



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการ
ในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

BUDDHIST HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF SANGHA ADMINISTRATORS
IN PAKTHO DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

พระอธิการคณินธิป สุจิตโต (ปานสง่า)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการ
ในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

พระอธิการคณินธิป สัจจิตโต (ปานสง่า)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Buddhist Human Resource Development of Sangha Administrators
in Paktho District, Ratchaburi Province

Phraathikankaninthip Sucitto (Pansa-nga)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสงฆ์ในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร,ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(พระสมุทรวชิโรโสภณ,ดร.)

ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.อุทัย สติมัน)

กรรมการ

(อ.ดร.ปณณธร เขียรชัยพฤกษ์)

กรรมการ

(พระครูวาทีวรวัฒน์,ดร.)

กรรมการ

(ผศ.ดร.ธิตวุฒิ หมั่นมี)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

พระครูวาทีวรวัฒน์,ดร.

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.ธิตวุฒิ หมั่นมี

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระอธิการคณินธิป สุจิตโต)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี (๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากพระสงฆ์ในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน ๒๓๘ รูป วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที และค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพ มีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๑๒ รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสงฆ์ภิกษุในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ พรรษา มีผลต่อความคิดเห็นโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และการศึกษาสายสามัญ มีผลต่อความคิดเห็นโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ และการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ไม่พบความแตกต่าง

๓. ปัญหา อุปสรรค ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี พบว่า ขาดการประเมินผลที่ดี, วิทยากรในการฝึกอบรมเป็นบุคลากรภายใน, จัดอบรมในระยะเวลาสั้น, ทุนการศึกษาน้อย, ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากร, ขาดงบประมาณ และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี พบว่า ควรวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งก่อนการเข้ารับการอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว, ควรใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร, ควรจัดทำหลักสูตรการอบรมทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว, ควรสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรเพิ่มขึ้น, ควรสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล, ควรจัดทำแผนพัฒนาศาสนบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพศาสนบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

Research Paper Title: Buddhist Human Resource Development of Sangha Administrators in Paktho District, Ratchaburi Province

Researcher : Phraathikankaninthip Sucitto (Pansa-nga)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Research Paper Supervisory Committee

: Phrakhruwateeworawat, Dr., B.A. (Community Development),
M.A. (Educational Administration), Ph.D. (Buddhist Management)

: Asst.Prof. Dr.Thitiwut Manmee, B.A. (Social Teaching),
M.A. (Philosophy), Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : March 15, 2018

ABSTRACT

The objectives of research paper were (1) to study Buddhist human resource development of Sangha administrators in Paktho district, Ratchaburi province, (2) to compare the opinion of the monks to Buddhist human resource development of Sangha administrators in Paktho district, Ratchaburi province, classified by personal data, and (3) to study the problem, obstacle and suggestion for Buddhist human resource development of Sangha administrators in Paktho district, Ratchaburi province. The research methodology was the mixed method research, that the quantitative research used the questionnaire as the tool to collect the data in the field study from 238 monks in Paktho district, Ratchaburi province. The statistics were used for the data analysis through frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test, F-test, One-way Analysis of Variance and Least Significant Difference: LSD. And the qualitative research had the documentary analysis and interview as the tool to collect the data in the field study from 12 key informants and analyzed the data through the content analysis technique.

The findings of this research were as following:

1. Buddhist human resource development of Sangha administrators in Paktho district, Ratchaburi province, Overall was found in medium level with average at mean of 3.45, the aspects that has the most value include the raining aspect at mean of 3.88, the aspects with the lowest mean include the development aspect at mean of 3.44

2.The comparison for opinion of the monks to Buddhist human resource development of Sangha administrators in Paktho district, Ratchaburi province classified by personal data found that years of being monk had the significantly at 0.05, the

hypothesis was accepted. And, general education had the significantly at 0.01, the hypothesis was accepted. But, those personal statuses were position, age and Dhamma education results not different.

3. The problem and obstacles for Buddhist human resource development of Sangha administrators in Paktho district, Ratchaburi province, as following; lack of good evaluation, the trainers are internal trainers, training in less time, the scholarship is minimal, lack of personnel development plan, lack of the budget. And suggestion for Buddhist human resource development of Sangha administrators in Paktho district, Ratchaburi province, as following; should be measured and assessed in both quantitative and qualitative terms when before and after the training, should be used by highly qualified persons or highly experienced persons to lecture, should made short-term, medium and long-term training course, should support more scholarships to monks and novices should support education for personnel of religion as needed, should made short-term, medium and long-term human development plan, and should allocate budget to develop the potential of the personnel of religion, concretely.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ได้แก่ พระครูวาทีวรวัฒน์, ดร. และ ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี ที่อนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ ในการปรับปรุง แก้ไขสารนิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ประกอบด้วย พระสมุทรวชิโรโสภณ, ดร., ผศ.ดร.อุทัย สติมัน และ อ.ดร.ปณณธร เทียรชัยพุกษ์ ที่เมตตาให้ข้อแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุพล สุยะพรหม รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข เพื่อความถูกต้อง และขอขอบคุณ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร., พระครูสังฆรักษ์ทรงพรพรณ ขยทตโต, ดร., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร ที่กรุณาเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม พร้อมแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และ สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณ พระพรหมเวที (สุเทพ ผุสฺสธมฺโม) เจ้าคณะภาค ๑๕ ที่มอบความเมตตาและกำลังใจผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณ พระครูโอภาสพัฒนกิจ ที่ปรึกษาเจ้าคณะ อำเภอลำปางก่อ, พระครูสุภัทรวชิรญาณวิโรจน์ เจ้าคณะอำเภอลำปางก่อ, พระครูพิพัฒน์จริยาภรณ์ รองเจ้าคณะ อำเภอลำปางก่อ, พระครูโสภณธรรมมาภิบาล เจ้าคณะตำบลลำปางก่อ-ดอนทราย, พระครูภาวนาอินทวงศ์ ,ดร. เจ้าอาวาสวัดหนองบัวหึง, พระครูใบฎีกาอลงกร อลงกรโร เลขานุการเจ้าคณะตำบลลำปางก่อ, นาย ประทีป นทีทวีวัฒน์ นายอำเภอลำปางก่อ, นายลือชา วงศ์เปี่ยม ปลัดอำเภอลำปางก่อ, ร.ท.คะนองเดช ฤทธิ์ล้ำเลิศ ไวยาวัจกรวัดลำปางก่อ, นางไล จิตเลิศ ไวยาวัจกรวัดหนองระกำ, นางแต้ว นะสีโต ไวยาวัจกร วัดหนองบัวหึง และนายณัฐวุฒิ โคสุต ไวยาวัจกรวัดทุ่งหลวง ที่อนุเคราะห์ข้อมูลและอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็น พุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่บิดามารดา ครู อาจารย์ พี่ ๆ น้อง ๆ รวมทั้งคณะญาติโยมวัดเขาถ้ำพระ และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ผู้ให้กำลังใจ ผู้ให้กำลังใจสนับสนุน และผู้ ถวายข้าวทุกทัพพีตลอดเวลาที่ดำรงเพศสมณะตลอดมา ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด

พระอธิการคณินธิป สุจิตโต (ปานสง่า)

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ช)
สารบัญแผนภาพ	(๓)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฅ)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๕
๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๔๗
๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	๖๕
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๑
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๘๓
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๓
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๖
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๙
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๙๑
๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๑
๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	๙๓
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๙๗
๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	๑๒๕
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	๑๒๗
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๓๒
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๓๓
๕.๑ สรุป	๑๓๓
๕.๒ อภิปรายผล	๑๓๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๔๐
บรรณานุกรม	๑๔๑
ภาคผนวก	๑๕๐
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๕๑
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง	๑๕๗
ภาคผนวก ค ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา	๑๖๒
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๖๔
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๗๘
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๘๕
ภาคผนวก ช ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๘๘
ประวัติผู้วิจัย	๒๐๑

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑	วัดในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕ (มหานิกาย)
๒.๒	พระสังฆาธิการคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕ (มหานิกาย)
๓.๑	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสังกัดตำบล
๔.๑	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง
๔.๗	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามตำแหน่ง
๔.๙	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามตำแหน่ง
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง
๔.๑๑	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดย ภาพรวม จำแนกตามพรรษา ๑๐๖
๔.๒๓	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา ๑๐๖
๔.๒๔	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตาม พรรษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ๑๐๗
๔.๒๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการ ฝึกอบรม จำแนกตามพรรษา ๑๐๘
๔.๒๖	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามพรรษา ๑๐๘
๔.๒๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้าน การศึกษา จำแนกตามพรรษา ๑๐๙
๔.๒๘	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามพรรษา ๑๐๙
๔.๒๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการ พัฒนา จำแนกตามพรรษา ๑๑๐
๔.๓๐	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามพรรษา ๑๑๐
๔.๓๑	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตาม พรรษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ๑๑๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๓๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดย ภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๑๒
๔.๓๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๑๒
๔.๓๔ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิ การศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๑๓
๔.๓๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการ ฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๑๔
๔.๓๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๑๔
๔.๓๗ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนก ตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๑๕
๔.๓๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้าน การศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๑๖
๔.๓๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๑๖
๔.๔๐ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามวุฒิ การศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)	๑๑๗
๔.๔๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการ พัฒนา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ	๑๑๘

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๕๒	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามสมมติฐานที่ ๑-๕	๑๒๔
๔.๕๓	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ พระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม	๑๒๕
๔.๕๔	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ พระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา	๑๒๖
๔.๕๕	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ พระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา	๑๒๖

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑	ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ
๒.๒	ภาพรวมวิธีการฝึกอบรม
๒.๓	กรอบแนวคิดในการวิจัย
๔.๑	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
	๑๓๒

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก ในการอ้างอิง ซึ่งจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๔๓/๒๒. หมายความว่า ระบุถึง พระสุตตันตปิฎก ปาฏิภควรรค ฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๔๓ หน้าที ๒๒ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยใช้ระบบคำย่อ ดังต่อไปนี้

พระวินยปิฎก

วิ.ม. (ไทย) = วินยปิฎก มหาวรรค (ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิภควรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปณณาสก	(ภาษาไทย)
ส.ส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
อง.เอก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตตรนิกาย	เอกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตตรนิกาย	ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตตรนิกาย	อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิเทศ	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อสังคมมนุษย์ขยายใหญ่โตขึ้นเรื่อย ๆ จึงเกิดปัญหาในด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามมา มนุษย์จึงได้เริ่มหันมาสนใจคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เช่น ฝึกหัดบุคลากรให้มีความสามารถเข้มแข็งกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อแสวงหาคนมีความสามารถมาก ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดที่ทำให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานบุคคลในสมัยใหม่นี้แตกต่างไปจากแนวความคิดสมัยก่อน นั่นคือความก้าวหน้าทางด้านการศึกษาของบุคคล ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงาน ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ ทำให้แนวความคิดและทัศนคติเกี่ยวกับการใช้แรงงานเปลี่ยนไปจากเดิม และประการสำคัญจากการคิดค้นของนักวิชาการก่อให้เกิดการสะสมความรู้ทางด้านนี้มากขึ้น โดยอาศัยทั้งประสบการณ์ของผู้บริหารและอาศัยทั้งการศึกษาค้นคว้าวิจัยของนักวิชาการควบคู่กันไป^๑

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) คือ กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างลักษณะให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต^๒ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบไปด้วยภารกิจหลัก ๔ ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการเก็บรักษาบุคลากร^๓ เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์^๔

^๑พระมหาสมณอง ปญฺโฆปการี, ความรู้เบื้องต้นการบริหารรัฐกิจ, (นครปฐม: รุ่งศิลป์การพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๙๗..

^๒วนารณ แสงมณี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดประสิทธิ์ภักดีแอนด์พริ้นติ้ง, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^๓กรรณิการ์ เอกแสงรัตน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๙.

^๔พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๐), หน้า ๕-๖.

^๕Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S., *Managing human resources*, (Mason, OH: South-Western Cengage Learning. 2009), p.17.

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นสหวิทยาการที่ต้องผสมผสานศาสตร์อื่นในการจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ^๖ หากกล่าวโดยละเอียด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้วด้วย การบริหารงานดังที่กล่าวนี้ก็เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด^๗

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหาร ซึ่งมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่เป็นผู้ใช้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่องค์การมีอยู่ในการผลิตผลงานออกมาเป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะยังก่อให้เกิดรายได้หรือผลกำไรอันเป็นผลประโยชน์ขององค์การ หากองค์การไม่มีการบริหารจัดการด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อการใช้ประโยชน์จากปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ขององค์การไม่ว่าจะเป็นเงินทุน เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการงานด้านต่าง ๆ ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพดี ก็จะทำให้เกิดผลผลิตภาพสูงจากการใช้ประโยชน์สูงสุดในปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่องค์การมีอยู่ เช่น หากมีระบบวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่ดี จะทำให้องค์การได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้ามาทำงานบุคคลเหล่านั้นก็จะใช้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ในการผลิตออกมาเป็นผลงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมาย ทำให้องค์การเกิดความคุ้มค่าทางการลงทุน สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้านำมาซึ่งผลกำไร ความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าขององค์การ^๘

โดยทั่วไปหน้าที่หลัก HR ในองค์กร คือ การจัดระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource System) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร^๙ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถในการทำงานสูงขึ้น ดังที่ ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) ได้ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยมีวิธีการ ๓ ประการ ตามลำดับ คือ

^๖ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., ๒๕๔๓), หน้า ๑๐.

^๗ ธีรยุทธ พึ่งเกียรติ และสุรพล สุยะพรหม, การบริหารงานบุคคลและวิชาความถนัดเชิงวิเคราะห์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^๘ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๖.

^๙ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗.

๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) เป้าหมายคือยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

๒) การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

๓) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not focus on a Job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว^{๑๐}

ในส่วนของการบริหารกิจการคณะสงฆ์นั้น พระสังฆาธิการ หรือพระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิ์ขาดในทางคณะสงฆ์ หรือพระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง ล้วนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรคณะสงฆ์ โดยพระสังฆาธิการดังกล่าวนี้ ได้แก่ ภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ ทั้ง ๖ ระดับ คือ (๑) เจ้าคณะใหญ่ (๒) เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค (๓) เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด (๔) เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ (๕) เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล และ (๖) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส^{๑๑} ซึ่งมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา (คำว่า เจ้าพนักงาน คือ เจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๔๘ และมาตรา ๑๕๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา)^{๑๒}

พระสังฆาธิการจึงมีลักษณะความเป็นผู้นำในการพัฒนาพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ที่อยู่ในวัด ในหมู่บ้าน และในชุมชน^{๑๓} พระสังฆาธิการทุกระดับมีหน้าที่ดำเนินกิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนาเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในสังคมไทย ๖ ประการ คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ โดยวิธีดำเนินการทั้ง ๖ ประการดังกล่าว บางประการมีกำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายหรือสมาคม แต่บางประการคงเป็นไปตามจารีตที่ถือปฏิบัติตามจารีตก็มีอยู่^{๑๔}

^{๑๐} ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) อ้างใน นิสดาร์ก เวชยานนท์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ**, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑๒.

^{๑๑} กนก แสนประเสริฐ, **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔.

^{๑๒} คณะวิชาการ The Justice Group, **ประมวลกฎหมายอาญา**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พีรภาส จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๗๖-๘๐.

^{๑๓} สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ, **การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๙.

^{๑๔} กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติกฎ ระเบียบและคำ สั่งของคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๗๑.

ปากทอเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดราชบุรี ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัด โดยมีระยะทางห่างจากตัวจังหวัดราชบุรีประมาณ ๒๒ กิโลเมตร ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองราชบุรี ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอวัดเพลง และอำเภออัมพวา (จังหวัดสมุทรสงคราม) ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเขาชัย้อย และอำเภอหนองหญ้าปล้อง (จังหวัดเพชรบุรี) ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอบ้านคาและอำเภอจอมบึง ส่วนที่มาของชื่ออำเภอปากทอ เกิดจากในอดีตพื้นที่เดิมบริเวณอำเภอมียคลองมากและผู้คนในสมัยก่อนใช้เรือในการสัญจรไปมา ติดต่อกับการค้าระหว่างกัน และได้มีพ่อค้าชาวจีนเข้ามาค้าขายกับคนในพื้นที่ โดยเข้ามาทางปากน้ำแม่กลองและเข้ามาทางคลองวัดประดู่ โดยใช้เรื่อนำสินค้าเข้ามาจำหน่าย และเนื่องจากคลองแคบกอบปรักในสมัยก่อนเรือยังไม่ใช้เครื่องยนต์ จึงใช้พายและถ่อในการบังคับเรือลอยตามลำน้ำเข้ามา เมื่อจอดเรือแล้วจึงใช้ถ่อปักเอาไว้และใช้เชือกผูกเรือติดไว้กับถ่อเพื่อไม่ให้เรือไหลไปตามกระแสน้ำ ผู้คนจึงเรียกสถานที่ค้าขายนี้ว่า “ปักถ่อ” ในภายหลังได้เรียกเพี้ยนมาเป็น “ปักถ่อ” และ “ปักทอ” และเป็น “ปากทอ” ในที่สุด^{๑๕} สำหรับ คณะสงฆ์อำเภอปากทอ จังหวัดราชบุรี สังกัดคณะสงฆ์ภาค ๑๕ (มหานิกาย) ประกอบด้วยไปต์ด้วย ๔๗ วัด ๓ สำนักสงฆ์ ๙ ที่พัทสงฆ์ ซึ่งมีพระสังฆาธิการ จำนวน ๖๙ รูป^{๑๖}

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เมื่อพิจารณาในบริบทของศาสนบุคคล พบว่า มีจุดเด่นในเรื่องคุณธรรม และจริยธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตัวต่อผู้อาวุโส ความมีเมตตา กรุณาต่อกัน เป็นต้น แต่ยังคงด้อยในเรื่องการมีจิตสำนึกต่อส่วนรวมและจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคมอย่างกว้างขวาง^{๑๗} ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่ายกย่องอย่างยิ่ง ว่า พระสังฆาธิการในอำเภอปากทอ จังหวัดราชบุรี มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธอย่างไร และมีปัญหา อุปสรรค อย่างไร นั่นเอง

ดังกล่าวนี้นี้ ประกอบกับที่ผู้วิจัยมีสถานะเป็นพระสังฆาธิการในอำเภอปากทอ จังหวัดราชบุรี จึงสนใจศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากทอ จังหวัดราชบุรี” เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และการพระศาสนา สืบไป

^{๑๕}วิกิพีเดีย พจนานุกรมเสรี, อำเภอปากทอ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://th.wikipedia.org/wiki>. [๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๙].

^{๑๖}สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากทอ, ข้อมูลพระสังฆาธิการและวัดในเขตอำเภอปากทอ จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕, (ราชบุรี: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากทอ, ๒๕๖๐), หน้า ๑. (เอกสารเย็บเล่ม).

^{๑๗}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, บทความทางวิชาการ>ทุกหมวดหมู่, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent.php>. [๑ สิงหาคม ๒๕๖๐].

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านการฝึกอบรม (Training)
- ๒) ด้านการศึกษา (Education)
- ๓) ด้านการพัฒนา (Development)^{๑๘}

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ซึ่งจำแนกออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการฝึกอบรม (Training) ๒) ด้านการศึกษา (Education) และ ๓) ด้านการพัฒนา (Development)

^{๑๘}ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) อ้างใน นิสดารก์ เวชยานนท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑๒.

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ประชากร (Population) ได้แก่ พระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน ๕๘๓ รูป^{๑๙} (ตำบลปากท่อ จำนวน ๑๑๐ รูป, ตำบลทุ่งหลวง จำนวน ๑๐๐ รูป, ตำบลอกระดาน จำนวน ๑๖ รูป, ตำบลปากท่อ ๖๑ รูป, ตำบลป่าไผ่ จำนวน ๑๔ รูป, ตำบลยางหัก จำนวน ๙๔ รูป, ตำบลวังมะนาว จำนวน ๓๗ รูป, ตำบลวัดยางงาม จำนวน ๒๐ รูป, ตำบลวันดาว จำนวน ๑๑ รูป, ตำบลหนองกระทุ่ม จำนวน ๖๕ รูป, ตำบลห้วยยางโทน จำนวน ๒๔ รูป, ตำบลอ่างหิน จำนวน ๓๑ รูป)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ รูป/คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๕.๑ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๕.๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๕.๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๕.๔ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาสายสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๕.๕ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ หมายถึง การดำเนินการให้ศาสนบุคคลหรือบุคลากรทางพระพุทธศาสนาได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย

^{๑๙}สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากท่อ, สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๕๙, (ราชบุรี: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากท่อ, ๒๕๖๐), หน้า ๑-๔. (ถ่ายเอกสารเก็บเล่ม).

๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายคือยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน

๒) การศึกษา (Education) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นการเตรียมตัวให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรคณะสงฆ์

๓) การพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องที่องค์กรคณะสงฆ์ต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส สังกัดคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เท่านั้น

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

๑.๗.๔ ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และการพระศาสนา

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” นี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า “แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เอกสารทางวิชาการที่หลากหลายได้ระบุถึง “ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาประกอบใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

คำว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์หรือมีค่า^๑ ทรัพยากร คือ สิ่งที่มีคุณภาพ (A Useful Thing or Quality) อาจมีรูปร่าง เช่น เงินตรา สมบัติฟัสถานและอาจจะไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพย์ (อากร แปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิดทรัพยากร) จึงหมายถึง สิ่งทั้งปวงที่มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิดหรือที่เกิดแห่งทรัพย์ เช่น ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่หรือเกิดตามธรรมชาติอันอาจนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้^๒

ส่วนคำว่า มนุษย์ หมายถึง สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล หรือสัตว์ที่มีจิตใจสูง ได้แก่ คน^๓ มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ การศึกษา คือ การเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา มนุษย์ที่ฝึก ศึกษา หรือพัฒนาแล้ว เชื่อว่าเป็น สัตว์ที่ประเสริฐ เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามและเว้นสิ่งไม่ดีด้วยตนเอง และช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยสวัสดิ^๔

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖), หน้า ๕๔๔.

^๒บุญคง หันจางสิทธิ์, เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร, (กรุงเทพมหานคร: บรรณาการ, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

^๓ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔, หน้า ๘๗๘.

^๔พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกลคิมทอง, ๒๕๔๒), หน้า ๔๗.

ทรัพยากรมนุษย์ คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถพิเศษของคนที่สามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์ ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์วัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดการทางการเงิน การทำการตลาด ผลิตสินค้า บริการ และควบคุมคุณภาพ^๕

ดังนั้น คำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จึงหมายถึง การบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Maintain) กำลังคน ให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูง รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร โดยผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรืองระหว่างการพัฒนาบุคคลและการพัฒนาองค์กร^๖

แต่ก่อนนี้ เราไม่มีคำว่าทรัพยากรมนุษย์ คำนี้เกิดขึ้นมาเพื่อสนองความคิดในการพัฒนาเศรษฐกิจ ดังนั้น จะต้องเข้าใจให้ได้ว่าคำว่าทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายของชีวิต คือ ความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิตซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล เราต้องให้ความสำคัญว่าเราจะพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อย่างไร พร้อมกับที่อีกด้านหนึ่ง เขาก็จะเป็นทรัพยากรเป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม^๗

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงาน ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต^๘

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมุ่งให้องค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง เป็นการพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเพื่อให้ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร^๙ เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capacities) ของบุคคลในสังคมหนึ่งหรือในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง^{๑๐}

^๕George T. Milkovich and John W. Boudreau, **Human Resource Development**, 6th Edition, (Boston: Homewood, 1991), p. 54.

^๖Harrey & Bowin, **Human Resources and Technology**, (UK: Manchester University, 1996), p. 6.

^๗พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

^๘อำนาจ แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

^๙สุจิตรา ธนาคานนท์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

^{๑๐}สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: วี. เจ. พรินติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๑๑} ในด้านรัฐศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย^{๑๒}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กร ท่ามกลางความท้าทายและสภาพแวดล้อมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการลักษณะในเชิงกลยุทธ์ จึงไม่เว้นแม้แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมและการพัฒนาแบบดั้งเดิมได้ถูกท้าทายจากระบบเศรษฐกิจบนฐานของความรู้และความต้องการขององค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้การฝึกอบรมและการพัฒนาจำเป็นต้องมีความเป็นเชิงกลยุทธ์มากขึ้น^{๑๓} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และกระบวนการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๑๔}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนบรรลุเป้าหมายสูงสุดซึ่งประกอบไปด้วย ๓ ประการ คือ

๑) การทำให้มนุษย์สามารถมีและครอบครองสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม

๒) การทำให้มนุษย์รู้ถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเอง โดยการอยู่อย่างมีค่า เท่าเทียมกัน เสมอภาคกันในสังคม

๓) การทำให้มนุษย์มีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ มีสิทธิเสรีภาพในการตัดสินใจอย่างอิสระ

โดยนัยนี้ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ๓ ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ^{๑๕}

^{๑๑} Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S., **Managing human resources**, (Mason, OH: South-Western Cengage Learning. 2009), p. 17.

^{๑๒} จีระ หงส์ดารมภ์, **แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓๑, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๕.

^{๑๓} Swart J., Mann, C., Brown, S., & Price, A., **Human resource development: Strategy and tactics**, (Oxford, UK: Elsevier. 2005), p. 70.

^{๑๔} กิรติ ยศยิ่งยง, **การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

^{๑๕} G. Bohlander S. Snell and A. Sherman, **Managing Human Resources**, 12th Edition, (Cincinnati OH: South-Western College, 2001), p. 222.

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มนุษย์มีความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้า และงอกงาม ยิ่งรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งมีค่าและความมั่งคั่งทั้งมวลด้วย ไม่ว่าจะเป็นแบบมีรูปร่าง เช่น เงินตรา ทรัพย์สินในดินสินในน้ำ หรือแบบไม่มีรูปร่าง สัมผัสไม่ได้ เช่น ปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความฉลาด ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งประการหลังนี้ล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติที่มีค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น

๒.๑.๒ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เอกสารทางวิชาการที่หลากหลายได้ระบุถึง “ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาประกอบใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

การที่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่า ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน หรือองค์กร มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิต สามารถใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความ สำคัญอย่างมากในหลายมุมมอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมุมมองเชิงกระบวนการ โดยเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (Chain Circle) ตั้งแต่การวางแผน กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งการพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร โดยตระหนักถึงความสำคัญของ ทรัพยากรมนุษย์ใน ๓ ประการ คือ

ประการที่ ๑ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีใช้ค่าใช้จ่าย

ประการที่ ๒ ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด

ประการที่ ๓ ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร^{๑๖}

แนวคิดแบบดั้งเดิมเป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมโดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคนคนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักรเป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับเครื่องจักรค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา เครื่องจักรมักจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคนผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดผลิตผลตามที่ผู้บริหารต้องการ

^{๑๖} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

เหตุการณ์บริหารนี้ อยู่ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการเพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วง แรก ๆ นั้น มีฐานะยากจนอดอยากมาก ต้องนำเอาแรงงานของตนออกขายเพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรคเสื้อผ้า ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัวถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้วเห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับการความกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขยายวงกว้างของผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป

ต่อมา มีแนวคิดแบบใหม่เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ คัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กรการจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้น เพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดีถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไปเช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไปการนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนี้มาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ทำงานในลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ในเรื่องการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนคนงานโดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆเพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดีการจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงานการเสริมแรงการให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน^{๑๗} หากพิจารณาความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยถือเอาประโยชน์ที่ได้รับ มี ๖ ประการ ได้แก่

๑) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

๒) ช่วยให้เข้าใจความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๓) ช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้ เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนที่มีความสามารถสูงมาทำงานให้

๔) ช่วยลดปัญหาแรงงาน เพราะพลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร

^{๑๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗-๓๔.

๕) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

๖) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๑๘}

เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์กรมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (Individual Development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง แล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งการพัฒนาองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๑๙}

เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ระดับแล้วก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาในระดับมหภาคต่อไปตามลำดับ กล่าวคือ

การพัฒนาในระดับชุมชนหรือประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่าภูมิปัญญาชาวบ้านที่เป็นสติปัญญาหรือมโนสำนึกให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

การพัฒนาในระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าแข่งขันในระดับโลกพร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

การพัฒนาสู่ระดับโลกเป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียวจนทำให้ประเทศของเราก้าวหน้าในสู่เวทีโลกระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคนเทคโนโลยีการจัดการและทุน เป็นต้น^{๒๐}

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หากพิจารณาในแง่ตัวบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความสามารถ มีค่านิยม ทักษะ และความพึงพอใจในงานที่ทำเพิ่มขึ้นสูงขึ้น รวมถึงมีแรงจูงใจ และขวนขวายกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้ามองในแง่ผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์กร ก็จะทำให้งานที่กำหนดไว้บรรลุตามเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สามารถลดความขัดแย้งในองค์กรในเชิงทำลายได้อย่างสร้างสรรค์ และเกิดการทำงานเป็นกลุ่มและทีมงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึง ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในสิ่งที่ดี และถ้ามองในแง่ขององค์กรนั้นก็ทำให้องค์กรนั้นมีการวางแผนในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างมีเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

^{๑๘} เสนาะ ดิยาวัว, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๔-๕.

^{๑๙} เสน่ห์ จัยโต และคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๑.

^{๒๐} ดนัย เทียนพุ่ม, ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๕๕.

๒.๑.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์และการบริหารงานบุคคล

เอกสารทางวิชาการที่หลากหลายได้ระบุถึง “ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์และการบริหารงานบุคคล” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาประกอบใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคน เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารบุคคล มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร^{๒๑} การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเป็นขั้นตอน^{๒๒} นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนิน การทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญ^{๒๓} ประการสำคัญ คือ คนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใดขององค์การ^{๒๔}

เมื่อกล่าวถึงการบริหารงานบุคคลจะเป็นการมุ่งบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน^{๒๕} การบริหารงานบุคลากร เป็นภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด อารงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์การ^{๒๖} เพื่อจุดมุ่งหมายหลักต่อ ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ สังคม เพื่อตอบสนองสมาชิกในสังคมและพัฒนาสังคมให้สงบสุข เพราะมีการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒ องค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีบุคคลที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน

^{๒๑} วรรณารถ แสงมณี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พรินต์, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

^{๒๒} สมเกียรติ พ่วงรอด, การบริหารงานบุคคล, (ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗.

^{๒๓} ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕-๑๖.

^{๒๔} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๒๕} อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ, การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.), (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘), หน้า ๓.

^{๒๖} สุภาพร พิศาลบุตร, การสรรหาและบรรจุพนักงาน, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

ส่วนที่ ๓ บุคลากร เพื่อตอบสนองต้องการระดับต่าง ๆ ของบุคคล ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงระดับสูง เริ่มจากการรับบุคคลเข้ามาทำงาน การให้ประโยชน์ การฝึกอบรมและพัฒนาที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น^{๒๗}

การบริหารงานบุคคลเริ่มตั้งแต่การสรรหาและเลือกสรร (Recruitment and Selection) ให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความประพฤติดี เพื่อใช้บุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) พร้อมทั้งพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง (Development) และรักษาไว้ซึ่งบุคคลให้ทำงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ (Maintenance) เป็นการตอบวัตถุประสงค์ทาง ด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล^{๒๘} ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงภารกิจทางการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นก่อนการดำรงรักษาบุคลากร จึงได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การปฐมนิเทศบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

ก. การวางแผน

การวางแผนกำลังคนเป็นการคาดคะเนว่าจะต้องใช้คนในการทำงานตามประเภทและลักษณะของงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรนั้น ๆ สักเพียงไร^{๒๙} การวางแผนกำลังคนจึงเป็นกิจกรรมขั้นแรกของกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ตำแหน่งและบุคคล องค์ประกอบทั้งสองมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในตัวแต่ละบุคคล และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกขององค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนกำลังคน ๒ ระยะ ให้ทันการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

การวางแผนกำลังคนระยะสั้น จะเกี่ยวข้องกับงานสำคัญ ๒ ลักษณะด้วยกัน คือ

๑) การวางแผนเพื่อให้ในแต่ละตำแหน่งที่มีอยู่แล้วได้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

๒) การวางแผนเพื่อบรรจุบุคคลที่มีอยู่ลงในตำแหน่งที่ว่าง ผู้บริหารจะต้องบรรจุบุคคลเข้าแทนโดยเร็วที่สุด

การวางแผนกำลังคนระยะยาว

๑) การวางแผนที่มุ่งถึงงานในอนาคต

๒) การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่ต้องสัมพันธ์และขึ้นอยู่กับการวางแผนระยะยาวเรื่องอื่น

๓) ประเมินบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อพิจารณาวางแผนตัวบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ

๔) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันกับบุคคลที่คาดว่าจะบรรจุเข้าใหม่

^{๒๗} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๘.

^{๒๘} เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๓-๒๔.

^{๒๙} พันธ หัสนาคินทร์, การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนต, ๒๕๔๒), หน้า ๒๗.

ข. การสรรหา

การสรรหา หมายถึง วิธีการดำเนินการเพื่อแสวงหาและชักจูงให้บุคคลเกิดความสนใจในงานขององค์การ และมาสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน^{๓๐} เป็นกระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อมาทำงานในตำแหน่งงานที่กำหนดไว้^{๓๑}

แหล่งที่มาของบุคลากรมาจากสองแหล่ง คือ การสรรหามาจากภายใน เป็นการดำเนินการให้ได้บุคคลที่ต้องการหากได้เปิดโอกาสให้บุคคลภายในองค์การได้มีโอกาสก่อน นอกจากจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแล้ว ยังส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน ทั้งเป็นการเปิดทางก้าวหน้าแก่บุคลากรด้วย แต่ข้อจำกัดของวิธีนี้คือ อาจเป็นการปิดกั้นคนภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ ขาดโอกาสได้แนวคิดใหม่และวิธีการทำงานใหม่ นอกจากนี้ยังเป็นช่องทางการใช้ระบบอุปถัมภ์และการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์การอาจไม่ได้คนดี มีความสามารถตามที่ต้องการอย่างแท้จริง และอีกแหล่งหนึ่ง คือ การสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์การ ซึ่งมีข้อดีตรงที่สามารถเลือกสรรบุคลากรได้อย่างกว้างขวาง และการได้คนที่มีความคิดใหม่ ๆ เข้ามาทำงานในองค์การย่อมเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์การ ทั้งยังเป็นการป้องกันการผูกขาดของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งอาจมีแต่แนวคิดเดิมที่ล้าสมัย แต่ผลเสียก็มีตรงที่อาจทำให้บุคลากรภายในขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งองค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายและสิ้นเปลืองเวลาในการสรรหา ซึ่งมีกระบวนการตั้งแต่การรับสมัคร การคัดเลือก การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ไปจนกว่าจะได้คนที่ต้องการมาทำงาน^{๓๒}

การสรรหาจึงเป็นกิจกรรมการบริหารงานบุคคลในการชักจูงให้คนมีคุณภาพตามที่ต้องการให้เข้ามาทำงานในระบบ โดยการสรรหาแบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ ๑ สรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายนอก มีวิธีปฏิบัติอยู่ ๕ ประการ

ประการที่ ๑ โดยวิธีการโฆษณาทางสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือหนังสือข่าวสารของหน่วยงาน

ประการที่ ๒ โดยการสมัครร่วมกับในหน่วยงาน

ประการที่ ๓ โดยบริษัทให้คำปรึกษาด้านกำลังคนกับผู้บริหาร

ประการที่ ๔ การบริการรับสมัคร

ประการที่ ๕ โดยสมาคมอาชีพต่าง ๆ

ลักษณะที่ ๒ สรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายในเป็นการสรรหาโดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลภายในเพื่อการเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่ว่างลง

ลักษณะที่ ๓ สรรหาแบบบูรณาการ เป็นการสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายนอกและภายในร่วมกัน

การสรรหาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการแสวงหา ชักจูง แยกแยะผู้สมัครที่มีคุณสมบัติในจำนวนที่พอเพียงเพื่อบรรจุในองค์การตามกำลังคนที่องค์การต้องการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต^{๓๓}

^{๓๐} ยุติ ศิริธรรมรัฐ, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, หน้า ๑๕๙.

^{๓๑} วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โพธิ์เพชร, ๒๕๔๙), หน้า ๔๙.

^{๓๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๒-๕๓.

^{๓๓} เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๒๐.

การสรรหาเป็นการแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน^{๓๔} เป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสวงหาเพื่อคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาปฏิบัติงานในองค์กร^{๓๕} อาจมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่สนใจสมัครเข้าร่วมกับองค์กร^{๓๖} ซึ่งมีขั้นตอนในกระบวนการสรรหาโดยสรุป ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดลักษณะงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เกิดความเข้าใจชัดเจนถึงลักษณะของงานเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคคลตามคุณสมบัติที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ ๒ การพิจารณาการวางแผนการสรรหา เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะใช้สรรหาว่า ควรจะเสาะหาจากผู้ใด ด้วยวิธีการใด เพื่อให้ผู้สมัครที่เหมาะสมที่จะนำคัดเลือกต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ สร้างรายละเอียดให้เกิดการสนใจในการสรรหา เป็นการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับงานให้ชัดเจน ทั้งในแง่ของรางวัล ผลการตอบแทน และคุณลักษณะของพนักงาน เพื่อเป็นกลไกที่จะดึงดูดให้ผู้สมัครมาติดต่อกัน

ขั้นตอนที่ ๔ การดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้^{๓๗}

การเลือกสรรบุคคลจะต้องพิจารณาถึงลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

๑) ในองค์กรนั้นย่อมจะต้องแบ่งงานออกเป็นหลายฝ่าย หลายหน่วย ซึ่งปกติมักจะแบ่งตามลักษณะเฉพาะ (Specialization) ของงาน อันเป็นผลทำให้งานมีลักษณะต่าง ๆ กัน มากมายตามลักษณะของงาน

๒) โดยที่ในองค์กรย่อมจะต้องมีหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาอำนวยการดูแลรับผิดชอบในระดับต่าง ๆ กันตามลำดับแห่งการจำแนกลำดับขั้นของบุคคลเป็นผลทำให้ลักษณะงานต่างกัน เช่น งานระดับนักบริหาร งานระดับหัวหน้า งานระดับหัวหน้าคนงาน และงานระดับเสมียนพนักงาน เป็นต้น

๓) การเลือกสรรบุคคลเป็นความพยายามที่จะให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับลักษณะของงานมากที่สุด ในประการแรกเพื่อบรรเทาความผิดพลาดสิ้นเปลืองและในประการหลังเพื่อลดปริมาณงานในการที่จะต้องเข้าไปทดสอบขั้นสุดท้ายให้น้อยลงซึ่งเท่ากับเป็นการลดค่าใช้จ่ายลงไปได้ด้วย

หลักการเลือกสรรบุคคล คือ การเลือกสรรคนที่ดีที่สุดเท่าที่จะมีในบรรดาผู้มีความประสงค์จะมาดำรงตำแหน่งเพื่อให้เข้าหลักที่ว่า Put the Right Man on the Right Job โดยทั่วไปจะยึดระบบที่ใช้กันด้วย ๒ ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ในระบบทั้งสองมีความแตกต่างกันทางด้านหลักการและวิธีปฏิบัติ คือ

ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) นับเป็นระบบดั้งเดิม ไม่มีหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่บ่งชี้ชัดเจนอน เพียงแต่คาดคะเนกันว่าระบบนี้ใช้มาหลายพันปีแล้ว บางท่านกล่าวว่าแหล่งกำเนิดของระบบคือประเทศจีนโบราณที่ใช้วิธีเลือกสรรโดยระบบสืบสายโลหิตหรือชักจูงเอาวงศ์วานญาติ โดยนำสิ่งของมาแลกเปลี่ยนกับตำแหน่งหรือการขายตำแหน่ง และการแต่งตั้งผู้ที่โปรดปรานเป็นพิเศษให้เข้ารับตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ๆ พอสรุปได้ ดังนี้

^{๓๔} ดนัย เทียนพุ่ม, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑.

