

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศกัมพูชา เป็นที่รู้จักกันว่า พระราชอาณาจักรกัมพูชา (The Kingdom of Cambodia) ดังมีในรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรกัมพูชา (The Constitution of the Kingdom of Cambodia) ในหมวด ๑ มาตรา ๑ ระบุว่า “ประเทศกัมพูชา เป็นราชอาณาจักร ที่มีพระมหากษัตริย์ ทรงปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และหลักการของระบอบประชาธิปไตย แบบหลายพรรคเสรีนิยม ราชอาณาจักรกัมพูชา เป็นรัฐเอกราช อธิปไตย สันติภาพ เป็นกลาง ถาวร และเป็นประเทศที่ไม่เข้ากับพรรคสัมพันธมิตร”^๑ เป็นประเทศที่ตั้งอยู่ในส่วนใต้ของคาบสมุทรอินโดจีนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีพื้นที่ ๑๘๑,๐๒๕ ตารางกิโลเมตร ล้อมรอบด้วยหลายประเทศเช่น ทิศตะวันตก ติดประเทศไทย ไบเทชนือ และทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ติดประเทศลาว, ทิศตะวันออก ติดประเทศเวียดนาม และทิศตะวันตกเฉียงใต้ ติดอ่าวไทย

มีประชากรกว่า ๑๔.๘ ล้าน ประมาณ ๙๕% เป็นสัญชาติกัมพูชา ชนกลุ่มน้อยของประเทศ ได้แก่ เวียดนาม, Chams, จีน และชาวไทยเป็นต้น ประมาณ ๕% เมืองหลวงและเมืองที่ใหญ่ที่สุด คือพนมเปญ ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางการเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของกัมพูชา ดังมีในรัฐธรรมนูญ มาตรา ๖ ระบุว่า “พนมเปญ เป็นเมืองหลวงของราชอาณาจักรกัมพูชา”^๒

ประวัติพระพุทธศาสนาในประเทศกัมพูชา พบว่า พระพุทธศาสนา เคยเป็นศาสนาประจำชาติกว่าสองพันปี โดยในอดีตนั้น จากหลักฐานศิลาจารึกที่ค้นพบในวักญ์ และเอกสารจดหมายเหตุต่าง ๆ ของราชทูตจีนระบุว่า พระพุทธศาสนาเข้ามาประเทศนี้ในยุคพุนั้น และมีความเจริญรุ่งเรืองมากที่สุดในยุคพุนั้น ที่สำคัญ คือรัชสมัยของสมเด็จพระเจ้าศรีมหาราชา พระเจ้าเกาณฑิณยวรมัน และพระเจ้ารุทรวรมัน ที่ทรงมีความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา และได้เป็นพุทธศาสนูปถัมภ^๓

พระพุทธศาสนาได้เริ่มเสื่อมลงอย่างต่อเนื่อง จนถึงขั้นจบในระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๗๕-๑๙๗๙ ภายใต้การปกครองแบบคอมมิวนิสต์ นำโดยนาย พอล พต (Pol Pot) ที่รู้จักในนามเขมรแดง ถึงแม้ว่าพระพุทธศาสนาได้รับฟื้นฟู แต่ก็อยู่ในข้อจำกัด เนื่องจากรัฐบาลต่อ มาออกข้อบังคับผู้ที่ประสงค์บวชจะต้องมีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป^๔ ปัจจุบัน พระพุทธศาสนาเถรวาท (Theravada Buddhist Religion) ได้รับการฟื้นฟู และสนับสนุนจากภาครัฐ จนบรรจุในรัฐธรรมนูญว่า

^๑รัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรกัมพูชา, (រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា, The Constitution of the Kingdom of Cambodia, 2008), หน้า ๒.

^๒รัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรกัมพูชา, (រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា, (The Constitution of the Kingdom of Cambodia, ๒๐๐๘), หน้า ๓.

^๓เสาช วัฒน, **ตลิ่งประตูสุสาน**, (เกาะสุพรรณบุรี ๒, ๒๐๐๕), ๕๓-๕๔-๕๕-๕๖.

^๔Michael Vickery, **Cambodia 1975-1982**, (Chiangmai : Silkworm Books, 1999), pp. 216 – 217.

“พระพุทธศาสนา เป็นศาสนาของรัฐ”^๕ (Buddhism is the religion of the state) ในประเทศกัมพูชา ประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวพุทธ ปฏิบัติตาม และเคารพนับถือพระพุทธ ศาสนาเถรวาทประมาณ ๙๖.๔% ศาสนาอิสลามมีประชาชนนับถือประมาณ ๒.๑% คริสเตียน มีประชาชนนับถือประมาณ ๑.๓% และศาสนาอื่นๆ ประมาณ ๐.๓% พระพุทธศาสนาเถรวาทได้เผยแพร่หลายที่ และแข็งแกร่งในทุกจังหวัด ซึ่งมีวัดประมาณ ๔,๓๙๒ วัดทั่วประเทศ ประชากรส่วนใหญ่มีเชื้อชาติเป็นชาวพุทธ และมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพระพุทธศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและมีชีวิตประจำวัน ยึดมั่นในพระพุทธศาสนา โดยทั่วไปถือว่า เป็นอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ และวัฒนธรรมของประเทศ

ในส่วนของการปฏิบัติตาม และเคารพนับถือพระพุทธศาสนาเถรวาทนี้ พระภิกษุสงฆ์ มีบทบาท และหน้าที่ ในการฝึกอบรมตน ให้คำแนะนำแก่พุทธบริษัท แล้วตนเอง ก็มีส่วนร่วมในด้านการบริหารปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ เพื่อพัฒนาสังคม ที่สำคัญ คือศีลธรรมของคนอยู่ในสังคม

ส่วนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในประเทศกัมพูชา คือจะมองเห็น “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้ง ๓ ด้าน มีสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง^๖ ดังนั้น “คน” คือมนุษย์ มนุษย์ก็คือพระภิกษุ สามเณร พระภิกษุ สามเณร เป็นเรื่องที่ควรบริหาร ควรพัฒนา ควรบำรุงรักษา และควรให้ทุนการพัฒนาความรู้และสร้างขวัญกำลังใจแก่พระภิกษุ สามเณร ในหมู่คณะ ไม่ว่าจะคณะสงฆ์ องค์การ บริษัทขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ จนกระทั่งในครอบครัว หากสามารถทำให้พระภิกษุ สามเณร อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับหมู่คณะ คณะสงฆ์ องค์การ หรือหน่วยงานต่างๆ แล้ว ก็จะเป็นพลังผลักดันให้กับองค์การเหล่านั้น สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ ด้วย

ในที่สุดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือเป็นด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล การพัฒนา การให้ความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่คน เพราะสังคม องค์การ หรือประเทศชาติ ที่มั่นคง หรือเจริญก้าวหน้าได้ ก็ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง ก็จะทุ่มเทพลังงาน พลังสมอง และพลังใจทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ จึงมีคำกล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ คือทุนทรัพย์ทางปัญญา และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การ ด้วยเหตุนี้ ความรู้ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้อง และทันสมัย จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับเจ้าของกิจการ ผู้บริหารทุกฝ่ายทุกระดับ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ ซึ่งเป็นผู้ที่มีภารกิจสำคัญสำหรับทุกองค์การในยุคปัจจุบัน

^๕รัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรกัมพูชา, (រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា. The Constitution of the Kingdom of Cambodia, ๒๐๐๘, มาตรา ๔๓), หน้า ๑๖.

^๖สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม แห่งชาติฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙), หน้า ข.

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ต้องการทราบว่า ผู้บริหาร มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างไร มีปัญหาอุปสรรค ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถเสนอผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดเป็นนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร พิจารณาความดี ความชอบ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พระภิกษุ สามเณร เพื่อให้พระภิกษุ สามเณร มีขวัญกำลังใจที่ดีต่อการทำงาน สำหรับผลประโยชน์สงบสุข ในหมู่คณะ องค์การ สังคม กล่าวคือประเทศชาติ และสังคมโลกตลอดไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเตรียมพระภิกษุ สามเณร ให้มีความพร้อมในการทำงานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ซึ่งจำแนกออกเป็น ๔ ด้าน ประกอบด้วย

- ๑) ด้านการวางแผน
- ๒) ด้านการสรรหา
- ๓) ด้านการพัฒนา
- ๔) ด้านการธำรงรักษา

๑.๒.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้นคือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

๒) ตัวแปรตามคือ ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยมีประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ภิกษุ และสามเณร ที่อยู่ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำนวน ๕๕๐ รูป

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วัดที่อยู่ในพื้นที่อำเภออุทุมพรพิสัย ทั้ง ๑๕ ตำบล ได้แก่ ตำบลจันแสด ตำบลเชิงริศ ตำบลข้าพพุทธุ์ ตำบลเกษมเกษาน ตำบลกรางเจก ตำบลมานชัย ตำบลพระแสง ตำบลไพรกระสา ตำบลตราทอง ตำบลลาลพง ตำบลหวั่งจาส ตำบลยุทรสามัคคี ตำบลดำนันกราง ตำบลปางลาวา ตำบลพนมโศจร

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๕ ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๖ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน ๑ พระภิกษุ สามเณร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุทุมพรพิสัย จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน

สมมติฐาน ๒ พระภิกษุ สามเณร ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน

สมมติฐาน ๓ พระภิกษุ สามเณร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน

สมมติฐาน ๔ พระภิกษุ สามเณร ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน

สมมติฐาน ๕ พระภิกษุ สามเณร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

คณะสงฆ์ หมายถึง พระภิกษุ สามเณร ที่เป็นชาวกัมพูชา อยู่ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา

พระภิกษุ สามเณร หมายถึง พระภิกษุ สามเณร ที่ปฏิบัติงานในองค์กรของคณะสงฆ์ อำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา

พระพุทธศาสนาเถรวาท หมายถึง พระพุทธศาสนานิกายเถรวาทซึ่งเป็นนิกายที่มีผู้นับถือมากที่สุดในประเทศกัมพูชา

การวางแผน หมายถึง การวางวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย การสร้างกลยุทธ์ และการตัดสินใจหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยแผนงานอาจมีความแตกต่างกันในด้านระยะเวลา เช่น แผนระยะยาว หรือแผนระยะสั้น เป็นต้น

การสรรหา หมายถึง กระบวนการค้นหา และชักจูงให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการ มาสมัครทำงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเข้าทำงานต่อไป การสรรหาสามารถทำได้ทั้งจากแหล่งภายในองค์กรเอง (เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย) หรือจากแหล่งภายนอกองค์กรก็ได้

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้อง และก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อองค์การ การดำเนินการเพิ่มพูนส่งเสริมบุคคลหรือเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสัมมนา

การธำรงรักษา หมายถึง การมีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น และระหว่างพนักงานกับพนักงาน การสร้างสุขภาพและความปลอดภัยแก่พระภิกษุ สามเณร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า การดำเนินการทางวินัยเพื่อเสริมสร้าง กำกับ ควบคุมพฤติกรรมพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การออกจากราชการอย่างยุติธรรม

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา

๑.๗.๔ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา