

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างฐานกำลังคนที่มีนัยสำคัญให้กับประเทศและเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนา เพื่อการดำรงไว้ และเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศในเชิงเศรษฐกิจ ในทางสังคมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มคุณภาพให้กับ “ทุนทางสังคม” ที่มีคุณค่าและความหมายมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะในช่วงที่เกิดภาวะชะลอตัวด้านเศรษฐกิจ ทรัพยากรคนคือทุนทางสังคมยังต้องการพัฒนาอีกมาก ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปรับตัวและสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจใหม่ที่เน้นฐานความรู้ (New and Knowledge-based Economy) ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องเร่งปรับตัวขนานใหญ่ เพื่อให้ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมการทำงานภายใต้รูปแบบองค์การใหม่ เจื้อนไขใหม่ของคน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้คนและองค์กร รวมถึงความสามารถในการประสานปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมั่นใจได้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดผลิตผลที่มีคุณภาพ และนำพาองค์กรให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๔๙) ในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน และการคุ้มครองทางสังคมมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สุขภาพแข็งแรง คิดเป็นทำ เป็น มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีวิถีชีวิตอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรมจริยธรรมระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อส่วนรวม^๑

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ทักษะ และความสามารถ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรและองค์กรมีศักยภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หรือการบริหารงานบุคคล (Personal Management) David ได้อธิบายถึงกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๕ ประการคือ ๑) การฝึกอบรม (Training) คือ ความพยายามอย่างเป็นระบบในการให้ความรู้ ทักษะ จากผู้รู้หรือวิทยากรถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานให้มีความรู้ ทักษะเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด ๒) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการระยะยาวเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิผลของงาน ๓) การเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการที่จะได้รับสิ่งใหม่ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ๔) การให้การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ๕) การพัฒนา

^๑ชุดิมา ต่อเจริญ และคณะ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมในจังหวัดกระบี่ พังงา และภูเก็ต”, รายงานการวิจัย ธันวาคม ๒๕๔๙ หน้า ๓๕.

ทรัพยากรมนุษย์ (HRD) เป็นวิธีการบูรณาการ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานโดยใช้เทคนิค กลยุทธ์ หรือวิธีการเรียนรู้หลากหลาย^๒