^{๓๕} สมเกียรติ พ่วงรอด, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๑๒.

^{๓๖} ญัฏฐพันธ์ เขจรนันท์, การบริหารงานบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็นยูเคชั่น, ๒๕๔๕), หน้า ๘๘.

^{๓๗} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๒๕-๑๒๗.

๑) การพิจารณา สรรหา เลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งมักจะไม่นำถึงความสามารถเป็นเกณฑ์

๒) ไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันทั้งในด้านการเลือกสรรคนเข้าทำงานและโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน

๓) ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

๔) คนงานหรือข้าราชการทำงานให้ผู้มีอำนาจมากกว่าบริการประชาชน

๕) มักจะมีอิทธิพลทางการเมือง เข้ามาแทรกแซงกิจการภายในหน่วยงาน

ข้อดีของระบบอุปถัมภ์

๑) ระบบอุปถัมภ์ช่วยเสริมระบบคุณธรรมให้สมบูรณ์ เนื่องจากจากระบบคุณธรรมไม่ได้ดีพร้อมไปทุกอย่าง หากใช้ระบบอุปถัมภ์เข้าช่วยก็จะทำให้สมบูรณ์ขึ้น

๒) ระบบอุปถัมภ์ ช่วยการบริหารงานประจำ เพราะการเมืองย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหาร

๓) ระบบอุปถัมภ์ ช่วยแก้ปัญหาในกรณีเร่งด่วน ถ้าหากใช้ระบบคุณธรรมอาจไม่ทันการ เพราะมีพิธีต้องมาก

ข้อเสียของระบบอุปถัมภ์

๑) ข้าราชการหย่อนสมรรถภาพ

๒) ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัวเสียมาก

๓) ข้าราชการทำงานมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตัวและประจบผู้มีอำนาจ

๔) ฐานของข้าราชการขาดหลักประกันความมั่นคง

๕) บุคคลที่ไม่มีพรรคพวกในวงราชการจะไม่มีโอกาสเข้ารับราชการหรือก้าวหน้า

๖) ข้าราชการไม่ได้รับความยุติธรรม

๗) เป็นช่องทางให้นักการเมืองใช้ข้าราชการเป็นเครื่องมือ และอาจอาศัยวิถีทางการเมืองเพื่อแสวงหาตำแหน่งข้าราชการประจำ^{๓๘}

ระบบคุณธรรม (Merit System) ในบางแห่งใช้คำว่า ระบบคุณวุฒิ ระบบความดี ระบบความรู้ความสามารถ หรือระบบความดีความสามารถ หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารบุคคล นับตั้งแต่การให้เข้ามาซึ่งบุคคลเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยยึดถือการสอบ และมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิ และความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยมีหลักสำคัญ ๆ พอสรุปได้ ดังนี้

๑) หลักความสามารถ หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลักในการสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดตามหลักใช้คนให้ถูกกับงาน

๒) หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสเท่าเทียมกัน ในการสมัครเข้าทำงานสำหรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน นอกจากนั้นยังรวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรด้วย คือ งานเท่ากันเงินเท่ากัน

๓) หลักความมั่นคง หมายถึง หลักประกันในการทำงานที่หน่วยงานให้ยึดถือเป็นอาชีพได้มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างมั่นคงแก่ชีวิต

^{๓๘} ฉันทนา จันทร์บรรจง, จิตวิทยาการบริหาร, (พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๔๕), หน้า ๗-๘.

๔) หลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการ มุ่งให้ข้าราชการประจำปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ปราศจากอิทธิพลการเมืองใด ๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลได้อย่างต่อเนื่อง

๕) เมืองจัดการกลางจัดระเบียบควบคุม ระบบคุณธรรมนี้เป็นระบบที่นิยมใช้ในระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เป็นข้าราชการประจำ

ข้อดีของระบบคุณธรรม

๑) ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน

๒) ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

๓) บุคคลมีความมั่นคงในการทำงาน

๔) ป้องกันความไม่แน่นอนและการแทรกแซงจากนักการเมือง

๕) ส่งเสริมขวัญของผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมเกียรติภูมิวิชาชีพ

ข้อเสียของระบบคุณธรรม

๑) เสียค่าใช้จ่ายสูง

๒) ขั้นตอนการดำเนินการยุ่งยาก ทำให้เกิดความล่าช้า^{๓๙}

หากจะวิเคราะห์ระบบบริหารบุคคลเท่าที่ปรากฏในระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน จะพบว่า ระบบการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นจากระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวก เป็นระบบที่ฝ่ายปกครองหรือผู้มีอำนาจในการบริหารคำนึงถึงเฉพาะพวกพ้อง ผู้ใกล้ชิดสนิทสนม ผู้ที่ให้การช่วยเหลือเกื้อกูล หรือผู้ที่จะมีอำนาจประโยชน์แก่ตน ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน การได้รับเงินเดือน การแต่งตั้งโยกย้าย การปูนบำเหน็จรางวัลและอื่น ๆ ในกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยไม่มีระเบียบและหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ระบบอุปถัมภ์จึงเป็นระบบที่ยังขาดความเหมาะสมและเกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นอันมาก ในระยะต่อมาได้มีผู้นำเอาระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นระบบที่ยึดหลักการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล หลักการที่สำคัญดังกล่าวทำให้ระบบคุณธรรมเป็นระบบที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย บังเกิดผลดีต่อการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอย่างมาก^{๔๐}

ค. การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศเป็นการดำเนินการให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ประวัติเรื่องราวรูปแบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เขาสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสมในระยะเวลาที่รวดเร็วและเชื่อว่าความประทับใจในครั้งแรกนั้นจะมีผลต่อการปรับตัวและประสิทธิภาพของคนและความประทับใจนั้นจะฝังอยู่ในความรู้สึกยากต่อการเปลี่ยนแปลง (ช่วยในการปรับตัว, สร้างความประทับใจ, สร้างการยอมรับ)^{๔๑}

^{๓๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘-๙.

^{๔๐} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, **คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

^{๔๑} พิทยา บวรวัฒนา, **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**, (กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภารพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๗.

เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วก็ถึงขั้นบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยทั่วไปแล้วจะมีการทดลองปฏิบัติ งาน แต่จะต้องไม่เกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และโดยปกติมักเป็นช่วงเวลาประมาณ ๖ เดือน ถึง ๑ ปี แต่จะไม่เกิน ๑ ปี ตาม พ.ร.บ. แรงงาน

ก่อนที่บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุเข้าทำงานจะเริ่มปฏิบัติงาน องค์กรต่าง ๆ มักจะให้การปฐมนิเทศเพื่อให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ เพื่อเขาจะได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยทั่วไป การปฐมนิเทศมีวัตถุประสงค์ให้เกิดความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะงานในหน้าที่ องค์กร งานส่วนรวมและงานส่วนที่ เกี่ยวข้องกับตน บทบาทของตนที่มีต่อองค์กร ทำความรู้จักกับพนักงานเก่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการชี้แจงและตอบปัญหาข้อสงสัย

การปฐมนิเทศนอกจากจะช่วยให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร งานในหน้าที่ของ ตนแล้วยังช่วยสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะ การเป็นพวกเดียวกัน และก่อให้เกิดความอบอุ่นใจในการทำงานมากขึ้น^{๔๒} โดยทั่วไป การปฐมนิเทศ นิยมจัดทำในรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ โดยมีการแนะนำสถานที่ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การจัดองค์กร การรู้จักผู้ร่วมงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อ วัตถุประสงค์อย่างหนึ่งโดยมุ่งเน้นให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของ คนไปในทางที่ต้องการ^{๔๓} เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น^{๔๔}

รูปแบบที่ใช้แบ่งไว้หลายแบบแตกต่างกันตามแนวความคิด เช่น รูปแบบที่ยึดปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นหลัก เน้นความ สำคัญที่ผู้เข้ารับการอบรม รูปแบบที่ยึดกระบวนการเป็นหลักให้ ความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรม และรูปแบบที่ยึดผลผลิตเป็นหลัก เป็นต้น โดยนัยนี้ มีการแบ่ง รูปแบบการสอนการฝึกอบรมเป็น ๔ รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ ๑ การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training Methods) เป็นวิธีการ สอนการอบรมที่ใช้ตำราเรียน การบรรยาย การสาธิต เป็นต้น

รูปแบบที่ ๒ การเรียนรู้จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Interactive Videodisc) โดยใช้แผ่น วิดีโอติดสลับกับเครื่องคอมพิวเตอร์ ผู้เข้าอบรมหรือผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กับโปรแกรมในแผ่นวิดีโอ สดด้วยการตอบคำถามเลือก หรือเสนอปัญหาที่กำหนดไว้ในโปรแกรม

^{๔๒}ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘๕-๑๘๖.

^{๔๓}เสนาะ ดิยาว, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๒๗.

^{๔๔}ชูชัย สมितिไกร, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

รูปแบบที่ ๓ การเรียนรู้จากเครื่องมือจำลองสถานการณ์จริง (Face Plate Simulators) เป็นการให้เรียนรู้ด้วยการสร้างมือที่จำลองสภาพและสถานการณ์จริงโดยให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึก เช่น การฝึกบินของนักบินฝึกหัด

รูปแบบที่ ๔ การเรียนรู้ด้วยเครื่องมือหรือบุคคลโดยตรง (Hand-on Training) ซึ่งหมายถึงการฝึกงานทุกรูปแบบโดยผู้เรียนจะเรียนรู้จากการใช้เครื่องมือหรือการเรียนรู้จากบุคลากรภายใต้คำแนะนำของผู้ฝึก (Trainer) หรือผู้นิเทศ (Supervisor)

ดังนั้น การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Introduction or Orientation) จึงมักใช้เวลาไม่มากนักในการให้ความรู้ต่าง ๆ แก่ผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ หน่วยงานที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการที่เขาจะได้รับ ตลอดจนนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร

โดยประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมจะได้รับ คือ เกิดความรู้ความชำนาญในวิทยาการใหม่ รู้งาน และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน รู้จักองค์การ มาตรฐานการทำงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน พร้อมและมั่นใจที่จะปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่องานและหน่วยงาน ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ มีความสุข ความพอใจ กระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนงาน โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในการทำงาน^{๔๕}

การฝึกอบรมนี้จะช่วยสร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน เนื่องจากพนักงานที่บรรจุใหม่เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจากสังคมใหม่ มีเพื่อนใหม่ สถานที่ใหม่ เครื่องมือใหม่ และหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมปฐมนิเทศผู้เข้าทำงานจึงมีความสำคัญมาก พนักงานใหม่จะมีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย^{๔๖}

ง. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

หลังจากที่ผ่านการคัดเลือก และผ่านการปฐมนิเทศเพื่อเป็นการหล่อหลอมบุคลากรใหม่ให้เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและมีความรู้เกี่ยวกับองค์การพอสังเขป พนักงานจะถูกจัดให้เข้าปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามความเหมาะสม ความชำนาญ และตำแหน่งที่ได้สอบคัดเลือกมา^{๔๗} และเป็นหลักการที่ว่า บุคคลที่จะจัดเข้าทำงานนั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในหน้าที่การงาน ซึ่งโดยทั่วไปควรมีคุณสมบัติต่าง ๆ อาทิ มีสติปัญญาดี มีความคิดก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตใจรักงาน มีความศรัทธาและเต็มใจที่จะทำงาน มีทักษะความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น และมีความสุขพองามมีดี เป็นต้น

^{๔๕} ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ, “รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ”, ใน **ประมวลสาระชุดวิชาการเรียนการสอน การฝึกอบรม และการพัฒนาสื่อการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ ๗**, (นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐-๑๑.

^{๔๖} กิตติ พชรวิทย์, “การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ”, ใน **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักสูตรการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม เล่ม ๒ หน่วยที่ ๑๐**, (นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๔๔๗.

^{๔๗} อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ, **การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)**, หน้า ๒๑.

กระบวนการในการจัดบุคคลเข้าทำงานตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งได้ตัวบุคคลตามตำแหน่ง และหน้าที่ที่กำหนดให้ นั้น ขึ้นอยู่กับนโยบายการจ้างของหน่วยงานในแต่ละกิจการซึ่งจะต้องกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเอาไว้^{๔๘} และการมอบหมายหน้าที่การงานอะไร ให้ผู้ใดปฏิบัติ จะต้องให้ตรงกับความสามารถของผู้นั้น เพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด แต่เพื่อให้เป็นที่แน่ใจว่า ผู้ใดมีความรู้ความสามารถในด้านใด นอกจากจะกระทำโดยการทดสอบความรู้ แล้วยังต้องมอบหมายหน้าที่การงานให้ทดลองปฏิบัติระยะหนึ่งว่าจะสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่ เพียงใด ก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่การงานนั้น ๆ ให้ปฏิบัติเป็นการถาวรต่อไป^{๔๙} องค์การจำเป็นต้องกำหนดปริมาณและคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการในอนาคตให้มีความสอดคล้องกับการขยายตัวของปริมาณงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะของงาน รวมทั้งการวางแผนโครงการให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ โดยทั่วไปเรียกระบวนการนี้ว่า การวางแผนกำลังคน การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนคนเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์การจะมีคนที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคงและการเจริญเติบโตขององค์การ บุคลากร และสังคม การวางแผนกำลังคนจึงได้แก่การพิจารณากำหนดความต้องการกำลังคนขององค์การ ทั้งในด้านปริมาณและคุณลักษณะของกำลังคน ตามแผนการดำเนินธุรกิจที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่ขององค์การ หากกำลังคนที่มีอยู่มากกว่าความต้องการองค์การ อาจต้องพิจารณาปรับลดด้วยวิธีต่าง ๆ^{๕๐}

การกำหนดนโยบายการจ้างต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะให้้องค์การได้พนักงานที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอตลอดเวลาและให้พนักงานเหล่านั้นทำงานอย่างพึงพอใจเพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ โดยทั่ว ๆ ไป นโยบายการจ้างมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องพิจารณา ดังนี้

๑) บุคคลที่จ้างมาควรให้ประโยชน์คุ้มค่างับค่าจ้างที่จ่าย อนึ่งเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือนนั้น องค์การทางธุรกิจจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการตั้งเงินเดือนด้วย มิใช่ว่าจะเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวและสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบการตั้งเงินเดือนนั้นก็คือน้ำหนักความรับผิดชอบและการตัดสินใจ

๒) ความยุติธรรมในการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน ถ้า้องค์การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ เข้าทำงาน ก็จะเป็นประโยชน์ต่อความเจริญเติบโตของ้องค์การ แต่ถ้ามีการเล่นพรรคเอาสมัครพรรคพวกเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถจะทำให้ไม่ได้คนดีหรือมีคุณสมบัติเพียงพอเข้าทำงาน

^{๔๘} อรุณ รักธรรม, **ทฤษฎี้องค์การ : ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร: สหยาบลึกและการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๔.

^{๔๙} สมาน รังสิโยภุชญ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๑), หน้า ๗๗.

^{๕๐} สาคร สุขศรีวงศ์, **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท จี.พี. โซเบอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๒๖๗.

๓) มาตรฐานของบุคคล ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจะต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะรับเข้ามาทำงาน เพราะจะมีผลถึงความสำเร็จขององค์กร มาตรฐานบางประการที่ควรกำหนด เช่น มาตรฐานในด้านความรู้ คุณสมบัติบางประการ เป็นต้นว่า ผู้หญิง คนถนัดซ้าย คนตัวโต คนตัวเล็ก ฯลฯ

๔) พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ ควรจะได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามความสามารถ

๕) การปฏิบัติงานควรดำเนินตามกฎหมาย ข้อบังคับและตามสถานะที่เป็นไป เช่น การกำหนด เวลาทำงาน การจ่ายค่าแรงงานขึ้นต่ำตามกฎหมายแรงงานกำหนด ถ้าน้ำท่วมควรผ่อนผันการเข้าปฏิบัติ งานสายหรือหยุดงานได้ถ้าจำเป็น

นอกจากนี้ อาจต้องกำหนดนโยบายการจ้างงานในลักษณะอื่น ๆ โดยยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เช่น การพิจารณาบรรจุพนักงานทดลองปฏิบัติงาน เข้าเป็นพนักงานประจำภายใน ๖ เดือน การจ่ายเงินเดือนให้พนักงานเป็นประจำตามกำหนด การให้สวัสดิการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

จ. การพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงชนิดหนึ่งอาจเป็นไปในด้านพฤติกรรม หรือนามธรรม หรือทั้งสองประการพร้อม ๆ กันไป ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายที่แน่นอนอันเป็นที่ยอมรับกันว่าดีกว่าเดิม^{๕๑} หรือเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวมนุษย์เอง^{๕๒} นอกจากนี้ การพัฒนา ยังหมายถึง การทำให้สังคมมนุษย์มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบสิ่งแวดล้อม ทั้งในเรื่องของคนและวัฒนธรรม โดยการรวมกลุ่มของสังคมไม่ใช่เป็นบุคคล หรือเป็นการเรียนรู้ที่นอกเหนือจากงานปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นการเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตในระยะยาว^{๕๓} มนุษย์เป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งซึ่งมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ก็คือมนุษย์อันเป็นทรัพยากร หมายถึง คนนั่นเอง เมื่อคนจัดเข้ามาในองค์กรเพื่อใช้งาน จึงเป็นเสมือนวัตถุดิบอย่างหนึ่งในด้านบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องเลือกสรรวัตถุดิบที่ดี คือ เป็นคนหรือเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประสิทธิผลของงาน^{๕๔} การพัฒนาบุคลากรต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานทั่วไป^{๕๕}

^{๕๑} สิริพิพันธุ์ พุทธหนู, **ทฤษฎีพัฒนาการเมือง**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๑), หน้า ๓๖.

^{๕๒} สนธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๕.

^{๕๓} R. Wayne Mondy & Robert M. Noe, **Human Resource Management**, 9th Edition, (NJ: Pearson Prentice Hall, 2005), p. 202.

^{๕๔} พิภพ วังเงิน, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๗), หน้า ๔๗.

^{๕๕} พันธ หันนาคินทร์, **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๘๐.

การพัฒนาบุคลากร เกิดจากแนวคิดที่ว่า เมื่อคนทำงานไปแล้วระยะหนึ่งสภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปอาจจะทำให้คนทำงานตามไม่ทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามรักษาคุณสมบัติของคนงานให้มีคุณภาพสูงอยู่เสมอ นั่นเอง

การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติจัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการพัฒนาบุคคลอาจกระทำได้โดยกิจกรรม ๓ อย่าง คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ทั้ง ๓ กิจกรรมนั้น ในแต่ละวิธีการย่อมมีจุดเน้นในการพัฒนาบุคคลที่ต่างกัน กล่าวคือ หากพัฒนาบุคคลโดยกิจกรรมการศึกษา จะเน้นให้ตัวบุคคลโดยมุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจกันในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและความรู้ความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะสาขา ซึ่งจะสามารถนำติดตัวในการประกอบอาชีพ หรือเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต ในขณะที่พัฒนาบุคคลโดยกิจกรรมการฝึกอบรมจะเน้นที่คนหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่ต้องปฏิบัติโดยเฉพาะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมักเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาในการทำงานของบุคคลในขณะนั้น เช่น การลดความผิดพลาดหรือความสูญเสียของผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มปริมาณการผลิตหรือเพื่อยกระดับคุณภาพของผลผลิต เป็นต้น ส่วนการพัฒนาบุคคลโดยกิจกรรมการพัฒนานั้น จะเน้นที่ตัวบุคคล องค์การ และสังคมพร้อม ๆ กัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จร่วมกัน ทั้งนี้การพัฒนาอาจทำเป็นแผนระยะยาว เช่น การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน หรืออาจทำในรูปของโครงการเฉพาะ เช่น โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ MBO เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเป็นการเน้นที่ตัวบุคคลเน้นที่งานหรือเน้นที่องค์การก็ตาม กล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคคลก็มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการทำงานทั้งสิ้น^{๕๖}

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะการบริหารงานบุคคลมีขอบเขตครอบคลุมการวางแผนกำลังคน การสรรหา การปฐมนิเทศ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร ดังกล่าวนี้นี้ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคน ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารบุคคลที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร โดยที่ศาสตร์ด้านการบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเป็นขั้นตอน นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนิน การทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญ ความสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้น เกิดจากความสำคัญของมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร หรือกล่าวได้ว่า คนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใดขององค์กร นั่นเอง

^{๕๖} ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, หน้า ๑๘๔.

๒.๑.๔ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เอกสารทางวิชาการที่หลากหลายได้รับบุถึง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาประกอบใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ใดที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงไปโดยไม่พยายามที่จะก้าวให้ทันจะกลายเป็นผู้ที่ล้าหลังและเสียผลประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์และเพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๕๗} กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)^{๕๘} โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ก. การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันเป้าหมายคือการยกระดับความรู้ความสามารถทักษะของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที^{๕๙}

การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์การ การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การตั้งใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้ที่ได้นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่างที่เป็นทางการกับระดับพนักงานสำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต^{๖๐} รวมถึง เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด^{๖๑}

^{๕๗} สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, หน้า ๓๔.

^{๕๘} ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) อ้างใน นิสดาร์ก เวชยานนท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑๒.

^{๕๙} นิสดาร์ก เวชยานนท์, บทความวิชาการ HR, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๐.

^{๖๐} บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๙๔.

^{๖๑} เสนาะ ดีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๒๗.

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องมาจากเหตุผล ดังต่อไปนี้

ประการที่ ๑ องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์กรกำหนดไว้ก็คือ บุคคลในองค์กร ลำพังเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลภายในองค์กร งานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ

ประการที่ ๒ ลักษณะงานในองค์กรมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์กร ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

ประการที่ ๓ งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

ประการที่ ๔ บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความเซื่องซึมจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปลอ่ยให้เด็กรุ่นใหม่จะต้องทำให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญให้รู้สิ่งใหม่ให้พอใจงานใหม่ ให้มีทักษะในการทำงานใหม่ ๆ นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบ^{๖๒}

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน โดยสามารถสรุปกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมได้ ดังนี้

๑) กำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis or Needs Assessments) ความจำเป็นหรือ Needs ในการฝึกอบรมและพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยพิจารณาถึงสิ่งที่ขาดหรือบกพร่องบนพื้นฐานของการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ต้องการกับที่เป็นอยู่จริงนอกจากนั้นยังพิจารณาถึงโอกาสหรือศักยภาพในการปรับปรุงผลงานซึ่งสามารถพิจารณาได้ว่าเป็นการจูงใจคนให้ปรับปรุงหรือสร้างโอกาสเพื่อความสำเร็จโดยอาศัยโมเดลของขีดความสามารถ (Competency Model) ในการกำหนดแนวทางฝึกอบรมและพัฒนา

^{๖๒} พยอมน วังศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๔๗.

เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและช่วยแก้ไขปัญหาได้นั้นองค์กรจะต้องมีการสำรวจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดถึงต้องมีการฝึกอบรมมีเครื่องมืออะไรที่บ่งบอกว่าควรมีการฝึกอบรมในการหาความจำเป็นนี้มีขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการคือการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล^{๖๓} การเก็บข้อมูล สามารถทำได้หลายวิธีเช่น

- โดยการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนหน้าที่และลักษณะงานขององค์การโดยละเอียด
- โดยการสอบถามผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ
- โดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานรวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ
- โดยการศึกษาจากเอกสารเช่นบันทึกการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงานหรือผลการประเมินครั้งก่อนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทำได้ใน ๓ ระดับคือ

ระดับที่ ๑ Organization Analysisเป็นการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่างๆที่ใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมเช่นทักษะความชำนาญของพนักงานโครงสร้างขององค์การภารกิจของหน่วยงานนโยบายเป้าหมายรวมทั้งแผนงานต่างๆขององค์การ

ระดับที่ ๒ Task Analysisเป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่างๆในองค์การว่าในแต่ละงานมีงานย่อยๆอะไรบ้างจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในด้านใดบ้างเพื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

ระดับที่ ๓ Person Analysisเป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะของพนักงานแต่ละคนว่ามีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไรเพื่อที่จะช่วยแก้ไขอาจทำได้โดยการสังเกตการณ์สัมภาษณ์หรือการใช้แบบสอบถามนอกเหนือจากวิธีที่กล่าวมานี้การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจแบ่งออกตามความจำเป็นของพนักงาน ๒ ประเภทคือ

ประเภทที่ ๑ การหาความจำเป็นของพนักงานใหม่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแบบนี้สามารถหาได้โดยการวิเคราะห์งานที่พนักงานใหม่ต้องเข้ามาทำงานโดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับงานนั้น ๆ เพื่อกำหนดทักษะเฉพาะที่จะใช้กับงานโดยทั่วไปโดยจะหาข้อมูลได้จากการพิจารณาคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้น (Job specification) วิธีการหาความจำเป็นแบบนี้เรียกว่า Task analysis

ประเภทที่ ๒ การหาความจำเป็นของพนักงานประจำในปัจจุบันเรียกว่า Performance analysis โดยดูจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าพนักงานแต่ละคนมีปัญหาที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้างและกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒) การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (Developing and Design Training Programs) เมื่อสามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์กรและบุคลากรต้องการได้รับการแก้ไขหรือจงใจให้ปรับปรุงผลงานก็จะต้องมีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญได้แก่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมการคัดเลือกวิทยากรการเลือกเทคนิคและวิธีการในการฝึกอบรมการกำหนดสถานที่จัดการฝึกอบรมและอุปกรณ์การฝึกอบรม

^{๖๓} นิสตาร์ก เวชยานนท์, บทความวิชาการ HR, หน้า ๒๖.

๓) การบริหารหลักสูตร (Training Delivery) ในขั้นตอนนี้สามารถกำหนดช่วงเวลาของกิจกรรมต่าง ๆ ออกได้เป็นสามระยะ ได้แก่

ระยะแรก เป็นการวางแผนจัดหลักสูตรการฝึกอบรมโดยที่จะมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานฝึกอบรมหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานวัดผลธุรกิจ

ระยะสอง เป็นการดำเนินการในเรื่องของการจัดเตรียมความพร้อมในด้านสถานที่และพิธีการจัดการฝึกอบรมในแต่ละวันความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์หลักสูตรงบประมาณประจำวันและรายงานสรุปความก้าวหน้าในการจัดการฝึกอบรม

ระยะสาม เป็นการดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมซึ่งต้องอาศัยการดำเนินงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่การจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมโดยหน่วยงานฝึกอบรมการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติโดยหน่วยงานต้นสังกัดและการวัดผลทางธุรกิจในด้านผลลัพธ์โดยหน่วยงานวัดผลธุรกิจ

โดยนัยนี้ เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ขั้นตอนในการบริหารหลักสูตรนี้จำเป็นจะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและประสานงานกันในการฝึกอบรมจะเพิ่มหรือลดฝ่ายไหนขึ้นอยู่กับสถานการณ์เริ่มตั้งแต่การจัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการคณะกรรมการดำเนินการเลขานุการเหรัญญิกพิธีกรฝ่ายเอกสารและรับลงทะเบียนฝ่ายจัดทำคำบรรยายฝ่ายประชาสัมพันธ์ฝ่ายสถานที่ฝ่ายเทคโนโลยีฝ่ายพยาบาลฝ่ายยานพาหนะฝ่ายปฏิคมฝ่ายอาหารและเครื่องดื่มฝ่ายการบันเทิงและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และฝ่ายประเมินผล เป็นอาทิ^{๒๔} ในการดำเนินการเรื่องการฝึกอบรมนั้น มีขั้นตอนของการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่จะต้องมีการฝึกอบรม ในขั้นนี้ก็คือตรวจสอบและพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการที่จะมีการจัดการฝึกอบรม และพิจารณากำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการ นี้เองก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม

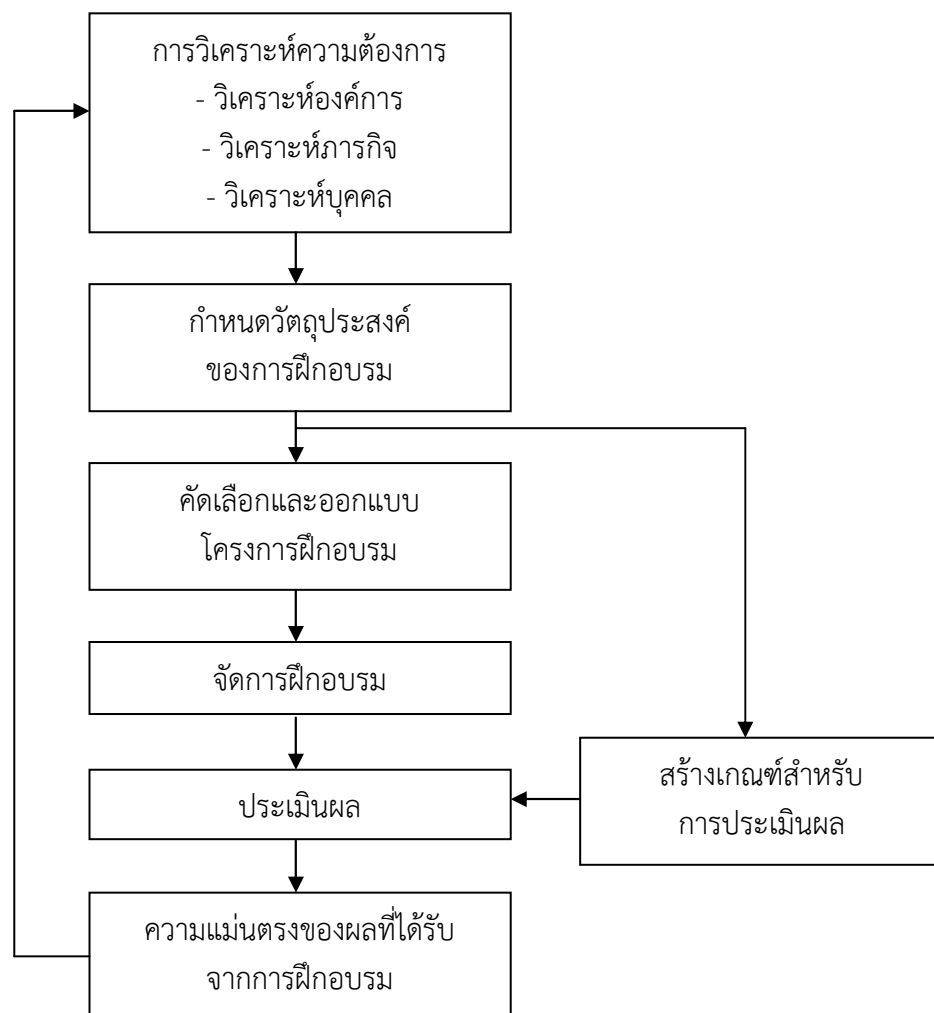
ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรมให้ทราบชัดดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นเพื่อให้มีจุดมุ่งหมายประการต่าง ๆ ที่พึงจะต้องได้จากการฝึกอบรมซึ่งการดำเนินการจัดการฝึกอบรมต่อไปไม่ว่าจะเป็นการกำหนดหลักสูตรเนื้อหาตลอดจนวิธีที่ใช้ฝึกอบรม ก็จะกระทำโดยยึดถือตามเป้าหมายดังกล่าวนี้

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม หมายถึง การพิจารณาว่าเพื่อที่จะเสริมความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้นจะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้างรวมตลอดถึงการพิจารณาส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดหลักสูตรและหัวข้อเรื่องที่จะอบรม นั่นเอง

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม ในขั้นนี้ก็คือ การพิจารณาต่อไปว่าเรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้นควรจะใช้วิธีการฝึกอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุด และเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม นอกจากนี้ ก็ต้องพิจารณาถึงสื่อหรือเครื่องมือ (Media) ที่จะใช้อบรมด้วยว่าวิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ควรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดไหนจึงจะดีที่สุดที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้ง่าย

^{๒๔} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗๖.

ขั้นตอนที่ ๕ การดำเนินการอบรม คือ หลังจากทุกอย่างได้ดำเนินการมาครบถ้วนตามขั้นตอนแล้วขั้นสุดท้ายก็คือการเริ่มต้นดำเนินการอบรมตามแผนและตามแนวทางต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาและกำหนดไว้แล้ว^{๖๕}



แผนภาพที่ ๒.๑ ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ^{๖๖}

กระบวนการในการฝึกอบรมนั้นสามารถทำได้หลายวิธี แต่ไม่ว่าจะเป็นการจัดการอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ก็ตามจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายการกำหนด เนื้อเรื่อง สถานที่ก็ตามย่อมมีความกับองค์การเพื่อทำให้องค์การนั้น ๆ มีพนักงานหรือบุคลากรที่มีความสามารถและความรู้พร้อมที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

^{๖๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๗๗.

^{๖๖} ชูชัย สมितिไกร, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร, หน้า ๒๙.

อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมบุคลากรนั้นมิใช่มีอยู่หลายประเภท โดยสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ดังนี้

เกณฑ์ที่ ๑ แหล่งการฝึกอบรมเกณฑ์ ประเภทนี้แบ่งบอกถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) และอีกลักษณะหนึ่ง คือ การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training)

เกณฑ์ที่ ๒ การจัดประสบการณ์การฝึกอบรมเกณฑ์ ข้อนี้แบ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการฝึกอบรมในห้อง

เกณฑ์ที่ ๓ ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับผู้รับการฝึกอบรม

เกณฑ์ที่ ๔ ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม^{๖๗}

สำหรับ วิธีการฝึกอบรมมีแตกต่างกันหลายวิธีด้วยกัน บางองค์กรที่มีขนาดใหญ่มักจะใช้หลายวิธีควบกัน แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีบางวิธีที่เป็นที่นิยมค่อนข้างมาก การที่จะเลือกใช้วิธีใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมเป็นสำคัญ นอกจากนั้น ยังขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ทำการอบรมและของผู้ที่จะเข้ารับการอบรมด้วย ปัจจัยอื่น ๆ เช่น จำนวนผู้เข้าอบรมระดับที่ทำการอบรมเวลาและค่าใช้จ่าย ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดด้วยเช่นกัน การอบรมวิธีการที่สำคัญ ๆ ดังนี้

๑) On the job training หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Job Instruction Training เป็นวิธีที่ใ้มากที่สุดวิธีหนึ่งในการอบรมพนักงาน วิธีนี้จะกระทำโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานอาวุโสเป็นผู้รับผิดชอบในการให้การอบรมแก่พนักงานโดยตรง มีการจัดระบบอย่างสมบูรณ์วิธีหนึ่งก็คือ JIT (Job Instruction Train) ที่ได้พัฒนาขึ้นมาในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๒ ซึ่งวิธีการจะเริ่มต้นโดยการให้การฝึกอบรมแก่หัวหน้างานก่อนแล้วจึงนำไปฝึกอบรมให้กับพนักงานอีกต่อหนึ่ง

๒) ฝึกอบรมด้วยการจัดประชุมหรืออภิปราย (Conference or Discussion) วิธีนี้นับว่าเป็นวิธีให้การอบรมแบบเฉพาะตัว ซึ่งส่วนใหญ่มักจะใช้กับพนักงานเสมียนหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพพนักงานด้านเทคนิคตลอดจนหัวหน้างานต่าง ๆ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องอบรมโดยมีการถ่ายทอดความนึกคิดระหว่างกันการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติงานและมาตรฐานของงานด้านต่าง ๆ การอบรมวิธีนี้ผู้เข้าอบรมส่วนมากจะต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องนั้นมาโดยตรงก่อนและต้องมีความชำนาญในเรื่องเฉพาะด้านที่จำเป็นต่าง ๆ ซึ่งในการอบรมก็จะมีทำให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานเฉพาะจุดเฉพาะอย่างได้โดยตรงการอบรมวิธีนี้เป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้มีความคล่องตัวเป็นอันมากที่จะทำให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมหรือมีโอกาสทดลองแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างกันซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับพนักงานด้านวิชาชีพหรือพนักงานปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานด้านเทคนิคต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมอภิปรายร่วมกัน

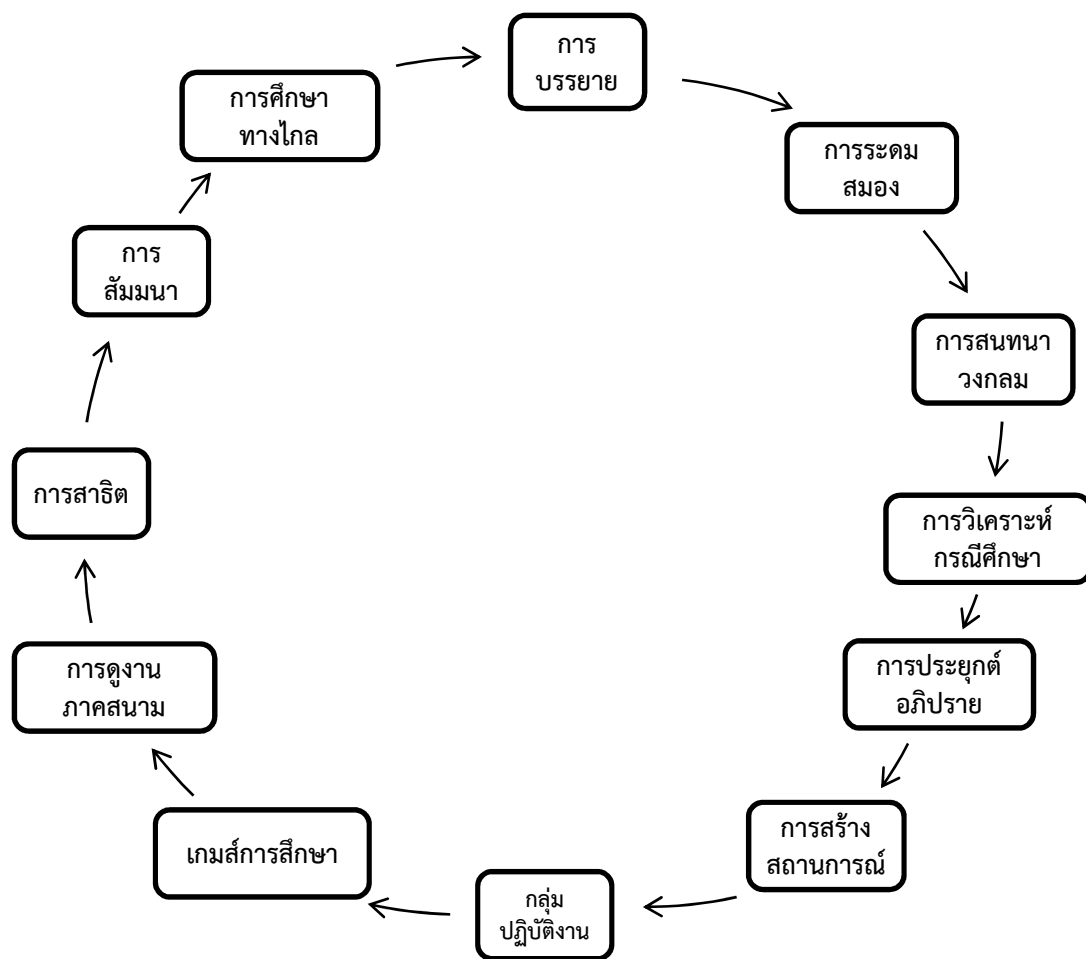
^{๖๗} เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุริก บัณฑิตย์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖.

๓) การอบรมงานช่างฝีมือ (Apprenticeship Training) วิธีนี้เป็นระบบของการฝึกอบรมที่พนักงานใหม่จะได้รับการแนะนำและให้มีการทดลองฝึกหัดทำงานชำนาญ ซึ่งจะมีการจัดทั้งในหน้าที่งานและในชั้นเรียน การอบรมนี้ก็คือการอบรมตามลักษณะ ที่เรียกว่า Apprenticeship Training หรือการฝึกหัดช่างฝีมือนั่นเอง แผนการจัดฝึกอบรมช่างฝีมือส่วนใหญ่มักจะกระทำโดยความสนใจของทั้งสองฝ่ายคือฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน ตลอดจนตัวแทนในอุตสาหกรรมและรัฐบาล รวมถึงบริษัทและโรงเรียนช่างฝีมือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔) การอบรมในห้องบรรยาย (Class-room Training Method) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถทำการอบรมแก่ผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มใหญ่โดยอาศัยครูผู้สอน วิธีนี้มักจะเหมาะสมกับเรื่องที่จะต้องทำการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบอกกล่าวให้ทราบถึงข้อมูล ตลอดจนให้คำแนะนำต่าง ๆ ซึ่งอาจจะกระทำโดยวิธีบรรยายหรือแสดงหรือทดลองทำให้อุหรือการฉายภาพยนตร์หรือการใช้เครื่องมือช่วยในการเรียนรู้ต่าง ๆ ถ้าหากเป็นกลุ่มที่มีขนาดเล็กที่เป็นการฝึกอบรมและการพัฒนาหัวหน้างานที่ทำหน้าที่บริหารแล้ว การใช้วิธีให้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาด้วยมักจะนำมาใช้ประกอบควบคู่กันอยู่เสมอ

๕) การจัดแผนการศึกษา (Program Instruction) นับตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๕๐ เป็นต้นมาการฝึกอบรมได้มีการนำวิธี Program Instruction มาใช้ในโครงการอบรมและพัฒนาผู้บริหารต่าง ๆ วิธีการจัด Program Instruction นี้ อาจจะทำโดยมีการจัดเตรียมเอกสารในรูปแบบของหนังสือหรือคู่มือซึ่งเป็นเครื่องช่วยสอนที่จะช่วยให้เรียนรู้สะดวกขึ้นเรื่องราวต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเป็นแผนการศึกษา วิธีการจัดทำจะพยายามที่จะแตกเรื่องให้แยกย่อยเป็นหัวข้อต่าง ๆ โดยมีการแยกแยะและจัดเป็นระเบียบตามหลักตรรกวิทยาของเหตุผลซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการติดตามและแยกแยะเรื่องราวได้ตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง แล้วทำการฝึกอบรมโดยให้ทดลองตอบปัญหาโดยวิธีการเขียนคำตอบในช่องว่างหรือให้ทดลองกดปุ่มเครื่องจักร^{๖๘}

^{๖๘} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๗๗-๒๘๑.



แผนภาพที่ ๒.๒ ภาพรวมวิธีการฝึกอบรม^{๖๙}

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาโดยละเอียด เห็นได้ว่า การฝึกอบรมบุคลากรนั้นมีอยู่มากมายหลากหลายวิธี ดังนี้

๑) การบรรยาย (Lecture)

ในการบรรยาย วิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ ซีดี เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

๒) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)

การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ๓-๕ คน ให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ประสาน เชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของวิทยากรแต่ละคนหลังการอภิปรายแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

^{๖๙} วัลลวรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๘.

๓) การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium)

การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ ๒-๖ คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายและสรุปการบรรยาย การชุมนุมปาฐกถามีลักษณะคล้ายการอภิปรายเป็นคณะแต่เน้นหัวข้อวิชาเป็นสำคัญ เมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่าง ๆ ได้

๔) การสาธิต (Demonstration)

การสาธิต เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงมีลักษณะคล้ายการสอนงาน นิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ

๕) การสอนงาน (Coaching)

การสอนงาน เป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการทำงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความประสพการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ

๖) การระดมสมอง (Brainstorming)

การระดมสมอง เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน ๑๕ คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปถกเถียงกันอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้น พอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

๗) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)

การประชุมกลุ่มย่อย บางครั้งเรียกว่า บัซซ์กรุป (Buzz Group) เป็นการแบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ ๒-๖ คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด วิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอที่ประชุมใหญ่

๘) กรณีศึกษา (Case Study)

กรณีศึกษา เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายให้ต้องมีรายละเอียดเพียงพอที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูลเพื่อนำมาใช้พิจารณา การศึกษากรณีศึกษาอาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

๙) การประชุมแบบฟอรัม (Forum)

การประชุมแบบฟอรัม เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรีक्षाแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

๑๐) เกมการบริหาร (Management Games)

เกมการบริหาร เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ ๒ กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกมที่นำมาใช้

๑๑) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการให้ผู้รับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด เสร็จแล้วให้ผู้วิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

๑๒) การสัมมนา (Seminar)

การสัมมนา เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

๑๓) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)

การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี และเป็นการเพิ่มความรู้ความเข้าใจได้เห็นการปฏิบัติจริง สร้างความสนใจและกระตือรือร้นสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑๔) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)

การประชุมปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้รวมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

๑๕) การฝึกการรับรู้ (Sensitivity Training)

การฝึกการรับรู้ เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่นโดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์ แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสด ๆ ร้อน ๆ แล้วโยงไปถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงาน

๑๖) การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)

กิจกรรมนันทนาการ เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้น ๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม^{๗๐}

^{๗๐} สมคิด บางโม, เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม, (กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์, ๒๕๔๕), หน้า ๘๕-๙๓.

ข. การศึกษา (Education)

พระบรมราชาบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ ที่ตรัสไว้ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของวิทยาลัยวิชาการศึกษา ณ วิทยาลัยการศึกษา ที่ตรัสไว้เกี่ยวกับการศึกษาว่า “การให้การศึกษาแก่เด็กต้องเริ่มตั้งแต่เกิด ขึ้นต้น ก็ต้องสอนให้รู้จักใช้อวัยวะและประสาทส่วนต่าง ๆ ต้องคอยควบคุมฝึกหัด จนสามารถใช้อวัยวะและประสาทส่วนนั้น ๆ ทำกิจวัตรทั้งปวงของตนเองได้ เมื่อสามารถทำกิจวัตรของตัวได้แล้ว ถัดมา ก็ต้องสอนให้รู้จักทำการต่าง ๆ ให้รู้จักแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการ เพื่อให้ชีวิตมีความสะดวกมีความสุขสบาย การให้การศึกษาขั้นนี้ ได้แก่ การฝึกกายให้มีความคล่องแคล่วชำนาญ และสามารถในการปฏิบัติ ประกอบกับการสอนวิชาความรู้ต่าง ๆ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพเลี้ยงตัว การให้การศึกษาอีกขั้นหนึ่ง คือ การสอนและฝึกฝนให้เรียนรู้วิทยาการที่ก้าวหน้าขึ้นไป พร้อมทั้งฝึกฝนให้รู้จักใช้เหตุผลสติปัญญาและหาหลักของชีวิต เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ความเจริญงอกงามทั้งทางกายและทางความคิด ผู้ทำงานด้านการศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นพิเศษ และได้รับความยกย่องอย่างสูงตลอดมา ในฐานะที่เป็นผู้ให้ชีวิตจิตใจ ตลอดจนความเจริญทุกอย่างแก่อนุชน และ “การให้การศึกษาอีกขั้นหนึ่ง คือ การสอนและการฝึกฝนให้เรียนรู้วิทยาการที่ก้าวหน้าขึ้นไป พร้อมทั้งการฝึกฝนให้รู้จักใช้เหตุผล สติปัญญา และหาหลักการชีวิต เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ความเจริญงอกงาม ทั้งทางกายและทางความคิด ผู้ทำงานด้านการศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นพิเศษ และได้รับความยกย่องเป็นอย่างสูงตลอดมา ในฐานะที่เป็นผู้ให้ชีวิตจิตใจตลอดจนความเจริญทุกอย่างแก่อนุชน...”^{๗๑}

การศึกษาเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ ค่านิยม ศีลธรรม เพื่อให้มนุษย์มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่ยาวนาน และเป็นการเตรียมคนสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาสายงานอาชีพ^{๗๒}

การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต^{๗๓} หรือเป็นการเล่าเรียน ฝึกฝน และอบรมเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะต่าง ๆ^{๗๔}

^{๗๑} พระบรมราชาบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสารมิตร เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๔.

^{๗๒} ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) อ้างใน นิสดาร์ก เวชยานนท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ, หน้า ๓๑๒.

^{๗๓} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒, เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๗๔ ก วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒.

^{๗๔} ฝ่ายวิชาการภาษาไทย บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), พจนานุกรมไทยฉบับทันสมัยและสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน) ๒๕๕๒), หน้า ๑,๐๖๑.

การศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์ต่อสังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติแล้ว การศึกษาหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานที่นอกเหนือ จากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จุดเน้นของการจัดการศึกษา คือ การเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต^{๗๕}

การศึกษาเป็นอารยธรรมที่ยั่งยืน มีบทบาทในการตอบสนองความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยต่าง ๆ จะต้องช่วยผลิตกำลังคนให้แก่ประเทศการศึกษาอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสังคมการศึกษากลายเป็นตัวถูกกำหนดไม่ใช่เป็นผู้กำหนดและเราควรมองว่าขณะนี้เราขาดกำลังคนด้านไหนบ้างเราก็ให้ความสนใจพิเศษในด้านนั้น ๆ นี่เป็นการมองการศึกษาแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๗๖}

นอกจากนั้นแล้ว การศึกษายังเป็นตัวแก้ปัญหาของสังคม ถ้าหากว่าสังคมกำลังเดินทางผิด การศึกษาจะต้องเตือนให้ทราบและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ การศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจาก เป็นการเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่เนื่องจากการเป็นกลางขององค์กรในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต^{๗๗} ทั้งยังเป็นกระบวนการที่พยายามทำให้บุคคลพัฒนาด้านความสามารถความคิดทักษะและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร^{๗๘}

สิ่งที่ควรคำนึงถึงในเรื่องของการศึกษาคือการศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุน ซึ่งผลที่จะได้รับจะปรากฏขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้ การประเมินผลกระทำได้โดยเทียบผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ดังนี้

๑) การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษา มีการวิจัยจนเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าการลงทุนด้านการให้ การศึกษามีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมาก เช่น สหรัฐอเมริกา เยอรมนี และญี่ปุ่น มีการลงทุนทางการศึกษามาก ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายเอาแบบอย่าง จะเห็นว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงน่าจะมีความเหมาะสม และสมควรได้รับการดำเนินการจัดการศึกษาลักษณะนี้ไปพร้อม ๆ กับการศึกษาที่จัดอยู่ในสถานศึกษา

^{๗๕} สุจิตรา ธนารักษ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๖.

^{๗๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๖-๗.

^{๗๗} เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า๖.

^{๗๘} ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่๒, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๓๖.

๒) การศึกษาเป็นการลงทุนและการบริโภค การศึกษาในทรรศนะของนักเศรษฐศาสตร์จะต้องคำนึงถึงผลได้ คือ สิ่งที่เราคาดว่าจะได้รับการลงทุนทางการศึกษานั้น ๆ การศึกษา คือ การบริโภคซึ่งสามารถแยกทรรศนะทั้ง ๒ ออกได้ ดังนี้

๒.๑) การศึกษาเป็นการลงทุน ตามแนวคิดในปัจจุบันถือว่ารายจ่ายเพื่อการศึกษาเป็นการจ่ายลงทุนเพื่อเพิ่มผลผลิตในอนาคต บทบาทของการศึกษานั้นจะอยู่ในรูปของทักษะที่แฝงใน ตัวมนุษย์ที่เราถือว่าเป็นทุนมนุษย์ ไม่จำเป็นต้องบำรุงรักษาและปรับปรุงทักษะ ความรู้ และ ประสบการณ์ของมนุษย์ถือได้ว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์

๒.๒) การศึกษาเป็นการบริโภค การศึกษาเพื่ออรรถประโยชน์และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การศึกษาที่มีจุดประสงค์เพื่อการเสริมสร้างเกียรติ ศักดิ์ศรี ความมีหน้ามีตาในสังคมแก่บุคลากร

เห็นได้ว่า รายจ่ายเพื่อการศึกษาทั้งหมดไม่ใช่เป็นรายจ่ายเพื่อลงทุนเพียงประการเดียว แต่ รายจ่ายเพื่อการศึกษาเป็นทั้งรายจ่ายเพื่อการบริโภคและรายจ่ายเพื่อการลงทุนไปพร้อม ๆ กัน พิจารณาในเชิงเศรษฐศาสตร์แล้ว การศึกษา คือ ปัจจัยแห่งการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของทุนมนุษย์ นั้นเอง^{๗๙}

๓) การจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ การศึกษาของบุคลากรในองค์การจะต้องยึดถือจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทำให้พฤติกรรมของบุคคลใน องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

๔) ความจำเป็นที่องค์การต้องจัดให้มีการศึกษา เหตุผลที่องค์การจำเป็นต้องจัดให้มีการศึกษาแก่บุคลากรเนื่องมาจากสาเหตุ ๔ ประการ คือ

๔.๑) สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่ทำงานได้ทันที ไม่มีสถานศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่จบการศึกษาออกมาแล้ว

๔.๒) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรจะได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงโดยกระบวนการศึกษา

๔.๓) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะผลต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน และเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

๔.๔) การได้ประสบการณ์ที่ตรงตามความต้องการ ประสบการณ์ตรงต่อการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของบุคคล

๕) หลักการจัดการศึกษา

เมื่อเหตุผลและความจำเป็นในการจัดให้มีการศึกษาแก่บุคลากร การจัดการศึกษาควรจะต้องยึดหลักต่อไปนี้

^{๗๙} เชาว์ โรจนแสง, แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๕๕.

๕.๑) การศึกษาตามความประสงค์ของบุคลากร เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การบุคลากรย่อมมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองให้สูงขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองมากขึ้น องค์การจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลให้ได้รับโอกาสการพัฒนาตนเอง โดยการจัดการศึกษาตามความต้องการของบุคลากรอีกประเภทหนึ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาคือ การศึกษากลุ่มสนใจต่าง ๆ คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาจมีความต้องการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕.๒) การศึกษาตามความประสงค์ขององค์การ ด้วยเหตุผลที่ว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบไม่สามารถผลิตบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันที องค์การจึงมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการกิจขององค์การได้ เมื่อสำเร็จแล้ว จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานประจำในองค์การ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม รูปแบบของการจัดการศึกษาตามความประสงค์ขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ การศึกษาก่อนปฏิบัติงาน การศึกษาระหว่างประจำการ และการศึกษาก่อนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

๖) ระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในอดีตเป็นการจัดการศึกษาที่มีศูนย์กลางอยู่ที่วัด บ้าน และวัง โดยการศึกษาที่วัดนั้นจะมีพระเป็นผู้สอนเพื่อให้สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ และยังมีการสอนศีลธรรมตามหลักของศาสนาเพื่อให้ลูกศิษย์ประพฤติดี ประพฤติชอบ การศึกษาที่บ้านเป็นการศึกษาแบบไม่มีแบบแผน บิดามารดาเป็นผู้อบรมสั่งสอนตามโอกาสเพื่อให้รู้ภาษาของตนเองและสามารถสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาพูดให้เป็นที่เข้าใจกันได้ ส่วนการศึกษาในวังนั้น เป็นการเรียนกับนักปราชญ์หลวงผู้รับราชการอยู่ในราชสำนัก และเป็นผู้มีความรู้ในด้านต่างๆ ที่สามารถถ่ายทอดไป ยังบรรดาลูกศิษย์ที่เป็นเจ้านายและบุตรหลานข้าราชการ ต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และได้มีการปฏิรูปการศึกษาไทยให้เป็นแบบสากล โดยระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันได้กำหนดให้มี ๓ รูปแบบ คือ

๖.๑ การศึกษาในระบบ มีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน หรือสถานศึกษาเป็นหลัก มีรูปแบบการจัดสถานศึกษา การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาที่ต่างไปจากวิถีชีวิตที่เป็นจริงในชีวิตประจำวันในสังคมและชุมชน กลุ่มเป้าหมายเป็นเด็กและเยาวชน มีการกำหนดวัยของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน มีโครงสร้างของระบบที่แน่นอนเป็นไปตามลำดับขั้น

๖.๒ การศึกษานอกระบบ มีลักษณะที่สำคัญคือ ไม่มีการกำหนดเกณฑ์อายุของผู้เรียน เหมือนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้สอนเป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในวิชาที่เรียนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการประกอบอาชีพของตนเองมาเป็นวิทยากรและอาสาสมัคร หลักสูตรและเนื้อหาวิชา ยืดหยุ่นได้มาก เนื้อหาสามารถปรับตามท้องถิ่นและความสนใจของผู้เรียน จะมีภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ รูปแบบการจัด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้เข้ารับการศึกษ การเรียนการสอน แตกต่างกันไปและตามความเหมาะสม โดยอาจจัดในรูปแบบพบปะสนทนา การสาธิต การฝึกอบรม การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ สื่อมวลชน การศึกษาทางไกล เป็นต้น

๖.๓ การศึกษาตามอัธยาศัย มีลักษณะที่สำคัญ คือ การศึกษาตามอัธยาศัยมีรูปแบบที่ไม่เป็นรูปแบบที่จะอธิบายได้ชัดเจน ไม่สามารถจับต้องหรือมองเห็นเหมือนการศึกษาในระบบที่มีโรงเรียน เป็นตัวแทนระบบ เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีหลายสถานการณ์ จึงมีหลายวัตถุประสงค์และไม่จำเป็นต้องเพื่อการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระบบอื่น ๆ บุคคลสามารถใช้การศึกษาตามอัธยาศัยในระหว่างการเรียนรู้ในระบบพร้อมๆ กันด้วย เป็นการศึกษาที่มีหลากหลาย รูปแบบ และใช้วิธีการที่ไม่เป็นทางการต่าง ๆ ได้ไม่จำกัด

๗ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายนอกองค์กร

งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการศึกษา ต้องอาศัยทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย แต่เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคคลได้อาศัยหลักเกณฑ์ของระดับการศึกษาในระบบเป็นปัจจัยในการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน และโอกาสก้าวหน้าในโครงสร้างของตำแหน่งนั้น ๆ การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์กรที่จัดเป็นระบบสามารถดำเนินการได้ด้วยการให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ โดยให้ศึกษาต่อเต็มเวลา ให้ศึกษาต่อบางเวลา หรือให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

๘) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายในองค์กร

ความจำเป็นของการใช้กำลังคนเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อาจมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะเจาะจง ซึ่งไม่อาจพึ่งพาการศึกษาจากภายนอกได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรขึ้นใช้เอง และในขณะเดียวกัน องค์กรบางลักษณะนอกจากจะผลิตบุคลากรไว้ใช้เองแล้วยังสามารถผลิตผู้ชำนาญการและเชี่ยวชาญตามที่ตนเองถนัดและมีความสามารถให้กับองค์กรอื่น ๆ ได้ด้วย องค์กรที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง รูปแบบ และวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไป คือ โครงสร้างขององค์กรที่จำเป็นต้องผลิตบุคลากรขึ้นใช้เอง ฝ่ายจัดบริการการศึกษามีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในองค์กร กำหนดแผนงานและวิธีการในการพัฒนา รวมทั้งทำหน้าที่ในการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน และวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนรอบคอบ และตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

การศึกษาเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษา ก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ กล่าวคือ เลื่อนขั้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคล เนื่องจากการให้การศึกษาเรื่องใหม่จึง เป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้^{๘๐} การศึกษาในสมัยปัจจุบัน มีศาสตร์การสอนรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๔ วิธี อันได้แก่

วิธีที่ ๑ สอนโดยใช้การบรรยาย (Lecture) เป็นกระบวนการโดยการเตรียมเนื้อหาสาระแล้วบรรยาย คือ พูด บอก เล่า อธิบาย เนื้อหาสาระหรือสิ่งที่ต้องการสอนแก่ผู้เรียน และประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง

^{๘๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๕-๗๒.

วิธีที่ ๒ สอนโดยใช้การสาธิต (Demonstration) เป็นกระบวนการโดยการแสดงหรือทำสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ให้ผู้เรียนสังเกตดูแล้วให้ผู้เรียนซักถาม อภิปราย และสรุปการเรียนรู้จากการสังเกต การสาธิต ซึ่งวัตถุประสงค์ของวิธีการสอนแบบนี้เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนทั้งชั้นได้เห็นการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องหรือการปฏิบัตินั้นชัดเจนขึ้น

วิธีที่ ๓ สอนโดยใช้การทดลอง (Experiment) เป็นกระบวนการโดยการที่ผู้สอน หรือ ผู้เรียน กำหนดปัญหาและสมมติฐานในการทดลอง ผู้สอนให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนและให้ผู้เรียนทดลองปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปอภิปรายผลการทดลองและสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับจากการทดลอง โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนรายบุคคลหรือรายกลุ่มเกิดการเรียนรู้โดยการเห็นผลประจักษ์ชัดจากการคิดและการกระทำของตนเอง ทำให้การเรียนรู้นั้นตรงกับความเป็นจริง มีความหมายสำหรับผู้เรียนและจำได้นาน

วิธีที่ ๔ สอนโดยใช้การนิรนัย (Deduction) เป็นกระบวนการโดยให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ กฎ ข้อสรุปในเรื่องที่เรียน แล้วจึงให้ตัวอย่างการใช้ทฤษฎี หลักการ กฎ หรือข้อสรุปนั้นหลาย ๆ ตัวอย่าง หรืออาจให้ผู้เรียนฝึกนำทฤษฎี หลักการ กฎหรือข้อสรุปนั้นไปในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ กฎ หรือข้อสรุปนั้น ๆ อย่างลึกซึ้งขึ้น โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หลักการ และสามารถนำหลักดังกล่าวไปใช้ได้

วิธีที่ ๕ สอนโดยใช้การอุปนัย (Induction) เป็นกระบวนการโดยการนำตัวอย่างข้อมูล ความคิด เหตุการณ์ สถานการณ์ ปรากฏการณ์ ที่มีหลักการ แนวคิด ที่ต้องการสอนให้แก่ผู้เรียน มาให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์ จนสามารถดึงหลักการ แนวคิดที่แฝงอยู่ออกมา เพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ กล่าวได้ว่า เป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนสรุปหลักการจากตัวอย่างด้วยตนเอง ซึ่งวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถจับหลักการ หรือประเด็นสำคัญได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้หลักการ แนวคิด หรือข้อความรู้ต่าง ๆ

วิธีที่ ๖ สอนโดยใช้การไปทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นกระบวนการโดยผู้สอนและผู้เรียน ร่วมกันวางแผนและเดินทางไปศึกษาเรียนรู้ ณ สถานที่อันเป็นแหล่งความรู้ในเรื่องนั้น (ซึ่งอยู่นอกสถานที่ที่เรียนกันอยู่เป็นปกติ) โดยมีการศึกษาสิ่งต่าง ๆ ในสถานที่นั้นตามกระบวนการหรือวิธีการที่ได้วางแผนไว้ และมีการอภิปรายสรุปการเรียนรู้จากข้อมูลที่ได้ศึกษามา วัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในเรื่องที่เรียน ได้เรียนรู้สภาพความเป็นจริง ได้ใช้แหล่งชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ทำให้เกิดความเข้าใจ และเกิดเจตคติที่ดีทั้งต่อสถานที่นั้นและต่อการเรียนรู้

วิธีที่ ๗ สอนโดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion) เป็นกระบวนการโดยจัดให้ผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ ๔-๘ คน และให้ผู้เรียนในกลุ่มพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และประสบการณ์ในประเด็นที่กำหนด และสรุปผลการอภิปรายออกมาเป็นข้อสรุปของกลุ่ม โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนกว้างขึ้น

วิธีที่ ๘ สอนโดยใช้การแสดงละคร (Dramatization) เป็นกระบวนการให้ผู้เรียนแสดงละคร ซึ่งเป็นเรื่องราวที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามเนื้อหาและบทละครที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นจนจบเรื่อง ทำให้เรื่องราวนั้นมีชีวิตขึ้นมา และสามารถทำให้ทั้งผู้แสดงและผู้ชมเกิดความเข้าใจและจดจำเรื่องนั้นได้นาน โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเห็นภาพของเรื่องราวที่ต้องการเรียนรู้ประจักษ์ชัดด้วยตาตนเอง ทำให้เรื่องราวนั้นมีชีวิตขึ้นมา ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ชัดเจน และจดจำได้นาน

วิธีที่ ๙ สอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นกระบวนการให้ผู้เรียนสวมบทบาทในสถานการณ์ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง และแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดของตน และนำเอาการแสดงออกของผู้แสดง ทั้งทางด้านความรู้ ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่สังเกตพบมาเป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นหรือเกิดความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง

วิธีที่ ๑๐ สอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case) เป็นกระบวนการให้ผู้เรียนศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นจากความจริงและตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบและเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการเผชิญและแก้ปัญหาโดยไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาจริง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ และเรียนรู้ความคิดของผู้อื่น ช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น

วิธีที่ ๑๑ สอนโดยใช้เกม (Game) เป็นการให้ผู้เรียนได้เล่นเกมตามกติกา นำเนื้อหาและข้อมูลของเกม พฤติกรรมการเล่น วิธีการเล่น และผลการเล่นเกมของผู้เรียนมาใช้ในการอภิปรายเพื่อสรุปการเรียนรู้ โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องต่าง ๆ อย่างสนุกสนานและท้าทายความสามารถ โดยผู้เรียนเป็นผู้เล่นเอง ทำให้ได้รับประสบการณ์ตรง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสูง

วิธีที่ ๑๒ สอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นกระบวนการโดยให้ผู้เรียนลงไปเล่นในสถานการณ์ที่มีบทบาท ข้อมูล และกติกาการเล่น ที่สะท้อนความเป็นจริง และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่สถานการณ์นั้น โดยใช้ข้อมูลที่มีสภาพคล้ายกับข้อมูลในความเป็นจริงในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา ซึ่งการตัดสินใจนั้นจะส่งผลถึงผู้เล่นในลักษณะเดียวกันกับที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สภาพความเป็นจริงและเกิดความเข้าใจในเรื่องหรือสถานการณ์ที่มีตัวแปรจำนวนมากที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน

วิธีที่ ๑๓ สอนโดยใช้ศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) เป็นกระบวนการโดยผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้สอนได้จัดเตรียมเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ใช้สื่อการสอนหลาย ๆ อย่างประสมกันเอาไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ปกติศูนย์การเรียนรู้จะมีหลายศูนย์ แต่ละศูนย์จะมีเนื้อหาสาระเบ็ดเสร็จในตัวเอง ผู้เรียนจะหมุนเวียนกันเข้าศูนย์ต่าง ๆ จนครบทุกศูนย์โดยมีศูนย์สำรองไว้สำหรับผู้เรียนที่เรียนรู้ได้เร็วและทำกิจกรรมเสร็จก่อน ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้จัดเตรียมศูนย์การเรียนรู้ ให้คำแนะนำ ช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

วิธีที่ ๑๔ สอนโดยใช้บทเรียนแบบโปรแกรม (Programmed Instruction) เป็นกระบวนการ โดยให้ผู้เรียนศึกษาจากบทเรียนสำเร็จรูปด้วยตนเอง ซึ่งมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากบทเรียนปกติ คือ เป็นบทเรียนที่นำเนื้อหาสาระที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มาแตกเป็นหน่วยย่อย เพื่อให้ง่ายแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ และนำเสนอแก่ผู้เรียนในลักษณะที่ให้ผู้เรียนสามารถตอบสนองสิ่งที่เรียน และตรวจสอบ การเรียนรู้ของตนเองได้ทันที ว่าผิดหรือถูก ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้มากน้อยตามความ สามารถ และสามารถตรวจสอบผลการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เพราะบทเรียนจะมีแบบสอบทั้งแบบสอบ ก่อนการเรียนรู้ (Pre-Test) และแบบสอบหลังการเรียนรู้ (Post-Test) ไว้ให้พร้อม ซึ่งวัตถุประสงค์ของ วิธีนี้ คือ ใช้บทเรียนแบบโปรแกรมเป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนรายบุคคลได้เรียนรู้ด้วยตนเองตาม ความสามารถ ความต้องการและความสนใจของตน^{๘๑}

ค. การพัฒนา (Development)

การพัฒนาเป็นสิ่งที่ทุกประเทศพึงปรารถนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา หลายคนให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจซึ่งในความเป็นจริงแล้วเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญอย่างหนึ่งต่อการพัฒนา แต่ถ้าจะพิจารณาให้รอบครอบแล้วการพัฒนาไม่ใช่เรื่องเศรษฐกิจเพียง อย่างเดียว หากแต่ครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่นๆด้วย นอกเหนือจากด้านวัตถุหรือด้านเงินทองสำหรับการ ดำรงชีวิตของมนุษย์การพัฒนานั้นถือได้ว่าเป็นกระบวนการหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งระบบ ซึ่งนอกเหนือจากการแก้ไขปัญญา ทางด้านรายได้และการผลิตแล้ว ยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนอกจากการฝึกอบรมการศึกษาแล้วยังมีการพัฒนาซึ่งจะ หมายถึงการพัฒนาตนเองที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นเจริญเติบโตและก้าวหน้า ต่อไปในอนาคตผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาจากนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้คือ การพัฒนาเป็นการเชื่อมต่อการฝึกอบรมแต่มีความหมายไม่เหมือนกันกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการ พัฒนาเป็นลักษณะทั่วไปมากกว่าเป็นความพยายามเตรียมพนักงานให้พนักงานพร้อมด้วย ความสามารถที่องค์การต้องการในอนาคต^{๘๒} การพัฒนา หมายถึง ศาสตร์ของการศึกษาและการ ฝึกอบรมให้เกิดการปฏิบัติจริงโดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้ระยะยาว เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานทั้งใน ระดับพนักงาน หน่วยงาน และองค์การ^{๘๓} ซึ่งการพัฒนาเป็นวิธีการมุ่งให้พนักงานได้รับรู้สิ่งต่างๆที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์การ งาน และตัวพนักงานเอง หรืออาจมองในลักษณะเป็นการใช้คนให้เต็มขีด ความสามารถเท่าที่บุคคลนั้นมีอยู่ จึงมีลักษณะเป็นการยกระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ใหม่ให้เท่าเทียมกับระดับขีดความสามารถของพนักงาน^{๘๔}

^{๘๑} ทัศนาศา แคมมณี, ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๓๒๕-๓๒๘.

^{๘๒} เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๖๗.

^{๘๓} อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, Career Development in Practice, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: เอช. อาร์. เซ็นเตอร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๔.

^{๘๔} ดนัย เทียมพุด, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า, หน้า ๒๓.

การเรียนรู้ในขณะทำงานการพัฒนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโตมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งการพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเพื่อให้ความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรการพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรที่หวังผลในอนาคตซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาอันยาวนานและมีลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไปอยู่มากและมีความเสี่ยงสูงต่อความล้มเหลว^{๘๕} การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอดและมุ่งที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่บุคคลมีข้อบกพร่องอยู่หรือมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไปสู่พฤติกรรมที่สังคมเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องยอมรับได้โดยการเพิ่มปัจจัยนำเข้าเปลี่ยนกระบวนการการพัฒนาตนเองเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในสังคมต่อไป^{๘๖} การดำเนินการใด ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายในอนาคต^{๘๗} การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ไม่เน้นที่งาน (Not Job Focused) มุ่งให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคมเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัยจากการเลียนแบบการลองผิดลองถูกและการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้

๑) การพัฒนาตนเอง (Self Development)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น ด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาชีวิตและการงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข ซึ่งการพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ สามารถพึ่งตนเองได้ คือสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน และสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ และเมื่อพิจารณาถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองพบว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ ๒ ส่วน คือ

๑.๑) การสำรวจตนเอง เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่เราต้องการ ประเด็นสำคัญที่ควรรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่

- พื้นฐานดั้งเดิม ตัวอย่างเช่น ประวัติ ชื่อ นามสกุล สถานที่เกิด สิ่งแวดล้อม ในวัยเด็ก ผู้ที่เคยเลี้ยง เล่น สอน บันดาลใจ บุคลิกลักษณะเฉพาะของบิดามารดา และญาติ เหตุการณ์ ที่มีอิทธิพลหรือฝังใจ หนังสือ แนวความคิด รูปภาพและสถานที่ที่ชอบและประทับใจมาก ความคิด ภาพหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีอำนาจเหนือจิตใจของตน สิ่งของ เหตุการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ที่ตนพูดถึงบ่อย ๆ

- จุดอ่อนของตน นิสัยที่ไม่พึงประสงค์ สิ่งที่ไม่ได้ สิ่งที่ทำให้ตนรู้สึกว่าคุณหมิ่น สิ่งที่ไม่อยากพูดถึง สิ่งที่ไม่อยากฟัง ไม่อยากเห็น สิ่งที่ทำให้คนอื่นแสดงปฏิกิริยาอันไม่พึงประสงค์ จุดเด่นของตนเอง นิสัยอันดีงาม สิ่งที่ได้ดีที่สุดในสิ่งที่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองสิ่งที่ตนทำได้ แต่คนอื่นทำไม่ได้ สิ่งที่ชอบที่สุด สิ่งที่ต้องการมากที่สุด

^{๘๕} เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า๖.

^{๘๖} ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หนวยที่ ๑๑, หน้า ๒๒๘.

^{๘๗} สาคร สุขศรีวงศ์, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร, หน้า ๒๗๔.

๑.๒ การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการมองตนเองให้ลึกลงไปรายละเอียด การวิเคราะห์ตนเอง มีการแบ่งหน้าตาออกเป็น ๔ บาน ดังนี้

- พฤติกรรมเปิดเผย (Open Area) เป็นพฤติกรรมที่ตัวเองรู้ว่า ตัวเองเป็นอย่างไรและคนอื่นรู้ด้วยเช่นกันว่าคนๆ นั้นมีพฤติกรรมอย่างไร เช่น พฤติกรรมชอบช่วยเหลือผู้อื่น

- พฤติกรรมบอด (Blind Spot) เป็นพฤติกรรมที่คนอื่นรู้ว่าคน ๆ นั้นเป็นอย่างไร แต่ตัวเองไม่รู้ว่าตนเองเป็นอย่างไร เช่น พูดไม่ชัด พูดมาก

- พฤติกรรมซ่อนเร้น ปิดบัง (Hidden Area) เป็นพฤติกรรมที่ตัวเองรู้ว่า ตัวเองเป็นอย่างไร แต่คนอื่นไม่รู้ว่าคุณ ๆ นั้นมีพฤติกรรมเช่นนั้น เช่น มีจิตใจใจฉฉฉฉฉฉ

- พฤติกรรมมืด (Unknown Area) เป็นพฤติกรรมที่ทั้งตัวเองและคนอื่นก็ไม่รู้ว่าคน ๆ นั้นมีพฤติกรรมอย่างไร

การที่คนจะพัฒนาตนเองได้นั้น จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับ ตนเองให้มากที่สุดโดยค้นหาตัวเอง และเปิดเผยตัวเอง (Openness) เพื่อให้ผู้อื่นได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อผู้อื่นจะได้มีโอกาสบอกให้ตัวเขาได้ทราบว่าเขาเป็นอย่างไร มีจุดดี และจุดที่จะต้องปรับปรุงอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้มีโอกาสแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ตนเองยังไม่ดีจากผู้อื่นแม้ว่าจะเป็น (Negative Feedback) ก็ตาม ด้วยสาเหตุนี้ องค์การหรือบรรดาบริษัททั้งหลายจึงจำเป็นต้องแสวงหาบุคคลที่คิดว่าจะมีแววที่จะพัฒนาตนเองได้ ซึ่งต้องประกอบไปด้วย ๔ ร. คือ

รู้จักยอมรับ ในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นหรือของผู้ร่วมงานด้วยกันตามสถานภาพที่แท้จริง ไม่เอาเกณฑ์ของตนเองไปวัดไม่ว่าจะเป็นวิชาการหรือส่วนตัว ถ้าไม่ยอมรับจะต้องเป็นการไม่ยอมรับด้วยเหตุผล และการแสดงออกที่เหมาะสมไม่กระทบกระเทือนในกันโดยไม่จำเป็น

รู้จักยืดหยุ่น ทั้งในทัศนคติและวิธีการทำงานยอมรับด้านกลยุทธ์มีการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อให้เกิดความกลมกลืนรู้เขารู้เรารู้ความพอดีที่จะปฏิบัติต่อกัน แต่ไม่ควรยืดหยุ่นโดยขาด ๕ หลักการปล่อยให้ไหลไปตามกระแสความคิดของคนอื่นที่ขาดเหตุผลจะต้องมีหลักการในการยืดหยุ่น

รู้จักยืนหยัด ในทัศนคติและวิธีการหรือกลยุทธ์ในการทำงานที่เชื่อมั่นด้วยหลักของเหตุผลว่าถูกต้อง ทั้งนี้ต้องหาวิธีการแสดงความยืนหยัดให้เหมาะสมในลักษณะที่แน่วแน่ในหลักการ แต่นั่นมันในวิธีการ อย่างไรก็ตามในกรณีที่ต้องแสดงความรุนแรงตามความจำเป็นก็จะต้องแสดงแต่จะทำด้วยความชัดเจนในสิ่งที่ทำไม่ควรทำโดยอารมณ์จนไม่มีเหตุผล

รู้จักยิ้มแย้ม จะต้องรู้จักสร้างอริยาบถไม่ตรีเข้าหากันมีอารมณ์ขันไม่เคร่งเครียดกับงาน จะเป็นยุทธวิธีสำคัญในการทำงานร่วมกันจงพยายามฝึกหัดตนเองให้เป็นคนยิ้มได้เสมอจะช่วยให้เกิดความอดทน สามารถควบคุมอารมณ์ได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเองในงานจึงเป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่รับผิดชอบอื่น ๆ เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายการพนักงานได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน และการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การหมุนเวียนงาน ให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น^{๔๔}

^{๔๔} เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔-๑๕.

๒) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)

การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่องค์กรกำหนดขึ้น เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีพนักงานที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งการพัฒนางานอาชีพจะเป็นแนวทางที่พนักงานจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเติบโตและเจริญก้าวหน้าตามเส้นทางงานอาชีพที่องค์กรได้กำหนดไว้^{๘๙} การพัฒนางานอาชีพประกอบไปด้วยแนวคิดที่สำคัญ ๒ ประการด้วยกัน คือ ประการแรก คือ แนวคิดการจัดการสายอาชีพของพนักงาน (Career Management) ซึ่งเป็นระบบหรือกระบวนการที่องค์กรได้จัดเตรียมและดำเนินการเพื่อธำรงรักษา พัฒนา และใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และประการที่สอง คือ การวางแผนอาชีพของพนักงาน (Career Planning) ซึ่งเป็นแผนอาชีพของพนักงานที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่พนักงานอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคต ซึ่งจะมีทั้งแผนระยะยาว และแผนระยะสั้น

การพัฒนาสายงานอาชีพ เป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงานด้วย ในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองก้าวหน้าไปในสายงานอาชีพ^{๙๐}

การพัฒนาอาชีพจึงเป็นความพยายามที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องและเป็นทางการซึ่งโฟกัสไปยังการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถมากขึ้น เพราะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือคน คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบทซึ่งเป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพ เนื่องจากขาดการเรียนรู้ขาดโอกาสของการฝึกฝนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ^{๙๑} ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าตามสายงานนั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทขององค์กรที่ต้องพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจ โดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ขณะเดียวกัน ตัวบุคลากรเองก็ต้องขวนขวายหาความรู้ประสบการณ์และทักษะเพิ่มเติมด้วยตนเอง เมื่อองค์กรมีการขยายขอบเขตงานและต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพรับผิดชอบงานในหน้าที่ดังกล่าว บุคลากรที่มีความเตรียมความพร้อมในงานอาชีพนั้น ย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทันที^{๙๒} และการการพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อแสดงให้เห็นบุคลากรทราบถึงบทบาทหน้าที่ ตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าทางอาชีพของตนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร^{๙๓}

^{๘๙} สุจิตรา จันทนา, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๙), หน้า ๒๑๙.

^{๙๐} อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, Career Development in Practice, หน้า ๒๓๗.

^{๙๑} พินิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

^{๙๒} วิลาวรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๖๖.

^{๙๓} สุจิตรา ธนารักษ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๘.

พนักงานใหม่ทุกคนเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานย่อมจะมีความหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากองค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้าร่วมกับองค์กรแล้วทุกคนจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอน ดังนั้น องค์กรจะต้องดำเนินการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน^{๙๔}

๓) การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

การพัฒนาองค์กร มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงสุขภาพขององค์กรให้แข็งแรงสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม นอกจากนี้การพัฒนางานองค์กรจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้องเป็นไปทั่วทั้งระบบขององค์กร และการพัฒนาองค์กรจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์กรเสียก่อน เมื่อคนในองค์กรเปลี่ยนแปลงความคิดแล้วย่อมจะช่วยส่งผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานและปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาองค์กรประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การวินิจฉัยองค์กร (Organization Diagnosis) การกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาองค์กร (Establish OD Strategy and Implementation Plan) การดำเนินงานพัฒนาองค์กร (Organization Development Intervention) และการประเมินผลการพัฒนาองค์กร (Organization Evaluation)^{๙๕}

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี ๓ กระบวนการ คือ ๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน และเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรมคือทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) การศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาคนให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม รู้จักพัฒนาตนเอง สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้ ดำเนินชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รู้จักใช้เหตุผล ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา รู้จักแสวงหาความรู้เพื่อส่งเสริมสติปัญญา มีสติสัมปชัญญะ มีวิจารณ์ญาณ มีความคิดริเริ่ม ชยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด มีระเบียบวินัย รู้จักพึ่งตนเอง ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยมีวิธีจัดการศึกษาหลากหลายวิธี เช่น สอนโดยใช้การบรรยาย สาธิต ทดลอง ทักษะศึกษา อภิปราย การแสดงละคร การแสดงบทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง เกม สถานการณ์จำลอง หรือใช้บทเรียนแบบโปรแกรม เป็นต้น และ ๓) การพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพราะเมื่อคนทำงานไปแล้วระยะหนึ่งสภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปอาจจะทำให้ทำงานตามไม่ทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามรักษาคุณสมบัติของคนงานให้มีคุณภาพสูงอยู่เสมอ นั่นเอง

^{๙๔}อนิวัช แก้วจำนง, *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*, (สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า๑๖๑.

^{๙๕}สุจิตรา ธนารักษ์, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, หน้า ๑๐๘-๑๑๕.

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า “แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เอกสารทางวิชาการที่หลากหลายได้ระบุถึง “ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ดังนี้ ผู้วิจัยจึงนำมาประกอบใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

คำว่า “พัฒนา” หรือ “วัฒนา” ในภาษาบาลีนั้น แปลว่า รก คือ รกอย่างหนาแน่น เช่น รกหญ้า ฝนบนศีรษะรก ก็เรียกว่า พัฒนา คือ เป็นความเจริญด้วยเหมือนกัน ถ้าบุคคลมีความประพฤติ หรือการกระทำที่ไม่มีประโยชน์อะไรในโลกนี้ ก็เรียกว่า คนทำโลกให้รก รวมความคำว่า “พัฒนา” แปลว่า ทำให้รก หรือสร้างความรก ถ้าจะให้รกไปด้วยคนดี หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้ว จำเป็นต้องส่งเสริมปลูกสร้าง ทศนคติโดยต้องพัฒนาทางจิต ซึ่งเป็นผู้นำของกาย ถ้าจะให้รกไปด้วยปัญหาย่างยาก รกไปด้วยความโกลาหลวุ่นวาย ก็ต้องพัฒนาวัตถุ การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบจำเป็นต้องพัฒนาให้ครบ ทั้ง ๒ ด้าน กล่าวคือ ควรพัฒนาทั้งทางวัตถุ และทางจิตใจให้ควบคู่กับทศนคติ โดยเฉพาะทศนคติเป็น การพัฒนาทางด้านจิตใจจะต้องเน้นเป็นพิเศษ เพราะการพัฒนาถูกต้องดีแล้ว ก็จะสามารถควบคุมการพัฒนาทางด้านวัตถุให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องได้และการพัฒนาจิตที่ถูกต้องก็คือ พัฒนาจิตให้มีธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจนกระทั่งพัฒนาจิตให้มีสมาธิ ตั้งมั่น มั่นคง สะอาด สว่าง จากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย จนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงาน สามารถจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้^{๙๖}

ทางพระพุทธศาสนามีทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาทั้งในส่วนของตัวมนุษย์และในส่วนของสังคม แต่จะเน้นที่การพัฒนาในตัวบุคคล เพราะเมื่อคนพัฒนาแล้วทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมโดยรวม กล่าวได้ว่า การพัฒนาในทัศนะของพระพุทธศาสนาต้องเริ่มที่ตัวบุคคลก่อนเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมากกว่าการพัฒนาทางวัตถุหรือสภาพแวดล้อม โดยความหมายของคำว่า มนุษย์ จำแนกออกเป็น ๓ นัย คือ

นัยที่ ๑ คำว่า มนุษย์ หมายความว่า เป็นเหล่ากอ เชื้อสายหรือลูกหลานของมนุษย์

นัยที่ ๒ คำว่า มนุษย์ หมายความว่า เป็นผู้รู้เหตุและมีใช้เหตุ ซึ่งได้แก่ผู้ที่รู้จักดี รู้จักชั่ว รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักบาป บุญคุณและโทษนั่นเอง ผู้รู้จักประโยชน์ และมีใช้ประโยชน์

นัยที่ ๓ คำว่า มนุษย์ หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้น สังสมขึ้น คือ ปฏิบัติฝึกหัดอบรมสั่งสมขึ้นนั่นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม มีศีลธรรม หรือใจที่คิดเป็นบุญ เป็นกุศล^{๙๗}

^{๙๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), คนไทยสู่ยุคไอที และปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง (ฉบับปรับปรุง), พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สว, ๒๕๕๐), หน้า ๙๒.

^{๙๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๖๒.

พระไตรปิฎก ระบุถึง การพัฒนา ในคำว่า ภาวนา ซึ่งหมายถึง การทำให้มีขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ และการพัฒนา^{๙๘} ซึ่งปรากฏในหัวข้อหลักธรรม เรียกว่า ภาวนา ๒ หรือข้อปฏิบัติให้ถึงความเจริญ ๒ อย่าง ได้แก่ สมถภาวนา คือ การฝึกอบรมจิตให้เกิดความสงบ (ฝึกสมาธิ) และวิปัสสนาภาวนา คือ การฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามเป็นจริง (การเจริญปัญญา)^{๙๙} แต่เมื่อพิจารณาโดยแยบคาย พบว่า พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญแนวทางแห่งการปฏิบัติให้ตนพ้นทุกข์^{๑๐๐} ซึ่งมีหลักฐานเป็นที่ประจักษ์คือการที่พระองค์ทรงตัดสินพระทัยออกผนวชเพราะเห็นว่าการดำรงเพศสมณะจะเป็นทางปฏิบัติให้หลุดพ้นจากความทุกข์ได้^{๑๐๑}

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บงการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ ได้ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่า เป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ได้ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้ว ก็จะมีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรม หรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในสิ่งที่ดีงาม การพัฒนาจิตตามแนวพระพุทธศาสนานั้น บุคคลทุกคนจำเป็นที่จะต้องลงมือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะสามารถพัฒนาจิตได้ เพราะการพัฒนาจิตใจในลักษณะนี้ เป็นการฝึกจิตให้หลุดจากกิเลสและเกิดความอดกลั้นต่อสิ่งยั่วยั่วทั้งหลาย

ธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ คือ เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและฝึกได้ การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดีงาม เราจะต้องศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไป ในระบบการดำเนินชีวิตของเราซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อเราฝึกฝนพัฒนามีการศึกษา ก็ทำให้การดำเนินชีวิตของเราดีขึ้น แต่ถ้าเราไม่เรียนรู้ ไม่ฝึก เราที่เป็นมนุษย์นั้นก็ดำเนินชีวิตให้ไม่ดีเลย ทั้งนี้ เพราะมนุษย์อยู่ด้วยสัญชาตญาณอย่างเดียวไม่พอ^{๑๐๒}

มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้น จำต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโอกาสทรัพยากร ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจึงต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลก และชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๑๐๓}

^{๙๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๒๘๖-๒๘๗.

^{๙๙} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๗๙/๒๙๐.

^{๑๐๐} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๒๑/๑๘๘.

^{๑๐๑} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๔๓/๒๒.

^{๑๐๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

^{๑๐๓} พระไพศาล วิสาโล, **การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏ เชียงราย, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดย การนำคำสอนของพระพุทธองค์มาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความ เจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนา ฝึกอบรมมีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม^{๑๐๔} การจัดการ ศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษา ทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสัญญาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มี ความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาใน ทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว ก็เลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือเป้าหมายของการศึกษา^{๑๐๕}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา มีทัศนะว่า เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะ ค่อยๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูก ตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงาม ได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ “สิกขา” นั่นเอง^{๑๐๖} ยังรวมไปถึงแนวคิดเกี่ยวกับ สมาธิว่า เป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับ จิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็ง มั่นคง ความเพียรพยายาม ความ รับผิดชอบ ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่น ผ่องใส ความรู้สึกพอใจ พูดสั้นๆว่า พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต และยังคงกล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับหลักของ ปัญญาว่าเป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรองตรวจสอบ คิด การต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่มันเป็น ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกละชีวิตที่ทำให้มี จิตใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์ (คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น)^{๑๐๗} การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ “เป็นทุน” เป็นปัจจัยใน การที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาทรัพยากรโดยมองคนใน ในฐานะเป็น “มนุษย์” มีความหมายว่า มนุษย์มี ความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อริสราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๑๐๘}

^{๑๐๔} ฌาน ธรรมวิจารณ์, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

^{๑๐๕} พุทธศาสนิก (เจื้อม อินทปโยธ), *การศึกษาสมบูรณ์แบบ: คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด*, (กรุงเทพมหานคร: อุษากการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

^{๑๐๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๖.

^{๑๐๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), *จะพัฒนากันได้อย่างไร*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗-๓๙.

^{๑๐๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), *ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

สรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งในส่วนของตัวมนุษย์ เพราะเห็นว่า เมื่อคนพัฒนาแล้วก็จะนำไปสู่การพัฒนาสังคมโดยรวมได้ สังคมทุกๆ สังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมในเมืองหรือสังคมในชนบท ล้วนจะต้องดิ้นรน แสวงหา เพื่อการอยู่รอด แต่ในทางกลับกัน สิ่งแสวงหาทั้งชีวิต ก็นำพาให้ได้พบกับความสละสลวยสบายแค่ในปัจจุบัน แต่สิ่งที่มนุษย์จะต้องได้รับประโยชน์สูงสุด คือ การพัฒนาในด้านร่างกายที่ดี จิตใจที่ได้รับการฝึกฝน ด้วยหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่มีจิตใจสูง เป็นมนุษย์ที่ประเสริฐ จึงจะเรียกได้ว่าได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง นั่นเอง

๒.๒.๒ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เอกสารทางวิชาการที่หลากหลายได้ระบุถึง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาประกอบใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

การพัฒนาในทัศนะแห่งพระพุทธศาสนา ซึ่งเน้นที่การพัฒนาตัวบุคคลเป็นสำคัญและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสิ่งใด ๆ นี้ เป็นการพัฒนามุ่งหมายเพื่อความหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง บรรลุซึ่งนิพพานอันเป็นธรรมชั้นสูงในพระพุทธศาสนานั้น เบื้องต้นผู้ปฏิบัติต้องตั้งมั่นอยู่ในศีล คือ รักษากาย วาจา ให้เรียบร้อย ชำระศีลให้บริสุทธิ์หมดจด เพราะศีลเป็นเบื้องต้น เป็นมารดาของกัลยาณธรรมทั้งหลาย เมื่อศีลบริสุทธิ์แล้ว สมาธิคือความตั้งใจมั่น และปัญญาคือความรู้ในกองสังขารก็เกิดขึ้น สัมพันธ์กันดุจลูกโซ่ อันจะนำผู้ปฏิบัติให้ถึงซึ่งนิพพาน ดังพระพุทธพจน์ว่า “นรชนผู้มีปัญญา ตั้งมั่นแล้วในศีล อบรมจิตและปัญญาให้เจริญอยู่เป็นผู้มีความเพียร มีปัญญารักษาตน ภิกษุผู้นั้นพึงดำรงมั่น”^{๑๐๙} สอดคล้องกับที่ ในโอวาทปาติโมกข์ ที่มีการกำหนดให้นิพพานหรือความหลุดพ้นทุกข์เป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติธรรม โดยแนวทางปฏิบัติธรรมให้ยึดหลัก ๓ ประการ คือ ไม่ทำชั่วทั้งปวง ทำดีให้ถึงพร้อม และทำจิตใจให้ผ่องใส^{๑๑๐} ดังนั้น กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จึงมี ๓ ประการ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา ดังนี้

ก. อธิศีลสิกขา (ศีล)

ศีล (นป.) สภาวะ, ธรรมชาติ, ปกติ^{๑๑๑} ศีล (สัน) หมายถึง ข้อบัญญัติทางพระพุทธศาสนา กำหนดการปฏิบัติกายและวาจา เช่น ศีล ๕ ศีล ๘ คือ การรักษากายวาจาให้เรียบร้อย ซึ่งเป็นธรรมข้อ ๑ ในทศพิธราชธรรมด้วย กล่าวคือ ศีล คือ ความประพฤติที่ดี^{๑๑๒} ที่ชื่อว่าศีล เพราะมีความหมายว่า สारวม^{๑๑๓}

^{๑๐๙} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๖๑/๑๖.

^{๑๑๐} พ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๔/๓๙.

^{๑๑๑} ป. หลงสมบุญ, **พจนานุกรม มคอ-ไทย**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๗๔๙.

^{๑๑๒} ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔**, หน้า ๑,๑๔๖.

^{๑๑๓} พระนารทเถระ และพระมหาตีปิฎกจูฬายเถระ รจนา, **มิลินทพณพหุสัทธกถา-ฎีกา**, ตรวจชำระโดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิญญูญาณ, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๔.

ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ (ในความหมายเดิมทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งสัตว์อื่นทั้งหลายทั้งปวงด้วย)^{๑๑๔} ดังพุทธพจน์ว่า

“อริสัณสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มีสัณ สรรวมด้วยการสังวรในปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่ คือ สัณชันธ์เล็ก สัณชันธ์ใหญ่ สัณเป็นที่พัก เป็นเบื้องต้นเป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี่ชื่อว่า อริสัณสิกขา”^{๑๑๕}

บรรดาปิฎก ๓ ส่วนที่จัดเป็นศีล ได้แก่ พระวินัยปิฎก โดยความหมายของคำว่า วินัย มีรูปวิเคราะห์ว่า วิวิธวิเสสณยตฺตา วินยณโต เจว กายวานานํ วินยตถวิทฺธิ อโย วินโยติ อุกขาโต แปลว่า วินัยนี้อันท่านผู้รู้หรือรณแห่งวินัยทั้งหลายเรียกว่า วินัย เพราะมีนัยต่าง ๆ มีนัยวิเสสและเพราะกำจัดกาย วาจา (ให้เรียบร้อย)

วิ วิเศษ คนมีวินัยเป็นคนวิเศษกว่าคนอื่น ๆ ดีกว่าคนอื่น ๆ

วิ แจ่ม คนมีวินัยย่อมแจ่มแจ้งในที่ทุกสถานด้วยมารยาท

วิ ต่าง คนมีวินัยย่อมต่างจากคนไม่มีวินัย

วิวินย มินัยต่าง ๆ คือ มีหลายระดับหลายอย่าง แยกเป็นอาคาริยวินัย และอนาคาริย

วินัย

วิเสสณย คือ มีคำอธิบายรัดกุมกว่าพระสูตร เพราะเป็นกฎหมาย พระต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง ถ้าทำเล่น ๆ ย่อมจะมีโทษ

วินยณ คือ มีการฝึกหัดกาย วาจา ใจ ให้มีจรรยาว่าที่เป็นอยู่

พระวินัยนี้เป็นหลักที่พระพุทธองค์ไม่ได้บัญญัติเอาไว้ล่วงหน้า แต่การบัญญัติกฎเกณฑ์อะไรลงไปบัญญัติตามสิ่งที่ได้เกิดขึ้นจริง เมื่อสิ่งใดเกิดขึ้นแต่เป็นสิ่งที่ไม่สมควรแล้วจึงบัญญัติห้าม^{๑๑๖} หลักฐานพระพุทธพจน์บางตอนในพระสูตรที่ตรัสเกี่ยวกับศีล ดังนี้

^{๑๑๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙), หน้า ๖๗.

^{๑๑๕} ชุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑/๔๘.

^{๑๑๖} พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ), หลักพุทธธรรมของพระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

“ภิกษุทั้งหลาย การงานที่จะพึงทำด้วยกำลังอย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลทำ อยู่ทั้งหมดนั้น บุคคลอาศัยแผ่นดิน ดำรงอยู่บนแผ่นดินจึงทำได้ การงานที่พึงทำ ด้วยกำลังเหล่านี้บุคคลทำได้ด้วยอาการอย่างนี้ แม้นันใด ภิกษุอาศัยศิล ตั้งอยู่ใน ศิลแล้ว จึงเจริญอริยมรรคมีองค์ ๘ กระทำให้มากซึ่งอริยมรรคมีองค์ ๘ ก็ฉนั้นนั่น เหมือนกัน”^{๑๑๗}

“ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงมีศีลสมบูรณ์ มีปาฏิโมกข์สมบูรณ์ สำรวม ด้วยการสังวรในปาฏิโมกข์ เพียบพร้อมด้วยอาจารย์และโคจร มีปกติเห็นภัยใน โทษแม้เล็กน้อย สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาทั้งหลายเถิด เมื่อเธอทั้งหลายมีศีล สมบูรณ์ มีปาฏิโมกข์สมบูรณ์ สำรวมด้วยการสังวรในปาฏิโมกข์ เพียบพร้อมด้วย อาจารย์และโคจร มีปกติเห็นภัยในโทษแม้เล็กน้อย สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขา ทั้งหมด จะมีกิจอะไรที่ควรทำให้ยิ่งขึ้นไปอีกเล่า”^{๑๑๘}

พระพุทธพจน์ที่ยกมานี้ เป็นการกล่าวถึงความสำคัญของศีลในระดับสูง เป็นพื้นฐานแห่ง การปฏิบัติสมาธิและปัญญา เพื่อหวังผลคือความหลุดพ้น แต่ถ้ากล่าวถึงประโยชน์ในระดับการ ดำรงชีวิตประจำวันของชาวบ้านทั่วไป ให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข เราก็สามารถปฏิบัติใน ระดับปาฏิโมกข์สังวรได้ คือ เปรียบเทียบปาฏิโมกข์สังวรศีลกับศีล ๕ รวมทั้งกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของสังคม เมื่อเรามีความสำรวมระวังกายวาจาของตนไม่ให้เบียดเบียนคนอื่นทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ไม่พูดวจีทุจริต คนก็จะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีอิสรภาพทางสังคม

อิสรภาพทางสังคมหรือเกี่ยวกับศีล คือ ความปลอดพ้นจากการบีบคั้นเบียดเบียนกัน ระหว่างมนุษย์ พ้นจากความอยุติธรรม การเอารัดเอาเปรียบ การข่มเหงแย่งชิง มีอาชีวะ คืออาชีพที่ ประกอบได้โดยสุจริต ดำรงชีวิตอย่างโปร่งโล่ง ไม่ว่างงาน พึ่งตนได้^{๑๑๙} ศีลแบ่งเป็นหมวดใหญ่ ๆ ๔ หมวด คือ

๑) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกข์สังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกันหรือทำงานทำ กิจการร่วมกัน เป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนจนเป็นประเทศชาติ จะต้อง มี กฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อยความประสานสอดคล้อง ความ เกื้อหนุนต่อกันความร่วมมือรับผิดชอบและสามัคคีที่จะเอื้อโอกาสหรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความ เป็นอยู่ และกิจการต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี สมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น ดังเช่นพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนา มีวินัยแม่บทที่เรียกชื่อเฉพาะว่า ปาฏิโมกข์ ซึ่งเรามักเรียกกันง่าย ๆ ว่า ศีล ๒๒๗ ชุมชนอื่น เป็นต้น

^{๑๑๗} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๑๔๙/๔๒.

^{๑๑๘} อ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๒/๒๒.

^{๑๑๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษา: เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕๒.

๒) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรีย์สังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็น เช่น ดูไม่เป็น ฟังไม่เป็น แทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษ เช่น เกิดความลุ่มหลงมัวเมา ถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้น ตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลาย จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้อินทรีย์ ให้ดู ฟัง เป็นต้นอย่างมีสติ เมื่อดูเป็น ฟังเป็น เช่น ดูทีวีเป็น ฟังวิทยุเป็น รู้จักใช้ตาหู แสวงหาความรู้ เป็นต้น ก็จะได้ปัญญา ได้คุณภาพชีวิต และนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์

๓) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวนิวิธาน) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริต เป็นมิฉฉาชีพ นอกจากชีวิตของคนนั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้ว ก็ก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมาก จึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาสัมมาชีพและส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสัมมาชีพ คือ หาเลี้ยงชีวิตโดยทางสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย

๔) การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิสรรวา) พฤติกรรมของมนุษย์ ในที่สุดก็มาลงที่การกิน ใช้ เสพ บริโภค ถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภคก็จะก่อปัญหาอย่างมาก ทั้งแก่ชีวิต แก่สังคม และแก่โลก เพราะเขาจะกิน ใช้ บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลาย รวมทั้งเทคโนโลยี ด้วยโมหะ ก่อให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา ฟุ้งเฟ้อ ฟูมเฟื่อย ความเสื่อมเสียคุณภาพชีวิต การใช้จ่ายสิ้นเปลือง การขัดแย้ง แย่งชิง เบียดเบียนกันในสังคม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และการก่อมลภาวะ เป็นต้น จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกิน ใช้ เสพ บริโภค ให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย ๔ ตลอดจนเทคโนโลยีนั้น ๆ เริ่มแต่รับประทานอาหารเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดี ไม่ใช่กินเพียงเพื่อเอร็ดอร่อย อวดโก้ อวดฐานะ หรือตื่นตามค่านิยมฟุ้งเฟ้อ ให้เป็นการกินด้วยปัญญาที่ทำให้รู้จักประมาณในการบริโภค หรือกินพอดีที่เรียกว่า โภชนะมัตตัตถุญตา ตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่าง ๆ อย่างประหยัด ซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ปัจจัยปฏิสรรวา หมายถึง การใช้ปัญญาทำความเข้าใจแล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดี ตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้น ๆ

ศีลในทางพระพุทธศาสนามีอยู่หลายอย่างด้วยกัน ซึ่งแต่ละประเภทขึ้นอยู่กับสถานภาพของบุคคลผู้ถือปฏิบัติ ดังนี้

ศีล ๕ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า นิจศีล (ศีลเนื่องนิตย) หรือเบญจศีล^{๑๒๐}

ศีล ๘ หรืออุโบสถศีล (ศีลอุโบสถ)^{๑๒๑}

ศีล ๑๐ (ศีลของสามเณร)^{๑๒๒}

ศีล ๓๑๑ (ศีลของภิกษุณี)^{๑๒๓}

ศีล ๒๒๗ (ศีลของภิกษุ)^{๑๒๔}

^{๑๒๐} ธี.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๕/๒๐๒.

^{๑๒๑} อง.อฎฐก. (ไทย) ๒๓/๔๑/๒๐๔-๒๐๖.

^{๑๒๒} พุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑/๑.

^{๑๒๓} วิ.ม. (ไทย) ๓/๑๒๓๔/๒๓๑.

^{๑๒๔} วิ.ม. (ไทย) ๒/๖๕๕/๔๒๗.

ศีลนั้นอาจมองในแง่ของระเบียบวินัยเพื่อสร้างสังคมที่เรียบร้อย อยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข เป็นสภาพเกื้อกูลแก่การดำเนินชีวิตและปฏิบัติกิจของสมาชิกทั้งหลาย (ศีลระดับวินัย) ก็ได้ มองในแง่ของความประพฤติดีงามของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ดีงามกับผู้อื่น เป็นผลดีแก่ชีวิตของตัวเองและคนอื่นทั้งหลายก็ได้ มองในแง่เครื่องมือคุมความประพฤติ ทำให้กายวาจาเรียบร้อยงดงาม อยู่ในระเบียบก็ได้ มองในแง่เป็นข้อปฏิบัติสำหรับกำจัดกิเลสชั้นหยาบที่แสดงออกทางกายวาจา ชัดเกลาคคนให้ประณีตขึ้นก็ได้ มองในแง่เป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมกายวาจาและอาชีวะให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะเป็นพื้นฐานของการฝึกปรือคุณภาพจิตและการใช้สมรรถภาพของจิตอย่างได้ผลในระดับสมาธิก็ได้ มองในแง่เป็นสภาพปกติทางกายวาจาและอาชีวะของผู้ที่มีชีวิตดีงาม หรือคนที่ได้รับการฝึกอบรมดี มีการศึกษาแท้จริง บรรลุมิธรรมอันสูงสุดแล้วก็ได้ ซึ่งโดยย่อที่สุด แบ่งศีลได้เป็น ๒ ระดับคือ

๑) ธรรมชั้นศีล หรือศีลในแง่ที่เป็นธรรม ได้แก่ หลักความประพฤติระดับกายวาจาและอาชีวะที่นำมาแนะนำสั่งสอน โดยถือเอาภาวะที่ควรจะมีควรจะเป็นตามธรรมชาติเป็นหลัก และผู้ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืน ย่อมได้รับผลดีหรือชั่ว โดยรับผิดชอบต่อกฎธรรมตาของธรรมชาติเองโดยตรงอีก หนึ่งอย่างหมายถึง การปฏิบัติตามธรรมชั้นศีลก็ดี ตามวินัยก็ดี ที่กลายมาเป็นความประพฤติประจำตัวของบุคคลแล้ว

๒) วินัยเป็นศีล หรือศีลในแง่ที่เป็นวินัย ได้แก่ กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดวางกันขึ้นเป็นบัญญัติทางสังคม เพื่อกำกับความประพฤติของบุคคล ตามความมุ่งหมายจำเพาะของหมู่ชนหรือชุมชนนั้น โดยมากมุ่งเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามธรรมให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น และผู้ฝ่าฝืน (มักจะ) ต้องได้รับโทษตามความรับผิดชอบต่อชุมชนหรือสังคมนั้นอีกชั้นหนึ่งต่างหากจากผลทางจิตใจตามกฎธรรมชาติ อีกอย่างหนึ่งหมายถึง วิธีฝึกให้คนมีศีล^{๑๒๕}

โดยแท้จริง สาระของศีลอยู่ที่เจตนา ได้แก่ การไม่ล่วงละเมิด คำว่า ละเมิด แง่หนึ่งคือ ละเมิดระเบียบ ละเมิดกฎเกณฑ์ บทบัญญัติ ละเมิดวินัยที่วางกันไว้ อีกแง่หนึ่งคือละเมิดต่อผู้อื่น หมายถึง เจตนาที่จะเบียดเบียนผู้อื่นนั่นเอง ศีลจึงหมายถึงการไม่เจตนาละเมิดระเบียบวินัยหรือการไม่เจตนาล่วงเกินเบียดเบียนผู้อื่น ถ้ามองแต่อาการหรือการกระทำ ศีลก็คือความไม่ละเมิดและการไม่เบียดเบียน และเมื่อบุคคลถือนั่นในศีลย่อมได้รับอานิสงส์ ดังนี้

- ๑) มีโรคะมาก
- ๒) มีความองอาจกลัวกล้า ไม่เคอะเขิน (เวลาสมาคมกับผู้อื่น)
- ๓) ไม่หลงสติทำกาละ (ไม่เสียชีวิตแบบคนขาดสติ)
- ๔) ตายแล้วได้ไปสู่สุคติโลกสวรรค์^{๑๒๖}

^{๑๒๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๗๖๘.

^{๑๒๖} พ.ป. (ไทย) ๑๑/๓๑๖/๒๑๐.

ข. อธิจิตตสิกขา (สมาธิ)

สมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นแล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้ง ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้งก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่านไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผล^{๑๒๗}

ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงาน คือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกรู้ตัวทั่วพร้อม เรียกว่า จิตตสิกขา ดังพุทธพจน์ที่เป็นหลักฐานปรากฏบางตอนในพระสูตรดังนี้

“อธิจิตตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สัจจจากามและอกุศลธรรมทั้งหลาย บรรลุปฐมฌาน ที่มีวิตก วิचार ปิติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิचारสงบระงับไปแล้วบรรลุทุติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิचार มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่ เพราะปิติจางคลายไปมีอุเบกขา มีสติ-สัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่าผู้มีอุเบกขา มีสติ อยู่เป็นสุข เพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ชื่อว่า อธิจิตตสิกขา”^{๑๒๘}

สมาธิ (สะมา) หมายถึง ความตั้งมั่นแห่งจิต ความสำรวมใจให้แน่วแน่เพื่อให้จิตใจสงบหรือเพื่อให้เกิดปัญญาเห็นแจ้ง^{๑๒๙} สมาธิ แปลกันว่า ความตั้งมั่นของจิต หรือภาวะที่จิตแน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนด คำจำกัดความของสมาธิที่พบเสมอคือ จิตตเสกัคคตา หรือเรียกสั้น ๆ ว่า เอกัคคตา ซึ่งแปลว่า ภาวะที่จิตมีอารมณ์เป็นหนึ่ง คือการที่จิตกำหนดแน่วแน่อยู่ออกกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่านหรือส่ายไป^{๑๓๐} ดังพุทธพจน์ว่า

^{๑๒๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๖๗.

^{๑๒๘} ข.ม. (ไทย) ๒๙/๑/๔๘.

^{๑๒๙} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๑,๑๗๑.

^{๑๓๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๗๖๘.

“ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงมีปัญญาเครื่องรักษาตน มีสติ เจริญอัปปมาณาสมาธิเถิด เมื่อเธอมีปัญญาเครื่องรักษาตน มีสติ เจริญอัปปมาณาสมาธิอยู่ ญาณ ๕ ย่อมเกิดขึ้นเฉพาะตน ญาณ ๕ คือ ญาณย่อมเกิดขึ้นเฉพาะตนว่า สมาธินี้มีสุขในปัจจุบัน และมีสุขเป็นวิบากต่อไป ๑ ญาณย่อมเกิดขึ้นเฉพาะตนว่า สมาธินี้อันคนเลวเสพไม่ได้ ๑ ญาณย่อมเกิดขึ้นเฉพาะตนว่า สมาธินี้สงบประณีต ได้ด้วยความสงบระงับ ๑ บรรลุได้ด้วยภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น และมีขันธ์บรรลุได้ด้วยการข่มธรรมที่เป็นข้าศึก ห้ามกิเลสด้วยสังขารจิต ๑ ญาณย่อมเกิดขึ้นเฉพาะตนว่า เรามีสติเข้าสมาธินี้ได้ มีสติออกจากสมาธินี้ได้ ๑”^{๑๓๑}

อธิสมาธิศึกษา หรืออธิจิตตศึกษา หมายถึง การฝึกอบรมจิตให้มีคุณภาพสูงขึ้น คือมีความสุขสงบ ผ่องใส ตั้งมั่นในอารมณ์เดียวคือความสงบ โดยมีลักษณะ ดังนี้

“ภิกษุทั้งหลาย ก็สมาธิภาวนาที่บุคคลเจริญแล้ว ทำให้มากแล้ว ย่อมเป็นไปเพื่ออยู่เป็นสุขในปัจจุบันเป็นไฉน ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สงัดจากกาม สงัดจากอกุศลธรรม บรรลุปฐมฌาน มีวิตกวิจารณ์ มีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ บรรลุตติยฌาน มีความผ่องใสแห่งจิตในภายใน เป็นธรรมเอกผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจารณ์ เพราะวิตกวิจารณ์สงบไป มีปิติและสุขเกิดแต่สมาธิอยู่ มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย เพราะปีติสิ้นไป บรรลุตติยฌานที่พระอริยสัทธิเสริญว่า ผู้ได้ฌานนี้ เป็นผู้มั่งคั่ง มีสติ อยู่เป็นสุข บรรลุจตุตถฌาน ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข เพราะละสุขละทุกข์และดับโสมนัสโทมนัสก่อน ๆ ได้ มีสติบริสุทธิเพราะอุเบกขา ได้มีอุเบกขาเป็นเหตุให้สติบริสุทธิอยู่”^{๑๓๒}

การที่จิตจะเป็นสมาธิได้เร็วจะต้องมีธรรมคอยเกื้อหนุน หรือมีธรรมเป็นปัจจัยส่งเสริม เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้วก็ได้แก่ ฌาน ๔ นั้นเอง ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

ปฐมฌาน ประกอบด้วย วิตก วิจารณ์ ปิติ สุข เอกัคคตา

ทุติยฌาน ประกอบด้วย ปิติ สุข เอกัคคตา

ตติยฌาน ประกอบด้วย สุข เอกัคคตา

จตุตถฌาน จิตเป็นอุเบกขาอย่างเดียว

ตั้งแต่ปฐมฌานถึงจตุตถฌาน จิตจะละองค์ฌานที่หยาบไปเรื่อย ๆ จนเหลือแต่ความตั้งมั่น หรือความวางเฉยแห่งจิต ซึ่งเป็นองค์ฌานที่ละเอียดหรือประณีตที่สุด มีพระพุทธรูปที่ตรัสถึงธรรมที่เป็นปัจจัยให้บรรลุสมาธิ ดังนี้

^{๑๓๑} วจ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๒๗/๓๕-๓๖.

^{๑๓๒} วจ.จตุกก. (ไทย) ๑๑/๓๐๗/๑๔๘.

“ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๕ เป็นผู้อาจบรรลุสัมมาสมาธิ
อยู่ได้ ธรรม ๕ คือ เป็นผู้อดทนต่อรูป ๑ เป็นผู้อดทนต่อเสียง ๑ เป็นผู้อดทนต่อ
กลิ่น ๑ เป็นผู้อดทนต่อรส ๑ เป็นผู้อดทนต่อไฟภูริทัตตะ ๑”^{๑๓๓}

แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดสมาธิ เรียกว่า อารมณ์สมถกรรมฐาน ซึ่งเป็นวิธีหรืออุบายให้
เข้าถึงสมาธิ สมถกรรมฐานมีอารมณ์สำหรับบริกรรมภาวนา ๔๐ ประการ โดยจัดเป็นหมวด ๆ คือ
กสิณ ๑๐ อสุภ ๑๐ อนุสสติ ๑๐ พรหมวิหาร ๔ อรูป ๔ อาหาเรปฏิกูลสัญญา ๑ จตุธาตุววัตถาน ๑
ดังนี้

กสิณ ๑๐ แปลว่า การเพ่ง ใช้เป็นอุปกรณ์สำหรับเพ่งเพื่อยึดเหนี่ยวอารมณ์ให้หนึ่ง มี ๑๐
อย่าง คือ

- ๑) ปฐวีกสิณ ดิน
- ๒) อาโปกสิณ น้ำ
- ๓) เตโชกสิณ ไฟ
- ๔) วาโยกสิณ ลม
- (๔ อย่างนี้เรียกว่า ภูตกสิณ คือธาตุ ๔)
- ๕) นีลกสิณ สีเขียว
- ๖) ปิตกสิณ สีเหลือง
- ๗) โลหิตกสิณ สีแดง
- ๘) โอทาทกสิณ สีขาว
- (๔ อย่างนี้เรียกว่า วัณณกสิณ คือสี ๔)
- ๙) อาโลกสิณ แสงสว่าง
- ๑๐) อากาสกสิณ อากาศ^{๑๓๔}

อสุภะ ๑๐ แปลว่า ไม่สวย ไม่งาม น่าเกลียด น่าระอา หมายถึง ชากศพที่อยู่ในสภาพ
ต่าง ๆ ใช้เป็นอารมณ์ของกรรมฐาน จำแนกไว้ ๑๐ ประการ คือ

- ๑) อุทุมตกะ ชากศพที่ขึ้นฟองอัดขึ้น
- ๒) วินีลกะ ชากศพที่เขียวคล้ำ
- ๓) วิปุปพะกะ ชากศพที่มีน้ำหนองไหลเยิ้มออกมา
- ๔) วิจฉิทกะ ชากศพที่ขาดกลางตัว
- ๕) วิชฌายิกะ ชากศพที่ถูกสัตว์กัดกิน ทะกิน
- ๖) วิกขิตตกะ ชากศพที่มีมือ เท้า ศีรษะขาดหายไป
- ๗) หตวิกขิตตกะ ชากศพที่ถูกสับเป็นท่อน ๆ
- ๘) โลหิตกะ ชากศพที่มีเลือดไหลออกตามตัว

^{๑๓๓} อภ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๑๑๓/๑๙๒.

^{๑๓๔} พ.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๔๖/๒๓๗-๒๓๘.

๙) ปุพฺพกะ ชากศพที่เน่าเฟะ มีหมู่นอนซ่อนไซ

๑๐) อัญญิกะ ชากศพที่เหลื่อแต่โครงกระดูก^{๑๓๕}

อนุสสติ ๑๐ แปลว่า การระลึกถึงเนื่อง ๆ หรืออารมณ์ที่ควรระลึกถึงเนื่อง ๆ มี ๑๐ ประการ คือ

๑) พุทธานุสสติ ระลึกถึงคุณของพระพุทธเจ้า

๒) ธัมมานุสสติ ระลึกถึงคุณของพระธรรม

๓) สังฆานุสสติ ระลึกถึงคุณของพระสงฆ์

๔) สีลानุสสติ ระลึกถึงศีลที่ตนรักษา

๕) จาคานุสสติ ระลึกถึงทานที่ตนบริจาคแล้ว

๖) เทวตานุสสติ ระลึกถึงธรรมที่ทำให้เป็นเทวดา

๗) มรณัสสติ ระลึกถึงความตายที่จะมีแก่ตน

๘) กายคตาสติ ระลึกถึงส่วนของร่างกายมีผม ขน เล็บ เป็นต้น

๙) อานาปานสติ ระลึกถึงลมหายใจเข้าออก

๑๐) อุปสมานุสสติ ระลึกถึงพระนิพพาน^{๑๓๖}

พรหมวิหารธรรม แปลว่า ธรรมอันเป็นเครื่องอยู่อันประเสริฐ^{๑๓๗} หรือแปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ และพรหมวิหารธรรมเป็นธรรมอยู่อย่างประเสริฐ ซึ่งจัดเป็นหลักธรรมประจำใจและกำกับความประพฤติ เป็นธรรมจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมไทย ซึ่งในปัจจุบันนี้อ่านาจารย์ดุษฎีนิยมนิพนธ์ให้ต้องเป็นคนใจแคบเห็นแก่ตัว การฝึกฝนให้สามารถรักและเมตตา แม้แต่ศัตรูเราก็ยอมได้จะดีชื่อว่า เป็นชาวพุทธที่แท้จริง^{๑๓๘} พรหมวิหาร ประกอบด้วย ๔ อย่าง คือ

๑) เมตตา ความรักใคร่ ประารถนาจะให้เขาเป็นสุข คำว่า “เมตตา” หมายถึง ความสนิทยสนม คือ ความรักใคร่ที่เว้นจากราคะ ความกำหนัด ได้แก่ ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญแก่ผู้อื่น ความปรารถนาดีอยากให้มีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า

๒) กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ คำว่า “กรุณา” หมายถึง ความห่วงใยเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ ประารถนาเพื่อจะปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของเขา หรือ ความสงสารคิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ ความไฝ่ใจอันอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์เดือดร้อนของปวงสัตว์

๓) มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า “มุทิตา” หมายถึง ความชื่นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีหรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิงประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ผู้ดำรงในปคติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

^{๑๓๕} พระพุทธโฆสเถระ รัตน, คัมภีร์วิสุทธิมรรค, แปลและเรียบเรียงโดย สมเด็จพระพุทธมาจารย์ (อาจ อาสโภ), (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประยูรพงศ์พรินต์ติ้ง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑๕.

^{๑๓๖} อ.เอก. (ไทย) ๒๐/๔๗๓-๔๘๒/๔๓.

^{๑๓๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๐๐.

^{๑๓๘} ไสว มาลาทอง, คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๔๗-๑๔๘.

๔) อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ คำว่า “อุเบกขา” หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่ วางตนเป็นกลาง หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจ มองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขาได้รับผิดชอบตนได้ดีเขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบของเขา^{๑๓๙}

อรุณ ๔ หมายถึง grundnorm ที่มีรูปธรรมเป็นอารมณ์ มี ๔ คือ

๑) อากาสนัญญาณะ อากาศว่างเปล่าหาที่สุดมิได้

๒) วิญญาณัญญาณะ วิญญาณหาที่สุดมิได้

๓) อากิญจัญญาณะ ภาวะที่ไม่มีอะไร ๆ

๔) เนวสัญญานาสัญญาณะ ภาวะที่จะเรียกว่ามีก็มีใช่ เรียกว่าไม่มีก็มีใช่^{๑๔๐}

อาหาเรปภิกุลสัญญา คือ grundnorm ที่กำหนดพิจารณาอาหารว่าเป็นของภิกุล น่าเกลียดเป็นอารมณ์ จนเกิดความไม่ยินดีในรสอาหารนั้น^{๑๔๑}

จตุธาตวัตถถานะ คือ การกำหนดพิจารณากายโดยความเป็นธาตุ ๔ คือ ดิน น้ำ ไฟ ลม^{๑๔๒}

เมื่อผู้ปฏิบัติเรียน grundnorm ในสำนักของอาจารย์ อาจารย์ผู้ให้ grundnorm ต้องให้ grundnorm ที่เหมาะกับจริตของผู้ปฏิบัติ เช่น คนราคะจริตต้องยึดเอาสุภะ ๑๐ เป็นอารมณ์ เป็นต้น อย่างไรก็ตามธรรมของพระพุทธเจ้าเป็นสิ่งที่เห็นได้ยาก ในการปฏิบัติสมาธิย่อมมีอุปสรรคมากมาย กล่าวคือ ธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการเจริญสมาธิ ได้แก่ นิวรณ์ ๕

ธรรมที่ขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อการเจริญสมาธิ ได้แก่ นิวรณ์ ๕ คือ

๑) กามฉันทะ พอใจ ติดใจในกามคุณ

๒) พยาบาท คิดร้าย พยาบาทผู้อื่น

๓) ถีนมิทธะ หดหู่ ท้อแท้ หรือเศร้าซึม

๔) อุทธัจจกุกกัจะ พุ้งซ่าน อึดอัด กัดกั๊ก วิดกั๊กวล และรำคาญใจ

๕) วิจิกิจฉา ลังเลใจ ตัดสินใจไม่ได้ สงสัย กังวล^{๑๔๓}

ธรรมเหล่านี้จะกั้นจิตไม่ให้เกิดสมาธิ ผู้ปฏิบัติต้องกำหนดรู้ และพยายามละให้ได้ เช่น เวลาเกิดความพยายาบทขึ้นในจิตใจ ก็ต้องเจริญเมตตาภาวนา เพื่ออบรมจิตให้เกิดความอ่อนโยน เป็นต้น

การเจริญสมาธิ มีวิธีหลายอย่างตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ในที่นี้จะกล่าวถึงขั้นตอนการปฏิบัติสมาธิโดยภาพรวม ดังนี้

^{๑๓๙} แก้ว ชิตตะขบ, รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี (ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๙๓-๙๔.

^{๑๔๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๘/๒๐๐.

^{๑๔๑} พระพุทธโฆสเถระ รัตน, คัมภีร์วิสุทธิมรรค, หน้า ๑๘๕.

^{๑๔๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๕.

^{๑๔๓} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๕/๒๐๘.

- ขั้นตอนที่ ๑ ตัดปัลลิวคือ ข้อติดข้องหรือเหตุกังวล ๑๐ ประการ
 ขั้นตอนที่ ๒ เข้าหากัลยาณมิตร คือครูอาจารย์ ผู้มีคุณสมบัติเหมาะที่จะให้กรรมฐาน
 ขั้นตอนที่ ๓ รับเอากรรมฐานอย่างใดอย่างหนึ่งใน ๔๐ อย่าง ที่เหมาะกับจริตของตน
 ขั้นตอนที่ ๔ เข้าอยู่ในวัดที่อยู่อาศัย หรือสถานที่ปฏิบัติ ซึ่งเหมาะแก่การเจริญสมาธิ
 ขั้นตอนที่ ๕ ตัดปัลลิวคือ ข้อกังวลเล็ก ๆ น้อย ๆ เสียให้หมด
 ขั้นตอนที่ ๖ ปฏิบัติตามวิธีเจริญสมาธิ^{๑๔๔}

ประการสำคัญ คือ เมื่อบุคคลเจริญสมาธิย่อมมีอานิสงส์ ๔ ประการ คือ เป็นไปเพื่ออยู่เป็นสุขในปัจจุบัน เป็นไปเพื่อได้ญาณทัสสนะ เป็นไปเพื่อเกิดสติสัมปชัญญะ เป็นไปเพื่อสิ้นอาสวะ^{๑๔๕}

ค. อธิปัญญาสิกขา (ปัญญา)

ปัญญา คือ ความรู้ ความรู้ทั่ว ความฉลาดเกิดแต่เรียนและคิด^{๑๔๖} ปัญญา เป็นเรื่องของ การฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัยไตร่ตรอง ตรวจสอบ คิดการต่าง ๆ สร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่มันเป็น ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกละชีวิต ที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดภัย ไร้ทุกข์ เข้าถึงอิสรภาพโดยสมบูรณ์^{๑๔๗} ดังพุทธพจน์ที่เป็นหลักฐานปรากฏบางตอนในพระสูตร ดังนี้

“อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มียปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐยิ่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลส ให้บรรลุถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบ เธอรู้ตามความเป็นจริงว่านี่ทุกข์ เธอรู้ตามความเป็นจริงว่านี่ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์) เธอรู้ตามความเป็นจริงว่านี่ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์) เธอรู้ตามความเป็นจริงว่านี่ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์) เธอรู้ตามความเป็นจริงว่าเหล่านี้อาสวะ เธอรู้ตามความเป็นจริงว่านี่อาสวสมุทัย เธอรู้ตามความเป็นจริงว่านี่อาสวนิโรธ เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า นี่อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา”^{๑๔๘}

ปัญญา หมายถึง การฝึกฝนอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์ถึงที่สุดในสิ่งทั้งปวงตามที่เป็นจริง^{๑๔๙} ดังที่ พระไตรปิฎกระบุถึงความหมายและลักษณะของปัญญาไว้ ดังนี้

^{๑๔๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๙.

^{๑๔๕} อัง.จตุกก. (ไทย) ๑๑/๓๐๗/๑๙๙.

^{๑๔๖} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔, หน้า ๗๓๓.

^{๑๔๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ศึกษา ฝึกฝน พัฒนาตนให้สูงสุด, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๐-๑๑๒.

^{๑๔๘} ชุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑ /๔๙.

^{๑๔๙} พุทธทาสภิกขุ (เจ้าอม อินทปญฺโญ), วิธีแก้ปัญหาวชิวัต, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงธรรม, มปป.), หน้า ๑๙๘.

“ปัญญา เรียกว่า ธี ได้แก่ ความรู้ กิริยาที่รู้ชัด ความวิจย ความเลือกเฟ้น ความสอดส่องธรรม ความกำหนดหมาย ความเข้าไปกำหนด ความเข้าไปกำหนด เฉพาะ ภาวะที่รู้ ภาวะที่ฉลาด ภาวะที่ละเอียด ภาวะที่รู้ละเอียด ความรู้อย่างแจ่มแจ้ง ความคิดค้น ความใคร่ครวญ ปัญญาจุจแผ่นดิน ปัญญาเครื่องทำลายกิเลส ปัญญาเครื่องนำทาง ปัญญาเครื่องเห็นแจ้ง ความรู้ดี ปัญญาจุจปฏิภาณ ปัญญา ปัญญินทรีย์ ปัญญาพละ ปัญญาจุจศีลตรา ปัญญาจุจปราสาท ความสว่างคือปัญญา แสงสว่างคือปัญญา ปัญญาจุจดวงประทีป ปัญญาจุจดังแก้ว ความไม่หลงมกมาย ความเลือกเฟ้นธรรม สัมมาทิฐิ ชื่อว่านักปราชญ์ เพราะประกอบด้วยปัญญานั้น”^{๑๕๐}

ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหนก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายชั้นหลายระดับ เช่น เป็นปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จความรู้ความเข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจนการเรียนรู้ถูกต้องตามเป็นจริง โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมทั้งชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้หยั่งเห็นใหม่ ๆ ได้, ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย หรือปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขารคือโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎธรรมชาติจนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้น เป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์^{๑๕๑} ดังที่ คัมภีร์พระไตรปิฎกได้อธิบายถึงปัญญาไว้หลายที่ ดังนี้

ในคัมภีร์สุตตนิทเทส กล่าวถึงปัญญา ๓ อย่าง คือ

- ๑) ญาตปริยญา การกำหนดรู้ขั้นรู้จัก
- ๒) ตีรณปริยญา การกำหนดรู้ขั้นพิจารณา
- ๓) ปหานปริยญา การกำหนดรู้ขั้นละ^{๑๕๒}

ในสังคีตสูตร กล่าวถึง ปัญญา ๓ คือ

- ๑) จินตามยปัญญา ปัญญาเกิดจากการคิด
- ๒) สุตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากการฟัง หรือการศึกษาเล่าเรียน
- ๓) ภาวนามยปัญญา ปัญญาเกิดจากการอบรมจิตใจ^{๑๕๓}

^{๑๕๐} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๕๔.

^{๑๕๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๖๗.

^{๑๕๒} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๓/๖๓.

^{๑๕๓} พ.ป. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๑๙๖.

ในอวภูษิตสูตร กล่าวถึงบุคคลมีปัญญา ๓ จำพวก คือ

๑) อะวะกะษะปัญญา ผู้มีปัญญาดังหม้อคว่ำ ได้แก่ ผู้ฟังหรือเรียนอะไรก็ไม่เข้าใจ เปรียบเหมือนหม้อคว่ำที่ไม่อาจรองรับน้ำที่เทลงใส่ได้

๒) อุฉังคะปัญญา ผู้มีปัญญาดังหน้าตัก ได้แก่ ผู้ที่ฟังหรือเรียนอะไรแล้วก็เกิดความเข้าใจบ้าง แต่ภายหลังก็ลืมหมดสิ้น เปรียบเหมือนคนที่กินของขบเคี้ยวต่าง ๆ ที่วางไว้บนตัก แต่เมื่อเผลอตัวลุกขึ้น ของเหล่านั้นก็หล่นเสีย

๓) ปุญปัญญา ผู้มีปัญญามาก ได้แก่ ผู้ที่ฉลาด ฟังหรือเรียนอะไรแล้วก็เข้าใจได้ง่ายและจำได้ไม่ลืม เปรียบเหมือนหม้อหางายที่สามารถรองรับน้ำที่เทลงมาได้ทั้งหมด^{๑๕๔}

ในสังคีตสูตร กล่าวถึงปัญญา ๔ คือ

๑) ทุกขญาณ ความรู้ในทุกข์

๒) ทุกขสมุทยญาณ ความรู้ในเหตุให้เกิดทุกข์

๓) ทุกขนิโรธญาณ ความรู้ในความดับทุกข์

๔) ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทาญาณ ความรู้ในการปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์^{๑๕๕}

ในวิสุทธิมรรค ปัญญาในเทศ กล่าวถึงปัญญา ๒ คือ

๑) โลเกียปัญญา ปัญญาของปุถุชน

๒) โลกุตตรปัญญา ปัญญาของพระอริยบุคคล^{๑๕๖}

ส่วนคำว่า ญาณตปริญาณ มีความหมายว่า ความรู้ในระดับผัสสะ หรือที่เรียกว่าอายตนะนั่นเอง ซึ่งเป็นบ่อเกิดหรือแดนเกิดแห่งความรู้ในทางพระพุทธศาสนา ผู้ปฏิบัติจะต้องกำหนดรู้อย่างมีสติ จึงจะไม่ถูกกิเลสหรือสิ่งที่เป็นปฏิปักษ์ต่อปัญญาครอบงำ อันจะทำให้ไม่เข้าถึงปัญญาได้ ดังพุทธพจน์ว่า

“นักปราชญ์รู้จักผัสสะ คือ รู้ เห็นว่า นี่จักขุสัมผัส นี่โสตสัมผัส นี่ฆานสัมผัส นี่ชีวาหสัมผัส นี่กายสัมผัส นัมโนสัมผัส น้อธวจนสัมผัส นี่ภูมสัมผัส นี่ผัสสะเป็นที่ตั้งแห่งสุขเวทนา นี่ผัสสะเป็นที่ตั้งแห่งทุกขเวทนา นี่ผัสสะเป็นที่ตั้งแห่งทุกขมสุขเวทนา นี่ผัสสะที่เป็นกุศล นี่ผัสสะที่เป็นอกุศล นี่ผัสสะที่เป็นอพยากฤต นี่ผัสสะที่เป็นกามาวจร นี่ผัสสะที่เป็นรูปาวจร นี่ผัสสะที่เป็นรูปาวจร นี่สญญตผัสสะ น้อมนิมิตตผัสสะ น้อปณิหิตผัสสะ นี่ผัสสะที่เป็นโลกียะ นี่ผัสสะที่เป็นโลกุตตระ นี่ผัสสะที่เป็นเป็นอดีต นี่ผัสสะที่เป็นอนาคต นี่ผัสสะที่เป็นปัจจุบัน นี่ชื่อว่าญาณตปริญาณ”

^{๑๕๔} องค์กร. (ไทย) ๒๐/๓๐/๑๒๔.

^{๑๕๕} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๐/๒๐๒.

^{๑๕๖} พระพุทธโฆสเถระ, คัมภีร์วิสุทธิมรรค, หน้า ๗/๑๓

“นักปราชญ์ทำสิ่งที่รู้แล้วให้ปรากฏอย่างนี้แล้ว พิจารณาผัสสะ คือ พิจารณาโดยความเป็นของไม่เที่ยง เป็นทุกข์ เป็นโรคร เป็นจุลหวัฬ เป็นจุลลูกศร เป็นของลำบาก เป็นอาพาธ เป็นอย่างอื่น (บังคับไม่ได้) เป็นของทรุดโทรม เป็น เสนียด เป็นอุปัทวะ เป็นภัย เป็นอุปสรรค เป็นของหวนไหว เป็นของผูกพัน เป็น ของไม่ยั่งยืน เป็นของไม่มีที่ต้านทาน เป็นของไม่มีที่ซ่อนเร้น เป็นของไม่มีที่พึ่ง เป็นของว่าง เป็นของเปล่า เป็นของสูญ เป็นอนัตตา เป็นของมิใช่ เป็นของ แปรผันไปเป็นธรรมดา เป็นของไม่มีแก่นสาร เป็นเหตุแห่งความลำบากเป็นจุล เพชฌฆาต เป็นของปราศจากความเจริญ เป็นของมีอาสวะ เป็นของที่ถูกเหตุ ปัจจัยปรุงแต่ง เป็นเหยื่อแห่งมาร มีชาติ (ความเกิด) เป็นธรรมดา มีชรา (ความ แก่) เป็นธรรมดา มีพยาธิ (ความเจ็บป่วย) เป็นธรรมดา มีมรณะเป็นธรรมดา มีโสกะ (ความเศร้าโศก) ปริเทวะ (ความคร่ำครวญ) ทุกขะ (ความทุกข์กาย) โทมนัส (ความทุกข์ใจ) อุปายาส (ความคับแค้นใจ) เป็นธรรมดา มีความเศร้า หมองเป็นธรรมดา เป็นเหตุเกิดทุกข์ ตั้งอยู่ไม่ได้ หาความเข้มข้นไม่ได้เป็นโทษ เป็นของที่ต้องสลัดออกไป นี่ชื่อว่า ตีรณปริญญา”^{๑๕๗}

ตีรณปริญญาเป็นปัญญาที่ปฏิบัติต่อเนื่องจากญาณตปริญญา คือ เมื่อเกิดผัสสะหรือการรับรู้ แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือมีสติกำหนดพิจารณาให้เห็นโดยความเป็นของไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และอนัตตา การพิจารณาที่จะทำให้สามารถเข้าถึงปหานปริญญาได้ต้องเป็นการพิจารณาอันเกิดจากผลการปฏิบัติ หรือที่เรียกว่าสภาวะธรรม เทียบได้กับปัญญาในระดับภวนาปัญญา นักปราชญ์ครั้งพิจารณาเห็นอย่าง นี้แล้ว ย่อมละ บรรเทา ทำให้หมดสิ้นไป ให้ถึงความไม่มีอีกซึ่งความกำหนดด้วยอำนาจความพอใจใน ผัสสะ สมจริงดังที่พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสว่า

“ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงละความกำหนดด้วยอำนาจความพอใจใน ผัสสะทั้งหลายเสีย ผัสสะนั้นเธอทั้งหลายจะได้เด็ดขาดแล้วอย่างนี้ ตัตรากถอน โคน เหมือนต้นตาลที่ถูกตัดรากถอนโคนไปแล้ว เหลือแต่พื้นที่ ทำให้ไม่มี เกิดขึ้น ต่อไปได้แล้ว นี่ชื่อว่า ปหานปริญญา”^{๑๕๘}

ปัญญามีความสำคัญต่อมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ถือเป็นเครื่องมือในการจัดการที่มี ความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การเรียนรู้ การใช้ชีวิต หากมนุษย์ดำเนินชีวิตอย่างขาดปัญญาจะทำให้พบกับปัญหาและความทุกข์มากมาย ดังนั้น มนุษย์จึง ต้องอาศัยปัญญาเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต โดยมีลักษณะสำคัญของกระบวนการดำเนินชีวิตด้วย การพัฒนาศักยภาพการดำเนินชีวิต ให้สามารถอยู่รอดอย่างดีงาม มีความสุข^{๑๕๙}

^{๑๕๗} พุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๓/๖๓-๖๔.

^{๑๕๘} พุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๓/๖๓-๖๔.

^{๑๕๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “หัวใจพระพุทธศาสนา”, พุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๔ (เมษายน ๒๕๕๐): ๑๐.

ผู้มีปัญญา คือ ผู้ที่มีความเข้าใจในเหตุผล ดี ชั่ว รู้คิด รู้วินิจฉัย และรู้ที่จะจัดการ อันใดเป็นประโยชน์ มิใช่ประโยชน์^{๑๖๐} การเรียนรู้ เป็นความหมายหนึ่งของการศึกษา ที่จะฝึกตัวเอง พัฒนาชีวิตตนเองให้มีความสามารถที่จะเป็นอยู่ได้อย่างดี ซึ่งชีวิตของมนุษย์นั้นโดยปกติจะสัมพันธ์กับโลกใน ๓ ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้คน เพื่อนมนุษย์ สรรพสัตว์ด้วยตา หู จมูก ลิ้น กายและใจ ด้านจิตใจ หมายถึง ความสัมพันธ์ในการแสดงออกทางกายและวาจาของตนเองและผู้อื่น และสุดท้ายทางด้านปัญญา เป็นการแสดงออกทางด้านความเห็น ความเข้าใจ การพิจารณาในเหตุผล ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ทั้ง ๓ ด้านนี้มีผลต่อเราทุกคนในการดำเนินชีวิต^{๑๖๑} หากขาดปัญญาเสียแล้ว การเป็นอยู่ที่ต้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่มีองค์ประกอบ ๓ ด้านก็อาจจะนำมาซึ่งความทุกข์ ไม่สามารถ ควบคุม สติ สัมปชัญญะและอารมณ์ได้ ปัญญาจะเป็นตัวชี้ นำ บอกทาง ให้แสงสว่าง ขยายขอบเขต ปรับแก้จิตใจและพฤติกรรมและปลดปล่อยให้หลุดพ้นจากปัญหาหรือทุกข์^{๑๖๒}

การพัฒนาปัญญาที่แท้จริงต้องเป็นการพัฒนาปัญญาที่บริสุทธิ์ ไปตามทำนองคลองธรรมไปสู่ความรู้แจ้ง จนจิตใจไม่ยึดมั่นในความเป็นตัวเรา^{๑๖๓} มุ่งเน้นการพัฒนาให้มีมากขึ้นในสิ่งที่น่าพึงปรารถนา โดยมีความสงบสุขเป็นเป้าหมายสูงสุด ไม่ว่าชีวิตในทางฝ่ายวัตถุ ฝ่ายจิตล้วนๆ และฝ่ายสติปัญญา ล้วนต้องพัฒนาไปสู่ภาวะที่น่าพอใจ คือ ความสงบสุขทั้งสิ้น^{๑๖๔}

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ เป็นการพัฒนาตามหลักสิกขา ๓ ประการ คือ คือ ๑) อธิศีลสิกขา หรือศีล หมายถึง ความปกติกายและวาจา เป็นกฎที่ควบคุมกายวาจาให้อยู่ในระเบียบคือความปกติ ไม่แสดงอาการผิดปกติคือทุจริต มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนากายและวาจาให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยแท้จริง สาระของศีลอยู่ที่เจตนา ได้แก่ การไม่ล่วงละเมิดระเบียบ กฎเกณฑ์ บทบัญญัติ หรือวินัยที่วางกันไว้ หากพิจารณาในแง่ของการกระทำ ศีลคือความไม่ละเมิดและการไม่เบียดเบียน ๒) อธิจิตตสิกขา หรือสมาธิ หมายถึง การฝึกอบรมจิตให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น คือมีความสุขสงบ ผ่องใส ตั้งมั่นในอารมณ์เดียวคือความสงบ จิตที่มีสมาธิย่อมเจริญปัญญาได้ง่ายขึ้น ซึ่งการเจริญปัญญาเรียกว่า วิปัสสนากรรมฐาน และ ๓) อธิปัญญาสิกขา หรือปัญญา หมายถึง ความฉลาด รอบรู้ คือ รู้เหตุและผล ซึ่งในทางปฏิบัติ อธิปัญญาสิกขา หรือปัญญานี้หมายถึง กระบวนการฝึกจิตจนเกิดความรู้แจ้ง สามารถทำลายกิเลสอาสวะได้

^{๑๖๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (นนทบุรี: โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๗๔.

^{๑๖๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๓๔๘-๓๕๑.

^{๑๖๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔๙.

^{๑๖๓} พุทธศาสนิกฯ (เจื้อม อินทปญโญ), พจนานุกรมธรรมของพุทธศาสน, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, มปป.), หน้า ๑๔๘.

^{๑๖๔} พุทธศาสนิกฯ (เจื้อม อินทปญโญ), พุทธศาสนาคืออะไร, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาจัดพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๗๕.

๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลพื้นที่วิจัย ดังนี้

คณะสงฆ์อำเภอปากท่อ สังกัดคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี (มหานิกาย) ซึ่งเป็นเขตการปกครองคณะสงฆ์ ตามกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ.๒๕๔๑) ว่าด้วย ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ การนี้ คณะสงฆ์อำเภอปากท่อ (มหานิกาย) จัดการปกครองให้เป็นไปโดยยึดพระธรรมวินัยเป็นหลักสูงสุดในการปกครองคณะสงฆ์ และได้ถือปฏิบัติตามบทบัญญัติที่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ โดยบริหารจัดการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามลำดับชั้น

ตารางที่ ๒.๑ วัดในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕ (มหานิกาย)^{๑๖๕}

ที่	ชื่อวัด/ที่พักสงฆ์	สถานะ	ตำบล (ทางราชการ)
๑	ปากท่อ	วัด	ปากท่อ
๒	ดาวลอย	วัด	ปากท่อ
๓	โคกพระเจริญ	วัด	ปากท่อ
๔	หนองสรวง	วัด	ปากท่อ
๕	ยางงาม	วัด	วัดยางงาม
๖	หัวป่าพรหมสารวิริต	วัด	วัดยางงาม
๗	วังมะนาว	วัด	วังมะนาว
๘	สว่างอารมณ์	วัด	วังมะนาว
๙	มณีลอย	วัด	วังมะนาว
๑๐	เขาหลาว	วัด	วังมะนาว
๑๑	วันดาว	วัด	วันดาว
๑๒	ป่าไก่อ	วัด	ป่าไก่อ
๑๓	สุขวราราม	วัด	บ่อกระดาน
๑๔	วิมลรรคาราม	วัด	บ่อกระดาน
๑๕	หนองกระทุ่ม	วัด	หนองกระทุ่ม
๑๖	พิบูลวนาราม	วัด	หนองกระทุ่ม
๑๗	โพธิศรี	วัด	หนองกระทุ่ม
๑๘	ราษฎร์สมานฉันท์	วัด	หนองกระทุ่ม
๑๙	เลิศดุสิตาราม	วัด	หนองกระทุ่ม
๒๐	เขาช้างมงคลวนาราม	วัด	หนองกระทุ่ม

^{๑๖๕} สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากท่อ, ข้อมูลพระสังฆาธิการและวัดในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕, (ราชบุรี : สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากท่อ, ๒๕๖๐), หน้า ๑. (เอกสารเย็บเล่ม).

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

ที่	ชื่อวัด/ที่พักสงฆ์	สถานะ	ตำบล (ทางราชการ)
๒๑	ทุ่งหลวง	วัด	ทุ่งหลวง
๒๒	สนามสุทธาวาส	วัด	ทุ่งหลวง
๒๓	เกตุปัญญาประชาสรรค์	วัด	ทุ่งหลวง
๒๔	สันติการาม	วัด	ทุ่งหลวง
๒๕	เขาพระเอก	วัด	ทุ่งหลวง
๒๖	ถ้ำยอดทอง	วัด	ทุ่งหลวง
๒๗	คุณสารหนองไร่	วัด	ทุ่งหลวง
๒๘	หนองน้ำใส	วัด	ทุ่งหลวง
๒๙	ถ้ำกิเลนทอง	วัด	ทุ่งหลวง
๓๐	ดอนทราย	วัด	ดอนทราย
๓๑	หนองระกำ	วัด	ดอนทราย
๓๒	เขาถ้ำพระ	วัด	ดอนทราย
๓๓	เขาถ้ำทะลุ	วัด	ดอนทราย
๓๔	หนองบัวหึง	วัด	ดอนทราย
๓๕	ไพรสะเดา	วัด	ดอนทราย
๓๖	เขาถ่านธรรมเสนานี	วัด	ดอนทราย
๓๗	เขาอีसान	วัด	ดอนทราย
๓๘	รางโบสถ์	วัด	ดอนทราย
๓๙	เขาภูบอินทาราม	วัด	อ่างหิน
๔๐	นาคอก	วัด	อ่างหิน
๔๑	เจริญธรรม	วัด	อ่างหิน
๔๒	ห้วยยางโตน	วัด	ห้วยยางโตน
๔๓	พุเกตู	วัด	ห้วยยางโตน
๔๔	ท่ายาง	วัด	ยางหัก
๔๕	ไทรงาม	วัด	ยางหัก
๔๖	ห้วยศาลา	วัด	ยางหัก
๔๗	ไทยประจัน	วัด	ยางหัก
๔๘	ศรีพุยงวนาราม	วัด	ยางหัก
๔๙	สำนักสงฆ์เขาหมอนทอง	สำนักสงฆ์	ทุ่งหลวง
๕๐	ที่พักสงฆ์เนินทอง	ที่พักสงฆ์	ทุ่งหลวง

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

ที่	ชื่อวัด/ที่พักสงฆ์	สถานะ	ตำบล (ทางราชการ)
๕๑	ที่พักสงฆ์พวยาง	ที่พักสงฆ์	ทุ่งหลวง
๕๒	ที่พักสงฆ์เขาพระเอก	ที่พักสงฆ์	ทุ่งหลวง
๕๓	ที่พักสงฆ์แสงธรรม	ที่พักสงฆ์	ทุ่งหลวง
๕๔	ที่พักสงฆ์วังปลาช่อน	ที่พักสงฆ์	ยางหัก
๕๕	ที่พักสงฆ์ยางคู่	ที่พักสงฆ์	ยางหัก
๕๖	ที่พักสงฆ์หินสี	ที่พักสงฆ์	ยางหัก
๕๗	ที่พักสงฆ์ลานคา	ที่พักสงฆ์	ยางหัก
๕๘	สำนักสงฆ์หุบผาสวรรค์	สำนักสงฆ์	ดอนทราย
๕๙	ที่พักสงฆ์สถานธรรมเทพมุนี	ที่พักสงฆ์	ดอนทราย
๖๐	ที่พักสงฆ์เขาหมอนทอง	ที่พักสงฆ์	ทุ่งหลวง
๖๑	ที่พักสงฆ์เนินทอง	ที่พักสงฆ์	ทุ่งหลวง
๖๒	ที่พักสงฆ์พวยาง	ที่พักสงฆ์	ทุ่งหลวง

การบริหารกิจการคณะสงฆ์นั้น พระสังฆาธิการเป็นบุคลากรอันสำคัญยิ่งของพระพุทธศาสนา ในฐานะที่ได้รับมอบหมายจากพุทธบริษัทให้เป็นผู้นำในกิจการด้านต่าง ๆ ความเจริญหรือความเสื่อมของพระพุทธศาสนาสัมพันธ์อย่างยิ่งกับคุณภาพของพระสังฆาธิการระดับต่าง ๆ^{๑๖๖} พระสังฆาธิการเป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ เริ่มใช้มาแต่ พ.ศ.๒๕๐๖ จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายตราสามดวง ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ กำหนดนามเป็นครั้งแรก โดยเปลี่ยนคำว่า "พระคณาธิการ" มาเป็น "พระสังฆาธิการ" ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ 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 และ ๖) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส^{๑๖๗} โดยนัยนี้ พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕ (มหานิกาย) มีดังนี้

^{๑๖๖} พระพรหมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโม), พิธีมอบประกาศนียบัตรหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ข.

^{๑๖๗} กนก แสนประเสริฐ, ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔.

ตารางที่ ๒.๒ พระสังฆาธิการคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕ (มหานิกาย)^{๑๖๘}

ที่	ชื่อ-ฉายา	ตำแหน่ง	สังกัดวัด/ที่พักสงฆ์
๑	พระครูสุภัทรญาณนิวิฐ	เจ้าคณะอำเภอปากท่อ	วัดปากท่อ
๒	พระครูโสภาสพัฒนกิจ	รองเจ้าคณะอำเภอปากท่อ	วัดวังมะนาว
๓	พระครูสิริภัททาภรณ์	เจ้าคณะตำบลวังมะนาว	วัดห้วยยางโทน
๔	พระครูพิพัฒน์จริยาภรณ์	เจ้าคณะตำบลหนองกระทุ่ม	วัดหนองกระทุ่ม
๕	พระครูรัตนโชติก์	เจ้าคณะตำบลอ่างหิน	วัดสันติการาม
๖	พระครูพัฒนวิสิทธิ์	เจ้าคณะตำบลบ่อกระดาน	วัดสุขวาราม
๗	พระครูผาสุกวิริยคุณ	เจ้าคณะตำบลทุ่งหลวง	วัดสนามสุทธาวาส
๘	พระครูโสภณธรรมาภิบาล	เจ้าคณะตำบลปากท่อ-ดอนทราย	วัดหนองระกำ
๙	พระครูศรีศาสนกิจจากร	เจ้าคณะตำบลวัดยางงาม	วัดยางงาม
๑๐	พระปลัดบุญมา อภิวิโร	เจ้าอาวาส	วัดมณีลอย
๑๑	พระครูสิริโพธิรักษ์	เจ้าอาวาส	วัดโพธิ์ศรี
๑๒	พระครูสุธรรมาภิรักษ์	เจ้าอาวาส	วัดพิบูลวนาราม
๑๓	พระครูปัญญาภินันท์	เจ้าอาวาส	วัดดาวลอย
๑๔	พระครูบุญญาภิรักษ์	เจ้าอาวาส	วัดเขาถ่าน
๑๕	พระครูศุภกิจพิมล	เจ้าอาวาส	วัดดอนทราย
๑๖	พระครูวิมลธรรมวัฒน์	เจ้าอาวาส	วัดหัวป่า
๑๗	พระครูวิมลกิตติวัฒน์	เจ้าอาวาส	วัดเลิศดุสิตาราม
๑๘	พระครูสุนทรสารวาที	เจ้าอาวาส	วัดเขาภูอินทาราม
๑๙	พระครูเกษมธรรมรัตน์	เจ้าอาวาส	วัดไพรสะอาด
๒๐	พระครูปัญญาภัทราภรณ์	เจ้าอาวาส	วัดเกตัญญา
๒๑	พระครูปลัดวิริยะชัย วิริยสมปนโน	เจ้าอาวาส	วัดรางโบสถ์
๒๒	พระปลัดไสว ญาณจารี	เจ้าอาวาส	วัดหนองน้ำใส
๒๓	พระครูปลัดเสนห์ มหัทธโน	เจ้าอาวาส	วัดทุ่งหลวง
๒๔	พระครูใบฎีกาอนันท์ ปกสสโร	เจ้าอาวาส	วัดโคกพระเจริญ
๒๕	พระใบฎีกาเขียน ปณฺหาทีโป	เจ้าอาวาส	วัดนาคอก
๒๖	พระใบฎีกาวิวัฒน์ จตตภโย	เจ้าอาวาส	วัดเขาอีसान
๒๗	พระสมุห์อานนท์ อินทวิโส	เจ้าอาวาส	วัดเขาถ้ำทะเล
๒๘	พระอธิการกมล อุตฺตโร	เจ้าอาวาส	วัดพุกะตุ

^{๑๖๘} สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากท่อ, ข้อมูลพระสังฆาธิการและวัดในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕, (ราชบุรี : สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากท่อ, ๒๕๖๐), หน้า ๓-๕. (เอกสารเย็บเล่ม).

ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-ฉายา	ตำแหน่ง	สังกัดวัด/ที่พักสงฆ์
๒๙	พระมหานิยม ยสวฑฒโน	เจ้าอาวาส	วัดเขาพระเอก
๓๐	พระปลัดสมศักดิ์ อินทวิโส	เจ้าอาวาส	วัดท่ายาง
๓๑	พระอธิการสนิท ชาครธมโม	เจ้าอาวาส	วัดสว่างอารมณ์
๓๒	พระครูภาวนาอินทวงศ์	เจ้าอาวาส	วัดหนองบัวหึ่ง
๓๓	พระอธิการสมชัย จิตสีโล	เจ้าอาวาส	วัดไทรงาม
๓๔	พระอธิการสมชาย ตนต์ปาล	เจ้าอาวาส	วัดเขาหลาว
๓๕	พระอธิการเล็ก อีโร	เจ้าอาวาส	วัดห้วยศาลา
๓๖	พระอธิการโสภณ อุตตโม	เจ้าอาวาส	วัดหนองสรวง
๓๗	พระอธิการสมศักดิ์ กิตติสาโร	เจ้าอาวาส	วัดวันดาว
๓๘	พระอธิการวิรัตน์ อินทปญโญ	เจ้าอาวาส	วัดถ้ำยอดทอง
๓๙	พระอธิการขาว คุณสาโร	เจ้าอาวาส	วัดคุณสารหนองไร่
๔๐	พระอธิการสมเกต ฐานธมโม	เจ้าอาวาส	วัดเจริญธรรม
๔๑	พระอธิการชาติรี ชาติวโร	เจ้าอาวาส	วัดวิมลวรรณคาราม
๔๒	พระอธิการมนู ปภสสโร	เจ้าอาวาส	วัดป่าไก่อ
๔๓	พระอธิการสนั่น รุจจนธมโม	เจ้าอาวาส	วัดเขาช้าง
๔๔	พระอธิการชัยสิทธิ์ คุณวิจิตโต	เจ้าอาวาส	วัดไทยประจัน
๔๕	พระอธิการชัยวัฒน์ อุกกาโม	เจ้าอาวาส	วัดถ้ำกิเลนทอง
๔๖	พระมหาประสิทธิ์ วรปญโญ	เจ้าอาวาส	วัดราษฎร์สมานฉันท์
๔๗	พระอธิการกมล อุตตโร	เจ้าอาวาส	วัดพุเกต
๔๘	พระอธิการคณินธิป สุตโต	เจ้าอาวาส	วัดเขาถ้ำพระ
๔๙	พระอธิการวรวิทย์ รตนปญโญ	เจ้าอาวาส	วัดศรีพวยางวนาราม
๕๐	พระพรชัย วรชโย	รองเจ้าอาวาส	วัดป่าไก่อ
๕๑	พระครูสังฆรักษ์สมพงษ์ ยสวฑฒโน	รองเจ้าอาวาส	วัดโพธิ์ศรี
๕๒	พระสุรวุฒิ สิริวฑฒโก	ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	วัดหนองบัวหึ่ง
๕๓	พระสมุห์สนอง ปญฺธิโต	ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	วัดยางงาม
๕๔	พระครูสังฆรักษ์ปัญญา โชติวัฒนโน	ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	วัดทุ่งหลวง
๕๕	พระมนู ขนติสาโร	ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	วัดเจริญธรรม
๕๖	พระนรินทร์ กิตติสาโร	ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	วัดเขาถ้ำทะเล
๕๗	พระสมคิด ภาทโก	ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	วัดหัวป่า

ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-ฉายา	ตำแหน่ง	สังกัดวัด/ที่พักสงฆ์
๕๘	พระเชี้ยวชาญ ขวนปญโญ	ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	วัดไทรงาม
๕๙	พระปลัดสุรชัย สุรชัย	เลขานุการเจ้าคณะอำเภอปากท่อ	วัดหนองระกำ
๖๐	พระครูใบฎีกาอลงกร อลงกรโ	เลขานุการเจ้าคณะตำบลอ่างหิน	วัดทุ่งหลวง
๖๑	พระโสภณ ปุณฺณโสภโณ	เลขานุการรองเจ้าคณะอำเภอปากท่อ	วัดวังมะนาว
๖๒	พระบุญผัน ปุณฺณผโล	เลขานุการรองเจ้าคณะตำบลยางงาม	วัดยางงาม
๖๓	พระภานุพงษ์ ภูริญาโณ	เลขานุการรองเจ้าคณะตำบลบ่อกระดาน	วัดสุขวาราราม
๖๔	พระปริดา อภิปัญโญ	ผู้ดูแลที่พักสงฆ์	ที่พักสงฆ์หินสี
๖๕	พระบุญเลิศ ติสโร	ผู้ดูแลที่พักสงฆ์	ที่พักสงฆ์ลานคา
๖๖	พระชาญ หิริธมโม	เจ้าสำนักสงฆ์	สำนักสงฆ์หมอนทอง
๖๗	พระเนิน ธมมรตโน	ผู้ดูแลที่พักสงฆ์	ที่พักสงฆ์เขาพระเอก
๖๘	พระสุรพล สุรปญโญ	ผู้ดูแลที่พักสงฆ์	ที่พักสงฆ์พวยาง
๖๙	พระสมาน ตรุโน	ผู้ดูแลที่พักสงฆ์	ที่พักสงฆ์ยางคู่
๗๐	พระมหาทองหล่อ ถิริปัญโญ	ผู้ดูแลที่พักสงฆ์	ที่พักสงฆ์ศรีศิริรักษ์

สรุปได้ว่า คณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี สังกัดคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มหานิกาย ตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ โดยประกอบด้วยไปด้วย ๔๘ วัด (วัดในพระพุทธศาสนาและได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาแล้ว) ๒ สำนักสงฆ์ (วัดในพระพุทธศาสนาที่ยังมิได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา) และ ๑๒ ที่พักสงฆ์ (ยังมิได้รับประกาศตั้งเป็นวัดในพระพุทธศาสนา) ซึ่งมีพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส เป็นผู้บริหารจัดการวัดหรือเป็นผู้ดูแลที่พักสงฆ์ในปกครองของตนให้เรียบร้อยดีงามตามหลักพระธรรมวินัย

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” โดยมีรายละเอียด ตามลำดับ ดังนี้

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่

พระมหาสุทัศน์ ติสสรวาทิ, สมบูรณ์ บุญฤทธิ์, สุพรต บุญอ่อน, บุญหนา จิมานัง และ ไฉไลฤดี ยูวะศิริ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แยกเป็น ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านการควบคุมคุณภาพ ได้แก่ มหาวิทยาลัยควรกำหนดตำแหน่งผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเฉพาะ ควรกำหนดภาระงานบุคลากรด้านการประกันคุณภาพการศึกษาให้ชัดเจน เน้นการพัฒนาศักยภาพและสร้างทัศนคติที่ดีต่องานประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับใช้ PDCA ในการปฏิบัติงาน ควรนางานประกันคุณภาพการศึกษารับเป็นกลยุทธ์หนึ่งในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งจะนำไปสู่ความชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่และสามารถเชื่อมโยงกับงานประกันคุณภาพการศึกษา ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์คุณภาพระบบอื่นที่ครอบคลุมเกณฑ์ สกอ. สมศ. และสะท้อนธรรมชาติของมหาวิทยาลัยมาพัฒนาเป็นระบบประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย (๒) ด้านการตรวจสอบคุณภาพ ได้แก่ มหาวิทยาลัยควรสร้างระบบการจัดทำรายงานการประเมินตนเองแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับบุคคลขึ้นมาตามลำดับ ควรจัดทำขั้นตอนและออกมาตรการในการปฏิบัติงาน ควรประเมินความดีความชอบให้สัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษา ควรจัดระบบการตรวจไขว้ระหว่างส่วนงานและกำหนดให้ส่วนงานจัดทำรายงานประจำปีในรูปแบบของการประกันคุณภาพการศึกษา ควรใช้กลไกการประชุมสภาวิชาการเพื่อพิจารณาและติดตามความก้าวหน้าของการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปจัดทำเป็นแผนพัฒนาคุณภาพของทุกส่วนงาน รวมทั้งขับเคลื่อนให้เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย (๓) ด้านการประเมินคุณภาพ ได้แก่ ควรประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาข้อยุติรายตัวบ่งชี้ และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวบ่งชี้ รวมทั้งอบรมกลุ่มเลขานุการเพื่อสร้างคุณภาพการจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน และควรกำหนดให้กรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในแต่ละชุดประชุมร่วมกันเพื่อถ่วงดุลผลการประเมินก่อนการรายงานผล^{๑๖๙}

^{๑๖๙} พระมหาสุทัศน์ ติสสรวาทิ, สมบูรณ์ บุญฤทธิ์, สุพรต บุญอ่อน, บุญหนา จิมานัง และไฉไลฤดี ยูวะศิริ , “แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

นิศารัตน์ เชาว์ปรีชา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเก้าเลี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๗๒ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าสภาพปัญหาในการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านการบริหารระบบสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๔ ส่วนในด้านการบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานผลงานโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๒๑ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพปัญหาในการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเก้าเลี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า การจำแนกตาม เพศ กลุ่มอายุ กลุ่มตำแหน่งหน้าที่ และกลุ่มประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาในการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเก้าเลี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ข้อเสนอแนะ คือบุคลากรมีความต้องการให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดเก็บข้อมูล ให้เพียงพอกับการใช้งาน และควรจัดบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบระบบสารสนเทศเข้ารับการอบรม และพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการประสานงานร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ^{๑๗๐}

จารุวรรณ บัวทุม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษาสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรรมสาขาจังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษาสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรรมสาขาจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านความพอประมาณ ด้านความมีภูมิคุ้มกัน ด้านความมีเหตุผล ด้านความรู้ และด้านคุณธรรม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า เกษตรกรที่มีเพศต่างกันและมี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรรมสาขาจังหวัดพิจิตร โดยรวมแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนเกษตรกรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันและที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรรมสาขาจังหวัดพิจิตร โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ^{๑๗๑}

^{๑๗๐}นิศารัตน์ เชาว์ปรีชา, “การพัฒนาระบบบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๗๑}จารุวรรณ บัวทุม, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษาสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรรมสาขาจังหวัดพิจิตร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

เอกชัย ไชยดา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนากลยุทธ์การตลาดสำหรับสถาบันทางพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การนำเอาแนวคิดกลยุทธ์ทางการตลาด มาใช้กับสถาบันทางพระพุทธศาสนาอย่างมากมาย การพัฒนากลยุทธ์การตลาดของบัณฑิตศึกษาของ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีเป้าหมายในการผลิตมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตให้มีความรู้และความสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้ศึกษาไปทำประโยชน์ให้กับชุมชน สังคม ประเทศชาติและสันติภาพของโลก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใช้โซเชียลมีเดีย (Social Media) เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เป็นต้น เป็นช่องทางหลักในการสรรหานักศึกษา ๒) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ หลักสูตรที่กำลังศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงินทุนที่ใช้ในการศึกษา มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปัจจัยต่อไปนี้เป็น สภาพการจัดการศึกษา ช่องทางการสรรหานิสิต ความต้องการของนิสิต นโยบายการจัดการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ความเห็นของผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกสถานศึกษา วิธีการทางการตลาดยุคใหม่ และวิธีการทางการตลาดแนวพุทธ ส่งผลต่อการพัฒนากลยุทธ์การตลาดของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ ๓) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากลยุทธ์การตลาดของบัณฑิตวิทยาลัย และพัฒนากลยุทธ์การตลาดของบัณฑิตวิทยาลัย ให้ตรงกับความต้องการของคนในสังคมปัจจุบัน ควรมีการพัฒนาบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย ด้วยวิธีการต่าง ๆ ควรมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศให้มากขึ้น^{๑๗๒}

ขวัญใจ โกมุตแดง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการพัฒนาชีวิตตามหลักจักร ๔” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความเจริญทางด้านวัตถุ ความต้องการชื่อเสียงในสังคม แต่จิตใจมิได้ได้รับการพัฒนา เพราะภายในจิตใจมีกิเลส ได้แก่ โลภะ ความโลภ โทสะ ความโกรธ และโมหะ ความหลง กิเลส ๓ ตัวนี้อยู่ในจิตใจของผู้ใด จะทำให้ชีวิตขาดความเจริญรุ่งเรือง เปรียบเหมือนรถหรือพาหนะที่มีล้อไม่สมบูรณ์ จึงทำให้รถหรือพาหนะนั้นเดินทางไปสู่จุดหมายปลายทางไม่ประสบความสำเร็จ ๒) หลักธรรมจักร ๔ เปรียบเสมือนรถหรือพาหนะที่มีล้อครบทั้ง ๔ ล้อที่จะนำพาชีวิตไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง และประสบความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ การอยู่ในถิ่นหรือประเทศที่เหมาะสม การสมาคมกับสัตบุรุษ การตั้งตนไว้ชอบ ความเป็นผู้ได้ทำความดีไว้ก่อนแล้ว และมีหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ชีวิตมีความเจริญรุ่งเรืองยิ่ง ๆ ขึ้นไป ได้แก่ สัปปริสธรรม ๗ กุศลกรรมบถ ๑๐ ศรัทธา ๔ ทิศ ๖ การรู้จักให้ทาน บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ เป็นต้น และ ๓) การดำรงชีวิตตามหลักจักร ๔ ครบทั้ง ๔ ข้อ จะเป็นบุคคลที่สร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ชีวิต เพราะการอยู่ในถิ่นที่เหมาะสม มีสถานที่ที่ดี มีอาหารอุดมสมบูรณ์ มีบัณฑิตประพฤติปฏิบัติตนอยู่ให้ถูกทำนองคลองธรรมทั้งกาย วาจา และใจ เป็นการสั่งสมบุญให้แก่ตนเอง เพื่อจะเป็นประโยชน์ปัจจุบัน ประโยชน์ภายหน้า และประโยชน์อย่างยิ่ง^{๑๗๓}

^{๑๗๒} เอกชัย ไชยดา, “การพัฒนากลยุทธ์การตลาดสำหรับสถาบันทางพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๗๓} ขวัญใจ โกมุตแดง, “ศึกษาการพัฒนาชีวิตตามหลักจักร ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญ ก้าวหน้าโดยทั่ว ๆ ไป เช่น การพัฒนาชุมชน พัฒนาประเทศ คือ การทำสิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้นสนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ได้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง และมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การพัฒนา คือ กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว หรือการทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไป โดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่า นั่นเอง

๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่

โอวาท สุธาวา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พนักงานมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้าน การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้าน การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ๒) ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ ๓) ข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล และต้องให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลให้ชัดเจนก่อนการดำเนินการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจะสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ และในด้านการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น หน่วยงานยังขาดการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน ขาดบุคลากรผู้ดูแลในการติดตามตรวจสอบการประเมินผลโดยเฉพาะ และพนักงานไม่มีส่วนร่วมต่อการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน ในทางแก้ไขคือ หน่วยงานควรมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบอย่างเปิดเผย ส่วนด้านการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เห็นว่าหน่วยงานอาจจะดำเนินงานขาดตกบกพร่องอยู่บ้าง แต่ก็ถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามฐานของตนเป็นที่พอใจของพนักงานโดยส่วนรวม^{๑๗๔}

^{๑๗๔}โอวาท สุธาวา, “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ” ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ อันเป็นการพัฒนาด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนานั้น มองมนุษย์ในฐานะที่มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายของชีวิต คือ ความสุข ความอิสรภาพ ความดีงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล และการพัฒนาตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการนั้น เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ครบทั้งกาย วาจา และใจ ถือได้ว่าเป็นหลักสำคัญของพระพุทธศาสนา เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีธรรมะเป็นพื้นฐาน อำนวยให้เกิดคุณค่าในทางมนุษยธรรม มีเป้าหมายเพื่อเป็นการแก้ปัญหาของมนุษย์ โดยมีรูปแบบการปฏิบัติรวมลงในไตรสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาทางร่างกาย วาจา จิต และปัญญา ที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทุกระดับชั้น ระดับสังคม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้บรรลุจุดหมายของชีวิตและประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมปัจจุบัน พบว่า เป็นการนำเอาหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการพร้อมทั้งหลักธรรมที่เหมาะสมมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมปัจจุบันใน ๔ ระดับชั้นด้วยกัน ได้แก่ ๑) ระดับปัจเจกบุคคล ๒) ระดับครอบครัว ๓) ระดับองค์กร และ ๔) ระดับสังคม เพื่อเป็นการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากมนุษย์ เพราะเนื่องจากมนุษย์ทุกคนมีพื้นฐานของการกระทำที่ออกมาทางกาย วาจา และใจ ที่ยังประกอบไปด้วย ความโลภ ความโกรธ และความหลง ในการพัฒนาตามหลักการทั่วไปนั้นไม่ได้พัฒนาในด้านของพื้นฐานของชีวิต ดังนั้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องนำหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ และหลักธรรมที่เหมาะสมไปประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุด^{๑๗๕}

พระมหาปัญญา กิตติเมโธ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ” ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ ในด้านศีล (การฝึกอบรมพัฒนาด้านพฤติกรรม) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ ในด้านปัญญาตามลำดับ สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๗๖}

^{๑๗๕} พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร, “ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๗๖} พระมหาปัญญา กิตติเมโธ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระครูปลัดสุครึฏฐ์ วิริยธโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม” ผลการวิจัยพบว่าทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกมีความหมายว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ส่วนในทางพระพุทธศาสนา หมายถึงการเป็นผู้ฝึกตนตามหลักศีลธรรม พระพุทธเจ้าทรงฝึกพระองค์เองได้อย่างประเสริฐแล้วทรงฝึกผู้อื่น ตามบุคคลผู้ฝึกตนจะสามารถพัฒนาตนให้เป็นผู้มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิภาพ หลักธรรมดังกล่าวได้แก่ เบญจศีล คือ ศีล ๕ เมื่อปฏิบัติตามศีล ๕ ถือว่าเป็นผู้มีศีล ส่วนคำว่าเบญจธรรมมีความหมายเดียวกับ ‘กัลยาณธรรม’ หมายถึง ธรรม ๕ ประการ ที่ดี สะอาด เพราะกำจัดธรรมที่ไม่สะอาด คือราคะ โทสะ โมหะได้ เป็นคุณธรรมคู่กับเบญจศีล ถ้าบุคคลถือปฏิบัติศีล ๕ ต้องปฏิบัติเบญจธรรมด้วย เบญจศีลเป็นข้อที่ควรจดเว้น ส่วนเบญจธรรมเป็นข้อควรปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความสงบสุข สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อกัน นับเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน^{๑๗๗}

พระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นของประชากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ ในด้านศีล (การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ ด้านปัญญา (การพัฒนาปัญญา) ตามลำดับ ๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประชากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓) ปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ คนส่วนใหญ่มักจะมีเวลาในการทำงานมาก ไม่ค่อยมีเวลามาปฏิบัติธรรม เป็นคนค่อนข้างใจร้อน ควบคุมอารมณ์ไม่ค่อยได้ไม่ค่อยมีสมาธิ เป็นคนสมาธิสั้น และทางศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขาดบุคลากรในการพัฒนาเยาวชนในด้านจัดกิจกรรมด้านปัญญา และ ๔) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ต้องเพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ตามหลักของ ศีล สมาธิ และปัญญา ก็คือการพัฒนาในด้านร่างกาย ในด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่นให้ดียิ่งขึ้น^{๑๗๘}

^{๑๗๗} พระครูปลัดสุครึฏฐ์ วิริยธโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๗๘} พระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๙๙}พระมหาประยงค์ โสมสารี, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมือง ฉะเชิงเทรา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาที่มองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือเป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และเตรียมบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าไปสู่ระดับสูงขึ้นให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่จะได้รับการพัฒนา คือเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการพัฒนาด้วยการให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตามลำดับ

๒.๔.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่

พระมหาดำเนิน จิตวิริโย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการจังหวัดแพร่” จากผลการวิจัยพบว่า การนำเสนอการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการจังหวัดแพร่ ด้านการวางแผนกำลังคน ประชุมพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอขึ้นไป ร่วมกันกำหนดนโยบายการวางแผนกำลังคน กำหนดเป้าหมาย วางแผนกำลังคนไว้เพื่ออนาคต และความคิดเห็นของพระสังฆาธิการในการตอบแบบสอบถาม พระสังฆาธิการเคารพนับถือพระเถระชั้นผู้ใหญ่ในการตัดสินใจทุกอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาบุคคล ประชุมพระสังฆาธิการตั้งแต่เจ้าคณะอำเภอขึ้นไป กำหนดนโยบายการสรรหาบุคคลของพระสังฆาธิการจังหวัดแพร่ ส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับคุณสมบัติของพระภิกษุที่จะดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการ และความคิดเห็นของพระสังฆาธิการในการตอบแบบสอบถามพระสังฆาธิการมีความเห็นชอบในการพิจารณาสรรหาและเลือกสรรบุคคลมาเป็นพระสังฆาธิการใหม่ และดำรงตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคคล ประชุมปรึกษาหาแนวคิด จากพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลขึ้นไป เพื่อกำหนดนโยบายพัฒนาบุคคลของพระสังฆาธิการจังหวัดแพร่ และความคิดเห็นของพระสังฆาธิการในการตอบแบบสอบถาม พระสังฆาธิการส่งเสริม ให้บุคคลที่อยู่ภายใต้การปกครองได้ศึกษาหาความรู้ในระดับอุดมศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ด้านการธำรงรักษาบุคคล ประชุมหาแนวคิดจากพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลขึ้นไป เพื่อกำหนดนโยบายการธำรงรักษาบุคคล ตั้งกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือพระภิกษุที่อายุพรรษามาก ขราภาพ ให้ความสำคัญและความเสมอภาคยุติธรรมแก่พระสังฆาธิการจังหวัดแพร่ และความคิดเห็นของพระสังฆาธิการในการตอบแบบสอบถาม พระสังฆาธิการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติบุคคลที่มีผลงานดีเด่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก^{๑๘๐}

^{๑๘๐} พระมหาดำเนิน จิตวิริโย (หมายดี), “การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการจังหวัดแพร่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

พระมหาไถ่รุ่ง รุจิธมโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พระสังฆาธิการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ๒) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พระสังฆาธิการตั้งแต่ระดับ เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และ ๓) แนวทางการบริหารกิจการ พระสังฆาธิการต้องมีส่วนร่วมและเข้าร่วมประชุมตามมติมหาเถรสมาคมเพื่อชี้แจงข่าวสารการประชุมหรือเพื่อชี้แจงกฎระเบียบภายในวัด มีการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมโดยเพิ่มบุคลากรทางการศึกษาทั้งครูผู้สอนและนักเรียน และส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจครูผู้สอน ผู้บริหารควรมอบทุนศึกษาสงเคราะห์แก่ผู้เรียนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมกิจกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาในรูปแบบต่างๆ เช่น สถานศึกษา หน่วยราชการ และเอกชน ตลอดจนวางแผนสร้างเสนาสนะเท่าที่จำเป็น ควรนำงบประมาณไปพัฒนาด้านอื่นให้สมดุลกัน และมีส่วนร่วมกับองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อการจัดกิจกรรมการบริหารงานด้านสาธารณสงเคราะห์ให้มากขึ้น^{๑๘๑}

พระหัตถ์สนัย ปริบุญโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดสงขลา ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๓๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศาสนศึกษาและด้านการศึกษาสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการปกครองคณะสงฆ์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน และ ๒) ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของพระสังฆาธิการ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านวุฒิทางการศึกษาสายสามัญของพระสังฆาธิการผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พรรษา วุฒิทางการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม และตำแหน่งพระสังฆาธิการ ไม่มีผลทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่าง^{๑๘๒}

^{๑๘๑} พระมหาไถ่รุ่ง รุจิธมโม, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๘๒} พระหัตถ์สนัย ปริบุญโณ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดสงขลา”, *วิทยานพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

พระครูปลัดเจริญ สุวิโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการด้านการศึกษาสงเคราะห์ในจังหวัดสมุทรสงคราม” จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการด้านการศึกษาสงเคราะห์ในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการด้านการศึกษาสงเคราะห์ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านพรรษา และวุฒิการศึกษาทางธรรม มีผลทำให้ความเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการด้านการศึกษาสงเคราะห์ในจังหวัดสมุทรสงคราม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ วุฒิกิจศึกษาสามัญ และตำแหน่ง ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๘๓}

พระครูโสภณปทุมมากร (ชโล ธมฺมปาโล) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอภาชีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการปกครองสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ ด้านการเป็นธุระในการศึกษาอบรม และสั่งสอน พระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ และด้านให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ และ ๒) ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ อายุ พรรษา วุฒิกิจศึกษาสามัญ วุฒิกิจศึกษาทางธรรม ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ตำบลที่อยู่ของพระสังฆาธิการ และสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ และตำบลที่อยู่ของพระสังฆาธิการต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีพรรษา วุฒิกิจศึกษาสามัญ วุฒิกิจศึกษาทางธรรม ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๘๔}

^{๑๘๓} พระครูปลัดเจริญ สุวิโร, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการด้านการศึกษาสงเคราะห์ในจังหวัดสมุทรสงคราม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๘๔} พระครูโสภณปทุมมากร (ชโล ธมฺมปาโล), “ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ศักดา ภาคจันทิก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของ พระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ผลการศึกษาพบว่า ๑) พระภิกษุมีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้าน ปัญญา : การพัฒนาปัญญา (๓.๗๐) รองลงมา คือด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ (๓.๖๘) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม (๓.๖๕) ตามลำดับ ๒) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พระภิกษุที่มีอายุ วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน พระภิกษุที่มีพรรษา และวุฒิการศึกษาทางธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธเป็นไปตามสมมติฐาน และ ๓) ข้อเสนอแนะของพระภิกษุเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์พบว่า ด้านศีล : การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมพระสังฆาธิการควรสนับสนุนให้พระสงฆ์ในการปกครองหมั่นศึกษาในการท่องพระปาติโมกข์และความหมายให้มากขึ้นควรให้พระสงฆ์ช่วยเป็นหูเป็นตาแทนพระวินายการเพื่อความสงบเรียบร้อยด้านการปฏิบัติวินัยของพระภิกษุสามเณร และควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับโทษของการฉ้อฉลอาหารที่เป็นเนื้อสัตว์ดิบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข ด้านสมาธิ : การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจพระสังฆาธิการควรให้กำลังใจในการศึกษาและแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของการศึกษาพระสังฆาธิการควรให้ความสนใจในการอบรมสั่งสอนพระสงฆ์ในการปกครอง รวมไปถึงจุดเล็กจุดน้อยที่อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อจิตใจของพระสงฆ์ และควรจัดหากิจกรรมเบา ๆ ให้พระสงฆ์บวชใหม่ได้ปฏิบัติเพื่อการปรับตัวที่ค่อยเป็นค่อยไป ด้านปัญญา : การพัฒนาปัญญาพระสังฆาธิการควรฝึกฝนให้พระสงฆ์ในการปกครองได้หมั่นเวียนการเป็นผู้นำการทำวัตรสวดมนต์เพื่อความชำนาญพระสังฆาธิการควรมีการพูดคุยสั่งสอนเรื่องการเรียนพระธรรมวินัยแก่พระสงฆ์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการควรหาวิธีการแก้ไขร่วมกับคณะสงฆ์ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น^{๑๘๕}

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการ คือ ภิกษุที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการปกครองในระดับต่าง ๆ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ในเขตของตนโดยเป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน และมีภารกิจประจำ คือ ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี อนึ่ง พระสังฆาธิการนี้มีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญาด้วย

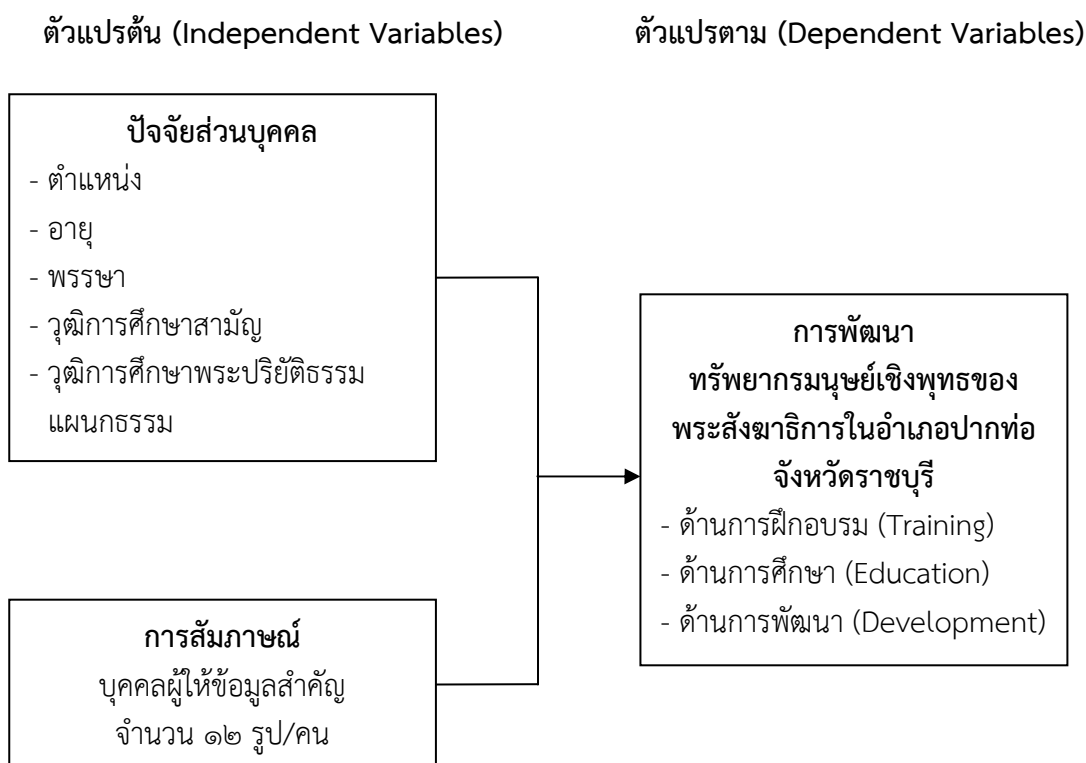
^{๑๘๕} ศักดา ภาคจันทิก, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิด ของ **ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler)**^{๑๘๖} ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการฝึกอบรม (Training) ๒) ด้านการศึกษา (Education) และ ๓) ด้านการพัฒนา (Development) ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒.๓



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๘๖}ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) อ้างใน นิสตาร์ก เวชยานนท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ, หน้า ๓๑๒.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร (Population)/

ประชากร (Population) ได้แก่ พระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน ๕๘๓ รูป^๑

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากการโดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)^๒ ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕

^๑สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากท่อ, สถิติภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕ พุทธศักราช ๒๕๕๙, (ราชบุรี: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากท่อ, ๒๕๖๐), หน้า ๑-๔. (ถ่ายเอกสารเย็บเล่ม).

^๒คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย : Basic Statistics and Research, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๒๒๘.

สูตร	n	$=$	$\frac{N}{1 + N(e)^2}$
เมื่อ	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	e	คือ	เปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (๐.๐๕)
แทนค่า	n	$=$	$\frac{๕๘๓}{๑ + ๕๘๓(๐.๐๕)^2}$
		$=$	๒๓๗.๒๓ หรือ ๒๓๘ รูป

จากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยมีประชากรเป็นพระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน ๕๘๓ รูป จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓๘ รูป จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น ๑๐ กลุ่ม ตามสังกัดตำบล แล้วจึงแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ๒๓๘ รูป ออกเป็น ๑๐ กลุ่ม ตามสัดส่วน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ดังนี้^๓

สูตร	n_i	$=$	$\frac{N_i}{N} \times n$
เมื่อ	n_i	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วย
	N_i	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
	N	คือ	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	n	คือ	จำนวนประชากรในแต่ละหน่วย

ตัวอย่าง การขนาดกลุ่มตัวอย่างจากพระสงฆ์ ตำบลปากท่อ จำนวน ๑๑๐ รูป ได้แก่

$$n_i = \frac{๒๓๘}{๕๘๓} \times ๑๑๐$$

$$= ๔๔.๙๐ \text{ หรือ } ๔๕ \text{ รูป}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ ตำบลปากท่อ คือ ๔๕ รูป

จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้จากการคำนวณ ซึ่งแสดงไว้ในตารางที่ ๓.๑

^๓กัลยา วานิชย์บัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙.

ตารางที่ ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสังกัดตำบล

ที่	ตำบล	ประชากร (รูป)	กลุ่มตัวอย่าง (รูป)
๑	ตำบลปากท่อ	๑๑๐	๔๕
๒	ตำบลทุ่งหลวง	๑๐๐	๔๑
๓	ตำบลบ่อกระดาน	๑๖	๗
๔	ตำบลปากท่อ	๖๑	๒๕
๕	ตำบลป่าไผ่	๑๔	๖
๖	ตำบลยางหัก	๙๔	๓๘
๗	ตำบลวังมะนาว	๓๗	๑๕
๘	ตำบลวัดยางงาม	๒๐	๘
๙	ตำบลวันดาว	๑๑	๔
๑๐	ตำบลหนองกระทุ่ม	๖๕	๒๖
๑๑	ตำบลห้วยยางโทน	๒๔	๑๐
๑๒	ตำบลอ่างหิน	๓๑	๑๓
	รวม	๕๘๓	๒๓๘

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๒ กลุ่ม รวมทั้งสิ้น ๑๒ รูป/คน ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ บรรพชิต จำนวน ๖ รูป ได้แก่

- ๑) พระครูโอภาสพัฒนกิจ ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอปากท่อ
วัดวังมะนาว อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
- ๒) พระครูสุภัทรญาณนิวิฐ์ เจ้าคณะอำเภอปากท่อ
วัดปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
- ๓) พระครูพิพัฒน์จริยาภรณ์ รองเจ้าคณะอำเภอปากท่อ
วัดหนองกระทุ่ม อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
- ๔) พระครูโสภณธรรมาภิบาล เจ้าคณะตำบลปากท่อ-ดอนทราย
วัดหนองระกำ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
- ๕) พระครูภาวนาอินทวงศ์,ดร. เจ้าอาวาส
วัดหนองบัวหึ่ง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
- ๖) พระครูใบฎีกาอลงกร อลงกริ เลขาธิการเจ้าคณะตำบลอ่างหิน
วัดทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

กลุ่มที่ ๒ คฤหัสถ์ จำนวน ๖ คน ได้แก่

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| ๑) นายประทีป นทีทวีวัฒน์ | นายอำเภอปากท่อ |
| ๒) นายลือชา วงศ์เปี่ยม | ปลัดอำเภอปากท่อ |
| ๓) ร.ท.คะนองเดช ฤทธิ์ล้ำเลิศ | ไวยาวัจกรวัดปากท่อ |
| | อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๔) นางไล จิตเลิศ | ไวยาวัจกรวัดหนองระกำ |
| | อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๕) นายแก้ว นะสีโต | ไวยาวัจกรวัดหนองบัวหึง |
| | อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๖) นายณัฐวุฒิ โคสุต | ไวยาวัจกรวัดทุ่งหลวง |
| | อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- ๑) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- ๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
- ๔) สร้างเครื่องมือ
- ๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- ๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- ๗) ปรับปรุงแก้ไข
- ๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปริญญานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน ประกอบด้วย

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูสังฆรักษ์ทรงพรพรณ ชยทตฺโต, ดร.

อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผศ.ดร.พิเชฐ ทังโต

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)^๕ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ ๐.๖๐-๑.๐๐ และมีบางข้อให้ค่าไม่เหมาะสม จึงปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพระสงฆ์ที่ไม่ใช่ประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี) จำนวน ๓๐ รูป เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๘๓๕

๔) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

^๕ กัลยา วานิชย์บัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔๓-๒๔๔.

๓.๓.๓ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา ระดับชั้น และผลการเรียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวม ๓ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

- ๑) ด้านการฝึกอบรม (Training) มีคำถามทั้งหมด ๑๐ ข้อ
- ๒) ด้านการศึกษา (Education) มีคำถามทั้งหมด ๑๐ ข้อ
- ๓) ด้านการพัฒนา (Development) มีคำถามทั้งหมด ๑๐ ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง ความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สำหรับในตอนที่ ๒ นี้มี การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๕ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐-๕.๐๐ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๔๙ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

^๕ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

(๒) แบบสัมภาษณ์ (Interview)

แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

๑) ขอหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม ในพื้นที่เป้าหมาย

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๔.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ (Interview)

๑) ขอหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิ การศึกษามัธยม และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” นี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t- distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F- distribution)
SS	แทน	ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีจำนวน จำนวน ๒๓๘ รูป และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๒ รูป/คน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๒๓๘)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
๑. ตำแหน่ง		
พระสังฆาธิการ	๕๓	๒๒.๒๗
พระภิกษุทั่วไป	๑๘๕	๗๗.๗๓
รวม	๒๓๘	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๙๕	๓๙.๙๒
๓๑-๔๐ ปี	๕๒	๒๑.๘๕
๔๑-๕๐ ปี	๔๐	๑๖.๘๑
๕๑-๖๐ ปี	๓๓	๑๓.๘๗
มากกว่า ๖๐ ปี	๑๘	๗.๕๖
รวม	๒๓๘	๑๐๐.๐๐
๓. พรรษา		
๑-๑๐ พรรษา	๑๕๒	๖๓.๘๗
๑๑-๒๐ พรรษา	๔๑	๑๗.๒๓
๒๑-๓๐ พรรษา	๓๑	๑๓.๐๓
๓๑-๔๐ พรรษา	๑๒	๕.๐๔
มากกว่า ๔๐ พรรษา	๒	.๘๔
รวม	๒๓๘	๑๐๐.๐๐
๔. วุฒิการศึกษาสามัญ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๘๔	๗๗.๓๑
ปริญญาตรี	๔๑	๑๗.๒๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๓	๕.๔๖
รวม	๒๓๘	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
๔. วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม		
ไม่มีวุฒิแผนกธรรม	๕๗	๒๓.๙๕
นักธรรมชั้นตรี	๖๔	๒๖.๘๙
นักธรรมชั้นโท	๓๔	๑๔.๒๙
นักธรรมชั้นเอก	๘๓	๓๔.๘๗
รวม	๒๓๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นพระภิกษุทั่วไป จำนวน ๑๘๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๓ มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๙๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙๒ มีพรรษา ๑-๑๐ พรรษา จำนวน ๑๕๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๗ มีวุฒิการศึกษาสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๘๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓๑ และมีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมระดับนักธรรมชั้นเอก จำนวน ๘๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๗

๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม

(n = ๒๓๘)

ที่	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ พระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านการฝึกอบรม	๓.๔๗	๐.๗๐๙	ปานกลาง
๒	ด้านการศึกษา	๓.๔๕	๐.๖๔๑	ปานกลาง
๓	ด้านการพัฒนา	๓.๔๔	๐.๖๑๕	ปานกลาง
ภาพรวม		๓.๔๕	๐.๖๐๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ พระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม

(n = ๒๓๘)

ข้อ	ด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมต่าง ๆ	๓.๖๑	๐.๘๓๘	มาก
๒	มีโครงการจัดฝึกอบรมและสนับสนุนการรับรู้ถึงข้อมูลในการอบรมโครงการนั้น	๓.๔๕	๐.๘๗๔	ปานกลาง
๓	มีการวางแผนเตรียมการในการฝึกอบรมหรือการประกอบของผู้เตรียมการอบรมได้	๓.๔๕	๐.๙๐๗	ปานกลาง
๔	มีการดำเนินการฝึกอบรมเองและให้ผู้มีความสามารถร่วมดำเนินการฝึกอบรมนั้นๆ	๓.๓๙	๐.๙๐๒	ปานกลาง
๕	มีการติดตามนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ให้การอบรมได้	๓.๔๕	๐.๙๓๐	ปานกลาง
๖	มีการประเมินความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้าฝึกอบรมและการประกอบของการประเมินความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในทัศนคติของคณะสงฆ์ได้	๓.๔๘	๐.๘๔๕	ปานกลาง
๗	มีการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ	๓.๓๒	๐.๙๕๘	ปานกลาง
๘	มีการให้ความสำคัญในการฝึกอบรมหรือประโยชน์ในการอบรมมากขึ้นได้	๓.๔๖	๐.๙๒๖	ปานกลาง
๙	มีการยึดมั่นหลักการในการอบรมตลอดการฝึกอบรมนั้นด้วย	๓.๕๑	๐.๘๙๔	มาก
๑๐	มีการนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ให้การอบรมได้	๓.๕๗	๐.๘๗๗	มาก
รวม		๓.๔๗	๐.๗๐๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ มีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๗ มีการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๒

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ พระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา

(n = ๒๓๘)

ข้อ	ด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีการนำทิศทางขององค์กรมากำหนดแนวทางในการศึกษาต่อศาสนบุคคล	๓.๕๒	๐.๗๘๙	มาก
๒	มีการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการการศึกษาต่อของศาสนบุคคล	๓.๓๙	๐.๗๙๑	ปานกลาง
๓	มีการส่งเสริมศาสนบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในอนาคต ในส่วนของการศึกษานอกระบบ	๓.๕๒	๐.๘๒๕	มาก
๔	มีการเตรียมศาสนบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถในอนาคต โดยการศึกษาในระบบ	๓.๔๗	๐.๘๓๐	ปานกลาง
๕	มีการเตรียมศาสนบุคคลให้มีความสามารถในอนาคต โดยการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	๓.๔๕	๐.๘๕๙	ปานกลาง
๖	มีการให้ข้อมูลแหล่งการศึกษาแก่ศาสนบุคคล	๓.๔๔	๐.๙๑๑	ปานกลาง
๗	มีการให้ความสำคัญในการศึกษาต่อของศาสนบุคคล	๓.๔๕	๐.๘๙๗	ปานกลาง
๘	มีการให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงความต้องการศึกษาของศาสนบุคคล	๓.๔๘	๐.๘๕๐	ปานกลาง
๙	มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ศาสนบุคคลการศึกษาตามความต้องการของตนเอง	๓.๔๓	๐.๘๒๘	ปานกลาง
๑๐	มีการให้ทุนการศึกษาแก่ศาสนบุคคล	๓.๓๗	๐.๙๘๐	ปานกลาง
รวม		๓.๔๕	๐.๖๔๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ มีการนำทิศทางขององค์กรมากำหนดแนวทางในการศึกษาต่อศาสนบุคคล และข้อ ๓ มีการส่งเสริมศาสนบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในอนาคต ในส่วนของการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๑๐ มีการให้ทุนการศึกษาแก่ศาสนบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๗

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ
พระสงฆ์ในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา

(n = ๒๓๘)

ข้อ	ด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีการจัดทำหรือวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับ บุคลิกลักษณะและความสามารถของศาสนบุคคล	๓.๓๙	๐.๘๕๙	ปานกลาง
๒	มีการจัดทำหรือวางแผนพัฒนาให้บุคลากรแต่ละ คนให้มีความก้าวหน้าในงาน	๓.๓๙	๐.๘๐๓	ปานกลาง
๓	มีการส่งเสริมให้ศาสนบุคคลมีความรู้ ความ สามารถในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	๓.๓๙	๐.๘๓๔	ปานกลาง
๔	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในตำแหน่ง	๓.๓๔	๐.๘๘๑	ปานกลาง
๕	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถใน ด้านการบริหาร	๓.๕๓	๐.๘๓๐	มาก
๖	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถใน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	๓.๔๒	๐.๘๐๖	ปานกลาง
๗	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถใน ด้านความประพฤติ	๓.๕๓	๐.๘๐๙	มาก
๘	มีการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของ ศาสน บุคคล	๓.๔๒	๐.๘๒๗	ปานกลาง
๙	มีการให้ความสำคัญกับการใช้หลักการ/หลักธรรม ทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาศาสนบุคคล	๓.๕๓	๐.๘๕๕	มาก
๑๐	มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน	๓.๔๕	๐.๙๐๗	ปานกลาง
รวม		๓.๔๔	๐.๖๑๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสงฆ์ในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๕ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร, ข้อ ๗ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในด้านความประพฤติ และข้อ ๙ มีการให้ความสำคัญกับการใช้หลักการ/หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาศาสนบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๔ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๔

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิ การศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ตามสมมติฐานการวิจัย ทั้ง ๕ ข้อ ได้แก่

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๕๓	๓.๕๓	๐.๖๗๓	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๘๕	๓.๔๓	๐.๕๘๔	ปานกลาง
รวม	๒๓๘	๓.๔๕	๐.๖๐๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ตารางที่ ๔.๗ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๕๓	๓.๕๓	๐.๖๗๓	๑.๐๐๑	๐.๓๒๐
พระภิกษุทั่วไป	๑๘๕	๓.๔๓	๐.๕๘๔		

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๕๓	๓.๕๔	๐.๖๙๗	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๘๕	๓.๔๕	๐.๗๑๓	ปานกลาง
รวม	๒๓๘	๓.๔๗	๐.๗๐๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗

ตารางที่ ๔.๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๕๓	๓.๕๔	๐.๖๙๗	๐.๘๕๘	๐.๓๙๒
พระภิกษุทั่วไป	๑๘๕	๓.๔๕	๐.๗๑๓		

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๕๓	๓.๕๔	๐.๗๓๙	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๘๕	๓.๔๓	๐.๖๑๐	ปานกลาง
รวม	๒๓๘	๓.๔๕	๐.๖๔๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๕๓	๓.๕๔	๐.๗๓๙	๐.๙๗๖	๐.๓๓๒
พระภิกษุทั่วไป	๑๘๕	๓.๔๓	๐.๖๑๐		

จากตารางที่ ๔.๑๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พระสังฆาธิการ	๕๓	๓.๕๒	๐.๗๔๗	มาก
พระภิกษุทั่วไป	๑๘๕	๓.๔๒	๐.๕๗๑	ปานกลาง
รวม	๒๓๘	๓.๔๔	๐.๖๑๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔

ตารางที่ ๔.๑๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
พระสังฆาธิการ	๕๓	๓.๕๒	๐.๗๔๗	๐.๙๒๘	๐.๓๕๗
พระภิกษุทั่วไป	๑๘๕	๓.๔๒	๐.๕๗๑		

จากตารางที่ ๔.๑๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๙๕	๓.๔๙	๐.๖๐๓	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๕๒	๓.๕๓	๐.๕๘๑	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๐	๓.๓๙	๐.๖๑๙	ปานกลาง
๕๑-๖๐ ปี	๓๓	๓.๓๓	๐.๖๕๙	ปานกลาง
มากกว่า ๖๐ ปี	๑๘	๓.๔๓	๐.๕๕๘	ปานกลาง
รวม	๒๓๘	๓.๔๕	๐.๖๐๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๙๕	๔	๐.๒๗๔	๐.๗๔๖	๐.๕๖๒
ภายในกลุ่ม	๘๕.๕๒๓	๒๓๓	๐.๓๖๗		
รวม	๘๖.๖๑๘	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๑๕ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๙๕	๓.๕๓	๐.๗๑๐	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๕๒	๓.๕๗	๐.๖๙๘	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๐	๓.๓๖	๐.๗๕๐	ปานกลาง
๕๑-๖๐ ปี	๓๓	๓.๓๕	๐.๗๑๔	ปานกลาง
มากกว่า ๖๐ ปี	๑๘	๓.๓๒	๐.๖๑๐	ปานกลาง
รวม	๒๓๘	๓.๔๗	๐.๗๐๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗

ตารางที่ ๔.๑๗ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๒๑	๔	๐.๕๕๕	๑.๑๐๗	๐.๓๕๔
ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๘๒๑	๒๓๓	๐.๕๐๑		
รวม	๑๑๙.๐๔๒	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๙๕	๓.๔๙	๐.๖๓๖	มาก
๓๑-๔๐ ปี	๕๒	๓.๕๗	๐.๖๒๑	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๔๐	๓.๓๗	๐.๖๑๔	ปานกลาง
๕๑-๖๐ ปี	๓๓	๓.๒๗	๐.๗๒๘	ปานกลาง
มากกว่า ๖๐ ปี	๑๘	๓.๔๓	๐.๕๗๖	ปานกลาง
รวม	๒๓๘	๓.๔๕	๐.๖๔๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๔๖	๔	๐.๕๖๒	๑.๓๗๗	๐.๒๔๓
ภายในกลุ่ม	๙๕.๐๔๘	๒๓๓	๐.๔๐๘		
รวม	๙๗.๒๙๔	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๑๙ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐-๓๐ ปี	๙๕	๓.๔๔	๐.๖๑๕	ปานกลาง
๓๑-๔๐ ปี	๕๒	๓.๔๖	๐.๕๙๕	ปานกลาง
๔๑-๕๐ ปี	๔๐	๓.๔๓	๐.๖๑๓	ปานกลาง
๕๑-๖๐ ปี	๓๓	๓.๓๘	๐.๖๗๕	ปานกลาง
มากกว่า ๖๐ ปี	๑๘	๓.๕๔	๐.๖๑๑	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๔	๐.๖๑๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔

ตารางที่ ๔.๒๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๓๑	๔	๐.๐๘๓	๐.๒๑๖	๐.๙๒๙
ภายในกลุ่ม	๘๙.๑๘๔	๒๓๓	๐.๓๘๓		
รวม	๘๙.๕๑๕	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๒๑ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑-๑๐ พรรษา	๑๕๒	๓.๔๐	๐.๖๐	ปานกลาง
๑๑-๒๐ พรรษา	๔๑	๓.๔๘	๐.๕๔	ปานกลาง
๒๑-๓๐ พรรษา	๓๑	๓.๕๐	๐.๖๘	มาก
๓๑-๔๐ พรรษา	๑๒	๓.๘๒	๐.๕๗	มาก
มากกว่า ๔๐ พรรษา	๒	๔.๓๓	๐.๑๔	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๕	๐.๖๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๓๕	๔	๐.๙๓๔	๒.๖๒๕*	๐.๐๓๕
ภายในกลุ่ม	๘๒.๘๘๓	๒๓๓	๐.๓๕๖		
รวม	๘๖.๖๑๘	๒๓๗			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๔

ตารางที่ ๔.๒๔ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา				
		๑-๑๐ พรรษา	๑๑-๒๐ พรรษา	๒๑-๓๐ พรรษา	๓๑-๔๐ พรรษา	มากกว่า ๔๐ พรรษา
		๓.๔๐	๓.๔๘	๓.๕๐	๓.๘๒	๔.๓๓
๑-๑๐ พรรษา	๓.๔๐		-๐.๐๘	-๐.๑๐	-๐.๔๒*	-๐.๙๓*
๑๑-๒๐ พรรษา	๓.๔๘			-๐.๐๒	-๐.๓๔	-๐.๘๕*
๒๑-๓๐ พรรษา	๓.๕๐				-๐.๓๒	-๐.๘๓
๓๑-๔๐ พรรษา	๓.๘๒					-๐.๕๑
มากกว่า ๔๐ พรรษา	๔.๓๓					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษา ๑-๑๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษา ๓๑-๔๐ พรรษา และมากกว่า ๔๐ พรรษา อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ขณะเดียวกัน พระสงฆ์ที่มีพรรษา ๑๑-๒๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษามากกว่า ๔๐ พรรษา อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑-๑๐ พรรษา	๑๕๒	๓.๔๒	๐.๗๓	ปานกลาง
๑๑-๒๐ พรรษา	๔๑	๓.๔๖	๐.๖๐	ปานกลาง
๒๑-๓๐ พรรษา	๓๑	๓.๕๔	๐.๗๔	มาก
๓๑-๔๐ พรรษา	๑๒	๓.๘๒	๐.๖๔	มาก
มากกว่า ๔๐ พรรษา	๒	๔.๔๕	๐.๐๗	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๗	๐.๗๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗

ตารางที่ ๔.๒๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๓๖	๔	๐.๙๘๔	๑.๙๙๒	๐.๐๙๗
ภายในกลุ่ม	๑๑๕.๑๐๗	๒๓๓	๐.๔๙๔		
รวม	๑๑๙.๐๔๓	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๒๖ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑-๑๐ พรรษา	๑๕๒	๓.๔๑	๐.๖๔	ปานกลาง
๑๑-๒๐ พรรษา	๔๑	๓.๔๘	๐.๖๐	ปานกลาง
๒๑-๓๐ พรรษา	๓๑	๓.๔๕	๐.๗๐	ปานกลาง
๓๑-๔๐ พรรษา	๑๒	๓.๗๘	๐.๖๐	มาก
มากกว่า ๔๐ พรรษา	๒	๔.๓๕	๐.๒๑	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๕	๐.๖๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ตารางที่ ๔.๒๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๒๙๓	๔	๐.๘๒๓	๒.๐๔๐	๐.๐๙๐
ภายในกลุ่ม	๙๔.๐๐๒	๒๓๓	๐.๔๐๓		
รวม	๙๗.๒๙๕	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๒๘ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามพรรษา

พรรษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑-๑๐ พรรษา	๑๕๒	๓.๓๗	๐.๕๙	ปานกลาง
๑๑-๒๐ พรรษา	๔๑	๓.๕๐	๐.๕๕	มาก
๒๑-๓๐ พรรษา	๓๑	๓.๕๑	๐.๗๓	มาก
๓๑-๔๐ พรรษา	๑๒	๓.๘๖	๐.๖๓	มาก
มากกว่า ๔๐ พรรษา	๒	๔.๒๐	๐.๑๔	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๔	๐.๖๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๙ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามพรรษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔

ตารางที่ ๔.๓๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามพรรษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๗๓	๔	๑.๐๙๓	๒.๙๙๒*	๐.๐๒๐
ภายในกลุ่ม	๘๕.๑๔๒	๒๓๓	๐.๓๖๕		
รวม	๘๙.๕๑๕	๒๓๗			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๑

ตารางที่ ๔.๓๑ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามพรรษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

พรรษา	$\bar{X}$	พรรษา				
		๑-๑๐ พรรษา	๑๑-๒๐ พรรษา	๒๑-๓๐ พรรษา	๓๑-๔๐ พรรษา	มากกว่า ๔๐ พรรษา
		๓.๓๗	๓.๕๐	๓.๕๑	๓.๘๖	๔.๒๐
๑-๑๐ พรรษา	๓.๓๗		-๐.๑๓	-๐.๑๔	-๐.๔๙*	-๐.๘๓
๑๑-๒๐ พรรษา	๓.๕๐			-๐.๐๑	-๐.๓๖	-๐.๖๙
๒๑-๓๐ พรรษา	๓.๕๑				-๐.๓๕	-๐.๖๘
๓๑-๔๐ พรรษา	๓.๘๖					-๐.๓๔
มากกว่า ๔๐ พรรษา	๔.๒๐					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษา ๑-๑๐ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษา ๓๑-๔๐ พรรษา อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๘๔	๓.๓๘	๐.๕๙๕	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๔๑	๓.๗๔	๐.๖๐๔	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๓	๓.๖๕	๐.๔๒๕	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๕	๐.๖๐๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓๒ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ตารางที่ ๔.๓๓ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๔.๙๘๑	๒	๒.๔๙๐	๗.๑๖๙**	๐.๐๐๑
ภายในกลุ่ม	๘๑.๖๓๗	๒๓๕	๐.๓๔๗		
รวม	๘๖.๖๑๘	๒๓๗			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๓ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๔

ตารางที่ ๔.๓๔ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาสามัญ	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษาสามัญ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๓๘	๓.๗๔	๓.๖๕
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๘		-๐.๓๖**	-๐.๒๗
ปริญญาตรี	๓.๗๔			๐.๐๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๕			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๘๔	๓.๓๘	๐.๗๐๘	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๔๑	๓.๗๙	๐.๖๘๒	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๓	๓.๖๘	๐.๔๘๒	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๗	๐.๗๐๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓๕ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗

ตารางที่ ๔.๓๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๕.๙๗๐	๒	๒.๙๘๕	๖.๒๐๔**	๐.๐๐๒
ภายในกลุ่ม	๑๑๓.๐๗๒	๒๓๕	๐.๔๘๑		
รวม	๑๑๙.๐๔๒	๒๓๗			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๖ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๗

ตารางที่ ๔.๓๗ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาสามัญ	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษาสามัญ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๓๘	๓.๗๙	๓.๖๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๘		-๐.๔๑**	-๐.๓๐
ปริญญาตรี	๓.๗๙			๐.๑๑
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๘			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๗ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๘๔	๓.๓๙	๐.๖๔๕	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๔๑	๓.๖๘	๐.๖๓๔	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๓	๓.๖๑	๐.๓๙๙	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๕	๐.๖๔๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ตารางที่ ๔.๓๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๗๐	๒	๑.๕๘๕	๓.๙๕๘*	๐.๐๒๐
ภายในกลุ่ม	๙๔.๑๒๔	๒๓๕	๐.๔๐๑		
รวม	๙๗.๒๙๔	๒๓๗			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๙ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๔๐

ตารางที่ ๔.๔๐ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาสามัญ	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษาสามัญ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๓๙	๓.๖๘	๓.๖๑
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๙		-๐.๒๙*	-๐.๒๒
ปริญญาตรี	๓.๖๘			๐.๐๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๑			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

วุฒิการศึกษาสามัญ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๘๔	๓.๓๕	๐.๕๘๒	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๔๑	๓.๗๕	๐.๖๖๑	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๓	๓.๖๘	๐.๕๘๐	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๔	๐.๖๑๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔๑ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔

ตารางที่ ๔.๔๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๖.๑๑๓	๒	๓.๐๕๗	๘.๖๑๒**	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๘๓.๔๐๒	๒๓๕	๐.๓๕๕		
รวม	๘๙.๕๑๕	๒๓๗			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๔๒ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๔๓

ตารางที่ ๔.๔๓ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

วุฒิการศึกษาสามัญ	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษาสามัญ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๓๕	๓.๗๕	๓.๖๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๕		-๐.๔๐**	-๐.๓๓
ปริญญาตรี	๓.๗๕			๐.๐๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๘			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๔๓ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา ในระดับน้อยกว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญปริญญาตรี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิแผนกธรรม	๕๗	๓.๔๔	๐.๖๒๐	ปานกลาง
นักธรรมชั้นตรี	๖๔	๓.๔๐	๐.๖๖๓	ปานกลาง
นักธรรมชั้นโท	๓๔	๓.๔๒	๐.๕๘๓	ปานกลาง
นักธรรมชั้นเอก	๘๓	๓.๕๑	๐.๕๕๙	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๕	๐.๖๐๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔๔ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ตารางที่ ๔.๔๕ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๐๔	๓	๐.๑๖๘	๐.๔๕๗	๐.๗๑๓
ภายในกลุ่ม	๘๖.๑๑๓	๒๓๔	๐.๓๖๘		
รวม	๘๖.๖๑๘	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๔๕ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิแผนกธรรม	๕๗	๓.๔๓	๐.๗๔๖	ปานกลาง
นักธรรมชั้นตรี	๖๔	๓.๓๙	๐.๗๕๖	ปานกลาง
นักธรรมชั้นโท	๓๔	๓.๕๓	๐.๗๑๘	มาก
นักธรรมชั้นเอก	๘๓	๓.๕๓	๐.๖๔๓	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๗	๐.๗๐๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔๖ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗

ตารางที่ ๔.๔๗ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๙๘๙	๓	๐.๓๓๐	๐.๖๕๓	๐.๕๘๑
ภายในกลุ่ม	๑๑๘.๐๕๓	๒๓๔	๐.๕๐๕		
รวม	๑๑๙.๐๔๒	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๔๗ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิแผนกธรรม	๕๗	๓.๔๕	๐.๖๕๒	ปานกลาง
นักธรรมชั้นตรี	๖๔	๓.๔๐	๐.๖๙๕	ปานกลาง
นักธรรมชั้นโท	๓๔	๓.๔๕	๐.๖๐๗	ปานกลาง
นักธรรมชั้นเอก	๘๓	๓.๔๙	๐.๖๑๐	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๕	๐.๖๔๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔๘ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ตารางที่ ๔.๔๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๔๔	๓	๐.๑๑๕	๐.๒๗๗	๐.๘๔๒
ภายในกลุ่ม	๙๖.๙๕๐	๒๓๔	๐.๔๑๔		
รวม	๙๗.๒๙๔	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๔๙ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ไม่มีวุฒิแผนกธรรม	๕๗	๓.๔๔	๐.๕๙๒	ปานกลาง
นักธรรมชั้นตรี	๖๔	๓.๔๓	๐.๖๕๒	ปานกลาง
นักธรรมชั้นโท	๓๔	๓.๒๘	๐.๖๒๒	ปานกลาง
นักธรรมชั้นเอก	๘๓	๓.๕๒	๐.๕๙๔	มาก
รวม	๒๓๘	๓.๔๔	๐.๖๑๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕๐ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔

ตารางที่ ๔.๕๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา จำแนกตามวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๗๓	๓	๐.๔๕๘	๑.๒๑๕	๐.๓๐๕
ภายในกลุ่ม	๘๘.๑๔๒	๒๓๔	๐.๓๗๗		
รวม	๘๙.๕๑๕	๒๓๗			

จากตารางที่ ๔.๕๑ แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๒ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	t	F	Sig.	ผลการทดสอบ	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	๑.๐๐๑	-	๐.๓๒๐	-	✓
สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	-	๐.๗๔๖	๐.๕๖๒	-	✓
สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	-	๒.๖๒๕*	๐.๐๓๕	✓	-
สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาสายสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	-	๗.๑๖๙**	๐.๐๐๑	✓	-
สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	-	๐.๔๕๗	๐.๗๑๓	-	✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๒ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ พรรษา มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ การศึกษาสายสามัญ มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ และการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ไม่พบความแตกต่าง

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open-Ended) วิเคราะห์เป็นความเรียงประกอบตาราง ดังนี้

๔.๔.๑ ด้านการฝึกอบรม

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ขาดการประเมินผลที่ดี ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยที่มีดำเนินการอยู่ในปัจจุบันบ้าง คือ การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น	๑. ควรมีการวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งก่อนการเข้ารับการอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว
๒. ผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ของคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ เป็นบุคลากรภายในอำเภอ มิได้เป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ทุกโครงการใช้วิทยากรชุดเดียวกัน ไม่ว่าจะป็นโครงการประเภทใดก็ตาม	๒. ควรใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร
๓. การจัดอบรมแก่บุคลากรของคณะสงฆ์ทั้งในระดับตำบล หรือระดับอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นการอบรมในระยะเวลาเพียง ๑ วัน หรือมากที่สุดก็เพียง ๔ วัน คือ การอบรมก่อนการสอบธรรมสนามหลวง ซึ่งการจัดอบรมในระยเวลาน้อยนี้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ได้ตามความมุ่งหมายหรือตามวัตถุประสงค์ได้	๓. ควรจัดทำหลักสูตรการอบรมทั้งในระยะสั้นระยะกลาง และระยะยาว

๔.๔.๒ ด้านการศึกษา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การให้ทุนสำหรับใช้ในการศึกษาของภิกษุและสามเณรมีสัดส่วนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับทุนการศึกษาของเด็กนักเรียนในสถานศึกษาต่าง ๆ ในลักษณะทุนสงเคราะห์ทางการศึกษา	๑. ควรสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรเพิ่มขึ้น
๒. การส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรในปัจจุบันเป็นการดำเนินงานตามนโยบายหน่วยเหนือ	๒. ควรสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล

๔.๔.๓ ด้านการพัฒนา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ไม่มีแผนพัฒนาศาสนบุคคลทั้งในระยะสั้นซึ่งเป็นแผนในลักษณะที่เรียกว่าแผนปฏิบัติการประจำปี และไม่มีแผนระยะยาวในลักษณะแผนกลยุทธ์	๑. ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
๒. คณะสงฆ์ขาดงบประมาณในการพัฒนาศาสนบุคคล ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเป็นการพัฒนาที่ไม่มีทิศทาง กล่าวคือ พัฒนาตามงบประมาณที่มี ฉะนั้น เมื่อขาดงบประมาณ จึงหยุดดำเนินการ ดังนั้น การพัฒนาในลักษณะนี้จึงเป็นการพัฒนาที่ไม่สามารถทำให้เกิดความยั่งยืนได้	๒. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพศาสนบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๒ รูป/คน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|---|
| ๑) พระครูโอภาสพัฒนกิจ | ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอปากท่อ
วัดวังมะนาว อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๒) พระครูสุภัทรญาณนิวิฐ | เจ้าคณะอำเภอปากท่อ
วัดปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๓) พระครูพิพัฒน์จริยาภรณ์ | รองเจ้าคณะอำเภอปากท่อ
วัดหนองกระทุ่ม อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๔) พระครูโสภณธรรมาภิบาล | เจ้าคณะตำบลปากท่อ-ดอนทราย
วัดหนองระกำ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๕) พระครูภาวนาอินทวงศ์,ดร. | เจ้าอาวาส
วัดหนองบัวหึ่ง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๖) พระครูใบฎีกาอลงกร อลงกรโ | เลขานุการเจ้าคณะตำบลอ่างหิน
วัดทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๗) นายประทีป นทีทวีวัฒน์ | นายอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๘) นายลือชา วงศ์เปี่ยม | ปลัดอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๙) ร.ท.คณนงเดช ฤทธิ์ล้ำเลิศ | ไวยาวัจกรวัดปากท่อ
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๑๐) นางไล จิตเลิศ | ไวยาวัจกรวัดหนองระกำ
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๑๑) นายแก้ว นະສິໂຕ | ไวยาวัจกรวัดหนองบัวหึ่ง
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| ๑๒) นายณัฐวุฒิ โคฮุด | ไวยาวัจกรวัดทุ่งหลวง
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๒ รูป/คน เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีรายละเอียด ดังนี้

๔.๕.๑ ด้านการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม พบว่า

- ๑) การฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ต้องทำตั้งแต่แรกเข้า ภายหลังจากที่อุปสมบทเป็นพระภิกษุในทันที^๑
- ๒) การอบรมเป็นนิตยให้เป็นหน้าที่ของอุปัชฌาย์ครูบาอาจารย์ที่วัด ส่วนการฝึกอบรมในลักษณะ เฉพาะกิจต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์^๒
- ๓) ด้านการฝึกอบรม ต้องปรับทัศนคติของพระสังฆาธิการก่อนเป็นอันดับแรก ให้ตระหนักว่าทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด สำคัญยิ่งกว่าเงินงบประมาณ^๓
- ๔) จุดมุ่งหมายของการอบรมต้องชัดเจน เพื่อจะได้วัดผลได้เมื่อเสร็จการอบรม^๔
- ๕) การจัดการฝึกอบรมถวายความรู้ จำเป็นต้องมีการเปิดรับแนวคิดสมัยใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตาม แนวคิดนั้น ๆ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์^๕
- ๖) กรณีเร่งด่วน คือ การอบรมให้พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้มองการณ์ไกล ทนต่อโลก หมั่นศึกษา และรู้จักใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเอื้อต่อการจรรโลงพระศาสนา^๖
- ๗) การฝึกอบรมต้องสามารถสร้างความศรัทธาให้กับคนรุ่นใหม่ ให้กันหน้าเข้าวัดฟัง^๗
- ๘) การจัดการอบรมควรกำหนดเป็นโครงการมีวัตถุประสงค์ ระยะเวลา และสถานที่ให้ชัดเจน^๘
- ๙) ควรมีแผนการดำเนินงานหรือหากมีแผนอยู่แล้ว ควรเผยแพร่ให้ญาติโยมได้รับรู้รับทราบด้วย^๙
- ๑๐) การฝึกอบรม ควรเน้นการฝึกอบรมให้เข้าใจหน้าที่ของความเป็นสมณะ โดยการเสริมเพิ่มความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง^{๑๐}

^๑ พระครูโสภาสพัฒนกิจ, ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดวังมะนาว อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๒ พระครูสุภัทรญาณนิวิฐ, เจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐.

^๓ พระครูพิพัฒน์จริยาภรณ์, รองเจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดหนองกระทุ่ม อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๔ พระครูโสภณธรรมาภิบาล, เจ้าคณะตำบลปากท่อ-ดอนทราย วัดหนองระกำ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^๕ พระครูภาวนาอินทวงศ์,ดร., เจ้าอาวาสวัดหนองบัวหึ่ง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^๖ พระครูใบฎีกาอลงกร อลงกรโ, เลขานุการเจ้าคณะตำบลอ่างหิน วัดทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๑.

^๗ นายประทีป นทีทวีวัฒน์, นายอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๑.

^๘ นายลือชา วงศ์เปี่ยม, ปลัดอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๑.

^๙ ร.ท.ชนะเดช ฤทธิ์ล้ำเลิศ, ไวยาวัจกรวัดปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๒๗ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๑๐} นางไล จิตเลิศ, ไวยาวัจกรวัดหนองระกำ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

๑๑) ด้านการฝึกอบรมควรจัดการศึกษาอบรมตามแนวทางศาสนาและพื้นฐานวัฒนธรรมของไทย ให้เข้าใจบทบาทของตนเองที่มีต่อชุมชนและสังคม^{๑๑}

๑๒) สิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมแต่ละครั้ง อาจเป็นผลลัพธ์ตามความมุ่งหมายของโครงการนั้น ๆ แต่ประการสำคัญที่ควรมีการจัดฝึกอบรมเป็นระยะ คือ การสร้างหรือบำรุงขวัญกำลังใจพระภิกษุสามเณร นั้นเอง^{๑๒}

๔.๕.๒ ด้านการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา พบว่า

๑) การศึกษาหลัก คือ พระธรรมวินัย อย่างน้อยต้องให้เรียนนักธรรมทุกระดับ^{๑๓}

๒) ด้านการศึกษา ต้องส่งเสริมและสนับสนุนทั้งในส่วนของการศึกษาทางธรรมและการศึกษาทางโลกควบคู่กันไป^{๑๔}

๓) ด้านการศึกษา ควรสนับสนุนการ ศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง ๒ แห่ง เพื่อพัฒนาศาสนบุคคลให้เป็นผู้ทรงความรู้ทั้งในทางโลกและทางธรรม^{๑๕}

๔) การศึกษาปริยัติธรรมแผนกบาลีควรมีการส่งเสริมให้มากกว่านี้ และควรกระตุ้นให้พระเณรที่บวชเข้ามา เห็นความสำคัญของการศึกษาด้านนี้^{๑๖}

๕) ด้านการศึกษา ต้องดำเนินการในระยะยาว ต้องมีแผนงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นแผนงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวด้วย^{๑๗}

๖) ต้องจัดตั้งกองทุนเพื่อการ ศึกษาของพระสังฆาธิการในอำเภอ และเมื่อบุคลากรสำเร็จการศึกษา มีความรู้ความสามารถก็ควรให้การยกย่อง และสนับสนุนให้กลับมาพัฒนาส่งเสริมรุ่นหลังหรือกลับมาทำงานให้คณะสงฆ์ ต่อไป^{๑๘}

๗) การพัฒนาจำเป็นต้องเป็นการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาการขาดทายาททางธรรม หรือขาดศาสนทายาท^{๑๙}

^{๑๑}นายแก้ว นະสีโต, ไวยาวัจกรวัดหนองบัวหึง อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๑๒}นายณัฐวุฒิ โคสุต, ไวยาวัจกรวัดทุ่งหลวง อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๑๓}พระครูโอภาสพัฒนกิจ, ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภopakทอ วัดวังมะนาว อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี, ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๔}พระครูสุภัทรญาณนิวิฐ, เจ้าคณะอำเภopakทอ วัดปากทอ อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐.

^{๑๕}พระครูพิพัฒน์จริยาภรณ์, รองเจ้าคณะอำเภopakทอ วัดหนองกระทุ่ม อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖}พระครูโสภณธรรมาภิบาล, เจ้าคณะตำบลปากทอ-ดอนทราย วัดหนองระกำ อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗}พระครูภาวนาอินทวงศ์,ดร., เจ้าอาวาสวัดหนองบัวหึง อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๑๘}พระครูใบฎีกาอลงกร อลงกรโ, เลขานุการเจ้าคณะตำบลอ่างหิน วัดทุ่งหลวง อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๑๙}นายประทีป นทีทวีวัฒน์, นายอำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๑.

๘) ด้านการศึกษา ควรสร้างหลักสูตรสำหรับพระภิกษุสามเณรที่มีบทรืบทอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และต้องสำเร็จเป็นบุคลากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ทางธรรมะได้เป็นอย่างดี^{๒๐}

๙) ด้านการศึกษา ต้องมีการเตรียมศาสนบุคคลให้มีความสามารถ รองรับความต้องการของสังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต^{๒๑}

๑๐) พระสังฆาธิการอาจต้องระดมทุนจากผู้มีจิตศรัทธา เพราะงบประมาณจากฝ่ายคณะสงฆ์คงไม่เพียงพอ^{๒๒}

๑๑) การศึกษาที่พึงประสงค์ ต้องผลิตบุคลากรที่ดีมีความเข้าใจวัฒนธรรมไทยอย่างแท้จริง^{๒๓}

๑๒) สิ่งที่ต้องทำโดยเร่งด่วนก่อนที่จะส่งเสริมการศึกษาให้กับพระภิกษุสามเณร คือ สำรวจความต้องการ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการในทางปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม^{๒๔}

๔.๕.๓ ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา พบว่า

๑) การพัฒนาต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการทางพระพุทธศาสนา ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นในเชิงคุณภาพ^{๒๕}

๒) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต้องดำเนินการให้สอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ มหาเถรสมาคมเป็นผู้กำหนดนโยบาย และองค์กรสงฆ์ทุกระดับการปกครองก็สนองรับตามนโยบายนั้นโดยเคร่งครัด^{๒๖}

๓) การพัฒนาเร่งด่วน คือ การปรับคตินของพระสังฆาธิการให้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาเป็นอันดับแรก^{๒๗}

๔) การพัฒนาต้องกระทำทั้งทางรูปธรรมและนามธรรม กล่าวคือ พัฒนาทางกายภาพ ให้บุคลากรเป็นสมณะที่สง่างาม และพัฒนาทางจิตใจ คือ พัฒนาคุณภาพทางจิต^{๒๘}

^{๒๐} นายลือชา วงศ์เปี่ยม, ปลัดอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๒๑} ร.ท.คณองเดช ฤทธิ์ล้ำเลิศ, ไวยาวัจกรวัดปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๒๗ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๒๒} นางไล จิตเลิศ, ไวยาวัจกรวัดหนองระกำ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓} นายแก้ว นະสีโต, ไวยาวัจกรวัดหนองบัวหึง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๒๔} นายณัฐวุฒิ โคสุต, ไวยาวัจกรวัดทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๒๕} พระครูโอภาสพัฒนกิจ, ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดวังมะนาว อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖} พระครูสุภัทธานานินวิฐ, เจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐.

^{๒๗} พระครูพิพัฒน์จริยาภรณ์, รองเจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดหนองกระทุ่ม อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๒๘} พระครูโสภณธรรมาภิบาล, เจ้าคณะตำบลปากท่อ-ดอนทราย วัดหนองระกำ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

- ๕) กระบวนการพัฒนาจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงเป็นระยะ^{๒๙}
- ๖) พระสังฆาธิการทุกระดับต้องยึดถือธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา^{๓๐}
- ๗) การพัฒนาต้องเป็นการกระทำในเชิงรุก โดยใช้การศึกษาเป็นตัวนำ^{๓๑}
- ๘) พระสังฆาธิการต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๙) พระสังฆาธิการควรส่งเสริมให้บุคลากรสงฆ์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในงานคณะสงฆ์^{๓๒}
- ๑๐) การพัฒนา ต้องพัฒนาให้ได้ผลลัพธ์เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ คือ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทางความประพฤติแก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง^{๓๓}
- ๑๑) การพัฒนา ต้องมีการปรับปรุงแบบการดำเนินการโดยเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ให้เป็นปัจจุบัน ให้ทันโลกทันเหตุการณ์^{๓๔}
- ๑๒) ในเบื้องต้นศาสนบุคคลทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองก่อนเป็นอันดับแรก และฝ่ายคณะสงฆ์จะต้องให้การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ศาสนบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีโอกาสทำงานพิสูจน์ตนเอง^{๓๕}

^{๒๙} พระครูภาวนาอินทวงศ์,ดร., เจ้าอาวาสวัดหนองบัวหึง อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๓๐} พระครูใบฎีกาอลงกร อลงกรโร, เลขานุการเจ้าคณะตำบลอ่างหิน วัดทุ่งหลวง อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๓๑} นายประทีป นทีทวีวัฒน์, นายอำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๑.

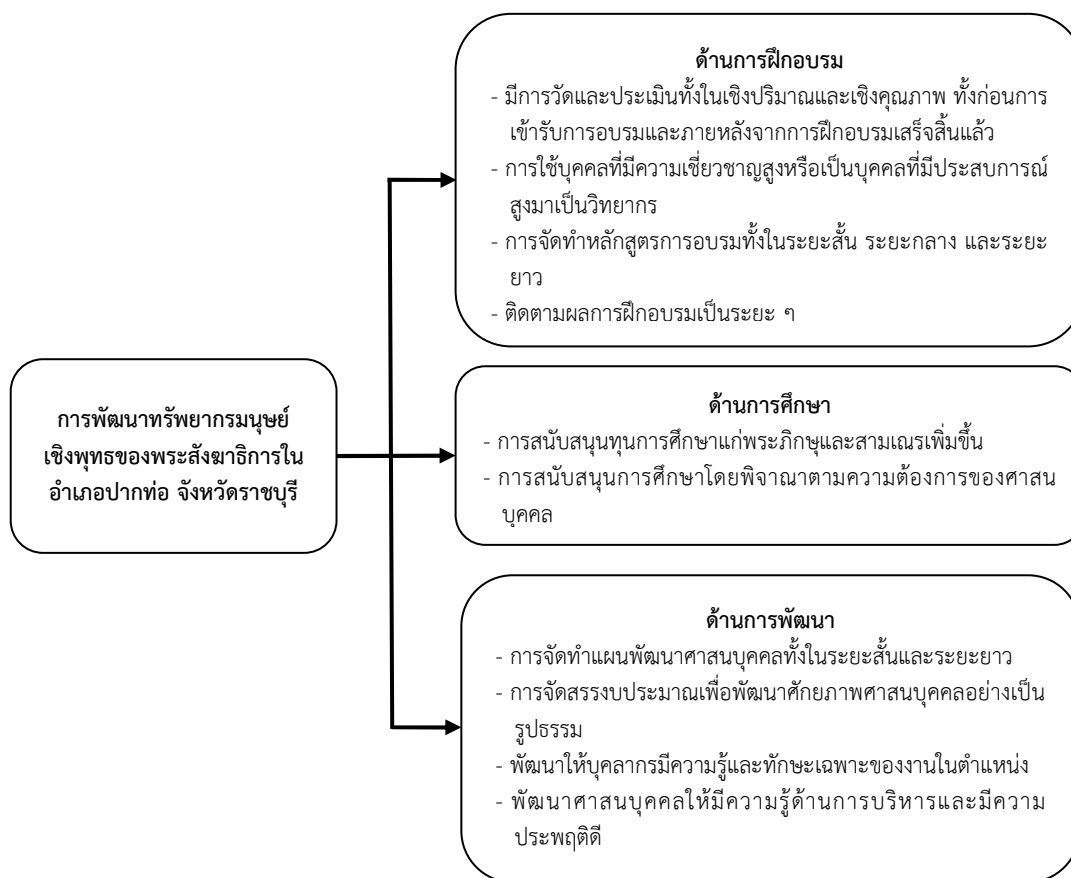
^{๓๒} ร.ท.คะนองเดช ฤทธิ์ล้ำเลิศ, ไวยาวัจกรวัดปากท้อ อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี, ๒๗ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๓๓} นางไล จิตเลิศ, ไวยาวัจกรวัดหนองระกำ อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.

^{๓๔} นายแก้ว นະสีโต, ไวยาวัจกรวัดหนองบัวหึง อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี, ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.

^{๓๕} นายณัฐวุฒิ โคสุต, ไวยาวัจกรวัดทุ่งหลวง อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๑.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๑ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี^{๓๖}

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งก่อนการเข้ารับการอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว, การใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร, การจัดทำหลักสูตรการอบรมและติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ

ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรเพิ่มขึ้น และการสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล

ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาศาสนบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว, การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพศาสนบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม และพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง

^{๓๖} จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย.

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี (๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากพระสงฆ์ที่สังกัดวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน ๒๓๘ รูป โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และในส่วนของวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๒ รูป/คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ สรุป

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุป

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นพระภิกษุทั่วไป จำนวน ๑๘๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๓ มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๙๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๙๒ มีพรรษา ๑-๑๐ พรรษา จำนวน ๑๕๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๗ มีวุฒิการศึกษาสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๘๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓๑ และมีวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมระดับนักธรรมชั้นเอก จำนวน ๘๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๗

๕.๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

(๑) ด้านการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ มีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๗ มีการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๒

(๒) ด้านการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ มีการนำทิศทางขององค์กรมากำหนดแนวทางในการศึกษาต่อศาสนบุคคล และข้อ ๓ มีการส่งเสริมศาสนบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในอนาคต ในส่วนของการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๑๐ มีการให้ทุนการศึกษาแก่ศาสนบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๗

(๓) ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๕ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการจัดการบริหาร, ข้อ ๗ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการวัดความประพฤติ และข้อ ๙ มีการให้ความสำคัญกับการใช้หลักการ/หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาศาสนบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ ๔ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๔

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ พรรษา มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ การศึกษาสายสามัญ มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ และการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ไม่พบความแตกต่าง

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี พบว่า

(๑) ด้านการฝึกอบรม

ปัญหา อุปสรรค พบว่า

๑) ขาดการประเมินผลที่ดี ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยที่มีดำเนินการอยู่ในปัจจุบันบ้าง คือ การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น

๒) ผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ของคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ เป็นบุคลากรภายในอำเภอ มิได้เป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ทุกโครงการใช้วิทยากรชุดเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นโครงการประเภทใดก็ตาม

๓) การจัดอบรมแก่บุคลากรของคณะสงฆ์ทั้งในระดับตำบล หรือระดับอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นการอบรมในระยะเวลาเพียง ๑ วัน หรือมากที่สุดก็เพียง ๔ วัน คือ การอบรมก่อนการสอบธรรมสนามหลวง ซึ่งการจัดอบรมในระยเวลาน้อยนี้ ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ได้ตามความมุ่งหมายหรือตามวัตถุประสงค์ได้

ข้อเสนอแนะ พบว่า

๑) ควรมีการวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งก่อนการเข้ารับการอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว

๒) ควรใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร

๓) ควรจัดทำหลักสูตรการอบรมทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

(๒) ด้านการศึกษา

ปัญหา อุปสรรค พบว่า

๑) การให้ทุนสำหรับใช้ในการศึกษาของภิกษุและสามเณรมีสัดส่วนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับทุนการศึกษาของเด็กนักเรียนในสถานศึกษาต่าง ๆ ในลักษณะทุนสงเคราะห์ทางการศึกษา

๒) การส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรในปัจจุบันเป็นการดำเนินงานตามนโยบายหน่วยเหนือ

ข้อเสนอแนะ พบว่า

๑) ควรสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรเพิ่มขึ้น

๒) ควรสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล

(๓) ด้านการพัฒนา

ปัญหา อุปสรรค พบว่า

๑) ไม่มีแผนพัฒนาศาสนบุคคลทั้งในระยะสั้นซึ่งเป็นแผนในลักษณะที่เรียกว่าแผนปฏิบัติการประจำปี และไม่มีแผนระยะยาวในลักษณะแผนกลยุทธ์

๒) คณะสงฆ์ขาดงบประมาณในการพัฒนาศาสนบุคคล ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเป็นการพัฒนาที่ไม่มีทิศทาง กล่าวคือ พัฒนาตามงบประมาณที่มี ฉะนั้น เมื่อขาดงบประมาณ จึงหยุดดำเนินการ ดังนั้น การพัฒนาในลักษณะนี้จึงเป็นการพัฒนาที่ไม่สามารถทำให้เกิดความยั่งยืนได้

ข้อเสนอแนะ พบว่า

๑) ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

๒) ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพ ศาสนบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

๕.๒ อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” มีประเด็นสำคัญซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำเป็นต้องปรับคติและแนวคิดบางประการ โดยหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลหรือที่เรียกว่า ศาสนทายาท ซึ่งเป็นผู้สืบทอดอายุพระพุทธศาสนาในภายใน โดยนัยนี้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และเตรียมพร้อมรองรับความก้าวหน้าไปสู่ระดับสูงขึ้น ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิภาพ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่จะได้รับการพัฒนา คือ ประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์การคณะสงฆ์ นั่นเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระครูปลัดสุทธศักดิ์ วิริยโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม” จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนามนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา หมายถึงการเป็นผู้ฝึกตนตามหลักศีลธรรม พระพุทธเจ้าทรงฝึกพระองค์เองได้อย่างประเสริฐแล้วทรงฝึกผู้อื่น ตามบุคคลผู้ฝึกตนจะสามารถพัฒนาตนให้เป็นผู้มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิภาพ^๑ และสอดคล้องกับที่ พระมหาดำเนิน จิตวิริโย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการจังหวัดแพร่” จากผลการวิจัยพบว่า มีการธำรงรักษาบุคคล โดยได้ประชุมหาแนวคิดจากพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะตำบลขึ้นไป เพื่อกำหนดนโยบายการธำรงรักษาบุคคล ตั้งกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือพระภิกษุที่อายุพรรษามาก ชราภาพ ให้ความสำคัญและความเสมอภาคยุติธรรมแก่พระสังฆาธิการจังหวัดแพร่ และมีการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติบุคคลที่มีผลงานดีเด่น^๒

^๑พระครูปลัดสุทธศักดิ์ วิริยโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^๒พระมหาดำเนิน จิตวิริโย (หมายดี), “การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการจังหวัดแพร่”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

(๑) ด้านการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ มีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑ แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีการตั้งเป้าหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพว่า ด้านการฝึกอบรม ควรเน้นการฝึกอบรมให้เข้าใจหน้าที่ของความเป็นสมณะ โดยการเสริมเพิ่มความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง ตามหลักสิกขา ๓ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ต้องเพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ตามหลักของ ศีล สมาธิ และปัญญา ก็คือการพัฒนาในด้านร่างกาย ในด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่นให้ดียิ่งขึ้น^๓

(๒) ด้านการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๑ มีการนำทิศทางขององค์กรมากำหนดแนวทางในการศึกษาต่อศาสนบุคคล แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือศาสนบุคคลของพระพุทธศาสนา โดยมีการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทาง มีวิธีการดำเนินงานโดยสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือหรือนโยบายของมหาเถรสมาคมซึ่งเป็นองค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ สอดคล้องกับข้อมูลที่เชิงคุณภาพว่า ด้านการศึกษา ต้องมีการเตรียมศาสนบุคคลให้มีความสามารถรองรับความต้องการของสังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และต้องสำเร็จเป็นบุคลากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ทางธรรมะได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนามนุษย์ที่ดีจะต้องมีธรรมะเป็นพื้นฐาน อำนาจให้เกิดคุณค่าในทางมนุษยธรรม มีเป้าหมายเพื่อเป็นการแก้ปัญหาของมนุษย์ โดยมีรูปแบบการปฏิบัติรวมลงในไตรสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาทางร่างกาย วาจา จิต และปัญญา ที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้ทุกระดับชั้น ระดับสังคม เพื่อพัฒนามนุษย์ให้ได้บรรลุจุดหมายของชีวิตและประโยชน์ต่าง ๆ^๔

^๓พระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๔พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร, “ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

(๓) ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๕ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร ข้อ ๗ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในด้านความประพฤติ และข้อ ๙ ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของศาสนบุคคล แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีแนวคิดในการเปิดโอกาสให้บุคลากรรุ่นต่อไปได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมทั้งความรู้ ประสบการณ์ และทักษะการบริหาร โดยส่งเสริมให้ศาสนบุคคลได้ฝึกฝนทักษะในการทำงานหรือสั่งสมประสบการณ์ ทั้งในส่วนของประสบการณ์ตรง และประสบการณ์รอง นั้นเอง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพว่า พระสังฆาธิการทุกระดับต้องยึดถือ ธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา ดังกล่าวนี้อ สอดคล้องกับที่ โอวาท สุธาวา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือข่าย บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด (เอไอเอ)” จากผล การวิจัยพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน โดยมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบอย่างเปิดเผย^๕

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่ง อายุ พรรษา วุฒิ การศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ตามสมมติฐานการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

(๑) ตำแหน่ง

พระสงฆ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พระสังฆาธิการอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เปิดโอกาสให้บุคลากรทางพระพุทธศาสนาทุก ๆ ระดับ ได้มีโอกาสรับการฝึกอบรมหรือเข้ารับการศึกษ เพื่อพัฒนาตนเองได้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อ สอดคล้องกับที่ พระมหาปัญญา กิตติเมโธ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ” ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งของกรมสารวัตรทหารเรือ มีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน^๖

^๕โอวาท สุธาวา, “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือข่าย บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด (เอไอเอ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^๖พระมหาปัญญา กิตติเมโธ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

(๒) อายุ

พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พระสังฆาธิการอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เปิดโอกาสให้บุคลากรทางพระพุทธศาสนาทุกราย ได้มีโอกาสรับการฝึกอบรม หรือเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลทำให้ประชากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน^๗

(๓) พรรษา

พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เนื่องจาก พระสงฆ์ที่พรรษามาก หรืออุปสมบทมาเป็นระยะเวลานาน สามารถปรับตัวรับวัฒนธรรมขององค์กร คณะสงฆ์ อันจะส่งผลให้เอื้อต่อการพัฒนาในเชิงทัศนคติ ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านพรรษา จึงทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ ศักดา ภาคจันทิก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” จากผลการศึกษาพบว่า พระภิกษุที่มีพรรษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม แตกต่างกัน^๘

(๕) การศึกษาสายสามัญ

พระสงฆ์ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เนื่องจาก ศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปิดเป็นหลักสูตรให้ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยทั่วไป ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาสายสามัญ จึงทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับที่ พระมหาประยงค์ โสมสารี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา” จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา มีผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๙

^๗พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๘ศักดา ภาคจันทิก, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๙พระมหาประยงค์ โสมสารี, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

(๕) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

พระสงฆ์ที่มีการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์ จัดการเรียนการสอนโดยให้พระภิกษุสามเณรได้เรียนร่วมกันภายใต้สิ่งแวดล้อมเดียวกัน จึงอาจเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการมีทัศนคติร่วมกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จึงทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้อย่างสอดคล้องกับที่ พระหัตถ์สนธิ์ ปริบุญโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดสงขลา” จากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านวุฒิทางการศึกษาทางธรรม มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน^{๑๐}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ดังนี้

- ๑) ควรมีการวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งก่อนการเข้ารับการอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว
- ๒) ควรใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร
- ๓) ควรจัดทำหลักสูตรการอบรมทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
- ๔) ควรสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรเพิ่มขึ้น
- ๕) ควรสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล
- ๖) ควรจัดทำแผนพัฒนาศาสนบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- ๗) ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพศาสนบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลขององค์กรคณะสงฆ์ตามหลักไตรสิกขา
- ๒) การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศาสนทายาทในพระพุทธศาสนา
- ๓) การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบโครงการฝึกอบรมบุคลากรทางพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยแลนด์ ๔.๐

^{๑๐} พระหัตถ์สนธิ์ ปริบุญโณ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดสงขลา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กนก แสนประเสริฐ. ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

กรรณิการ์ แสงรัตน์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

กิริติ ยศยิ่งยง. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๘.

กัจจิม ชีระกาญจน์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. ขอนแก่น: คลังนาวิทยา, ๒๕๔๓.

แก้ว ชิตตะขบ. รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี (ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

คณะวิชาการ The Justice Group. ประมวลกฎหมาย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พีรภาส จำกัด, ๒๕๕๑.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สถิติเบื้องต้นและการวิจัย : Basic Statistics and Research. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

จีระ หงส์ลดารมภ์. แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๓๑. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๐.

ฉันทนา จันทร์บรรจง. จิตวิทยาการบริหาร. พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๔๕.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- เชาว์ โรจนแสง. แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑.
- ฉาน ตรรกวิจารณ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑. พิมพ์ครั้งที่ ๒. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.
- ณัฐพันธ์ เขจรันนทน์. การบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็นยูเคชั่น, ๒๕๔๕.
- ดนัย เทียนพุฒ. ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- ดนัย เทียนพุฒ. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- ทิตนา แคมมณี. ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.
- _____. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖.
- ธีรยุทธ พึ่งเพียร และสุรพล สุษะพรหม. การบริหารงานบุคคลและวิชาความถนัดเชิงวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, ๒๕๔๖.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.
- _____. บทความวิชาการ HR. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.
- บรรยงค์ ไตรจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น, ๒๕๔๖.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร. กรุงเทพมหานคร: บรรณาการ, ๒๕๔๑.
- ป. หลงสมบูรณ์. พจนานุกรม มคอ-ไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๖.
- ประกอบ กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., ๒๕๔๓.
- ฝ่ายวิชาการภาษาไทย บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน). พจนานุกรมไทยฉบับทันสมัยและสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน) ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- _____. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิษณุ, ๒๕๔๒.
- พินิจดา วีระชาติ. การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๔๒.
- _____. การศึกษา : เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑.
- _____. การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙.
- _____. การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๓๙.
- _____. จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๓๙.
- _____. ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐.
- _____. ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- _____. ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- พระนารถเกราะ และพระมหาติปิฎกภูผาภยเถระ รจนา. มลีนทพญหอนฤทธา-ภิกขา. ตรวจชำระโดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิญญาน, ๒๕๔๑.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐.
- _____. คนไทยสู่ยุคไอที และปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย, ๒๕๕๐.
- _____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๘. นนทบุรี: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๓.
- _____. พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙.
- _____. ศึกษา ผักฝน พัฒนาตนให้สูงสุด. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์, ๒๕๔๘.
- _____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๓.
- พระพรหมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโม). พิธีมอบประกาศนียบัตรหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระพุทธโฆสเถระ รจนา. **คัมภีร์วิสุทธิมรรค**. แปลและเรียบเรียงโดย สมเด็จพระพุทธาจารย์ (อาจ อาสโภ). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง จำกัด, ๒๕๔๖.
- พระไพศาล วิสาโล. **การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๒.
- พระมหาสนอง ปจฺโจปการี. **ความรู้เบื้องต้นการบริหารรัฐกิจ**. นครปฐม: รุ่งศิลป์การพิมพ์, ๒๕๕๐.
- พิทยา บวรวัฒนา. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสฬการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- พิภพ วังเงิน. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น, ๒๕๔๗.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๐.
- พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ). **การศึกษาสมบูรณ์แบบ: คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด**, (กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.
- _____. **พจนานุกรมธรรมของพุทธทาส**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, มปป..
- _____. **พุทธศาสนาคืออะไร**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาจัดพิมพ์, ๒๕๔๒.
- _____. **วิธีแก้ปัญหาชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงธรรม, มปป.
- _____. **หลักพุทธธรรมของพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๒.
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๒.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัทศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖.
- วรณารถ แสงมณี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พริ้นต์ติ้ง, ๒๕๔๗.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช, ๒๕๔๙.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐.
- สนธยา พลศรี. **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. **การบริหารงานบุคคล**. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๔๔.
- สมคิด บางโม. **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์, ๒๕๔๕.
- สมาน รังสียกฤษฎ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สาคร สุขศรีวงศ์. การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: บริษัท จี.พี. ไฮเบอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๒.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. **คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ. **การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.
- สิทธิพันธ์ พุทธหนู. **ทฤษฎีพัฒนาการเมือง**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๑.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๕๐.
- สุจิตรา จันทนา. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๙.
- สุจิตรา ธนानันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : วี. เจ. พรินติ้ง, ๒๕๔๖.
- สุภาพร พิศาลบุตร. **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓.
- เสน่ห์ จัยโต และคณะ. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗.
- เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.
- ไสว มาลาทอง. **คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.
- อนิวัช แก้วจำนง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒.
- อรุณ รักธรรม. **ทฤษฎีองค์การ : ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: สหยาบลิ้นกและการพิมพ์, ๒๕๔๐.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. **Career Development in Practice**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: เอช. อาร์. เซ็นเตอร์, ๒๕๔๘.
- อำนวย แสงสว่าง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา, ๒๕๔๐.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจน์วดี. **การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) บทความ :

กิตติ พชรวิชัย. “การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ”. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาหลักสูตรการเรียนรู้ และเทคนิคการฝึกอบรม เล่ม ๒ หน่วยที่ ๑๐. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). “หัวใจพระพุทธศาสนา”. พุทธจักร. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๔ (เมษายน ๒๕๕๐): ๑๐.

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ. “รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ”. ใน ประมวลสาระชุด วิชาการเรียนการสอน การฝึกอบรม และการพัฒนาสื่อการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ ๗. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕): ๑๐-๑๑.

(๓) งานวิจัย/วิทยานิพนธ์ :

ขวัญใจ โกมุตแดง. “ศึกษาการพัฒนาชีวิตตามหลักจักร ๔”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

จารุวรรณ บัวทุม. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษาสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรสาขาจังหวัดพิจิตร”. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

นิศารัตน์ เชาว์ปรีชา. “การพัฒนาการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑”. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระครูปลัดเจริญ สุวีโร. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการด้านการศึกษาสงเคราะห์ ในจังหวัดสมุทรสงคราม”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระครูปลัดสุศักดิ์ วิริยโร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระครูโสภณปทุมมากร (ชโล ธมฺมปาโล). “ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอ ภาษี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระมหาไถ่รุ่ง รุจิธมฺโม. “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหาดำเนิน จิตวิริโย (หมายดี). “การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ของพระสังฆาธิการ จังหวัดแพร่”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาประยงค์ โฆษการี. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมือง ฉะเชิงเทรา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระมหาปัญญา กิตติเมโธ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาพรสวรรค์ กิตติวิโร. “ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาสุทัศน์ ดิสุสรวาทิ, สมบูรณ์ บุญฤทธิ์, สุพรต บุญอ่อน, บุญนา จิมานัง และไฉไลฤดี ยุวนะศิริ. “แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระหัตสนัย ปริบุญโณ. “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดสงขลา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- ศักดิ์ดา ภาคจันทิก. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- เอกชัย ไชยดา. “การพัฒนากลยุทธ์การตลาดสำหรับสถาบันทางพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- โอวาท สุธาวา. “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล แอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากท่อ. ข้อมูลพระสังฆาธิการและวัดในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ภาค ๑๕. ราชบุรี: สำนักงานเจ้าคณะอำเภอปากท่อ, ๒๕๖๐. (เอกสารเย็บเล่ม).

(๕) เว็บไซต์ :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. บทความทางวิชาการ>ทุกหมวดหมู่. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent.php>. [๑ สิงหาคม ๒๕๖๐].
วิกิพีเดีย พจนานุกรมเสรี. อำเภอปากท่อ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอปากท่อ>. [๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๙].

(๕) การสัมภาษณ์ :

นางแต้ว นະสีโต. ไวยาวัจกรวัดหนองบัวหิง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.
นางไล จิตเลิศ. ไวยาวัจกรวัดหนองระกำ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.
นายณัฐวุฒิ โคสุต. ไวยาวัจกรวัดทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. ๒๘ มกราคม ๒๕๖๑.
นายประทีป นทีทวีวัฒน์. นายอำเภอปากท่อ. ๒๙ มกราคม ๒๕๖๑.
นายลือชา วงศ์เปี่ยม. ปลัดอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. ๒๙ มกราคม ๒๕๖๑.
พระครูใบฎีกาอลองกร อลงกรณ์. เลขาธิการเจ้าคณะตำบลอ่างหิน วัดทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. ๒๘ มกราคม ๒๕๖๑.
พระครูพิพัฒน์จริยาภรณ์. รองเจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดหนองกระทุ่ม อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. ๗ ธันวาคม ๒๕๖๐.
พระครูภาวนาอินทวงศ์,ดร.. เจ้าอาวาสวัดหนองบัวหิง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑.
พระครูสุภัทรญาณนิวัฐ. เจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐.
พระครูโสภณธรรมาภิบาล. เจ้าคณะตำบลปากท่อ-ดอนทราย วัดหนองระกำ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐.
พระครูโอภาสพัฒนกิจ. ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดวังมะนาว อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐.
ร.ท.คณองเดช ฤทธิ์ล้ำเลิศ. ไวยาวัจกรวัดปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. ๒๗ มกราคม ๒๕๖๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

๒. ภาษาอังกฤษ

G. Bohlander S. Snell and A. Sherman. **Managing Human Resources**. 12th Edition. Cincinnati OH: South-Western College, 2001.

George T. Milkovich and John W. Boudreau. **Human Resource Development**. 6th Edition. Boston: Homewood, 1991.

Harrey & Bowin. **Human Resources and Technology**. UK: Manchester University, 1996.

Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S.. **Managing human resources**. Mason, OH: South-Western Cengage Learning. 2009.

R. Wayne Mondy & Robert M. Noe. **Human Resource Management**. 9th Edition. NJ: Pearson Prentice Hall, 2005.

Swart J., Mann, C., Brown, S., & Price, A.. **Human resource development: Strategy and tactics**. Oxford, UK: Elsevier. 2005.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๔๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,มศ.ตร.

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สุจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์

ดร.อ. เพล้ง

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,มศ.ตร.
๑๒/๙/๒๕๖๐

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สุจิตโต

โทรติดต่อนอ.๐๙๙๔-๓๓๕๕-๓๕๙๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แพกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๕ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๔๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ขยเหตุโต,ดร.

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สุจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ขยเหตุโต, ดร.
๒๕ / ๙. ๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สุจิตโต
โทรติดต่อนอ.๐๙๙๔-๓๓๕๕-๓๕๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๔๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.พิเชฐ หังโต

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สุกจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๐๔๐๑/๑๖๕/๒๕๖๐
 อ.ค.ค.
 (ผศ.ดร.พิเชฐ หังโต)
 ๑๕ ก.ย. ๖๐

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สุกจิตโต
 โทรติดต่อนอ.๐๙๙-๓๓๕-๓๕๙๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๕ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๙๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สุจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสงฆ์ในการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สุจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๙๙-๓๓๕-๓๕๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๕ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ.๖๑๐๕.๒/๗๔๓

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สุจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สุจิตโต

โทรติดต่อนอ.๐๙๙-๓๓๕-๓๕๙๕

ตามาแจ้งให้รับทราบ

26 N.V. 60

ภาคผนวก ข
ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
ผู้วิจัย	พระอธิการคณินธิป สุกิตโต (ปานสง่า)

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

๑) พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร.	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๑
๒) พระครูสังฆรักษ์ทรงพรพรณ ชยทนต์, ดร.	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๒
๓) ผศ.ดร.พิเชฐ ทังโต	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓
๔) ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๔
๕) ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๕

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ด้านการฝึกอบรม (Training)								
๑	มีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมต่าง ๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีโครงการจัดฝึกอบรมและสนับสนุนการรับรู้ถึงข้อมูลในการอบรมโครงการนั้น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการวางแผนเตรียมการในการฝึกอบรมหรือการประกอบของผู้เตรียมการอบรมได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการดำเนินการฝึกอบรมเองและสอนให้กับผู้มีความสามารถในการดำเนินการของฝึกอบรมนั้นๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๕	มีการติดตามนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ให้การอบรมได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการประเมินความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้าฝึกอบรม และการประกอบของการประเมินความรู้ทักษะต่าง ๆ ในทัศนคติของคณะสงฆ์ได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีการให้ความสำคัญในการฝึกอบรมหรือประโยชน์ในการอบรมมากขึ้นได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	มีการยึดมั่นหลักการในการอบรมตลอดการฝึกอบรมนั้นด้วย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	มีการนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ให้การอบรมได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ด้านการศึกษา (Education)									
๑	มีการนำทิศทางขององค์กรมากำหนดแนวทางในการศึกษาต่อศาสนบุคคล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการการศึกษาต่อของศาสนบุคคล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการส่งเสริมศาสนบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถในการในอนาคตในส่วนของการศึกษานอกระบบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๔	มีการเตรียมศาสนบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถในการในอนาคต โดยการศึกษาในระบบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการเตรียมศาสนบุคคลให้มีความสามารถในการในอนาคต โดยการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการให้ข้อมูลแหล่งการศึกษาแก่ศาสนบุคคล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีการให้ความสำคัญในการศึกษาต่อของศาสนบุคคล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีการให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงความต้องการศึกษาของศาสนบุคคล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ศาสนบุคคลการศึกษาตามความต้องการของตนเอง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	มีการให้ทุนการศึกษาแก่ศาสนบุคคล	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๓. ด้านการพัฒนา (Development)									
๑	มีการจัดทำหรือวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของศาสนบุคคล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีการจัดทำหรือวางแผนพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนให้มีความก้าวหน้าในงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการส่งเสริมให้ศาสนบุคคลมีความรู้ ความสามารถในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๔	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการคุณสมบัติส่วนตัว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการประพฤติ	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๘	มีการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของ ศาสนบุคคล	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๙	มีการให้ความสำคัญกับการใช้หลักการ/หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนา ศาสนบุคคล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา [Alpha coefficient]

สารนิพนธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
ผู้วิจัย พระอธิการคณินธิป สุจิตฺโต (ปานสง่า)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	90.0667	487.5816	.7869	.9831
A2	89.9000	489.0586	.7624	.9832
A3	89.8000	480.3724	.8882	.9826
A4	89.8667	482.1195	.8485	.9828
A5	90.1000	488.7828	.7464	.9832
A6	90.0000	488.6207	.7769	.9831
A7	90.4667	479.4299	.8542	.9828
A8	89.8333	480.9713	.8937	.9826
A9	89.9667	477.8264	.8538	.9828
A10	89.8000	481.5448	.8242	.9829
B1	89.1333	506.1195	.3317	.9846
B2	89.8000	484.8552	.8091	.9830
B3	89.4000	486.4552	.8046	.9830
B4	89.3667	482.5161	.8295	.9829
B5	89.5333	480.2575	.8182	.9829
B6	89.5333	491.3609	.7891	.9831
B7	89.4667	473.7057	.8706	.9827
B8	89.8667	477.0851	.8439	.9828
B9	89.6000	484.9379	.8221	.9829
B10	89.6333	475.4126	.8202	.9830
C1	89.6667	484.0920	.8343	.9829
C2	89.6667	486.2989	.7759	.9831
C3	89.5000	488.2586	.8211	.9830
C4	89.4333	492.9437	.8170	.9831
C5	89.2667	489.3747	.8486	.9829
C6	89.5000	477.1552	.8835	.9826
C7	89.4000	479.9034	.8325	.9829
C8	89.5000	483.3621	.8706	.9827
C9	89.4667	480.4644	.8294	.9829
C10	89.7000	470.6310	.8686	.9828

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .9835

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามสการ พระครูสุภัทรญาณนิวาส เจ้าคณะอำเภอปากท่อ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สุกจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
 จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระสงฆ์ในการปกครองของ
 พระคุณท่านเพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวม
 ข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 จัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
 จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อ.คณิน
 พระครูสุภัทรญาณนิวาส

นามสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุนะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สุกจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๙-๓๓๕๔-๓๕๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลจำเริญ อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร ๓๖๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒๐-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามัสการ พระครูโอภาสพัฒนกิจ ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดวังมะนาว
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
 จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นามัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๙๙-๓๓๕๔-๓๕๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่เยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามัสการ พระครูสุภัทรญาณินิวิฐ เจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดวังปากท่อ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
 จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นามัสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๙๙-๓๓๕-๓๕๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามสกุล พระครูพัฒนจริยาภรณ์ รองเจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดหนองกระทุ่ม
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
 จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระครูพัฒนจริยาภรณ์
 รองเจ้าคณะอำเภอปากท่อ
 วัดหนองกระทุ่ม

นามสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุนะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๙๙-๓๓๕๕-๓๕๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่เย้า : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังษี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นามัสการ พระครูโสภณธรรมภิบาล เจ้าคณะตำบลปากท่อ-ดอนทราย วัดหนองระกำ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระครูโสภณธรรมภิบาล
นามัสการด้วยความเคารพ

พระครูโสภณธรรมภิบาล
(พระครูโสภณธรรมภิบาล)
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๙๙-๓๓๕-๓๕๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่อา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามสกุล พระครูภาวนาอินทวงศ์, ดร. เจ้าอาวาสวัดหนองบัวหึ่ง
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
 จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระครูภาวนาอินทวงศ์
 วัดหนองบัวหึ่ง

นามสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๙๙-๓๓๕๔-๓๕๔๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นามสกุล พระครูใบฎีกาอลงกร อลงกริ เลขานุการเจ้าคณะตำบลอ่างหิน วัดทุ่งหลวง
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
 จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
 ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสกราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ในหัตถ์พระครู
 พระครูใบฎีกาอลงกร อลงกริ
 เลขานุการเจ้าคณะตำบลอ่างหิน วัดทุ่งหลวง

นามสกราบด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุนะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๙๙๙-๓๓๕๔-๓๕๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายประทีป นทีทวีวัฒน์ นายอำเภอปากท่อ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สุกจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสงฆ์ในการในอำเภอปากท่อ จังหวัด
ราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(นายประทีป นทีทวีวัฒน์)
นายอำเภอปากท่อ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สุกจิตโต
โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๙-๓๓๔-๓๕๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน นายลือชา วงศ์เปี่ยม ปลัดอำเภอปากท่อ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
 จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

- อ.ก.ร.๕
 (นางเล็ก) วงศ์เปี่ยม
 ปลัดอำเภอ
 ๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๑

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๙๙-๓๓๕๔-๓๕๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน ไวยาวัจกรวัดปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
 จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
 ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
 วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒
 จ.ก. ด.ระยอง/๑๖ กฤษณาลำเจ็ฐ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุนะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๙๙-๓๓๕๕-๓๕๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ไวยาวัจกรวัดหนองระกำ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๖๓๑๐๕/๑๗

นพ.ป. จิตินันท์

โยธินันท์ วิเศษกิจ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๙๙๙-๓๓๕๕-๓๕๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ไวยาวัจกรวัดหนองบัวหึ่ง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

อ.คณินธิป ฉายา
ส.ค.ค.ค.
meilert h. h.
โดยทศพร กิ่งแก้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๙๙-๓๓๕๔-๓๕๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่เยื้อง : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ไวยาวัจกรวัดทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๐๒๐๕๐๒๒ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ
จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

วันดี ๑๐ กุมภาพันธ์

นาย ณัฐทิ ใจสวัสดิ์

ไวยาวัจกรวัดทุ่งหลวง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคณินธิป ฉายา สัจจิตโต

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๙๙๙-๓๓๓๕-๓๔๔๕

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ
 - ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
 - ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
๒. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นความลับ จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านโดยผู้วิจัยจะนำผลมาใช้ในการวิจัย เท่านั้น
๔. การตอบแบบสอบถามของท่านเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้

พระอธิการคณินธิ์ สุจิตโต (ปานสง่า)
นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

๑. ตำแหน่ง

- ☐ พระสังฆาธิการ
☐ พระภิกษุทั่วไป (ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการปกครอง)

๒. อายุ

- ☐ ๒๐-๓๐ ปี
☐ ๓๑-๔๐ ปี
☐ ๔๑-๕๐ ปี
☐ ๕๑-๖๐ ปี
☐ มากกว่า ๖๐ ปี

๓. พรรษา

- ☐ ๑-๑๐ พรรษา
☐ ๑๑-๒๐ พรรษา
☐ ๒๑-๓๐ พรรษา
☐ ๓๑-๔๐ พรรษา
☐ มากกว่า ๔๐ พรรษา

๔. วุฒิการศึกษาสามัญ

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๕. วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

- ☐ ไม่มีวุฒิแผนกธรรม
☐ นักธรรมชั้นตรี
☐ นักธรรมชั้นโท
☐ นักธรรมชั้นเอก

ตอนที่ ๒: แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ว่าอยู่ในระดับใด ตามความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๑. ด้านการฝึกอบรม (Training)					
๑	มีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมต่าง ๆ					
๒	มีโครงการจัดฝึกอบรมและสนับสนุนการรับรู้ถึงข้อมูลในการอบรมโครงการนั้น					
๓	มีการวางแผนเตรียมการในการฝึกอบรมหรือการประกอบของผู้เตรียมการอบรมได้					
๔	มีการดำเนินการฝึกอบรมเองและสอนให้กับผู้มีความสามารถในการดำเนินการของฝึกอบรมนั้นๆ					
๕	มีการติดตามนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ให้การอบรมได้					
๖	มีการประเมินความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้าฝึกอบรมและการประกอบของการประเมินความรู้ทักษะต่าง ๆ ในทัศนคติของคณะสงฆ์ได้					
๗	มีการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ					
๘	มีการให้ความสำคัญในการฝึกอบรมหรือประโยชน์ในการอบรมมากขึ้นได้					
๙	มีการยึดมั่นหลักการในการอบรมตลอดการฝึกอบรมนั้นด้วย					
๑๐	มีการนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ให้การอบรมได้					

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ พระสงฆ์ในการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๒. ด้านการศึกษา (Education)					
๑	มีการนำทิศทางขององค์กรมากำหนดแนวทางในการศึกษาต่อศาสนบุคคล					
๒	มีการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการการศึกษาต่อของศาสนบุคคล					
๓	มีการส่งเสริมศาสนบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในอนาคต ในส่วนของการศึกษานอกระบบ					
๔	มีการเตรียมศาสนบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในอนาคต โดยการศึกษาในระบบ					
๕	มีการเตรียมศาสนบุคคลให้มีความสามารถในอนาคต โดยการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
๖	มีการให้ข้อมูลแหล่งการศึกษาแก่ศาสนบุคคล					
๗	มีการให้ความสำคัญในการศึกษาต่อของศาสนบุคคล					
๘	มีการให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงความต้องการศึกษาของศาสนบุคคล					
๙	มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ศาสนบุคคลการศึกษาตามความต้องการของตนเอง					
๑๐	มีการให้ทุนการศึกษาแก่ศาสนบุคคล					
	๓. ด้านการพัฒนา (Development)					
๑	มีการจัดทำหรือวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของศาสนบุคคล					
๒	มีการจัดทำหรือวางแผนพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนให้มีความก้าวหน้าในงาน					
๓	มีการส่งเสริมให้ศาสนบุคคลมีความรู้ ความสามารถในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน					
๔	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง					

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ พระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๕	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในด้านการบริหาร					
๖	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในด้านคุณสมบัติส่วนตัว					
๗	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในด้านความประพฤติ					
๘	มีการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของ ศาสนบุคคล					
๙	มีการให้ความสำคัญกับการใช้หลักการ/หลักธรรม ทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาศาสนบุคคล					
๑๐	มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน					

ตอนที่ ๓: ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการ
ในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

๑) ด้านการฝึกอบรม (Training)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒) ด้านการศึกษา (Education)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓) ด้านการพัฒนา (Development)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ- ฉายา/นามสกุล

วุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง

วัน/เวลาที่สัมภาษณ์

สถานที่

ตอนที่ ๒ นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ หมายถึง การดำเนินการให้ศาสนบุคคลหรือบุคลากรทางพระพุทธศาสนาได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย

๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายคือยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน

๒) การศึกษา (Education) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นการเตรียมตัวให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรคณะสงฆ์

๓) การพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรคณะสงฆ์ต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ตอนที่ ๓ ข้อคำถามแบบสัมภาษณ์

- ๑) จากสถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาในบริบทของคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ท่านเห็นว่า มีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการฝึกอบรม (Training) ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน อย่างไร
- ๒) จากสถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาในบริบทของคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ท่านเห็นว่า มีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการศึกษา (Education) ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน อย่างไร
- ๓) จากสถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาในบริบทของคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ท่านเห็นว่า มีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของพระสังฆาธิการในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา (Development) ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน อย่างไร

พระอธิการคณินธิป สุจิตโต (ปานสง่า)

นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(ผู้สัมภาษณ์)

ภาคผนวก ข
ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



พระครูโอภาสพัฒนกิจ
ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดวังมะนาว อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐





พระครูสุภัทรญาณวิริฐ
เจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐





พระครูพิพัฒน์จริยาภรณ์
รองเจ้าคณะอำเภอปากท่อ วัดหนองกระทุ่ม อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐





พระครูโสภณธรรมาภิบาล
เจ้าคณะตำบลปากท่อ-ดอนทราย วัดหนองระกำ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐





พระครูภาวนาอินทวงศ์,ดร.
เจ้าอาวาสวัดหนองบัวหึ่ง อำเภopakทอ จังหวัดราชบุรี
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑





พระครูใบฎีกาอลงกร อลงกรโ
 เลขานุการเจ้าคณะตำบลอ่างหิน วัดทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
 สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑





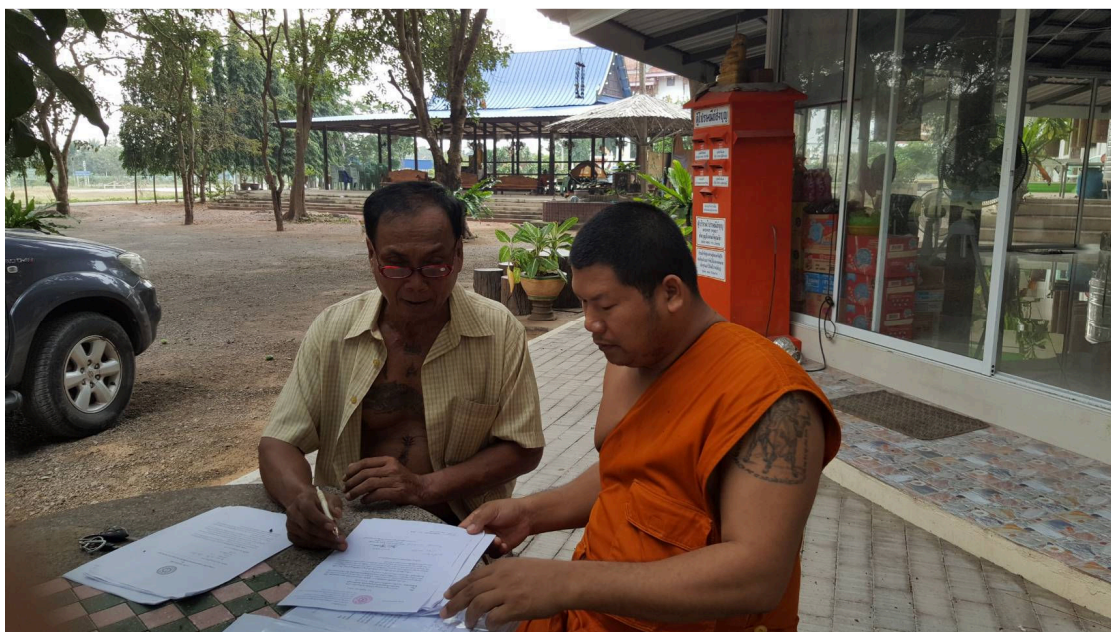
นายประทีป นทีทวีวัฒน์
นายอำเภอปากท่อ
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑





นายลือชา วงศ์เปี่ยม
ปลัดอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑





นางไล จิตเลิศ
ไวยาวัจกรวัดหนองระกำ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐





ร.ท.คະนองเดช ฤทธิล้ำเลิศ
ไวยาวัจกรวัดปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑





นายณัฐวุฒิ โคสุต
ไวยาวัจกรวัดทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑





นายแต้ว นະสีโต
ไวยาวัจกรวัดหนองบัวหึ่ง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑



ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระอธิการคณินธิป สุจิตโต (คณินธิป ปานสง่า)
- เกิด : วันศุกร์ที่ ๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๙
- สถานที่เกิด : ตำบลปากน้ำปราณ
อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- การศึกษา : นักธรรมชั้นเอก
สำนักเรียนคณะจังหวัดราชบุรี พ.ศ. ๒๕๕๕
: มัธยมศึกษาปีที่ ๖
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อ. ดำเนินสะดวก พ.ศ. ๒๕๕๖
: หลักสูตรประกาศนียบัตรบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖
: พุทธศาสตรบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙
- อุปสมบท : วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๗
: โดยมี พระครูโอภาสพัฒนกิจ วัดวังมะนาว เป็นพระอุปัชฌาย์
- สังกัด : วัดเขาถ้ำพระ ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
- ตำแหน่ง/หน้าที่ : พระผู้ทรงจำพระปาติโมกข์ พ.ศ. ๒๕๔๘
: เจ้าอาวาสวัดเขาถ้ำพระ พ.ศ. ๒๕๕๕
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดเขาถ้ำพระ
: ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ๗๐๑๔๐