

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาสู่ ระบบการ
บริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2008

ผู้วิจัย : นายไพโรจน์ สุทธิปมมงคล

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระสุธีธรรมานวัตร, ผศ.ดร., ป.ธ.๕, M.A, Ph.D.

: พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (อบอู่), ดร. ป.ธ.๗, ร.บ., พช.ม., พช.ด.

: ดร.อำนาจ บัวศิริ ก.ศ.บ. (เคมี), คม. (วิจัยการศึกษา), คด. (การอุดมศึกษา),

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันสำเร็จการศึกษา : ๕ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาสู่ระบบการบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2008” มีวัตถุประสงค์ ๑.เพื่อศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ๒.เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบการบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2008 ๓.เพื่อนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ระบบการบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2008

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยการศึกษาข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และจากกลุ่มตัวอย่างของบริษัท กลอนกิจ อินเตอร์เทรด จำกัด จำนวน ๖๐ คน แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตามขั้นตอนของการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธองค์ทรงใช้การปกครองผ่านระบบธรรมาธิปไตยเพื่อให้เกิดประโยชน์และความสุขแก่หมู่คณะ โดยทรงจัดตั้งองค์กรสงฆ์แบบธรรมสภา มีการพัฒนาปัจเจกบุคคลให้เป็นผู้มีศีล สมာธิ ปัญญา ตามหลักไตรสิกขา หลังจากนั้นได้วางระเบียบในการบริหารองค์กรโดยให้พระอุปัชฌาย์ทำหน้าที่ในการอบรม สั่งสอน อันเตวาสิก ทำตนดูบิดา ทรงกำหนดระเบียบในส่วนที่เกี่ยวกับวิหารที่อยู่อาศัย กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ต่างๆ เพื่อรับผิดชอบต่อกิจต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัย ๔ พระองค์ทรงกำหนดอิทธิฤทธิ์ที่เป็นสังฆกรรมและสังฆกิจ เมื่อมีพระสงฆ์กระทำการไม่เหมาะสมขึ้นจึงได้ทรงบัญญัติพระธรรมวินัย เพื่อเป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติ พระองค์ทรงมอบหมายงานโดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคลด้วยการแต่งตั้งเอกตคคะ เพื่อมาช่วยบริหารจัดการองค์กรและช่วยเผยแผ่พระธรรมอันเป็นการสร้างประโยชน์แก่คนหมู่มากในสังคม ทำให้สังคมเกิดความสงบสุข

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาเป็นการพัฒนาจิตและปัญญาให้เป็นผู้มีจริยธรรมและคุณธรรมเพื่อให้หมู่คณะเกิดความสุขและเกิดความดีงาม โดยมีหลักธรรมที่สำคัญคือ มรรคมีองค์ ๘ สาราณียธรรม ๖ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอิทธิบาท ๔ เป็นต้น

ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปัจจุบัน เป็นกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง อบรมและ พัฒนา รวมถึงการแก้ปัญหาภายในองค์กร เช่น ปัญหาความขัดแย้ง และการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำระบบของการบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2008 มาช่วยในการบริหารจัดการ ระบบของ ISO นั้นมีจุดมุ่งหมายโดยมุ่งเน้นบุคลากรที่ทำงานต้องมีความสามารถบนพื้นฐานของการศึกษา การฝึกอบรม ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมในการทำงานด้วยการฝึกอบรมและบริหารงานให้มีคุณภาพโดยใช้ระบบการบริหารทั่วทั้งองค์กรเช่น TQC/TQM PDCA KAIZEN และทำ ๕ส.

จากผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวิเคราะห์ SWOT ของบริษัท กลอน กิจ อินเตอร์เทรด จำกัด เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้ทราบว่า มีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการทำงาน ในขณะเดียวกันก็พบว่า พนักงานยังขาดจิตสำนึก มีความขัดแย้งสูง และขาดจริยธรรมที่พึงประสงค์ แต่เมื่อมีการนำหลักพุทธธรรม เช่น พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ อิทธิบาท ๔ มาบูรณาการใช้อบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ด้วยการจัดอบรมรูปแบบ TMD (T = วิธีการ, M = การบริหารจัดการ, D = หลักธรรม) จำนวน ๓ ครั้ง โดยทำการ Pre-Test ก่อนการอบรมและPost-Test หลังจบหลักสูตรการอบรม ผลการ Pre-test และ Post-test พบว่า พนักงานของบริษัทนับตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้จัดการแผนก กลุ่มหัวหน้าแผนก และกลุ่มพนักงาน มีพัฒนาการของพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความสามัคคี มีจิตอาสา และปฏิบัติตาม ดีขึ้นทุกข้อและทุกคน

จากผลของการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการนำหลักธรรมมาบูรณาการใช้เพื่ออบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบ TMD นั้นได้ผลเป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาและตามหลัก ISO นั้น สามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีผล คือ ความสุขในการทำงานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น จึงสามารถเสนอรูปแบบ TMD (TMD Model) เพื่อเป็นหลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่างๆ ในเชิงบูรณาการ ฉะนั้น หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรผู้ให้การรับรองระบบมาตรฐาน ISO และองค์กรผู้ที่ต้องการระบบมาตรฐาน ISO ควรจะมีการจัดอบรมหลักสูตร TMD ให้กับบุคลากรในเชิงพุทธบูรณาการสืบต่อไป

Dissertation Title : The System Of The Human Resource Management According To The Buddhist Principles To ISO 9001/:2008 Quality Management.

Researcher : Mr. Pairoj Supparteepongkol.

Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Studies).

Dissertation Supervisory Committee

: Phra Suthithammanuwat, Assistance Professor, Pāli IX, M.A., Ph.D.

: Phramaha Suthit Aphākaro, (Oboun), Pāli VII, B.A., M.A., Ph.D.

: Dr. Amnaj Buasiri, B.Ed. (Chem), M.Ed. (Ed Research), Ph.D.
(Higher Ed.)

Date of Graduation : 5 March, 2014

ABSTRACT

This Dissertation is of the objectives 1.To study the system of the administration of the human resources in Buddhism according to the Buddhist principles 2.To study the system of administration of the standard quality ISO 9001:2008 3.To apply the Doctrinal principle to the administration of the human resources according to the Buddhist principle to develop the human resources to the system of standard quality ISO 9001:2008.

This study is an analysis based on both quantitative and qualitative one concerning the Tripataka, the commentaries, the connected Literature, and the exemplary groups of 60 person of Klonkij Intertrade Company.

From the study it is found that in the human resources management according to the Buddhist doctrinal principle, the Buddha administrated the human resource with regard to the Dharma in order to get the benefit and the peace in the organization. The Sangha Organization with the Hall of truth is the process of choosing a person and developing the threefold training to train an independent person to have the moral conduct, the concentration and the wisdoms. Then, to lay down the administrating of policy to a spiritual teacher to train a monk who lives under him as his own father and takes responsibility for the requisite need. The Buddha has set up a case of dispute to be an act when the monk is in an appropriate act by enacting the Dhama, and Vinaya in order to cause the monk behave according to the right practice.

The Buddha appointed an expert by considering the individually capable person to help in the administrating and the spreading of Buddhism to be the benefit to the people to obtain peace in the societies.

The human resource development in Buddhism is the developing of the minds and wisdoms to be of virtue and morality to cause the group of people to be happy and good.

With the substantial Dhammas the Noble Eightfold Path, 6Sārāṇiyadhammas 4Brahmavihāras, 4Sangahavatthus and, 4Iddhipādas etc.

The administration of the present human resource is the process of examining, choosing, training and, developing including the solution of problems within the organization such as the confliction and the administration within the organization to achieve the goal. The system of administrating, and the standard quality of ISO 9001:2008 are of the aim to help the personality to be of the ability in working with the best education, the training, the skills, and the experience. There must be the fixation of the competency in working. The personnel must have the training course, TQC/TQM, PDCA, KAIZEN and apply 5 S. (Seiri Seiton Seiso Seiketsu Shitsuke)

From the SWOT analysis of Klonkij Intertrade company about the human resource development, it is found that the majority of workers have the high conflict and the rake of ethics.

Therefore, the doctrinal principles must be applied by using Catu-Brahmavihāra, Catu-Sangahavatthu, and Catu-Iddhipāda for training and human developing in the organization with the training model TMD (T=technique, M=management, D=Dhamma), so there are three times in the pattern of TMD by Pre-Test before training and Post-Test after training. From the result of Pre-Test and Post-Test, it is found that the staff of the company such as the executive, the manager department, the foreman and the workers have developed more virtue, morality, unity, ethics and better result of working.

From the researches, it is shown that the application of the Dharma integration to the human resources in the pattern of TMD is of a good result. It is proved that the human resource management according to Buddhism and ISO system can lead to increase the efficiency, the productivity and the result of happy performance and continuity of self development.

Therefore, TMD (TMD Model) can be presentable to the integration of the organization concerning to the human resource development. Thus, concerning to any authorities such as the organization that apply for the ISO standard of certifications and the organization that apply for the ISO standard would set up TMD training to personnel by concerning to the integration of Buddhist from now on.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยอานิสงส์แห่งคุณธรรมความเป็นกัลยาณมิตรจากบุคคลหลายท่าน ทั้งส่วนที่เป็นงานวิชาการ งานภาคสนาม และในส่วนผู้สนับสนุนการวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระสุธีธรรมมานุวัตร ผศ.ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และให้กำลังใจตลอดเวลาที่ทำการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ พระอาจารย์ สุทธิชัย อาภากรโร(อบอูน) อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เมตตาให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม สอบถาม และให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบคุณ ดร. อำนาจ บัวศิริ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เมตตาให้คำแนะนำแนวทาง และให้ความรู้ในการวิจัยครั้งนี้ จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณพระอาจารย์พระมหา หารรยา ฐมฺมโส ผศ. ดร.ที่ได้อบรม และบรรยายความรู้แก่นักศึกษาของวิทยาลัยการศึกษาดุริยางคศิลป์ จ.นนทบุรี

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.เพ็ญศรี แซ่เตียว รศ.ดร.รุจิย์ ภู่อารยะ รศ.ทวี ทองสว่าง ดร.สุนทร คำโตนด นาย จิรติปต์ เดชา นาง จุไรรัตน์ อุดมะ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ และเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดทำแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล ช่วยพิสูจน์อักษร ทำให้การวิจัยเชิงปริมาณสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและเป็นกำลังใจด้วยความเป็นกัลยาณมิตรตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ชูศักดิ์ ทิพย์เกษร ผู้ตรวจสอบบทความภาษาอังกฤษ และเพื่อนร่วมรุ่น ปริญญาเอก รุ่น ๘ ทุกคนผู้ให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะอาจารย์และวิทยาการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วังน้อย ที่ได้อบรมให้ความรู้แก่นักศึกษาของวิทยาลัยการศึกษาดุริยางคศิลป์ จ.นนทบุรี พร้อมทั้งเอื้อเฟื้อสถานที่สำหรับใช้ในการฝึกอบรม

ขอขอบพระคุณ บุคลากรของวิทยาลัยการศึกษาดุริยางคศิลป์ จ.นนทบุรีทุกท่าน ที่กรุณาอนุเคราะห์ กรอกรูปแบบสอบถามซึ่งช่วยทำให้การวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้อย่างดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอน ที่เป็นผู้จุดประกายในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของผู้วิจัย ที่ได้ให้ความเมตตาช่วยเหลือเกื้อกูล และเป็นกำลังใจตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวก ช่วยพิสูจน์อักษร ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ การบริหารงานและการพัฒนาวิทยาลัยการศึกษาดุริยางคศิลป์ จ.นนทบุรี โดยตรงและเพื่อเผยแพร่เป็นแนวทางแก่องค์กรอื่นๆผู้สนใจ คุณ

งามความดีใดๆที่เกิดจากการทำวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์
และผู้มีพระคุณ และคุณชยุตา ศุภทีปมงคล ภรรยาผู้ล่วงลับ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายไพโรจน์ ศุภทีปมงคล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญภาพ	ฌ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ณ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๕
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๗
๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย	๘
๑.๖ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๘
๑.๗ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
๑.๘ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๕
๑.๙ ประโยชน์ที่จะได้รับ	๒๖
๑.๑๐ กรอบความคิดที่ ๑ Conceptual Framework	๒๗
๑.๑๑ กรอบความคิดที่ ๒ Flowchart	๒๘
๑.๑๒ กรอบความคิดที่ ๓	๒๙
๑.๑๓ กรอบความคิดที่ ๔	๓๐
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	
๒.๑ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเชิงพุทธ	๓๒
๒.๒ การบัญญัติพระธรรมวินัย	๓๘
๒.๓ การบริหารจัดการองค์กรในพระพุทธศาสนา	๔๐

เรื่อง

หน้า

๒.๔ การพัฒนาบุคลากรในพระพุทธศาสนา	๔๒
๒.๕. จริตในพระไตรปิฎกและในอรรถกถา	๔๔
๒.๖ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพระพุทธศาสนา	๖๑
๒.๗ เหตุปัจจัยในการเกิดพฤติกรรมมนุษย์	๖๓
๒.๘ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพุทธศาสนา	๖๕
๒.๙ หลักธรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๖๕
๒.๙.๑ พรหมวิหาร ๔	๗๐
๒.๙.๒ สังคหวัตถุ ๔	๗๓
๒.๙.๓ อิทธิบาท ๔	๘๔
๒.๑๐ สรุปการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพุทธศาสนา	๙๓

บทที่ ๓ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณภาพมาตรฐาน

ISO 9001: 2008

๓.๑ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๙๕
๓.๒ ความหมายของคำว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๙๕
๓.๓ วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๑๐๑
๓.๔ แนวคิดการบริหารคุณภาพมาตรฐาน	๑๑๑
๓.๕ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๑๒๐
๓.๖ ความขัดแย้งในองค์กร	๑๔๐
๓.๗ แนวคิด ทฤษฎี ระบบการบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2008	๑๖๐
๓.๘ บทบาทของฝ่ายบริหารในการตัดสินใจ	๑๘๘

บทที่ ๔ การบูรณาการหลักพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สู่ระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2008

๔.๑ ประวัติและความเป็นมาของบริษัท กลอนกิจ อินเตอร์เทรด จำกัด	๒๐๓
๔.๑.๑ เป้าหมายของบริษัท กลอนกิจ อินเตอร์เทรด จำกัด	๒๐๓
๔.๑.๒ วิเคราะห์ SWOT ของบริษัท กลอนกิจ อินเตอร์เทรด จำกัด	๒๐๓
๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา	๒๐๕

เรื่อง

หน้า

๔.๓	การบริหารบุคลากรในองค์กร	๒๑๑
๔.๔	วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพุทธศาสนา	๒๑๓
๔.๕	วิเคราะห์ข้อมูลภาคสนาม	๒๓๒
๔.๖	สรุปความคิดเห็น	๒๕๔
๔.๗	การบูรณาการหลักธรรมเพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ISO	๒๕๕
๔.๗.๑	พรหมวิหาร ๔	๒๕๕
๔.๗.๒	สังคหวัตถุ ๔	๒๕๘
๔.๗.๓	อิทธิบาท ๔	๓๐๐
๔.๘	การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	๓๐๓
๔.๙	สรุปการประยุกต์หลักธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ระบบ ISO	๓๐๔

บทที่ ๕ สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๓๐๕
๕.๑.๑	หลักธรรม ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามพระพุทธศาสนา	๓๐๕
๕.๑.๒	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามระบบบริหารคุณภาพ	๓๑๔
๕.๑.๒.๑	ผลการทดสอบ Pre-test และ Pose-test	๓๑๕
๕.๑.๒.๔	ความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มพนักงาน	๓๒๕
๕.๑.๒.๕	การอบรมพัฒนาบุคลากรในองค์กร	๓๒๖
๕.๑.๒.๖	การบูรณาการหลักธรรมเพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ISO	๓๒๖
๕.๒	การอภิปรายผล	๓๒๗
๕.๒.๑	การอภิปรายผลการทดสอบ	๓๓๑
๕.๒.๑.๑	กลุ่มหัวหน้าแผนก	๓๓๔
๕.๒.๑.๒	กลุ่มพนักงาน	๓๓๘
๕.๒.๔	การบูรณาการหลักธรรมเพื่อเข้าสู่ระบบคุณภาพมาตรฐาน	๓๔๐
๕.๕	ข้อเสนอแนะ	๓๔๔
๕.๕.๑	ข้อเสนอแนะเพื่อการบูรณาการใช้ในการปฏิบัติ	๓๔๔

เรื่อง

หน้า

๕.๕.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๓๔๕

บรรณานุกรม

๓๔๖

ภาคผนวก ก

๓๕๕

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล

๓๖๐

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

๓๖๔

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓๖๑

ตามหลักพระพุทธศาสนาสู่ระบบการบริหารคุณภาพมาตรฐาน

ISO 9001:2008

ภาคผนวก ข

๔๑๐

รูปการอบรมและปฏิบัติธรรม

๔๑๑

ประวัติผู้วิจัย

๔๒๔

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ ๑ ตารางสรุปจริต ๖ ตามลักษณะพฤติกรรม	๕๓
ตารางที่ ๒ ทฤษฎีมาสโลว์กับการประยุกต์ใช้ในองค์กร	๑๒๒
ตารางที่ ๓ ตารางกระบวนการอบรมพนักงาน วันที่ ๑๒/๘/๕๔	๒๒๘
ตารางที่ ๔ ตารางกระบวนการอบรมพนักงาน วันที่ ๑๓/๘/๕๔	๒๒๙
ตารางที่ ๕ ตารางกระบวนการอบรมพนักงาน วันที่ ๑๔/๘/๕๔	๒๓๐
ตารางที่ ๖ ตารางกระบวนการอบรมพนักงาน วันที่ ๒๓/๑/๕๖	๒๓๐
ตารางที่ ๗ ตารางกระบวนการอบรมพนักงาน วันที่ ๓/๒/๕๖	๒๓๑
ตารางที่ ๘ ตารางกระบวนการอบรมพนักงาน วันที่ ๑๓/๒/๕๖	๒๓๑
ตารางที่ ๙ แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน	๒๓๓
ตารางที่ ๑๐ แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลการปฏิบัติธรรมของผู้ตอบแบบประเมิน	๒๓๕
ตารางที่ ๑๑ คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบความรู้ Pre-test และ Pose-test ด้านหลักธรรมของกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มหัวหน้า และกลุ่มพนักงาน	๒๓๖
ตารางที่ ๑๒ คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบความรู้ Pre-test และ Pose-test ด้านการอบรม/ปฏิบัติธรรมของกลุ่มผู้บริหาร หัวหน้า และพนักงาน	๒๓๗
ตารางที่ ๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมตามความคิดเห็นของตนเอง	๒๓๘
ตารางที่ ๑๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมตามความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา	๒๓๙
ตารางที่ ๑๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ของตนเองในกลุ่มผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน	๒๓๙
ตารางที่ ๑๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	๒๔๐
ตารางที่ ๑๗ แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน	๒๔๑
ตารางที่ ๑๘ แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลการปฏิบัติธรรมของผู้ตอบประเมิน	๒๔๔
ตารางที่ ๑๙ คะแนนทดสอบความรู้ ด้านหลักธรรมพรหมวิหาร ๔	๒๔๕
ตารางที่ ๒๐ จำนวนคนและร้อยละของกลุ่มผู้บริหาร	๒๔๖
ตารางที่ ๒๑ คะแนนการทดสอบความรู้ ด้านการอบรม/ปฏิบัติธรรม	๒๔๙
ตารางที่ ๒๒ จำนวนคนและร้อยละของกลุ่มผู้บริหาร	๒๕๐

ตารางที่ ๒๓	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร	๒๕๓
ตารางที่ ๒๔	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินตนเองที่มีต่อ การปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร	๒๕๖
ตารางที่ ๒๕	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน	๒๕๘
ตารางที่ ๒๖	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลการปฏิบัติธรรมของผู้ตอบ แบบประเมิน	๒๖๐
ตารางที่ ๒๗	คะแนนการทดสอบความรู้ด้านหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ เป็นรายบุคคล	๒๖๒
ตารางที่ ๒๘	จำนวนคนและร้อยละของกลุ่มหัวหน้าที่มีผลการทดสอบ ความรู้ด้านหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔	๒๖๓
ตารางที่ ๒๙	คะแนนการทดสอบความรู้ ด้านการปฏิบัติธรรม เป็นรายบุคคล	๒๖๖
ตารางที่ ๓๐	จำนวนคนและร้อยละการทดสอบความรู้ ด้านการปฏิบัติธรรม เป็นรายข้อ	๒๖๗
ตารางที่ ๓๑	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มหัวหน้างาน	๒๗๐
ตารางที่ ๓๒	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินตนเองที่มีต่อ การปฏิบัติงานของกลุ่มหัวหน้างาน	๒๗๓
ตารางที่ ๓๓	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน	๒๗๕
ตารางที่ ๓๔	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูล การปฏิบัติธรรมของผู้ตอบแบบประเมิน	๒๗๗
ตารางที่ ๓๕	คะแนนการทดสอบความรู้ด้านหลักธรรมอิทธิบาท ๔ เป็นรายบุคคล	๒๗๘
ตารางที่ ๓๖	จำนวนคนและร้อยละของกลุ่มพนักงานที่มีผลการทดสอบความรู้ ด้านหลักธรรม อิทธิบาท ๔ เป็นรายข้อ	๒๘๐
ตารางที่ ๓๗	คะแนนการทดสอบความรู้ด้านการปฏิบัติธรรม เป็นรายบุคคล	๒๘๓
ตารางที่ ๓๘	จำนวนคนและร้อยละของกลุ่มพนักงานที่มีผลการทดสอบความรู้ ด้านการปฏิบัติธรรม	๒๘๕
ตารางที่ ๓๙	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงาน	๒๘๘
ตารางที่ ๔๐	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินตนเองที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงาน	๒๙๑

สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑ กรอบความคิดที่ ๑ (Conceptua Framework)	๒๓
ภาพที่ ๒ กรอบความคิดที่ ๒ (Flow Chart)	๒๘
ภาพที่ ๓ กรอบความคิดที่ ๓	๒๙
ภาพที่ ๔ กรอบความคิดที่ ๔	๓๐
ภาพที่ ๕ วงจรคุณภาพ	๑๑๙
ภาพที่ ๖ กระบวนการจัดการความขัดแย้ง	๑๕๒
ภาพที่ ๗ รูปแสดงการบริหารจัดการความขัดแย้งตามพฤติกรรมทั้ง๕แบบ	๑๕๓
ภาพที่ ๘ วิวัฒนาการยุคต่างๆ ของระบบการประกันคุณภาพ	๑๖๑
ภาพที่ ๙ ระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	๑๖๙
ภาพที่ ๑๐ การปรับปรุงระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	๑๘๒
ภาพที่ ๑๑ ขั้นตอนการฝึกอบรมให้มีคุณภาพ	๑๘๕
ภาพที่ ๑๒ ปัจจัยของระบบ ISO กับกระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์	๑๘๗
ภาพที่ ๑๓ แผนภูมิรูปแบบการบูรณาการหลักธรรมสู่ระบบมาตรฐาน ISO 9001:2008	๓๐๓
ภาพที่ ๑๔ “TMD” รูปแบบการบูรณาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๓๒๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

(๑) คำย่อภาษาไทย

อักษรย่อชื่อคัมภีร์ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช 2539 ดังต่อไปนี้

พระวินัยปิฎก

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

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย)
ส.ส.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค (ภาษาไทย)
ส.ม.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)
อ.เอกก.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต (ภาษาไทย)
อ.ทุก.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต (ภาษาไทย)
อ.ติก.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต (ภาษาไทย)
อ.จตุกก.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (ภาษาไทย)
อ.ปญจก.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต (ภาษาไทย)
อ.ฉก.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ฉกนิบาต (ภาษาไทย)
อ.สตุกก.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สตุกกนิบาต (ภาษาไทย)
อ.อฎฐก.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อฎฐกนิบาต (ภาษาไทย)
ข.ธ.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท (ภาษาไทย)
ข.อิติ.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย อิติวุตตกะ (ภาษาไทย)
ข.จู.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย จูฬนิเทศ (ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.วิ. (ไทย) = อภิธรรมปิฎก วิภังค์ (ภาษาไทย)

อรรถกถาพระสูตรตันตปิฎก

บุ.ชา.อ. (ไทย) = บุททกนิกาย ชาดกอรรถกถา (ภาษาไทย)

(๒) การระบุหมายเลขย่อ

การอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ใช้ระบบบอกชื่อคัมภีร์ และระบุถึงเล่ม/ข้อ/หน้า ของพระไตรปิฎกเล่มนี้ด้วย เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๓๒๕/๒๕๗ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุ ถึงคัมภีร์ที่มกนิกาย มหาวรรค เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๓๒๕ หน้า ๒๕๗

ส่วนการอ้างอิงคัมภีร์อรรถกถาไทยใช้นับบมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยใช้ระบบบอกชื่อ และระบุถึง เล่ม/ภาคที่/ข้อ/หน้า เช่น บุ.ธ.อ. (ไทย) ๑/๒/๑/๑๐ หมายถึง บุททกนิกาย ธรรมบทอรรถ กถา เล่มที่ ๑ ภาค ๒ ตอนที่ ๑ หน้าที่ ๑๐ ฉบับบมหามกุฏราชวิทยาลัย