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ภายใต้การนำของพระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อปัญญานันทะภิกขุ) ในอดีตเป็นที่รู้จักดีในสังคมว่าเป็นวัดที่มุ่งพัฒนาคน หากจะพูดให้เป็นเชิงวิชาการก็คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง หลวงพ่อปัญญานันทะท่านได้เล็งเห็นคุณประโยชน์ของการพัฒนาโดยมุ่งไปที่การพัฒนาที่ตัวบุคคลเป็นหลัก ก็ตรงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ ที่มุ่งคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ตามที่หลวงพ่อปัญญานันทะท่านได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนจึงสร้างระเบียบวิธีการของการพัฒนาไว้ที่กิจกรรมของวัดและยังเปิดสำนักศาสนศึกษาของวัดขึ้นมาอีกด้วย เพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรของวัดและอุบาสกอุบาสิกาประชาชนทั่วไปให้มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองกับทั้งผู้อื่นไม่เห็นแก่ตัวตามหลักศีลธรรมจรรยา ไม่สร้างปัญหาให้กับสังคมโดยรวม รูปแบบและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ สามารถแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ ๑) การจัดให้มีการแสดงธรรมทุกวันอาทิตย์ ๒) การเปิดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาในวันอาทิตย์ (ร.ร.พุทธศาสนาวันอาทิตย์) ๓) การจัดให้มีการฝึกปฏิบัติวิปัสสนาภาวนาทุกวันอาทิตย์ เวลา ๑๓.๐๐-๑๕.๐๐น. ๔) การจัดอุปสมบทหมู่ประจำทุกเดือน ไม่ต่ำกว่า ๑๕ วัน ถึง ๑ เดือน ทุกสิ่งทุกอย่างการล้วนมาจากการมองการไกล(vision)ของหลวงพ่อปัญญานันทะองค์ปฐมเจ้าอาวาส ทั้งนี้หลวงพ่อปัญญานันทะก็ไม่ได้ละเลยที่จะพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุสามเณรและศิษย์วัดซึ่งอยู่ในการปกครองของท่าน เช่นการให้ทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรและศิษย์วัดที่ประสงค์จะศึกษาแผนกสามัญ ส่วนแผนกบาลี-นักธรรม ท่านก็ได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ให้มีพระอาจารย์-อาจารย์คอยให้ความรู้จนสอบไล่ได้ ถ้าพระภิกษุสามเณรรูปใดสอบไล่ได้ท่านก็ชมเชยในความสามารถ ถ้าสอบไล่ไม่ผ่านท่านก็ให้กำลังใจแก่พระภิกษุสามเณรรูปนั้น ที่จะให้มีความตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียนต่อไป อันนี้ก็จะตรงกับหลักธรรมที่ว่าด้วยพรหมวิหาร ๔ อันเป็นธรรมของผู้นำเหมือนกัน และได้ให้มีโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์เพื่อที่จะอบรมเล่าเยาวชนของสังคมให้อยู่ในศีลธรรมจรรยาที่งดงาม ทั้งยังให้มีการอุปสมบทหมู่เพื่อที่จะมุ่งพัฒนาด้านจิตใจของเหล่ากุลบุตรที่ไม่ค่อยจะมีเวลาเข้าวัดนานๆได้จึงเน้นให้บวชช่วง ๑๕-๓๐ วันทั้งนี้เพื่อจะอบรมสั่งสอนตามหลักพุทธศาสนา ที่กล่าวมานี้ล้วนสอดคล้องกับคำทางวิชาการที่ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้นเลยทีเดียว ต่อมาพระธรรมวิมลโมลี (รุ่งน ธีรปญฺโญ ป.ธ.๙) ได้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสต่อจากพระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อปัญญานันทะภิกขุ) ท่านก็ดำเนินตามแบบแผนที่หลวงพ่อปัญญานันทะท่านได้ทำเอาไว้เป็นแบบอย่างเหมือนเดิมเลยทีเดียว แต่ท่านก็ต่อยอดจากที่หลวงพ่อปัญญานันทะท่านได้ทำไว้ โดยจัดตั้งสถานีวิฑูญชุมชนขึ้นคลื่อนกำลังสงฆ์ที่ ๑๐๔.๗๕ เมกะเฮิรตซ์ คลื่นปัญญานันทะเรดิโอ ท่านบอกว่าเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุที่มาวัดไม่ได้ ก็จะได้ฟังหลักธรรมและสาระต่างๆ ที่สถานีจัดขึ้น การกระทำอย่างนี้ก็เพื่อมุ่งหวังที่จะพัฒนาสังคมในอีกรูปแบบหนึ่ง ต่อมาพระปัญญานันทมุนี (สง่า สุภโร) ได้รับพระบัญชาให้มาดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสต่อจากพระธรรมวิมลโมลี (รุ่งน ธีรปญฺโญ ป.ธ.๙) ก็ได้มาพัฒนาพระอารามและสานต่อปณิธานของทั้งสองอดีตเจ้าอาวาส โดยมุ่งเน้นพัฒนาที่คนเป็นหลักเพราะท่านกล่าวว่าคนเท่านั้นที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนวัดไปได้ หากเราไม่พัฒนาคน

^๒ศรินวล แก้วแพรก, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงธุรกิจ”, วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (เม.ย.-มิ.ย.) ปี ๒๕๔๙ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง หน้า ๒๓๗-๒๓๘.

หรือบุคลากรของวัดแล้ว วัดก็จะไม่พร้อมที่จะส่งสอนประชาชนทั่วไปได้จะเห็นได้ว่าทั้งสามเจ้าอาวาสของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างฐานกำลังบุคลากรที่มั่นคงเพื่อที่จะให้การอบรม สั่งสอน เยาวชนและประชาชนให้ได้รับรู้เข้าใจในหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังเป็นการสืบอายุพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนสืบต่อไปนานเท่านานและเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้คนในสังคมตลอดถึงประเทศชาติให้มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่นและสงบร่มเย็นสืบไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาของวัดชลประทานรังสฤษฎ์
- ๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาของวัดชลประทานรังสฤษฎ์

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาขั้นตอนวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี โดยมุ่งศึกษาใน ๓ ด้าน คือ ๑.ด้านการฝึกอบรม ๒.ด้านการจัดกิจกรรม ๓.ด้านการศึกษา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และภูมิลำเนา

๒) ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี โดยมุ่งศึกษาใน ๓ ด้าน คือ ๑.ด้านการฝึกอบรม ๒.ด้านการจัดกิจกรรม ๓.ด้านการศึกษา

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

๑.๓.๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระภิกษุสามเณร ศิษย์วัด อุบาสก-อุบาสิกา และประชาชนทั่วไป ผู้เกี่ยวข้อง ที่อยู่เฉพาะเขตภายในวัดชลประทานฯ และจะทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๐ รูป

๑.๓.๓.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพระภิกษุสามเณร ศิษย์วัด อุบาสก-อุบาสิกา และประชาชนทั่วไป ผู้เกี่ยวข้องที่อยู่เฉพาะเขตภายในวัดชลประทานฯ จากสถิติปี ๒๕๕๔ จำนวน ๓๑๓ รูป/คน และปี ๒๕๕๕ จำนวน ๒๕๑ รูป/คน^๓

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ถนนติวานนท์ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

^๓สำนักงานวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ปี ๒๕๕๖, (อัดสำเนา).

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๘ ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙ รวมระยะเวลาทำการวิจัย ๑๐ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ วัดชลประทานรังสฤษฎ์มีรูปแบบวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม,การจัดกิจกรรม,และการศึกษา เป็นอย่างไร

๑.๔.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ด้านการฝึกอบรม,การจัดกิจกรรม,และการศึกษา มีอุปสรรคและปัญหาเป็นอย่างไร

๑.๔.๔ วัดชลประทานรังสฤษฎ์มีแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม,การจัดกิจกรรม,และการศึกษา เป็นอย่างไร

๑.๕. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มี เพศ ต่างกัน ได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่าง

กัน
สมมติฐานที่ ๒ ประชาชนที่มี อายุ ต่างกัน ได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่าง

กัน
สมมติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน ได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มี สถานภาพ ต่างกัน ได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ ๕ ประชาชนที่มี ภูมิลำเนา ต่างกัน ได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การพัฒนา หมายถึง การกระทำที่ส่งผลทำให้มนุษย์มีความรู้ ความสามารถ และความประพฤติที่ดีงาม ถูกต้องตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา

๑.๖.๒ ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง พระภิกษุ สามเณร ศิษย์วัด ตลอดถึงอุบาสกและอุบาสิกา ประชาชนทั่วไปที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี

๑.๖.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง รูปแบบและวิธีการในการส่งเสริมความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่พระภิกษุ สามเณร ศิษย์วัด รวมถึงประชาชนทั่วไปของวัดชลประทานรังสฤษฎ์ จังหวัดนนทบุรี

๑.๖.๔ **วัดชลประทานรังสฤษฎ์** หมายถึง วัดพระอารามหลวงชั้นตรี ชนิดสามัญ ตั้งอยู่ในเขตปกครอง คณะสงฆ์หนกลาง ภาค ๑ มหานิกาย หลักกิโลเมตรที่ ๑๔ เลขที่ ๗๘/๘ หมู่ ๑ ถนนติวานนท์ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑.๖.๕ **การฝึกอบรม** หมายถึง ความพยายามอย่างเป็นระบบในการให้ความรู้ ทักษะจากผู้รู้หรือวิทยากรถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติงานหรือประชาชนให้มีความรู้ ทักษะเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปพัฒนาชีวิตและในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๖.๖ **การจัดกิจกรรม** หมายถึง การเปิดโอกาสแก่ประชาชนในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อความสามัคคีของวัดและประชาชน

๑.๖.๗ **การศึกษา** หมายถึง เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ และเป็นการให้ได้รับการศึกษาตามแนวทางของพระพุทธศาสนา

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาของวัดชลประทานรังสฤษฎ์

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาของวัดชลประทานรังสฤษฎ์