

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง บทบาทพุทธศาสนธำมิตที่มีต่อการพัฒนาสังคมในจังหวัดตากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบทบาทและทฤษฎีต่างเพื่อให้เป็นข้อมูลสำคัญและความรู้เบื้องต้นสำหรับศึกษาโดยการประมวลความรู้ในรูปแบบแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตบัณฑิตเพื่อรับใช้สังคมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและข้อมูลพื้นฐานการวิจัย

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับงานวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

๒.๑.๑ ความหมายของบทบาท

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวข้องกับความหมายของบทบาทมีนักวิชาการให้ความหมายของบทบาทไว้แตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละคน แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคมแต่ละคนมีการแสดงออกทางสังคมที่แตกต่างกัน สำหรับการศึกษาปฏิบัติตามบทบาทจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทเสียก่อนในเบื้องต้น

“บทบาท”คือการทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ บทบาทจึงถือเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานต่างๆ มีนักวิชาการได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทในแง่มุมต่างๆ ดังนี้^๑

“บทบาท” ยังหมายถึงประพฤติดิปฏิบัติของบุคคลตามตำแหน่งและสถานภาพในสังคมนั้นๆ ถ้าตำแหน่งหรือสถาน ภาพเปลี่ยนไปบทบาทก็จะเปลี่ยนตามไปด้วยและถ้าบุคคลใดในสังคมมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมมากขึ้นเท่าใด บทบาทก็จะเพิ่มขึ้นมากเท่านั้น”^๒

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๙๗๕.

^๒กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๕๐.

นอกจากนั้น“บทบาท” ยังเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่างๆ ว่า จะต้องปฏิบัติอย่างไร^๓

บทบาทในความหมายแง่ทางโครงสร้างของสังคมว่า บทบาท หมายถึง ภาระหน้าที่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะพึงกระทำตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่เมื่อบุคคลใดได้เข้าไปมีสถานภาพหนึ่ง ๆ แล้วย่อมแสดงบทบาทตามสถานภาพนั้น ๆ สถานภาพและบทบาทจึงเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เปรียบได้กับเหรียญที่ต้องมี ๒ ด้านเสมอ เมื่อสถานภาพเป็นตัวกำหนดแบบแผนความสัมพันธ์นั้นมีความสอดคล้องกัน และเป็นไปตามแบบแผนที่กำหนด ดังนั้นบทบาทจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของโครงสร้างทางสังคมประการหนึ่ง^๔

“บทบาท” หมายถึง หน้าที่ตามตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้น จะถูกคาดหวังจากสังคมรอบด้าน ซึ่งเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และการแสดงบทบาทของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ที่จะมีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใดขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ^๕ ดังนี้”

๑. ความเข้าใจในบทบาทที่ตนเองแสดงหรือปฏิบัติ

๒. ประสบการณ์ของผู้ที่ต้องแสดงบทบาท

๓. บุคลิกภาพของผู้แสดงบทบาท

บทบาท คือ สิ่งที่บุคคลจะต้อง ปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งหรือหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการแสดงพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่มอบหมายอำนาจนั้น^๖

บทบาท คือสิ่งที่มีการประกอบพฤติกรรม ตามตำแหน่ง ความคาดหวัง หรือตามหน้าที่แสดงจริง^๗

บทบาท คือ การปฏิบัติหน้าที่หรือการแสดงออก ของคน ซึ่งคนอื่นคาดคิดหรือคาดหวังว่า เขาจะทำเมื่ออยู่ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง^๘

เมื่อพิจารณาบทบาทนั้นมี ๒ นัย คือ ทางด้านโครงสร้างบทบาทเป็นตำแหน่งทางสังคม ที่มีชื่อเรียกต่างๆ กันแสดงบทบาทโดยคุณสมบัติและกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้นๆ ส่วน

^๓ งามพิศ สัตย์สงวน, สังคมและวัฒนธรรมไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๒), หน้า ๗๓.

^๔ ลือชา ธรรมวินัยสถิต, มนุษย์กับสังคม, (เพชรบุรี : ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๔๗.

^๕ ประขอบ มีโคตรกอง, “บทบาทของพระสงฆ์ที่เกี่ยวกับเยาวชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาไทยคดีศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

^๖ ปราชญา กล้าผจญ, พฤติกรรมผู้นำ ทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคาแหง, ๒๕๔๐), หน้า ๓๓.

^๗ ขนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์, จิตวิทยาสังคมและมนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๒๖),

^๘ ประภาพิศ สัญชาติเจตน์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพร่วิทยา ๒๕๒๔).

การแสดงบทบาท หรือการมีปฏิสัมพันธ์ (Social Structure) บทบาทเป็นผลต่อเนื่องที่เกิดจากแบบแผนการกระทำของบุคคลที่ได้เรียนรู้จากสถานการณ์ในสังคม^๙

บทบาท ก็คือ แบบแผนของพฤติกรรมซึ่งเป็นไปตามตำแหน่ง หรือสถานภาพของบุคคลอันเกิดจากความคาดหวังของบุคคลในสังคมนั้นๆ และบทบาทอาจเปลี่ยนไปได้ตามตำแหน่งที่เปลี่ยนไป^{๑๐}

บทบาท คือ การกระทำต่างๆ ตาม “บท” ที่กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำ トラบไตที่ยังอยู่ใน “บท” นั้น เปรียบได้เหมือน “บท” ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้นๆ เป็นตัวอะไร มีบทบาทที่จะต้องแสดงอย่างไร^{๑๑}

บทบาทของคนในสังคมย่อมขึ้นกับสถานภาพที่ตนครองอยู่ และคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล บทบาทของบุคคลจึงแตกต่างกันไปตามลักษณะของสถานภาพ อุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มูลเหตุ จูงใจ การอบรมขัดเกลาความพอใจ^{๑๒}

บทบาท คือสิ่งที่เราทำ หรือหน้าที่ที่เราต้องทำ เมื่อเราเป็นอะไรสักอย่างหนึ่ง สิ่งที่เราทำต้องมาคู่กับสิ่งที่เราเป็นสถานภาพ^{๑๓}

บทบาท คือสิ่งที่แสดงออก ทางพฤติกรรมตามตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือตามลักษณะการรับรู้ หรือตามที่แสดงจริง ได้แบ่งลักษณะบทบาทออกเป็น ๕ ประเภท คือ

๑. บทบาทที่กำหนด หมายถึง บทบาทที่สังคม กลุ่ม หรือองค์กรกำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม กลุ่ม หรือองค์กรนั้นๆ

๒. บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง หมายถึง บทบาท หรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่น (ผู้เกี่ยวข้อง) คาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ เช่น นักเรียนคาดหวังว่าครูจะช่วยอธิบายปัญหาข้อข้องใจเกี่ยวกับบทเรียนให้กับตน เป็นต้น บทบาทนี้มักจะสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด

๓. บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งคิด และเชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่

๔. บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติ หรือแสดงออกมาให้เห็น ซึ่งมักเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของเจ้าตัวผู้อยู่ในตำแหน่ง

๕. บทบาทผู้อื่นรับรู้ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของผู้อื่นในตำแหน่ง^{๑๔}

^๙ ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง, สถานภาพและบทบาท, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๖), หน้า ๑ .

^{๑๐} พัทธี วรกวิน, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๖), หน้า ๕๒.

^{๑๑} พัทธยา สายหู, กลไกของสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๔๗.

^{๑๒} ไพบูลย์ ช่างเรียน, สารานุกรมศัพท์ทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๑๖), หน้า ๒ -๓๐.

^{๑๓} วราคม ที่สุกะ, สังคมวิทยาสำหรับผู้เริ่มเรียน, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๓๔), หน้า ๒

^{๑๔} สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : เกรียงศักดิ์การพิมพ์, ๒๕๒๕), หน้า ๕

บทบาทมีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่างๆ พึงกระทำนั้น คือเมื่อสังคมกำหนดสิทธิ และหน้าที่ให้สถานภาพใด อย่างไร แล้วบุคคลในสถานภาพนั้นๆ จะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้”^{๑๕}

บทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ของบุคคลซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคม มุ่งหวังให้เขาทำ ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่งโดยถือเอาฐานะและหน้าที่ทางสังคมของ บุคคลนั้นเป็นมูลฐาน บทบาทที่ทำให้คนในสังคมสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลอื่น รู้ว่าบุคคล อื่นต้องการอะไรจากตน ทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม^{๑๖}

บทบาท เป็นจุดของความคาดหวังตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสังคมตั้งนั้น บุคคล ต่างๆ ในสังคมจะมีบทบาทเป็นกรอบและถูกคาดหวังว่าควรมีพฤติกรรมอย่างไร”^{๑๗}

บทบาท ตามแนวคิดของราล์ฟ (Ralph) โดยสรุปได้ว่า “สถานภาพเป็นฐานะหรือตำแหน่ง ซึ่งจะเป็สิ่งที่กำหนดบทบาทของบุคคลตำแหน่งและบทบาทจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กันไม่สามารถแยกออกจากกันได้เปรียบเสมือนเหรียญคือ ถ้าด้านหนึ่งของเหรียญเป็นตำแหน่งอีกด้านหนึ่งของเหรียญก็เป็น บทบาท”^{๑๘}

บทบาท คือ พฤติกรรมที่แสดงออกตามสถานของบุคคลในสังคม บทบาท เป็นแบบแผน ความต้องการ เป้าประสงค์ ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมและการกระทำของสมาชิกที่ชุมชนคาดหวังว่า จะต้องเป็นตามลักษณะ ของตำแหน่งนั้นๆ หรืออาจกล่าวสั้นๆ ว่าบทบาทคือสิทธิหน้าที่ในการกระทำ ของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นในสังคมตามสถานภาพของตนเอง^{๑๙}

บทบาท หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมที่แสดงออกตามความคาดหวังของสังคมตาม สถานภาพของกลุ่มบุคคลนั้นๆ หรือการปฏิบัติตามบทบาทของบุคคลบทบาทจะถูกนำมาใช้เพื่อสิ่ง ต่างๆ ที่ถูกตนและบุคคลอื่นกระทำ^{๒๐}

บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ(ตำแหน่ง) ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะมีหลายบทบาท และแต่ละบทบาทจะมีความสมบูรณ์หรือสมดุลกันพอควร นอกจากนี้ยังได้กล่าวไว้ว่า บทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่างๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมี ประสิทธิภาพ^{๒๑}

^{๑๕} สุชา จันทรเฒ, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๒๐), หน้า ๔๖.

^{๑๖} โสภา ชูพิกุลชัย, **จิตวิทยาสังคมประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒).

^{๑๗} ทิตยา สุวรรณชัย, **พัฒนาการ : ความคาดหวังบทบาทของพัฒนากร คณะกรรมการหมู่บ้านและ เจ้าหน้าที่ระดับตำบล** : ส่วนท้องถิ่น สังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๔๓.

^{๑๘} สมคิด เพ็งอุดม, การศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาชุมชนตามทัศนะของพระสงฆ์และ เจ้าหน้าที่กระทรวงมหาดไทยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรสงคราม, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๕).

^{๑๙} พระมหาขวลิต ขาติเมธี (คงแก้ว), บทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี พระสงฆ์ในการจังหวัดภูเก็ต, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒.

^{๒๐} รุจา ภูไพบูลย์, **การพยาบาลครอบครัว : แนวคิดทฤษฎีและการนำมาใช้**, (ขอนแก่น : ขอนแก่น การพิมพ์ , ๒๕๓๗), หน้า ๒๐.

^{๒๑} สุพัตรา สุภาพ, **สังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๐), หน้า ๓๐.

บทบาทหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะปฏิบัติตามตำแหน่งหรือสถานภาพและบทบาทที่เหมาะสมเรียนรู้ได้จากกระบวนการต่างๆในสังคมที่ผ่านมาแล้วซึมซับเข้าไปในตัวบุคคล^{๒๒} และมีบุคคลผู้ให้ความหมายของบทบาทเพิ่มเติมว่าบทบาทที่แสดงออกจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับกระบวนการทางสังคม (Socialization) เพราะถ้าการคาดหวังในบทบาทของทุกฝ่ายไม่ตรงกันย่อมทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นมาได้ ผู้สวมบทบาทจึงต้องตระหนักถึงปัจจัยต่อไปนี้ในการสวมบทบาทในสังคมที่มีประสิทธิภาพ^{๒๓}

๑. ความเข้าใจในบทบาทที่ตนต้องแสดงหรือปฏิบัติ

๒. ประสบการณ์ของผู้ที่ต้องแสดงบทบาทบุคลิกของผู้แสดงบทบาทนั้น

อัลพอร์ท (Allport) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการแสดง บทบาทของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role expectation) คือ บทบาทที่สังคมคาดหวังให้ บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยกลุ่มสังคมและโดยสถานภาพที่บุคคลนั้น ๆ ครองอยู่

๒. การรับรู้บทบาท (Role conception) คือ การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเอง ว่าควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถมองเห็นบทบาทของตนเองได้ ตามการรับรู้ นั้น ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง โดยการรับรู้ในบทบาทและ ความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายใน ชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

๓. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role acceptance) จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทที่ตนรับอยู่ การยอมรับ บทบาทเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในบทบาท และการสื่อสารระหว่างสังคมและ บุคคลนั้น ทั้งนี้ก็เพราะว่าบุคคลอาจไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับ การคัดเลือกจากสังคมให้รับตำแหน่ง และมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติตาม เพราะถ้าหาก บทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้ง กับความต้องการ (Role conflict) หรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็พยายาม หลีกเลียงบทบาทนั้นไม่ยอมรับบทบาทนั้น

๔. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role performance) เป็นบทบาทที่ เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual role) ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคม คาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของตนเอง การ ที่บุคคลใดจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้สักเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับ บทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้นอยู่ เนื่องจากความสอดคล้องกับบทบาท ตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเอง^{๒๔}

^{๒๒} Cohen & Orbach, *Introduction to Sociology*, (Singapore : Mc Graw-Hill, 1990), p.43

^{๒๓} วราลี วิริยานันตะ, การรับรู้บทบาทและบทบาทที่เป็นจริงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออก, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์* สาขาการพยาบาลชุมชน, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓.

^{๒๔} Allport, Gordon, *Personality: A Psychological Interpretation*, (New York : Holt, 1973), pp. 181-184.

นักวิชาการได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ ๓ ประการ^{๒๕} คือ

๑. บทบาท หมายถึง บรรทัดฐาน (Norm) ความคาดหวังข้อห้ามความรับผิดชอบซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดไว้ บทบาทตามความหมายนี้ คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุดแต่มุ่งไปที่การชี้หน้าที่อันควรกระทำ

๒. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่จะคิด และทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ

๓. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่มีจะกระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แนวทางอันบุคคลที่พึงกระทำเมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้นๆ นั้นเอง

นักมานุษยวิทยาที่มีชื่อเสียงเขากล่าวว่า “ตำแหน่งสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาทผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างเช่นบุคลิกภาพของผู้สวมบทบาทลักษณะของสังคมตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย”^{๒๖}

สรุปว่า บทบาท หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมที่แสดงออกตามบทบาทความคาดหวังของสังคม หรือการปฏิบัติตามหน้าที่ของสถานภาพ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะมีหลายบทบาท และแต่ละบทบาทจะมีความสมบูรณ์หรือสมดุลกันพอควร เพื่อให้คู่สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์ บทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

^{๒๕}Levinson, D. J. Role, Personality and Social Structure in the Organization Setting : Selected Reading and Projects in Social Psychology, (New York : Random House,1971), p. 11.

^{๒๖}นุจรี เกตุปราษฎ์, บทบาทของประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดทั่วประเทศในการพัฒนาสตรีระดับจังหวัด, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔) , หน้า ๑๖.

ตารางที่ ๒.๑ สรุปนิยามหรือความหมายของบทบาท

นักวิชาการ	นิยามและความหมายของบทบาท
พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช (๒๕๔๒, หน้า ๙๗๕)	การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้หรือการแสดงพฤติกรรมตาม บทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่
กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (๒๕๒๗, หน้า ๕๐)	การประพฤติปฏิบัติของบุคคลตามตำแหน่งและสถานภาพ ในสังคม
งามพิศ สัตย์สงวน (๒๕๓๒, หน้า ๗๓)	พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่างๆ ว่า จะต้องปฏิบัติอย่างไร
ลือชา ธรรมวินัยสถิต (๒๕๓๙, หน้า ๔๗)	ภาระหน้าที่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะพึงกระทำตาม สถานภาพที่ตนดำรงอยู่เมื่อบุคคลใดได้เข้าไปมีสถานภาพ หนึ่ง ๆ แล้วย่อมแสดงบทบาทตามสถานภาพนั้น ๆ
ประกอบ มีโคตรกอง (๒๕๔๑, หน้า ๑)	หน้าที่ตามตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้น จะถูกคาดหวังจาก สังคมรอบด้าน ซึ่งเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคม
ปราชญา กล้าผจญ (๒๕๔๐ หน้า ๓๓)	สิ่งที่บุคคลจะต้อง ปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งหรือ หน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการแสดงพฤติกรรม ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
ชนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์ (๒๕๒๖ หน้า ๑๐)	การประกอบพฤติกรรม ตามตำแหน่ง ความคาดหวัง หรือ ตามหน้าที่แสดงจริง
ประภาพิศ สัญชาติเจตน์, (๒๕๒๔หน้า ๑๓)	การปฏิบัติหน้าที่หรือการแสดงออก ของคน ซึ่งคนอื่น คาดคิดหรือคาดหวังว่าเขาจะทำเมื่ออยู่ภายใต้สถานการณ์ ทางสังคมอย่างหนึ่ง
ประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง (๒๕๑๖ หน้า ๑)	บทบาทเป็นผลต่อเนื่องที่เกิดจากแบบแผนการกระทำของ บุคคลที่ได้เรียนรู้จากสถานการณ์ในสังคม
พัชนี วรกวิน (๒๕๒๖, หน้า ๕๒)	แบบแผนของพฤติกรรมซึ่งเป็นไปตามตำแหน่ง หรือ สถานภาพของบุคคล อันเกิดจากความคาดหวังของบุคคล ในสังคมนั้นๆ และบทบาทอาจเปลี่ยน ไปได้ตามตำแหน่งที่ เปลี่ยนไป

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยามและความหมายของบทบาท
พัทยา สายหู (๒๕๔๒ , หน้า ๔๗)	การกระทำต่างๆ ตาม “บท” ที่กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำ ตราบใดที่ยังอยู่ใน “บท” นั้น เปรียบได้เหมือน “บท” ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้นๆ เป็นตัว อะไร มีบทบาทที่จะต้องแสดงอย่างไร
ไพบุลย์ ช่างเรียน (๒๕๑๖, หน้า ๒ –๓๐)	บทบาทของคนในสังคมย่อมขึ้นกับสถานภาพที่ตนครองอยู่ และคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล บทบาทของบุคคลจึง แตกต่างกันไปตามลักษณะของสถานภาพ อุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มูลเหตุ จูงใจ การอบรมขัดเกลา ความพอใจ
วราคม ทีสุกะ (๒๕๓๔, หน้า ๒)	คือสิ่งที่เราทำ หรือหน้าที่ที่เราต้องทำ เมื่อเราเป็นอะไรสัก อย่างหนึ่ง สิ่งที่เราทำต้องมาคู่กับสิ่งที่เราเป็นสถานภาพ
สงวน สุทธิเลิศอรุณ (๒๕๒๕, หน้า ๕)	บทบาท คือสิ่งที่แสดงออก ทางพฤติกรรมตามตำแหน่ง ซึ่ง เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือตามลักษณะการ รับรู้ หรือตามที่แสดงจริง
สุชา จันทรเอม (๒๕๒๐, หน้า ๔๖)	ความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก บทบาทเป็นสิ่งที่ บุคคลในสถานภาพต่างๆ พึงกระทำนั้น คือเมื่อสังคมกำหนด สิทธิ และหน้าที่ให้สถานภาพใด อย่างไรแล้วบุคคลใน สถานภาพนั้นๆ จะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่ กำหนดไว้
โสภา ชูพิกุลชัย (๒๕๒๒หน้า ๒๓)	การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ของบุคคลซึ่งสมาชิกคนอื่น ของสังคมมุ่งหวังให้เขาทำ ภายใต้สถานการณ์ทางสังคม อย่างหนึ่ง
จิตยา สุวรรณชัย (๒๕๒๗, หน้า ๔๓)	บทบาท เป็นจุดของความคาดหวังตามกฎหมายที่เกี่ยวกับ สถานภาพสังคมดังนั้น บุคคลต่างๆ ในสังคมจะมีบทบาท เป็นกรอบและถูกคาดหวังว่าควรมีพฤติกรรมอย่างไร
สมคิด เพ็งอุดม (๒๕๓๕,หน้า ๓๔)	สถานภาพเป็นฐานะหรือตำแหน่งซึ่งจะเป็นสิ่งที่กำหนด บทบาทของบุคคลตำแหน่งและบทบาทจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่ กัน

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยามและความหมายของบทบาท
พระมหาขวลิต ขาติเมธี (คงแก้ว) (๒๕๕๒, หน้า ๑๒)	๑. พฤติกรรมที่แสดงออกตามสถานของบุคคลในสังคม ๒. บทบาท เป็นแบบแผน ความต้องการ เป้าประสงค์ ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม
รุจา ภูไพบูลย์ (๒๕๓๗, หน้า ๒๐).	๑. กลุ่มของพฤติกรรมที่แสดงออกตามความคาดหวังของสังคมตามสถานภาพของกลุ่มบุคคลนั้นๆ ๒. การปฏิบัติตามบทบาทของบุคคลบทบาทจะถูกนำมาใช้เพื่อสิ่งต่างๆ ที่ถูกตนและบุคคลอื่นกระทำ
สุพัตรา สุภาพ (๒๕๓๐, หน้า ๓๐).	๑. การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ(ตำแหน่ง) ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะมีหลายบทบาท ๒. แต่ละบทบาทจะมีความสมบูรณ์หรือสมดุลกันพอควร
โคเฮนและออร์บุช (Cohen & Orbuch) (1990, p.43).	๑. พฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะปฏิบัติตามตำแหน่งหรือสถานภาพ ๒. บทบาทที่เหมาะสมเรียนรู้ได้จากกระบวนการต่างๆ ในสังคมที่ผ่านมาแล้วซึมซับเข้าไปในตัวบุคคล
ฮาร์ดี และคอนเวย์ (Hardy & Conway) (๒๕๔๗, หน้า ๑๓).	๑. บทบาทที่แสดงออกจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับกระบวนการทางสังคม (Socialization) ๒. การคาดหวังในบทบาทของทุกฝ่ายไม่ตรงกันย่อมทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นมาได้
อัลพอร์ท (Allport) (1973, pp. 181-184).	บทบาทของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ ๑. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role expectation) ๒. การรับรู้บทบาท (Role conception) ๓. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role acceptance) ๔. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role performance)
ลีวินสัน (Levinson) (1971, p. 11).	ความหมายของบทบาทไว้ ๓ ประการ คือ ๑. บทบาท หมายถึง บรรทัดฐาน (Norm) ๒. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่จะคิด ๓. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคน ที่มีจะกระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคม

๒.๑.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของบทบาท

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวข้องกับทฤษฎีบทบาทมีนักวิชาการให้ทัศนะและคำนิยามไว้ดังนี้

บทบาทคือตัวขอบเขตอำนาจหน้าที่และสิทธิในการกระทำของแต่ละงานที่เราติดต่อผู้อื่น สถานภาพก็คือ ฐานะตำแหน่งที่บุคคลได้จากการปฏิบัติตามบทบาทนั้น เมื่อเทียบกับฐานะตำแหน่งของผู้อื่นตามบทบาทอื่น^{๒๗}

หรือทฤษฎีการสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจคนไปยังจุดประสงค์ โดยทั่วไปแล้ว ผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดี เรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (positive leader) ผู้นำพลวัต คือ เคลื่อนไหวนำทำงานอยู่เสมอ (dynamic leader) และผู้นำในทางที่ไม่ดี คือ ไม่มีผลงานที่สร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (negative leader)^{๒๘}

บทบาทคือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคคล บทบาทดังกล่าวควรเป็นไปตามข้อตกลงที่สังคมนั้นๆ และพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน คือ ผลที่ได้จากตำแหน่งทางสังคมของเขานั้นเอง และทฤษฎีบทบาทเป็นข้อตกลง ประการแรกที่สถาบันต่างๆ ในสังคมคาดหวังว่าบุคคลที่ได้รับตำแหน่งต่างๆ ควรปฏิบัติอย่างไร^{๒๙}

ทฤษฎีบทบาทเป็นลักษณะพฤติกรรมที่กำหนด และยังแบ่งหน้าที่ออกเป็น “บทบาทตามอุดมคติ” (ideal role) หรือบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งของสังคมควรปฏิบัติ และเป็นผลรวมของบทบาทตามอุดมคติ บุคลิกภาพของผู้ดำรงตำแหน่งอารมณ์ขณะแสดงบทบาทและอุปกรณ์ของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอยู่ ปฏิกริยาของผู้เกี่ยวข้องอย่างไรก็ตาม จิตวิทยา สุวรรณชฎ ได้กล่าวสรุปฐานะตำแหน่งและบทบาททางสังคมไว้ดังนี้ คือ

๑. มีสถานภาพ (status) อยู่จริงในสังคม และมีอยู่ก่อนตัวคนจะเข้าไปครอง
๒. มีบทบาทที่ควรจะเป็นประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง
๓. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ในสังคมนั้นๆ เป็นส่วนหนึ่งซึ่งสำคัญในการกำหนดฐานะ ตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น
๔. ฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นได้มาจากการขัดเกลาทางสังคม (socialization) ในสังคมนั้น
๕. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนกัน พฤติกรรมที่เป็นจริงของคนที่ครองฐานะตำแหน่ง เพราะพฤติกรรมจริงเป็นผลของปฏิกริยาของคนที่ครองตำแหน่ง ที่มีบทบาทที่

^{๒๗} พัทยา สายหู, **กลไกของสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๒), หน้า ๔๒.

^{๒๘} งามตา สุขประเสริฐ, การมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี, **รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒), หน้า ๕๐.

^{๒๙} ทิพวรรณ เดาวางกูร, บทบาทของสตรีชนบทในการร่วมพัฒนาสหกรณ์การเกษตร : ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรปฏิรูปที่ดินลาดบัวขาวจำกัด, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๑๕.

ควรจะเป็นบุคลิกภาพของตนเอง และของคนอื่นที่เข้าร่วมพฤติกรรม และเครื่องกระตุ้น (stimulus) ที่มีอยู่ในเวลา และสถานที่ที่เกิดการติดต่อทางสังคม^{๓๐}

นักวิชาการบางท่านได้แบ่งลักษณะบทบาทของคนในสังคมไว้ดังนี้ คือ

๑. บทบาทที่กำหนดไว้ หรือบทบาทตามอุดมคติ (The Socially prescribed or ideal Role) เป็นบทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิ และหน้าที่ของตำแหน่งไว้

๒. บทบาทที่ควรกระทำ (Perceived Role) เป็นบทบาทแต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำในหน้าที่ของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งอาจไม่ตรง ตามบทบาทอุดมคติทุกประการ และอาจแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลก็ได้

๓. บทบาทที่กระทำจริง (The performed Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดันและโอกาสที่กระทำในแต่ละสังคมในช่วงเวลาหนึ่งๆ^{๓๑}

สรุปความว่า ลักษณะของบทบาทที่กล่าวมาแล้วในข้างต้นทำให้มีแนวทางในการกำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านของพฤติกรรมซึ่งลักษณะของบทบาทสามารถแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทด้วยกัน คือ บทบาทตามอุดมคติ บทบาททางการกระทำและบทบาทการกระทำจริงซึ่งบทบาททั้ง ๓ เป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมาจากหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบ

^{๓๐} ทิตยา สุวรรณชัย, พัฒนาการ : ความคาดหวังบทบาทของพัฒนาการ คณะกรรมการหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่ระดับตำบล : ส่วนท้องถิ่น สังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๔๓.

^{๓๑} กรรณิกา ขวัญอารีย์, บทบาทผู้นำท้องถิ่นต่อการแก้ไขปัญหาระงาณเด็กในชุมชนที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสุรินทร์, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒.

ตารางที่ ๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของบทบาท

นักวิชาการ/นักทฤษฎี	ลักษณะของบทบาท
กรรณิการ์ ขวัญอารีย์ (๒๕๓๕, หน้า ๑๒).	๑.บทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิ และหน้าที่ของตำแหน่งไว้ ๒.บทบาทแต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำในหน้าที่ของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งอาจไม่ตรง ตามบทบาทอุดมคติทุกประการ และอาจแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลก็ได้ ๓.บทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดันและโอกาสที่กระทำในแต่ละสังคมในช่วงเวลาหนึ่งๆ
พัทยา สายหู (๒๕๓๒ , หน้า ๔๒).	บทบาทคือขอบเขตอำนาจหน้าที่และสิทธิในการกระทำของแต่ละงานที่เรามีต่อผู้อื่น
งามตา สุขประเสริฐ (๒๕๔๒, หน้า ๕๐).	ทฤษฎีการสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคน จูงใจคนไปยังจุดประสงค์ โดยทั่วไปแล้ว ผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดี
ทิพวรรณ เคววางกูร (๒๕๓๑, หน้า ๑๕).	บทบาทคือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคคล บทบาทดังกล่าวควรเป็นไปตามข้อตกลงที่สังคมนั้นๆ
ทิตยา สุวรรณชนู (๒๕๒๗, หน้า ๔๓).	ทฤษฎีบทบาทเป็นลักษณะพฤติกรรมที่กำหนดบุคลิกลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งอารมณ์ขณะแสดงบทบาทและอุปกรณ์ของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอยู่

๒.๑.๓ ทฤษฎีบทบาท

ทฤษฎีบทบาทเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสังคมกับปัจเจกบุคคลเป็นเครือข่ายของสถานภาพและความคาดหวัง ส่วนปัจเจกบุคคลผู้ครองสถานภาพและแสดงบทบาทตามสถานภาพที่ครอบครอง จะมีลักษณะที่สำคัญ ๒ อย่าง คือ

๑. ลักษณะเกี่ยวกับตน (Self-related characteristics) ได้แก่ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลตามที่เขาคิดว่าเป็นหรือมีลักษณะเช่นนั้น (Self-conception) ลักษณะนี้จะมีผลต่อการประพฤติตามสถานภาพที่เขาดำรง และจะเป็นฐานในการเลือกความคาดหวังประเภทต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการประพฤติตามสถานภาพ

๒. ความสามารถและทักษะในการแสดงบทบาท (Role Playing Skills and capacities) ความสามารถเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดของแต่ละบุคคล ส่วนทักษะเป็นสิ่งที่เรียนรู้ทีหลัง แต่ทั้งสองสิ่งก็เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน หากไม่มีความสามารถเป็นทุนทักษะก็ไม่อาจเกิดได้ ด้วยทักษะและความสามารถในการแสดงนี้เองทำให้บุคคลแสดงบทบาทได้แตกต่างกัน^{๓๒}

นักทฤษฎีบทบาทโดยมากเห็นพ้องกันว่า ข้อต่อระหว่างสังคมกับปัจเจกบุคคลคือบทบาท ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบของบทบาทที่เน้นกันโดยมากมีอยู่ ๓ ประการด้วยกันคือ

๑. Prescribed roles บทบาทตามใบสั่ง เป็นบทบาทที่เน้นให้ปัจเจกบุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังตามแต่ละสภาพโลกสังคม (Social worlds) ถูกสมมติว่ามีใบสั่งจัดไว้ชัดเจน บุคคลจะรู้ใบสั่งนั้นได้ด้วยอัตตา (Self) และความสามารถในการแสดงบทบาท อันจะมีผลต่อระดับการคล้อยตามความต้องการ (ให้แสดงบทบาท) ของแต่ละสถานภาพ

๒. Subjective roles บทบาทตามใจ เป็นบทบาทที่ปัจเจกบุคคลผู้ครองสถานภาพนั้นแสดงออก หลังจากรับรู้และตีความหมายปรับความคาดหวังต่าง ๆ ที่ผ่านอัตตาดำเนินในโลก สังคมถูกสร้างขึ้นด้วยการประเมินตามอัตวิสัยในสถานการณ์มีปฏิสัมพันธ์

๓. Enacted roles บทบาทจริง ในที่สุดแล้วความคาดหวังและการประเมินความคาดหวังตามอัตวิสัยของปัจเจกบุคคล ก็จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม บทบาทนี้จึงเป็นพฤติกรรมจริงที่เปิดเผยโลกสังคมเป็นเครือข่ายของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกัน^{๓๓}

Linder smith and others กล่าวว่า บทบาทของคนใดคนหนึ่งจะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

๑. ต้องเป็นแบบหรือลักษณะเฉพาะของตนเอง
๒. พฤติกรรมในสถานการณ์ที่กำหนดให้นั้นจะต้องพอเหมาะ กับลักษณะเฉพาะ ของตน
๓. ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอื่น ๆ จะเป็นตัวชี้แนวทางในการกระทำที่จะเกิดขึ้น

๔. ในการแสดงบทบาทนั้น ๆ จะต้องมีการประเมินผลด้วยตัวเองและผู้อื่น

^{๓๒} ถนอมศักดิ์ สุภักดิ์, บทบาทพระธรรมวิทยากรต่อการปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมเยาวชน, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖) หน้า ๑๗.

^{๓๓} พระมหาสุวิทย์ คงข่วย, บทบาทของวัดและพระสงฆ์ด้านสวัสดิการสังคมศึกษาเปรียบเทียบ ก่อนและหลังวิกฤตเศรษฐกิจ, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก , ๒๕๔๓) หน้า ๑๕.

ทฤษฎีบทบาทของ พาร์สันส์ (parsons's role theory) พาร์สันส์ เป็นนักสังคมวิทยา กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตน เช่น บุคคลที่มีเพื่อนมาก ก็ต้องแสดงบทบาทมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

มินต์ซเบิร์ก (mintzberg) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานในบทบาท ๑๐ บทบาทด้วยกัน ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบทบาทด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และกลุ่มบทบาทการตัดสินใจ^{๓๔}

๑. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal roles) ได้แก่ บทบาทของความ เป็นหัวหน้าในเชิงสัญลักษณ์ (figurehead role) เช่น ประธานในงานพิธีการต่างๆ บทบาทการ แสดงออกในฐานะผู้นำ (leader) ได้แก่ การจูงงาน การอบรม การกระตุ้นจิตใจ และการรักษา ระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนบทบาทสุดท้าย คือ บทบาทการประสานงานในกลุ่ม (liaisonrole) ได้แก่ การกระทำกิจกรรมซึ่งต้องสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มที่อยู่ภายใน และภายนอก องค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่ายการตลาดขอข้อมูลด้านกำลังคนจากผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ถือ เป็นการติดต่อประสานงานกันภายในองค์กรแต่หากผู้จัดการฝ่ายการตลาดติดต่อสื่อสารกับพนักงาน ของบริษัทอื่น ก็ถือเป็นการประสานงานกันนอกองค์กร เป็นต้น

๒. บทบาทด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (information roles) ผู้บริหารมีหน้าที่หรือ บทบาทในการรับและเก็บรวบรวมข่าวสารจากใน และนอกองค์กรของตน กระทำได้โดยการอ่าน วารสาร นิตยสาร หนังสือพิมพ์ แล้วนำมาพูดคุยกับผู้บริหารคนอื่นๆ เช่น องค์กร คู่แข่งขันมีการ วางแผนอะไรในช่วงนี้ รัฐออกกฎหมายใหม่มีผลกระทบต่อบริษัทหรือไม่ เป็นต้น มินต์ซเบิร์ก (Mintzberg) เรียกบทบาทนี้ว่า บทบาทการตรวจสอบ (monitor role) ส่วนบทบาทแพร่กระจาย ข่าวสาร (disseminator role) ก็เป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารในการดำรงตนเปรียบเสมือน ช่องทางที่ส่งต่อข่าวสารต่างๆ ไปยังสมาชิกในองค์กร และเมื่อถูกเชิญไปเป็นตัวแทนขององค์กรหรือ สถาบันอื่นๆ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะบทบาทโฆษก (spoken role) ขององค์กร ด้วย

๓. บทบาทการตัดสินใจ (decisional roles) มินต์ซเบิร์ก (Mintzberg) ได้กำหนด บทบาทของผู้บริหารในด้านนี้ไว้ ๔ ประการ คือ บทบาทในฐานะผู้ประกอบการ(entrepreneurs) คือ ผู้ดูแลโครงการใหม่ๆ ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น บทบาทของผู้จัดการความวุ่นวาย หรือปัญหาต่างๆ (disturbancehandles) ที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นอยู่นอกเหนือความคาดหมาย (unforeseen problems) บทบาทของผู้จัดสรรทรัพยากร (resource allocators) ในการรับผิดชอบ กระจายทรัพยากร คน สิ่งของ และเงินไปตามส่วนต่างๆ ขององค์กร และสุดท้าย คือบทบาทของผู้เจรจาต่อรอง (negotiators) เพื่อทำหน้าที่ถกเถียงและเจรจาต่อรองกับกลุ่มอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็น สหภาพแรงงาน ผู้ถือหุ้น ฯลฯ ในการเพิ่มผลประโยชน์ให้กับองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่^{๓๕}

ทฤษฎีบทบาทของ ราล์ฟ ลินตัน (ralph linton's role theory) ราล์ฟ ลินตัน เป็นนัก มานุษยวิทยาที่มีชื่อเสียง เขากล่าวว่า “ตำแหน่ง สถานภาพ เป็นผู้กำหนดบทบาท ผู้ที่มีตำแหน่ง จะ

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

^{๓๕} ตูลา มหาพสุธานนท์, หลักการจัดการ หลักการ, ทำเรือแหลมฉบัง LAEM CHABANG PORT, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖.

ปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย”^{๓๖}

สรุปได้ว่า แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ซึ่งอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหรือมีสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสังคมได้กำหนดให้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติ บทบาท และสถานภาพเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน นั่นคือสถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้นๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร ส่วนบทบาทเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่สังคมได้กำหนดไว้ ในแต่ละสถานภาพ การแสดงบทบาทจะสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคม ในสถานภาพหนึ่งๆ บุคคลอาจจะต้องแสดงบทบาทมากมายเมื่อบุคคลดำรงอยู่ในบทบาทใดบทบาทหนึ่งแล้ว จะต้องกระทำตามบทบาทของตนให้ดีที่สุด เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ตัวเอง และสร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศ ตลอดจนมวลมนุษยชาติให้มากที่สุด โดยที่ไม่ทำให้ตนเอง และผู้ที่อยู่รอบข้างเดือดร้อนจากการกระทำของตน กล่าวคือ กระทำทั้งประโยชน์ต่อตนเอง และประโยชน์บุคคลอื่นให้สมบูรณ์ เพราะหากว่าทุกคนไม่สามารถกระทำตามบทบาทที่ตนเองดำรงอยู่แล้ว ก็อาจจะทำให้สังคมเกิดความไม่สงบสุขขึ้นได้

ตารางที่ ๒.๓ ทฤษฎีบทบาท

นักวิชาการ/นักทฤษฎี	นิยามหลักและทฤษฎี
พาร์สันส์ (parsons's role theory)	ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตน
มินต์ซเบิร์ก (mintzberg)	๑. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal roles) ๒. บทบาทด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (information roles) ๓. บทบาทการตัดสินใจ (decisional roles) กำหนดบทบาทของผู้บริหารในด้านนี้ไว้ ๔ ประการ คือ บทบาทในฐานะผู้ประกอบการ, บทบาทของผู้จัดความวุ่นวายบทบาทของผู้จัดสรรทรัพยากร, บทบาทของผู้เจรจาต่อรอง
ราล์ฟ ลินตัน (ralph linton's role theory)	ตำแหน่ง สถานภาพ เป็นผู้กำหนดบทบาท ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ อย่าง

^{๓๖} นุจรี เกตุปราษฎ์, บทบาทของประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดทั่วประเทศ ในการพัฒนาสตรีระดับจังหวัด, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๔, หน้า ๑๒

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนา

แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา อธิบายได้ว่า สืบเนื่องจากสภาพธรรมชาติที่มนุษย์ เป็นสัตว์สังคม มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่มีข้อยกเว้น ที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกันไปเป็นต้นว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) และเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” และ “ผู้ตาม” คือ ประชาชนหรือคนในกลุ่ม รวมทั้งมี “การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” หรือ “การจัดระเบียบภายในกลุ่ม” ซึ่งอาจเรียกว่า การบริหารหรือการพัฒนาภายใน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความสุข และในบางกรณีการควบคุมดูแลอาจเกี่ยวข้องกับภายนอกด้วย เช่น กรณีการติดต่อ ประสานงาน การต่อสู้ หรือการทำสงครามกับกลุ่มอื่น สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศอาจเรียกว่า “นักบริหาร” หรือ “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลหรือการจัดระเบียบนั้น เรียกว่า การบริหาร ที่กล่าวมานี้ เป็นมุมมองในแง่ของนักบริหาร แต่ถ้าในมุมมองของนักพัฒนา อาจเรียกผู้บริหารและการบริหารนั้นว่านักพัฒนาและการพัฒนาตามลำดับ ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการพัฒนา ได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีกลุ่ม ที่นั่นย่อมมีการพัฒนา”^{๓๓)}

จากสภาพของกลุ่มในยุคเริ่มแรกซึ่งธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ อิทธิพลของธรรมชาติจะมีต่อมนุษย์ที่รวมกันอยู่ในกลุ่มมาก โดยการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของมนุษย์จะอยู่ใกล้ชิดกับธรรมชาติ อีกทั้งธรรมชาติและผู้นำเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมวิธีการประกอบอาชีพด้วย ลักษณะการพัฒนาและการประกอบอาชีพในยุคนั้น ไม่ซับซ้อนและจำนวนประชากรก็มีไม่มาก ต่อมาเมื่อจำนวนมนุษย์ที่รวมตัวกันอยู่ในกลุ่มมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทำให้กลุ่มมีขนาดใหญ่ขึ้น เปลี่ยนเป็นชุมชน และเป็นประเทศ ในเวลาเดียวกัน ทรัพยากรธรรมชาติเริ่มเสื่อมโทรม ผู้นำและผู้ตาม คือ ประชาชน พยายามเอาชนะธรรมชาติ ได้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน (folk wisdom) และการลองผิดลองถูก (trial and error) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและการประกอบอาชีพเมื่อกลุ่มมีขนาดใหญ่และมั่นคงขึ้นเป็นประเทศ ธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติได้ถูกนำมาใช้เป็นจำนวนมาก บางส่วนเสื่อมสลาย ถูกทำลาย และสิ้นสภาพไปเป็นจำนวนมาก ประกอบกับผู้นำและผู้ตามหรือประชาชนมีการศึกษาสูงขึ้น มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น นำวิชาความรู้ที่เป็นศาสตร์ (science) หรือความรู้ที่เป็นระบบ ข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น จำนวนประชากรได้เพิ่มมากขึ้น เกิดการแข่งขันกันระหว่างกลุ่ม ระหว่างประเทศ หรือหลาย ๆ ประเทศเพื่อเร่งปริมาณและเวลาในการทำงานและการผลิต เป็นต้น เหล่านี้ ทำให้ผู้นำประเทศต้องค้นหาแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อเอาชนะธรรมชาติ พึ่งพาธรรมชาติน้อยลง หรือไม่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติ ตัวอย่างเช่น เดิมมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติ ทุกปีจะเกิดน้ำท่วม ต่อมา มนุษย์มีวิชาความรู้ มีความสามารถ และมี

^{๓๓)} มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, **ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา**, [ออนไลน์], <http://library.uru.ac.th/bookonline/books%5CCh4A.pdf>, (วันที่ค้นข้อมูล : ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘).

เทคโนโลยีสูงขึ้น ได้สร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วม และยังนำธรรมชาติไปใช้ประโยชน์มากขึ้น เช่น มนุษย์นำน้ำจากน้ำตกไปผลิตเป็นพลังงานไฟฟ้า และมีหน่วยงานที่คอยเฝ้าระวังและเตือนภัยเกี่ยวกับธรรมชาติ เช่น กรมอุตุนิยมวิทยา เป็นต้น สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น (human component) ถือว่าเป็นการประดิษฐ์คิดค้นหรือสร้างผลผลิตใหม่ (innovation) เพื่อนำมาใช้แทนสิ่งที่ธรรมชาติสร้างขึ้น (natural component) หรือใช้แทนทรัพยากรธรรมชาติ (natural resource) ที่นับวันจะลดน้อยลง ที่กล่าวมานี้ ถือว่าเป็นวิวัฒนาการของแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาของมนุษย์ (ผู้นำและผู้ตาม) ที่ล้วนเกี่ยวข้องกับธรรมชาติ โดยเริ่มต้นจาก หนึ่ง การพัฒนาในสภาพที่มนุษย์อยู่ภายใต้ อิทธิพลของธรรมชาติ และวิวัฒนาการมาเป็น สอง การพัฒนาที่มนุษย์พยายามเอาชนะธรรมชาติ จากนั้น จึงเป็นสาม การพัฒนาที่มนุษย์เอาชนะธรรมชาติได้ และนำธรรมชาติมาใช้ประโยชน์ ทั้งหมดนี้เป็นการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น (better change) ช่วยเพิ่มอัตราเร่งในการทำกิจกรรมหรือการผลิตให้รวดเร็วขึ้น (better speed) และทำให้สภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ดีขึ้น (better life)

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนา

คำว่า การพัฒนา ใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไป ดังที่กล่าวแล้ว ความหมายของการพัฒนานั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน

โดยรูปศัพท์ การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้นมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลง เป็นการให้ความหมายที่เข้าใจกันว่า การทำให้เจริญ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนามนุษย์ในด้านสังคม เพื่อให้สังคมนั้นเจริญเติบโตซึ่งในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กล่าวไว้ว่า “การพัฒนา” หมายถึง การทำความเจริญการเปลี่ยนแปลงในทางเจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี การกระทำที่เป็นเหตุให้บางสิ่งบางอย่างเจริญเติบโตขึ้นหรือขยายออกเพื่อให้ดีขึ้นกว่าที่มีอยู่เดิม และการพัฒนานั้นอาจจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือมนุษย์ก็ได้^{๓๘}

การพัฒนา เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากความสนใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากการสังเกตปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งอธิบายไว้อย่างชัดเจนว่าสังคมและวัฒนธรรมของมนุษยชาติมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วยสาเหตุต่าง ๆ หลายประการดังต่อไปนี้คือ

^{๓๘} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๘.

การพัฒนา ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่การกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือ การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned Change)^{๓๙}

การพัฒนา หมายถึง การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ ดีกว่า^{๔๐}

การพัฒนาที่แท้จริงนั้น หมายถึง การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความกินดีอยู่ดี ความเจริญทางด้านศิลปวัฒนธรรมและจิตใจอย่างสงบสันติ ซึ่ง ขึ้นอยู่กับการได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย ทั้งยังรวมความไปถึงการ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของคุณภาพชีวิต อันได้แก่ การศึกษา สิ่งแวดล้อม การพักผ่อนหย่อนใจ^{๔๑}

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนด ทิศทางไว้ล่วงหน้าและการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีสองส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งจะต้องมีทิศทางที่ดีขึ้นเท่านั้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิชาการทางด้านการพัฒนาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้พื้นฐานทางด้าน วิชาการรอบด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิชาการทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ซึ่งประกอบไป ด้วยองค์ความรู้ทางด้านสังคมวิทยา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา ภาษาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ รวมทั้งสถานะของการดำรงอยู่ ความเป็นมาและการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้เหล่านี้

การพัฒนาชุมชนเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ยุบายใช้หลักบูรณาการบนพื้นฐานความเชื่อและ ความเข้าใจเบื้องต้นหลายประการร่วมกันดังต่อไปนี้

ประการแรก การพัฒนาและการพัฒนาชุมชนมีความแตกต่างกันหลายประการ ทั้งในด้าน แนวความคิดที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อ หลักการ รวมทั้งวิธีการต่าง ๆ การพัฒนาชุมชนอย่างเป็น ทางการนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ซึ่งมีพัฒนาการทางวิชาการ อย่างเป็นระบบไม่เกินหนึ่งศตวรรษที่ผ่านมา การขาดทฤษฎีตลอดจนองค์ความรู้เชิงลึกที่มี ลักษณะเฉพาะด้าน ทำให้การพัฒนาชุมชนมีลักษณะทางวิชาการที่เรียกว่า การพึ่งพาทางทฤษฎี (Theoretical Dependency) ซึ่งหมายถึง การเอาแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการ วิธีการจากศาสตร์ สาขาอื่น ๆ เช่น สังคมวิทยา (Sociology) มานุษยวิทยา (Anthropology) การศึกษา (Education) รัฐศาสตร์ (Political Science) เศรษฐศาสตร์ (Economics) จิตวิทยา (Psychology) และอื่น ๆ มา บูรณาการแนวคิดขึ้นมาใหม่ เจื่อนไขดังกล่าวทำให้ผู้ที่สนใจทางด้านการพัฒนาชุมชนจำเป็นที่จะต้อง มี ความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ รอบด้าน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ ศาสตร์แห่งการพัฒนา ก็คือ บูรณาการหรือนวัตกรรมทางการศึกษาซึ่งมุ่งหวังจะสร้างองค์รวมแห่งความรู้ให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่จะศึกษา อย่างไรก็ตาม ลักษณะการพึ่งพาทางทฤษฎีของวิชาการทางด้านการพัฒนานี้เองที่ทำให้การกำหนด แนวทางในการปฏิบัติมีจุดเน้นหนักแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานความรู้ ความเชื่อ แนวคิด ของผู้มี

^{๓๙} สัณญา สัณญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , ๒๕๒๖) หน้า ๒๔-๒๗

^{๔๐} ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทย อนุเคราะห์ไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๔๕.

^{๔๑} วิทยากร เชียงกูล, พัฒนาชุมชน-พัฒนาสังคม, (เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๒๗), หน้า ๕๖.

หน้าที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารงานและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านการพัฒนา แต่อย่างน้อยที่สุด ในปัจจุบันนี้ ทุกฝ่ายต่างเห็นพ้องต้องกันว่า รากฐานของการพัฒนาประเทศที่แท้จริงนั้น ควรจะยึดคนรวมทั้งสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา

ประการที่สอง สังคมไทยนั้นมีประวัติศาสตร์ตลอดจนความเป็นมาอันยาวนาน ความเชื่อ บรรทัดฐาน วัฒนธรรม รูปแบบการดำเนินชีวิตตลอดจนรูปแบบของพฤติกรรมทางสังคมถูกถ่ายทอดโดยขบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization) จากบรรพบุรุษสู่คนรุ่นหลัง และยิ่งปรากฏร่องรอยให้เห็นได้อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมแห่งการยอมตาม (Passive Culture) ความสัมพันธ์แบบข้า-บ่าว ผู้อุปถัมภ์-ผู้รับอุปถัมภ์ ความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ฤกษ์ยาม ผีสาง เทวดา ซึ่งเห็นได้อย่างดาษดื่น

การพัฒนา โดยความหมายจากรูปศัพท์จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ นักพัฒนาบริหารศาสตร์ได้ให้ความหมายของ การพัฒนา เป็น ๒ ระดับ คือ ความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทำให้ดีขึ้นอันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนา เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว^{๔๒}

ในทางพุทธศาสนา การพัฒนา มาจากคาคาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดลอมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยายทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่า ทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวนั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือ ตัดผม มีความหมายว่า รก เช่น นุสยา โลกวฑฒโน แปลว่า อย่างเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลง ไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา^{๔๓}

การพัฒนา หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คือ มีอาหารที่มีคุณค่ากิน มีสุขภาพดีขึ้นทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีงานทำ เดินทางไปมาติดต่อสื่อสารกันได้ทางใดทางหนึ่ง มีชีวิตความเป็นอยู่ ครอบครัวยุติธรรม เพื่อนบ้าน และสิ่งแวดล้อม^{๔๔} และยังได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึง การพัฒนาที่น่าจะส่งผลต่อคนส่วนคนส่วนใหญ่ใน ๓ ลักษณะด้วยกัน คือ

๑. การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า ซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่า ความเจริญ ทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผล ตลอดจนระบบและกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้

^{๔๒} สนธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนารวมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^{๔๓} พระราชวรมุนี (ประยุทธิ์ ปยุตโต), **ทางสายกลางของการศึกษาไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๕.

^{๔๔} วิทยากร เชียงกูล, **เพื่อศตวรรษที่ ๒๑**, (กรุงเทพมหานคร : มิ่งมิตร, ๒๕๔๐), หน้า ๒๓.

สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ และลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี เรื่องความก้าวหน้านี้ได้กลายเป็นเรื่องที่ได้รับการเอาใจใส่กันมาก และมีคนส่วนหนึ่งเห็นว่า การพัฒนานั้น หมายถึง เรื่องของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเดียว ซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาโดยทั่วไปนั้น ควร หมายถึง เรื่องความก้าวหน้าทางสังคมด้วย ไม่เฉพาะแต่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเท่านั้น

๒. การพัฒนา หมายถึง ความมั่นคง ถ้าในทางเศรษฐกิจเราต้องการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มั่นคงมีเสถียรภาพ ไม่มีปัญหาเงินเฟ้อ เงินฝืด ในทางสังคมก็เช่นกันเราต้องการเห็นความมั่นคงทางสังคม เป็นสังคมที่สงบสุข สังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรง ความมั่นคงจึงเป็นเรื่องใหญ่และในการพัฒนาที่ต้องคิดถึงเรื่องนี้ด้วย

๓. การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคง การพัฒนายังควร หมายถึง ความ เป็นธรรม อีกด้วย โดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และได้รับผลตอบแทนจากการที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาตามควร^{๕๕} ดังนั้น การพัฒนาที่แท้จริงควรหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรม และจิตใจและความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้าน การศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อน หย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่าง ๆ ด้วยความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้ง เราเรียกกันว่าเป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเพิ่มปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า

การพัฒนา อาจจัดแบ่งออกเป็น ๓ ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่

๑) การพัฒนาทางเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาด้านการผลิต การจำหน่ายแจก การแลกเปลี่ยนการลงทุนเพื่อทำให้ประชาชนไม่ยากจน เป็นต้น

๒) การพัฒนาทางสังคม หมายถึง การพัฒนาด้านจิตใจ แบบแผน พฤติกรรม รวมตลอด ทั้งความสัมพันธ์ของคนในสังคมเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เป็นต้น

๓) การพัฒนาทางการเมือง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สร้างกระบวนการปกครองให้เป็นประชาธิปไตย และประชาชนในประเทศมีสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย เป็นต้น พร้อมกัน นั้น ยังได้จัดกลุ่มการให้ความหมายคำว่า การพัฒนา ออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต (growth) อันเป็นการเพิ่มของผลผลิต (output) ซึ่งกระทำโดยระบบสังคม (social system) ร่วมกับสิ่งแวดล้อม (environment) เช่น การผลิตข้าวเพิ่มขึ้น การสร้างถนน สะพาน เขื่อน หรือบ้านเรือน ให้ประชาชน ได้มีโอกาสใช้สิ่งเหล่านี้มากขึ้น

^{๕๕} โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์, การพัฒนาประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

กลุ่มที่สอง มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำ (development is change in the with performs) เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคม ระบบการเมือง และระบบบริหาร เป็นต้น

กลุ่มที่สาม มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเน้นที่วัตถุประสงค์เป็นหลัก ถ้าเป็นการบริหารจัดการก็ต้องบริหารจัดการด้วยวัตถุประสงค์ (management by objectives) คือ การปฏิบัติงานมุ่งไปที่วัตถุประสงค์นั่นเอง การพัฒนาตามความเห็นของกลุ่มนี้จึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ว่าผู้กำหนดวัตถุประสงค์จะได้ระบุไว้อย่างไร มีอะไรบ้างที่ต้องการ ปัญหาต่อมาก็คือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นมีเหตุผลหรือได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าวัตถุประสงค์ของประเทศประชาชนในประเทศก็น่าจะเป็นผู้มีส่วนรับรู้สนับสนุนหรือได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นด้วย อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ของประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย จะมีการกำหนดไว้กว้าง ๆ เช่น เป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น

กลุ่มที่สี่ มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน ตามความเห็นของกลุ่มนี้เน้นว่าการพัฒนาอยู่ที่การมีแผน และการนำแผนไปดำเนินการเพื่อกำหนดหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ๆ

กลุ่มที่ห้า มีความเห็นว่า การพัฒนา หมายความว่าความทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ โดยคุณลักษณะทั้งสองแง่นี้ไม่อาจแบ่งแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาดคือทั้งปริมาณและคุณภาพต้องควบคู่กันไปเสมอในแง่ของปริมาณ ผลของการพัฒนาสามารถมองเห็นได้เป็นวัตถุ จับต้องและวัดผลได้ง่าย เช่น เงินเดือนเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น มีถนนหนทาง โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล ส่วนในแง่คุณภาพจับต้องไม่ได้วัดผลได้ยาก เช่น การพัฒนาให้ประชาชนมีความเชื่อสัตย์สุจริต รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร รักระเบียบวินัยและความสะอาด เป็นต้น และเป็นความจริงเสมอว่า การพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นในแง่ของปริมาณทั้งสิ้น เพราะสามารถที่จะวัดได้ ยิ่งสังคมเจริญมากขึ้นเท่าไร การพัฒนาจำต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รู้เฉพาะเรื่องของสาขาที่ตนชำนาญ โดยขาดความสนใจในความเป็นมนุษย์ในวงกว้างออกไป การวัดผลการพัฒนาจึงเน้นไปที่ความสำเร็จในด้านสาขาวิชาชีพของตนเป็นส่วนใหญ่ เช่น นักเศรษฐศาสตร์จะวัดผลสำเร็จของตนด้วยการเพิ่มผลผลิต รายได้ประชาชาติ เพิ่มการส่งสินค้าออก เพิ่มการอุตสาหกรรม และเพิ่มการลงทุน เป็นต้น โดยคำนึงถึงมนุษย์น้อยมาก จากความหมาย การพัฒนา ที่ยกมาข้างต้นนี้

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกัน การพัฒนามิได้หมายถึงการเพิ่มปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายความว่ารวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจและ เพิ่มความสุขของประชาชนด้วย

ตารางที่ ๒.๔ สรุปความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการ	ความหมายของการพัฒนา
พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ (๒๕๔๖, หน้า ๒๓๘)	การพัฒนา คือ ๑. การทำความเจริญ ๒. ทำให้เจริญ
สัญญา สัญญาวิวัฒน์, (๒๕๒๖ หน้า ๒๔-๒๗).	การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือ การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned Change)
ยูวัฒน์ วุฒิเมธี, (๒๕๒๖, หน้า ๔๕).	การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีก สภาพหนึ่งที่ดีกว่า
สนทยา พลศรี (๒๕๔๗ หน้า ๓)	การพัฒนาสามารถ เป็น ๒ ระดับ ๑. ความหมายอย่างแคบ ๒. ความหมายอย่างกว้าง ความหมายอย่างแคบ
พระราชวรมนู (ประยุทธ์ ปยุตโต) (๒๕๓๐).	แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน ๑.การพัฒนาคน ๒.การพัฒนาสิ่งอื่นๆ
วิทยากร เชียงกุล, (๒๕๔๐, หน้า ๒๓).	การพัฒนา คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คือ มีอาหารที่มี คุณค่ากิน มีสุขภาพดีขึ้นทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต มี งานทำ เดินทางไปมาติดต่อสื่อสารกันได้ทางใดทางหนึ่ง มี ชีวิตความเป็นอยู่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน และสิ่งแวดล้อม
โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์, (๒๕๓๒, หน้า ๒๕).	การพัฒนา ที่น่าจะส่งผลต่อคนส่วนใหญ่มี ๓ ลักษณะ ได้แก่ ๑. การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า ๒. การพัฒนา หมายถึง ความมั่นคง ๓. การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคง

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาสังคม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคลในการทำงานให้ดีขึ้นเมื่อใดก็ตามที่บุคคลทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (individual development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเองแล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งการพัฒนาองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน (People

development) การพัฒนาอาชีพ (career development) และการพัฒนาสังคม (Social development)^{๔๖} ซึ่งมีนักวิชาการที่ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

การพัฒนาคน (People development)

การพัฒนาคน หมายถึง การให้การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถความถนัดและทักษะบุคลากรทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในองค์การให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านความรู้ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการปฏิบัติงานให้ เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย^{๔๗} การพัฒนาบุคคลหรือ คน จะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหารเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ ตลอดจนแนวคิดต่างๆให้บุคลากรในระดับนี้สูงขึ้นเพื่อรองรับความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วตลอดจนการขยายตัวขององค์การและการปรับ โครงสร้างของระบบงานด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์การจึงจำเป็นต้องผู้บริหารระดับต่างๆให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๔๘}

จากการพัฒนาคนที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ในการพัฒนาบุคคลหรือคน เป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์รวมทั้งแนวคิดและยังเป็นกระบวนการให้บุคคล เจริญในหน้าที่การงานมีทักษะในการทำงานดีขึ้นทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในอาชีพวิชาชีพและการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผลมีการให้คำจำกัดความการพัฒนาอาชีพว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทาง จิตวิทยาสังคมวิทยาเศรษฐศาสตร์กายภาพและโอกาสที่หล่อหลอมผลของงานอาชีพวิชาชีพที่บุคคลอาจ เข้าร่วมในช่วงชีวิตของเขาการพัฒนาอาชีพเป็นลักษณะที่สำคัญของการพัฒนามนุษย์มันรวมถึงช่วง ชีวิตและความสนใจทั้งหมดของคนทั้งคนการพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับบทบาทงานในอดีตปัจจุบันและ อนาคตของบุคคลการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความเจริญงอกงามผ่านชีวิตและงานเกี่ยวกับการ เรียนรู้การมีประสบการณ์การเป็นอยู่การทำงานและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการสร้างและการค้นพบ แนวทางผ่านชีวิตและการทำงานของบุคคล ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพได้แก่

^{๔๖} เสน่ห์ จัยโต และคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๑๕๑.

^{๔๗} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, องค์การและการจัดการงานบุคคลหน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒.

^{๔๘} วิลาวรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ วิจิตรทัศนกิจ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๘.

(๑) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคคลเพื่อการริเริ่มการขยาย และการจัดองค์การอย่างมีประสิทธิภาพโดยการโฟกัสไปยังสถานการณ์ธุรกิจและวิธีปฏิบัติที่เป็นจริง

(๒) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาจิตวิญญาณและศักยภาพการประกอบการค้าในหมู่พนักงานเพื่อให้เขาเป็นนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ

(๓) เพื่อช่วยให้ได้มาซึ่งทักษะความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร

(๔) เพื่อทักษะและสร้างศูนย์รวมของคนที่ความสามารถพิเศษเพื่อนำกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กรออกใช้โดยประสบความสำเร็จ

(๕) เพื่อสร้างและนาระบบการบริหารที่มีความเป็นเลิศในองค์กรออกใช้

(๖) เพื่อช่วยการวางแผนและพัฒนาการสืบทอดตำแหน่งเพื่อประกันความเจริญงอกงาม และความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

(๗) การพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มการจูงใจคุณภาพและผลิตภาพของพนักงาน

(๘) ความสนใจขององค์กรต่อการพัฒนาอาชีพช่วยดึงดูดนักวิชาการระดับสูงและรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่า

(๙) การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและความเจริญงอกงามของพนักงานเป็นปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจึงเป็นความพยายามที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องและเป็นทางการซึ่ง โฟกัสไปยังการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถมากขึ้น^{๔๙} เพราะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือคน คน เป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบทซึ่งเป็น ทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพเนื่องจากขาดการเรียนรู้ขาดโอกาสของ การฝึกฝนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๐} ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าตาม สายงานนั้นซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทขององค์กรที่ต้องพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและ ความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจโดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ต่างๆขณะเดียวกันตัวบุคลากรเองก็ต้องขวนขวายหาความรู้ประสบการณ์และทักษะเพิ่มเติมด้วย ตนเองเมื่อองค์กรมีการขยายขอบเขตงานและต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพรับผิดชอบงานในหน้าที่ ดังกล่าวบุคลากรที่มีความเตรียมความพร้อมในงานอาชีพนั้นย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งทันที^{๕๑} และการพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์สอดคล้อง ระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อแสดงให้บุคลากรทราบถึงบทบาท หน้าที่ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของตนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร^{๕๒} พนักงานใหม่ทุกคนเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานย่อมจะมีความหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การ

^{๔๙} ชาญชัย อาจิมสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๑๖๘.

^{๕๐} พินิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

^{๕๑} วิลาวรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ วิจิตรทัศนกร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๖.

^{๕๒} สุจิตรา ธนาคันธ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

งานหากองค์การให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้าร่วมกับองค์การแล้วทุกคนจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอนดังนั้นองค์การจะต้องดำเนินการต่างๆเพื่อการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน^{๕๓}

ในเรื่องการพัฒนาสายอาชีพตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ในการพัฒนาอาชีพถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าทุกคนที่เข้ามาทำงานก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในการงานอาชีพของตนถือได้ว่าเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอาจจะมีการเลื่อนตำแหน่งงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเพื่อไปสู่ตำแหน่งสูงสุดของสายงานนั้นๆ

๓. การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าเป็นการวัดประเมินค่าตัวเองที่อยู่บนรากฐานของค่านิยมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์การเข้ามาใช้อย่างมีแผนนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเทคโนโลยีต่างๆกระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทั้งระบบให้ดีขึ้น^{๕๔} เป็นกระบวนการที่วางแผนและจัดการอย่างมีระบบระเบียบมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่างๆในองค์การด้วยความมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์การในการแก้ปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างสมบูรณ์ ความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสมควรได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นของการพัฒนาองค์การมีดังต่อไปนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์การมี ๕ ช่วง คือ

- (๑) ช่วงการเกิด
- (๒) ช่วงการเติบโต
- (๓) ช่วงเข้มแข็ง
- (๔) ช่วงการเปลี่ยนแปลง
- (๕) ช่วงตกต่ำ

๒. อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การจึงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งมีอิทธิพลทำให้องค์การได้รับผลกระทบไปด้วยปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การได้แก่ สภาพเศรษฐกิจการเมืองสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

๓. การด้อยประสิทธิภาพขององค์การ

การขาดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งระดับบุคคลและหน่วยงานจะเป็นที่สังเกตพบโดยทั่วไปการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเกิดการสูญเปล่าการใช้เวลาใช้คนและใช้งบประมาณที่มากเกินไป

^{๕๓} อนิวัช แก้วงานง, *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*, (สงขลา : บริษัทนาทิลป์โฆษณาจากัด, ๒๕๕๒) , หน้า ๑๖๑.

^{๕๔} จุมพล หนีพานิข, *การบริหารและการพัฒนาองค์การ*, หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕๑.

ความจำเป็นมีผลกระทบต่อต้นทุนและการลงทุนที่สูงทำให้ผลลัพธ์ที่ได้รับมีมูลค่าน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนกับการลงทุนซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจะพบข้อบกพร่องทั้งโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารงานบุคคลการใช้เทคโนโลยีการควบคุมคุณภาพการผลิตและปัญหาคุณภาพบุคลากรเป็นที่มาของการด้อยประสิทธิภาพทั้งบุคคลและองค์การ^{๕๕} การนำความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science) มาใช้ในความพยายามระยะยาวเพื่อปรับปรุงความสามารถขององค์การในการต่อสู้เอาชนะให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและเพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา^{๕๖}

การพัฒนาองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดและเป็นการพยายามจากผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้องค์การพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

ตารางที่ ๒.๕ การพัฒนาคนเพื่อพัฒนาสังคม

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
เสน่ห์ จัยโต และคณะ (๒๕๔๗, หน้า ๑๕๑)	๑. การพัฒนาบุคคล (individual development) ๒. การพัฒนาองค์การ (organization development) ๓. การพัฒนาอาชีพ (career development)
รังสรรค์ ประเสริฐศรี (๒๕๔๓, หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒)	๑. พัฒนาศักยภาพของคนในองค์การ ๒. พัฒนาทัศนคติหรือเจตคติ
วิลาวรรณ รพีพิศาล (๒๕๕๐, หน้า ๑๕๘)	๑. การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหาร ๒. ผู้บริหารระดับต่างๆให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจความรู้ความสามารถและประสบการณ์

^{๕๕} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๔๗ – ๒๔๘.

^{๕๖} Bowditch, James L. and Buono, Anthony F, A Primer on Organizational Behavior, (New York : John Wiley and Sons, 1990) p. 508.

ตารางที่ ๒.๕ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ชาญชัย อาจินสมจาร (เอกสารอัดสำเนา, หน้า ๑๖๘)	การพัฒนาอาชีพ คือ ๑. การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อทำให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผล ๒. ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพ
พินิจดา วีระชาติ (๒๕๔๓, หน้า ๑๖)	การพัฒนาอาชีพ ๑. คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ ๒. เป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงาน
วิลาวรรณ รพีพิศาล (๒๕๕๐, หน้า ๑๖๖)	การพัฒนาอาชีพ ๑. พัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงาน ๒. จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ
สุจิตรา ธนानันท์ (๒๕๕๐, หน้า ๒๘)	การพัฒนาอาชีพ ๑. เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับ ๒. เป้าหมายขององค์กร
อนิวัช แก้วจานง (๒๕๕๒, หน้า ๑๖๑)	การพัฒนาอาชีพ องค์กรจะต้องดำเนินการต่างๆเพื่อการพัฒนาศายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน
จุมพล หนิมพานิช (๒๕๔๕, หน้า ๑๕๑)	๑. เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า ๒. เกี่ยวพันกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์การเข้ามาใช้อย่างมีแผน
สมใจ ลักษณะ (๒๕๔๙, หน้า ๒๔๗ – ๒๔๙)	๑. การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์กรมี ๕ ช่วง ๒. อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ๓. การด้อยประสิทธิภาพขององค์กร
Bowditch , James L. and Buono , Anthony F (1990 , p. 508)	๑. ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์(Behavioral Science) ๒. เพิ่มความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา

๒.๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริง ออกมาได้ ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (competency)

ในปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด โบยัตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ.1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่ต้องการต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี ๗๐๘ บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

๑ ความหมายของศักยภาพ

ได้นักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำและมีความที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้าง ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency” ทั้งสิ้น^{๕๗} ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ

^{๕๗} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

(skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น^{๕๘} หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้อง การปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต้อง การทำงานของบุคคล ให้ประสบความสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป^{๕๙} ส่วน David C.McClelland เจ้าของแนวคิดทางการบริหารศักยภาพ (competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (competency) ไว้ว่า ศักยภาพ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและ การพัฒนาศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการ มีพฤติกรรมกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑) กลุ่มความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

๒) กลุ่มทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์อัน พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

๓) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่

ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น^{๖๐}

^{๕๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

^{๕๙} ชัญญานันท์ จินณธัญญา, การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

^{๖๐} มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

ซึ่งได้วิเคราะห์สาเหตุความล้มเหลวพื้นฐานสำคัญ ๕ ประการ ในอดีตที่ผ่านมา และสาเหตุนั้นมาเป็นบทเรียน เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยสาเหตุอดีตที่ผ่านมา มีอยู่ ๔ สาเหตุที่สำคัญ แบ่งเป็นขั้นตอนเรียงตามลำดับคือ

ขั้นที่ ๑ การกำหนดนิยาม (define) สาเหตุจากการกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก้ไขโดยกำหนดนิยาม ปัญหาหรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ ๒ การกำหนดวิธีวัด (measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัด ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มีจุดหมาย

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์หาสาเหตุ (analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้

ขั้นที่ ๔ การปรับปรุง (improve) หลังจากที่เราทราบนิยาม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้วก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ก็คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพ (competency) ที่กล่าวข้างต้น โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบ (the systems approach) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไป จากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพ ที่กล่าวมาข้างต้น ที่แสดงถึงว่าการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคนเพื่อให้ออกมาเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอ นี่เป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะ ถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานตลอดจนที่มาของความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลประกอบกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้นอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาต่อไป อันได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจและความต้องการสมมติฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล และแนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลในการหล่อหลอมความคิดของบุคลากรและสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งสิ้นดังจะกล่าวในลำดับต่อไป

๒. แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร อาจมีการใช้คำอื่นๆ ที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน อาทิ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ “การพัฒนาคน” ในความหมาย ของภาษาอังกฤษว่า Human Resource Development หรือเรียกย่อ ๆ ว่า HRD โดยทั่วไปแล้ว ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกัน คือ “การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากร และองค์กร” การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการฝึกอบรม (training) การพัฒนาองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลกลุ่มงานและองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (key competencies) ที่จะทำให้บุคลากรใน องค์กรสามารถปฏิบัติงาน ปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ ล่วง หน้า (planned learning activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่มและจัดการ เปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากร ความหมาย ของคำว่าพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในประเทศฝรั่งเศส คา วา “การพัฒนาสังคม” (social development) มักใช้เป็นคำแทนคำว่า HRD ในประเทศเยอรมนี สาขานี้ที่เกี่ยวกับพัฒนาบุคลากร หรือ HRD จะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ในภาคอุตสาหกรรมผู้ ชำนาญด้านการให้คำปรึกษาและผู้ชำนาญเรื่องการบริหารงานบุคคล ในเนเธอร์แลนด์การพัฒนา บุคลากรจะเกี่ยวกับมาตรการทั้งหลายในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนา ที่มีจัดขึ้นเพื่อสร้างและ ยกย่องความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กร ในประเทศรัสเซีย การพัฒนาบุคลากรสัมพันธ์กับการ ได้มาซึ่งบุคลากร การคัดเลือกและฝึกอบรม โดยมีจุดเน้นที่บริหารกำลังคนหรือภาพรวมของบุคลากร มากกว่าการช่วยพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลใน สหราชอาณาจักร การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบ ต่อการเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร ^{๖๑} การพัฒนา บุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพใน การทำงาน ^{๖๒} การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร เป็น การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความ ชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กรจนสามารถ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติที่ ค่อนข้างจะถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำ ให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ^{๖๓} กระบวนการ ที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้

^{๖๑} ศุภชัย ยาวะประภาส, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, (กรุงเทพมหานคร : จุฑาทอง, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

^{๖๒} สมาน รังสิโยภุชณ, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียน สโตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๘๐.

^{๖๓} สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการ ทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น^{๖๔} ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน ๓ ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และความสามารถ (abilities)^{๖๕} การปรับปรุงคุณภาพ ทักษะการจ้างงานโดยเน้น ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จที่น่าพอใจแก่องค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มครั้งแรกเมื่อ ค.ศ.1968 โดยเน้นเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่อยู่ในวัยเรียน ต่อมาปี ค. ศ. 1970 ได้ใช้คำนี้มากขึ้นและทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดขอดที่ยังมีชีวิตอยู่ จะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมภายใน ช่วงเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้กิจกรรมดังกล่าวมี ๓ ประการ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และพัฒนา^{๖๖} เน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครอบคลุมโครงการและกระบวนการเพิ่มทักษะ ความรู้ของคนทั้งคุณภาพและ ปริมาณการฝึกอบรมวิชาชีพและการฝึกอบรมในที่ทำงาน การฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการและอื่นๆ ถ้ามีโครงการด้านการฝึกอบรมขึ้นมาก็เรียกได้ว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๖๗}

การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการ ทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและการทำงาน (Career path) และเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถกระทำใดหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกให้เกิดกระบวนการคิด การให้การศึกษา การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การสอนงาน การสัมมนา การดูโทรทัศน์ฟังวิทยุ การค้นหาความรู้ ข่าวสารจากเว็บไซต์การพูดคุยสนทนา การแนะนำ การปรึกษา การอ่าน การนำ QC Circles (Quality Control Circles) มาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะจะเป็นความทันสมัยทันเหตุการณ์เนื่องจากความเปลี่ยนแปลง ๒ ประการ ประการแรก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งจะทำให้เกิดการยกระดับคุณภาพและบริการ ที่จะต้องคำนึงถึงระดับโลกให้ได้มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น จึงเป็น เหตุผลของการการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของคน โดยการพัฒนาคนจะมุ่งสร้างคุณภาพและผลผลิตของ องค์กร QC Circles มีผลกระทบต่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะพนักงานเนื่องจาก QC Circles จะพยายามส่งเสริมให้เกิดความคิด สร้างสรรค์เสนอให้มีการปรับปรุงงานระบบ QC จะเป็นการลดความขัดแย้ง เพราะมีการประชุมกลุ่ม

^{๖๔} สุนันทา เลาหนันท์, **การพัฒนาองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ดีดีบุคส์ไตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๔.

^{๖๕} เรวัต ทัตติยพงศ์ “ทัศนะของข้าราชการ กองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

^{๖๖} Hineman, Herbert G. and others. **Personnel / Human Resource Management.** (Illinois : Richard D Irwin.) pp. 332-349.

^{๖๗} จงกลณี ชูติมาเทวินทร, **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development)**, (กรุงเทพมหานคร : พี เอ ลี, ๒๕๔๒), หน้า ๕-๘.

มีการทำงานเป็นคณะทำงาน การระดมสมอง ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ประการหนึ่งของระบบ คือ การพัฒนาคน การบริหารงานในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จที่มาจากคน

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยให้บุคลากร ได้เกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน การทำงานควบคู่กันไป โดยวิธีการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้นๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งการใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้นๆออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลด้วย

ตารางที่ ๒.๖ ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ศุภชัย ยาวะประภาษ (๒๕๔๗, หน้า ๑๗๔-๑๗๕)	การบริหารกำลังคนที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร
สมาน รังสิโยภุชณ (๒๕๒๔, หน้า ๘๐)	เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน
สุนันทา เลาหันนท (๒๕๔๔, หน้า ๒๒๔)	ผู้ปฏิบัติมีโอกาสเรียนรู้โดยผ่าน การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา
Bohlander, Snell and Sherman (อานในเรวัต ทัตติยพงศ) (๒๕๕๐, หน้า ๕)	พัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันการเปลี่ยนแปลง
Hineman, Herbert G. and others (332-349)	การจัดชุดของกิจกรรม
จกกลนี ชุตินาเทวินทร (๒๕๔๒, หน้า ๕-๘)	เน้นความสามารถของทรัพยากรบุคคล
เพ็ชร รุประวิเชตร (๒๕๔๙, หน้า ๑๙-๒๔)	กระบวนการทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้

๓. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการปฏิบัติงาน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ถึงแม้บุคลากรจะมีพลัง และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเต็มที่แล้วก็ตามนั้น แต่หากขาดซึ่งการเสาะหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้กลายเป็นบุคคลที่ล้าหลัง หรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบ ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงต่าง

ๆ ที่เกิดขึ้นด้วย จากแนวคิดดังกล่าวนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร แบ่งได้ดังนี้

๑. ระดับจุลภาค ถือเป็นระดับการเรียนรู้ในองค์การซึ่งเป็นการเรียนรู้ใน ๓ ระดับคือ

๑.๑. การเรียนรู้ของบุคคล (individual learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวคิด (Concept) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ทีมการเรียนรู้ (team learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (cross functional) การสั่งตนเอง (self-directed management) และการจัดการความคิดที่แตกต่าง เป็นต้น

๑.๓ องค์การแห่งการเรียนรู้ (organizational learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุด ในองค์การ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดการเรียนรู้การพัฒนาองค์การให้เป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” จะเน้นการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (workplace learning) การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง ๓ ระดับ ก็จะไปสู่ระดับการพัฒนาที่แท้จริง (developing) ซึ่งมีอยู่ ๓ ระดับ เช่นกัน

๒.๑ การพัฒนาระดับชุมชน/ประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือมีเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” (intelligence club) เป็นสติให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

๒.๒ การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการขามวัฒนธรรม ที่จะเตรียมเขาไปแข่งขันในระดับโลก พรอมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะ เขาไปแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

๒.๓ การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือสามารถบูรณาการ ทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเขาเป็นหนึ่งเดียวจะทำให้ประเทศของเราก้าวไปสู่เวทีโลกในระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการ และทุน เป็นต้น

การพัฒนาบุคคลจะครอบคลุมใน ๓ เรื่องด้วยกัน คือการฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development)

จากแนวคิดต่างๆ ทั้งแนวคิดการพัฒนาบุคคล แนวคิดการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และแนวคิดการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม ของทั้งนักวิชาการทั้งหมดข้างต้น อาจสรุปได้ว่าการฝึกอบรมที่ดี การแสวงหาความรู้และการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้แนวคิดระบบ (the systems approach) เป็นพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสิ้น อันได้แก่ปัจจัย นำเข้าคือ “คน” ซึ่งมีความรู้ความชำนาญหรือทักษะ และทัศนคติ ที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิตหรือผลงานที่สูงหรือต่ำไม่เท่ากันตามไปด้วยนั้นนำเขาสู่กระบวนการเรียนการสอนฝึกอบรมจัดกิจกรรมและกระบวนการประเมินผลผลลัพธ์ที่ออกมาก็คือผลการเรียนการฝึกอบรมที่ออกมาว่าได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ กล่าวคือสามารถปฏิบัติงานได้ขึ้นหรือไม่

ปัญหาและอุปสรรคใด ที่ทำให้ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากนักย ึ่งเพียงใด ก็จะเป็นข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุง องค์กรในการผลิตบัณฑิตหรือพัฒนานิสิตให้เหมาะสม ต่อไป นั้นเอง

ตารางที่ ๒.๗ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๑๐๙๕)	ภาวะแห่งอำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ
ธารพรพร สัตยารักษ์ (๒๕๔๘, หน้า ๔๔)	กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ทศนคติ และค่านิยม
สมิต อาชนิกกุล (๒๕๔๔, หน้า ๒๑-๒๕)	การเข้าใจในตนเอง การรู้ตนเอง

๔.แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๑) แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้

ความรู้ (knowledge) ได้มีผู้ให้ความหมาย ตลอดจนมีแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ไว้หลายท่าน แต่ผู้วิจัยจะขอนำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

ความหมายของความรู้คือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงกฎเกณฑ์และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหรือการค้นคว้า การสังเกต ประสบการณ์หรือจากรายงานการรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา^{๖๔} เป็นความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้ กฎการเรียนรู้ของ ฮอว์นโดล์ ได้สรุปการเรียนรู้ ดังนี้

กฎเกี่ยวกับความพร้อม การเรียนจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความพร้อมทั้งการอ่าน เขียน พูด และมีภาวะรับรู้การจูงใจที่เหมาะสม

กฎเกี่ยวกับการปฏิบัติ การได้กระทำซ้ำหรือได้ฝึกหัด ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพนั้น ควรจะได้พิจารณาถึงความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้เรียน การได้ฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ โดยเฉพาะปฏิบัติทางสุขภาพจะช่วยให้ผู้เรียนได้กระทำกิจกรรมนั้นได้ถูกต้อง และเป็นระยะยาวนาน นอกจากนี้การที่ผู้เรียนได้รู้ผลการปฏิบัติที่ถูกต้องของตนเองว่าเกิดผลดีต่อสุขภาพก็จะช่วยให้การปฏิบัตินั้นเกิดขึ้นและถาวรสืบไป

ทฤษฎีความรู้ของอริสโตเติล กล่าวว่า “สติปัญญาของมนุษย์มิได้สมบูรณ์ด้วยความรู้เพียงอย่างเดียว ต้องเกิดจากการกระทำด้วยในการพัฒนาตนเอง”

ทฤษฎีนามแห่งความรู้ความเข้าใจ แสดงให้เห็นถึงการตอบปัญหาว่าบุคคลเข้าใจตัวเขาเองได้อย่างไร เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขาเองได้อย่างไร และเขามีปฏิกริยาที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมนั้นอย่างไร หมายถึง สิ่งภายในและภายนอกทั้งหลายที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลอันได้แก่ ความต้องการ

^{๖๔} Richmond, Jame Malcoim. “A Survey of the Environmental Knowledge And Attitudes the of Fith Year Students in English,” **Dissertation Abstracts International**. 37(1) :5016-A ; January, 1977, p. 531

เป้าหมาย ค่านิยม ความปรารถนา ความรู้ ทักษะ ความกดดันภายในและสิ่งแวดล้อมทางด้านร่างกายและสังคม ความรู้ว่าคุณรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่ว ๆ ไป ระลึกถึงเฉพาะวิธี และกระบวนการต่าง ๆ หรือระลึกถึงแบบกระบวนการโครงสร้าง วัตถุประสงค์ในด้านความรู้เน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยาความจำเป็นกระบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่ และได้แบ่งระดับความรู้ (cognitive domain) เป็น ๖ ระดับจากขั้นที่ง่ายไปหาขั้นที่ยาก ดังนี้ คือ

๑. ความรู้ความจำ (knowledge) เป็นความสามารถทางสมองในอันที่จะทรงไว้หรือรักษาไว้ซึ่งเรื่องราวต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับรู้ไว้ในสมอง การวัดว่าบุคคลมีความสามารถในการจำเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ให้ดูที่ว่าคุณคนนั้นสามารถเลือกได้สิ่งที่จำไว้ได้เพียงใด

๒. ความเข้าใจ (comprehension) เป็นความสามารถในการสื่อความหมาย ทั้งให้ผู้อื่นรู้เจตนาของตนและตนเองรู้ความหมาย ความปรารถนาของผู้อื่น

๓. การนำไปใช้ (application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ความจำและความเข้าใจในการแก้ปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างได้ผลไปเลียนแบบ แต่ความสามารถในการนำใช้ในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นเป็นความสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนการสอนไปแก้ไขสถานการณ์ให้สำเร็จลุล่วง

๔. การวิเคราะห์ (analysis) เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ

๕. การสังเคราะห์ (synthesis) เป็นความสามารถในการประกอบส่วนย่อย ๆ ให้เข้ากันได้เป็นเรื่องราว เป็นความสามารถในการพิจารณาเรื่องราวในหลายๆลักษณะแล้วนำมาจัดระบบโครงสร้างใหม่ให้เกิดสิ่งใหม่ซึ่งมีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม

๖. การประเมินค่า (evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสิน ตีราคาโดยอาศัยหลักเกณฑ์ (criteria) และมาตรฐาน (standard) ที่วางไว้วัดความรู้^{๖๙}

๒.) ทฤษฎีโครงสร้าง -หน้าที่

ทฤษฎีโครงสร้าง -หน้าที่ เป็นกรอบแนวคิดทางสังคมวิทยาที่มีข้อสมมุติฐานที่ว่า สังคมเป็นระบบที่ซับซ้อนระบบหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบต่างๆหลายส่วนทำงานร่วมกันจนเกิดความ มีเสถียรภาพ ทฤษฎีโครงสร้าง -หน้าที่ มีองค์ประกอบของทฤษฎี ๒ ส่วน คือ^{๗๐}

๑. โครงสร้างทางสังคม (social structure) ซึ่งเป็นรูปแบบอันถาวรที่เกิดจากความสัมพันธ์ของพฤติกรรมทางสังคมเช่น วิถีชีวิตภายในครอบครัวและระบบเศรษฐกิจ เป็นรูปแบบของโครงสร้างทางสังคมประเภทหนึ่ง ที่เกิดจากพฤติกรรมทางสังคมโดยความร่วมมือระหว่างกันในกลุ่มครอบครัว จนเกิดเป็นกระบวนการผลิต การบริโภค การจำแนกแจกจ่าย และการบริการที่มีขนาดใหญ่มีความเกี่ยวพันระหว่างกันทั่วทั้งสังคม

^{๖๙} Bloom, Benjamin S., J. Hasting and F. Thomas George, **Handbook on Formative and Student Learning**, (New York : McGraw-Hill Company, 1971), p. 271.

^{๗๐} Oakley, **Project with People**, (Geneva : ILO.1991), pp. 17-18.

๒. หน้าที่ทางสังคม (social functions) เป็นส่วนทำหน้าที่เชื่อมโครงสร้างสังคมแต่ละส่วนเข้าด้วยกัน ทำให้สังคมทั้งระบบเกิดการประสานงานและทำงานร่วมกัน แนวความคิดของทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ เกิดมาจากนักสังคมวิทยาชาวอังกฤษ ชื่อ อกุสต์ กองต์ ที่มองว่า การที่สังคมจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้น จะต้องมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงไปด้วยกันทั้งระบบ ต่อมนักสังคมวิทยาชาวอังกฤษชื่อ เฮอริเบิร์ต สเปนเซอร์ ได้เสนอความคิดว่า สังคมมนุษย์นั้นมีลักษณะเหมือนกับโครงสร้างของมนุษย์ ที่มีส่วนประกอบต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก แต่ละส่วนประกอบจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เป็นอินทรีย์อย่างหนึ่งที่มีลักษณะ ดังนี้

๑) สังคมในฐานะที่เป็นระบบ ที่มีอาณาเขตแน่นอน เป็นสังคมที่วางระเบียบตนเองควบคุมตนเอง (Self-regulation) โดยมีแนวโน้มที่ส่วนประกอบต่างๆ พึ่งพาอาศัยกันและรักษาดุลยภาพไว้ได้

๒) ในฐานะที่เป็นระบบที่บำรุงรักษาตนเอง ทำนองเดียวกับอินทรีย์ทั้งหลายสังคมมีความต้องการจำเป็นจำนวนหนึ่ง ซึ่งเมื่อสนองได้แล้วจะทำให้สังคมดำรงชีวิตอยู่ได้ส่วนต่างๆสามารถพึ่งพากันได้และสามารถรักษาดุลยภาพไว้ได้

๓) การวิเคราะห์ระบบที่บำรุงรักษาตนเอง ทำนองเดียวกับอินทรีย์ทั้งหลายสังคมมีความต้องการและความจำเป็นของส่วนประกอบต่างๆของสังคม ซึ่งการทำเช่นนั้นจะส่งผลให้เป็นการรักษาความพึงพากันและดุลยภาพด้วย

๔) ในระบบที่มีความต้องการและจำเป็นสังคมจึงต้องมีโครงสร้างแบบใดแบบหนึ่งขึ้นมา เพื่อเป็นหลักประกันให้มีการพึ่งพา ดุลยภาพ และการมีชีวิต^{๗๑}

ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรเพราะองค์ประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่มาเป็นแนวทางในการสร้างกระบวนการการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรโดยการกำหนดโครงสร้างก่อนแล้วจึงพิจารณาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้าง

๓) ทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ (The human relation approach)

การสนใจในการทำงาน ตามวิธีการของกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ให้ความสำคัญกับบทบาทของกระบวนการทางสังคม ในการทำงาน ฐานคิดหลักทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ เชื่อว่า พนักงานต้องการที่จะมีความรู้สึกรู้ว่า พวกเขาเป็นผู้ที่มีประโยชน์และเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความต้องการทางสังคม มีความสำคัญยิ่งในการจูงใจให้พนักงานทำงานมากกว่าที่จะได้ใช้เงินเป็นปัจจัยจูงใจ การประยุกต์ใช้ในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องการวิธีการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญ อีกทั้งอนุญาตให้พนักงานเป็นผู้กำหนดทิศทางของตนเองและเป็นผู้ควบคุมตนเองในการทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นงานประจำของตน อีกทั้งจะต้องพยายามสนองความต้องการทางสังคมของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น นักวิชาการที่สำคัญๆของมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่

๑) แนวคิดของเมโย (Elton Mayo) เป็นรองศาสตราจารย์ทางด้านวิจัยอุตสาหกรรมโดยมีผลการศึกษาที่มีชื่อเสียงจากการทดลองที่ Western electric company : Chicago ในนาม

^{๗๑} สัณญา สัณญาวิวัฒน์, กลุ่มคุณภาพ : พฤติกรรมทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๒๕-๒๖.

Hawthorne study และได้้นำผลการวิจัยดังกล่าวมานำเสนอในเชิงทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานที่เน้นความสำคัญที่ตัวคน และเน้นการจัดระเบียบของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น คำนี้ถึงปัจจัยด้านปทัสถาน ค่านิยม และอารมณ์ที่มีผลต่อการอยู่ในองค์กรการทำงาน^{๗๒}

แนวความคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของพนักงาน หรือพฤติกรรมของคน หรือกลุ่มในองค์กร ซึ่งมีผลมาจากตัวแปรด้านจิตวิทยามากกว่าสภาพในองค์กรหรือตำแหน่งที่เป็นอยู่อย่างเป็นทางการ ดังนั้น การส่งเสริมให้คนหรือกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๒) แนวความคิดของบาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) ได้เสนอแนวความคิดไว้ในการบริหารงานไว้ในหนังสือ “The function of executive” ว่านักบริหารควรจะต้องมององค์การที่ระบบองค์รวม (Total System) เพราะองค์การเป็นระบบของการร่วมแรงร่วมใจกันอย่างมีพลังอันแรงกล้าในการทำงานระหว่างคนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป เพื่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จซึ่งอาศัยวัตถุประสงค์ที่ตรงกันระหว่างองค์การกับสมาชิก ความเต็มใจและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การทั้งระบบ (total system)^{๗๓}

ดังนั้น ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์สามารถนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหน่วยงานกับวัตถุประสงค์ของพนักงาน

ตารางที่ ๒.๘ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Richmond, Jame Malcoim. (1977, p. 531)	ทฤษฎีความรู้ เน้นเน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยา ความจำเป็นกระบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่ และได้แบ่งระดับความรู้ (cognitive domain) เป็น ๖ ระดับจากขั้นที่ง่ายไปหาขั้นที่ยาก
Oakley (1991, pp. 17-18)	ทฤษฎีโครงสร้าง –หน้าที่ คือ สังคมเป็นระบบที่ซับซ้อน ระบบหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบต่างๆหลายส่วนทำงานร่วมกัน จนเกิดความมีเสถียรภาพ ทฤษฎีโครงสร้าง –หน้าที่
ทองใบ สุดซารี (๒๕๔๓, หน้า ๒๐๐)	ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์(the human relation approach) คือ ผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญ

^{๗๒} ทองใบ สุดซารี, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, (อุบลราชธานี : กิจเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๐.

^{๗๓} Barnard อังโน ยงยุทธ์ เกษสาคร, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕๙.

๕. แนวคิดการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา

๑) ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา

การพัฒนามนุษย์มีแหล่งใหญ่อยู่ที่มโนกรรม ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตเจตนาหรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรม ตามมาอย่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อคิดอย่างไร ก็จะทำและพูดเช่นนั้น หรือเมื่อทำและพูดอย่างไรก็จะสะท้อนถึงความคิดว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นการมีความเข้าใจในมโนกรรมว่า มีความสำคัญและส่งผลอย่างไรทั้งต่อตนเองและต่อโลก นั่นคือ การทำให้เกิดการพัฒนาคนและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป^{๗๔} เมื่อมนุษย์เป็นผู้สร้างอารยธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกโดยมีมโนกรรมอยู่เบื้องหลัง ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของสิ่งเหล่านี้ ดังนั้น การพัฒนามนุษย์ที่อาศัยมโนกรรมที่ต้องจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างอารยธรรม สร้างสังคมที่สงบสุขต่อไป และด้วยเหตุที่มโนกรรมเป็นตัวชี้วัดถึงทิศทางแห่งการพัฒนามนุษย์ ความหมายของคำนี้จึงสามารถเป็นตัวบอกนัยของมโนกรรมได้ทางหนึ่ง

ดังนั้น จึงมีความหมายของคำว่า “การพัฒนามนุษย์” ตามนัยโดยทั่วไปและนัยทางพระพุทธศาสนา คำว่า “พัฒนา” ในภาษาสันสกฤตมาจาก “วรณ” แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า “วฑฺฒน” หรือ “วฑฺฒนะ” แปลว่า ความเจริญ ความงดงาม เพิ่มขยายขึ้น ผิวก้น ทำให้ยืดยาวขึ้น และนำมาใช้ในภาษาไทย ก็มีความหมายว่า ความเจริญ ความงอกงาม การขยายขยาย^{๗๕}

คำว่า “พัฒนา” หรือ “วฑฺฒนา” ในภาษาบาลีนั้น แปลว่า รก คือ รกอย่างหนาแน่น เช่น รกหญ้า ฝนบนศรีษะรก ก็เรียกว่า พัฒนา คือ เป็นความเจริญด้วยเหมือนกัน ถ้าบุคคลมีความประพฤติ หรือการกระทำที่ไม่มีประโยชน์อะไรในโลกนี้ ก็เรียกว่า คนทำโลกให้รก รวมความคำว่า “พัฒนา” แปลว่า ทำให้รก หรือสร้างความรก ถ้าจะให้รกไปด้วยคนดี หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้ว จำเป็นต้องส่งเสริมปลูกสร้าง ทัศนคติโดยต้องพัฒนาทางจิต ซึ่งเป็นผู้นำของกาย ถ้าจะให้รกไปด้วยปัญหายุงยาก รกไปด้วยความโกลาหลวุ่นวาย ก็ต้องพัฒนาวัตถุ การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบจำต้องพัฒนาให้ครบทั้ง ๒ ด้าน กล่าวคือ การพัฒนาทั้งทางวัตถุและทางจิตใจให้ควบคู่กับทัศนคติ โดยเฉพาะทัศนคติเป็น การพัฒนาทางด้านจิตใจจะต้องเน้นเป็นพิเศษ เพราะการพัฒนาถูกต้องดีแล้วก็จะสามารถควบคุมการพัฒนาทางด้านวัตถุให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องได้และการพัฒนาจิตที่ถูกต้องก็ คือ พัฒนาจิตให้มีธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ จนกระทั่งพัฒนาจิตให้มีสมาธิ ตั้งมั่น มั่นคง สะอาดสว่าง จากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย จนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงาน สามารถจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้^{๗๖} นักปราชญ์ผู้รู้ศัพทศาสตร์ได้ให้ความหมายของคำว่า “มนุษย์” เมื่อประมวลแล้วคงได้ให้ความหมายเป็น ๓ ประการ คือ

๑) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นเหล่ากอ, เชื้อสายหรือลูกหลานของมนุษย์

^{๗๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๘๓

^{๗๕} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๕๘๐.

^{๗๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง, พิมพ์ครั้งที่ ๓๐, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๙๒.

๒) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นผู้รู้เหตุและมีใจเหตุ ซึ่งได้แก่ผู้รู้จักดี รู้จักชั่ว

๓) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้น สังสมขึ้น คือ ปฏิบัติฝึกหัดอบรมสั่งสมขึ้นนั่นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม มีศีลธรรมหรือใจที่คิดเป็นบุญ เป็นกุศล ^{๗๗} พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บงการให้มีบุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ ได้ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบ ถือว่า เป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตใจให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คากล่าวที่ได้ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้ว ก็จะมีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรม หรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม การพัฒนาจิตตามแนวพระพุทธศาสนานั้น บุคคลทุกคนจาเป็นที่จะต้องลงมือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะสามารถพัฒนาจิตได้ เพราะการพัฒนาจิตในลักษณะนี้เป็นการฝึกจิตให้หลุดจากกิเลสและเกิดความอดกลั้นต่อสิ่งยั่วยั้งทั้งหลาย ธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ คือ เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกได้ การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดีงาม เราจะต้องศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไปในระบบการดำเนินชีวิตของเราซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อเราฝึกฝนพัฒนาการศึกษา ก็ทำให้การดำเนินชีวิตของเราดีขึ้น แต่ถ้าเราไม่เรียนรู้ ไม่ฝึก เราที่เป็นมนุษย์นั้นก็จะดำเนินชีวิตให้ไม่ดีขึ้นเลย ทั้งนี้ เพราะมนุษย์อยู่ด้วยสัจยชาติญาณอย่างเดียวไม่พอ ^{๗๘} การพัฒนาบุคคล ต้องมีการปฏิบัติศีล สมาธิ และปัญญา การศึกษาที่สมบูรณ์ต้องทาคความเป็นมนุษย์ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ อันประกอบด้วย

๑) ความฉลาด หรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอตัว คือ พอแก่ความต้องการ คือ การเรียนหนังสือ

๒) มีความรู้เรื่องวิชาชีพและอาชีพพอตัว คือ การเรียนอาชีพ

๓) มีมนุษยธรรม คือ มีความเป็นมนุษย์อย่างถูกต้อง คือ การเรียนความเป็นมนุษย์ ซึ่งกระทำได้ด้วยการสอน การอบรมจริยธรรม ^{๗๙}

การพัฒนา ตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนา ๔ คือ ประกอบด้วย

๑) ภาวนา คือ การเจริญกาย,พัฒนากาย,การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกัน เกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ,การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒) สิลภาวนา คือ การเจริญศีล,พัฒนาความประพฤติ,การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

^{๗๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๖๒.

^{๗๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

^{๗๙} พุทธศาสนิก, เป้าหมายของการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพนพาน, ๒๕๓๗), หน้า ๑๕.

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

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา,พัฒนาปัญญา,การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถหาจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา^{๘๐}

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ ในองค์การโดยการนำคาสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม

ตารางที่ ๒.๙ ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๔, หน้า ๘๓)	การทำให้เกิดการพัฒนาคนและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้อง พร้อมกัน
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖, หน้า ๕๘๐)	ความเจริญ ความงอกงาม การขยายขยาย
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๓๙, หน้า ๙๒)	๑.การพัฒนาทั้งทางวัตถุและทางจิตใจให้ควบคู่กับทัศนคติ ๒.พัฒนาจิตให้มีธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ จนกระทั่ง พัฒนาจิตให้มีสมาธิ
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๐, หน้า ๖๒)	ความหมาย ๓ ประการ คือ ๑) เป็นเหล้ากอ,เชื้อสายหรือลูกหลานของมनु ๒) เป็นผู้รู้เหตุและมีเหตุ ๓) ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๐, หน้า ๓๐)	เป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม
พุทธทาสภิกขุ (๒๕๓๗, หน้า ๑๕)	การพัฒนาบุคคลอันประกอบด้วย ๑) ความฉลาด หรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอตัว ๒) มีความรู้เรื่องวิชาชีพและอาชีพพอตัว ๓) มีมนุษยธรรม
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๖, หน้า ๗๐)	การพัฒนา ๔ ๑) กายภาวนา ๒) สีสภาวนา ๓) จิตภาวนา ๔) ปัญญาภาวนา

^{๘๐} พระพรหมคุณาภรณ์, พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗๐.

๒) จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา

การพัฒนาบุคลากรของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลผลิต ภาพของบุคคลและองค์การ ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ (learning) สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบคือ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (performance paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนา เพื่อการเรียนรู้ (performance paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี ๔ กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย ๒ กระบวนทัศน์แรกที่กำลังกล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก ๒ กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรมจาก ๔ กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ กล่าวคือ

๑) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความจำเป็นขององค์การมีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ

๒) นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงาน อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

๓) พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน ซึ่ง จะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วย กล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรม ศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์การนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ ๓ ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์การ หากองค์การมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วย องค์การที่ว่านี้ก็สามารถพัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่นองค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์การในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์การทางศาสนาพุทธ เช่น วัดสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหล่านี้ (เช่น ภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็มีศีลชีวิต ฆราวาส มาบวชก็เพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรมคำสอน และปฏิบัติธรรม เพื่อความหลุดพ้น องค์การเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขึ้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้ เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ๓ ประการข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้ว คือการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมี ๘ องค์ หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธสามประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนา ระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ ๑ ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีสัมมาวาจาชอบ) สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมาภีระ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือ ประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือ การพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวายามะ (มีความ

เพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนา
ระดับนี้ คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การ
พัฒนาด้านสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อ สัมมาทิฐิ (มีความคิด
เห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือ ประโยชน์
เบื้องต้น หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมาตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้
ในการพัฒนาเป็นปัจจัยอิสระที่กำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมการสอนที่จะใช้
พัฒนา จากความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามี ๔ อย่าง คือ

๑) พระพุทธศาสนามองว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตาม
ธรรมชาติในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย และมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่ง
เหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย มนุษย์ซึ่งเป็น
ธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วย ก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวมอันนี้
การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้ เราเรียกว่า ความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลก
ทั้งโลก จักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น เมื่อมนุษย์มาเป็นพวกหนึ่ง
หรือประเภทหนึ่งอยู่ในระบบนี้ มันก็อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนี้ด้วย จะเรียกว่า เป็น
ส่วนหนึ่งของธรรมชาติหรือไม่เป็น ก็เป็นไปโดยอัตโนมัติเท่านั้น

๒) ในเมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการ
กระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไร
ขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนอง
เดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือ ทั้งในมุมนิยามและปฏิภาณ ตัวเอง
ทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือ มองไปให้ครบตลอดทั่วระบบ
ความสัมพันธ์นี้ ว่าชีวิตและกิจกรรมกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิด
ผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๓) มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ ละต้องฝึก ทางพระเรียกว่า เป็นทัมมะ คือ เป็นสัตว์ที่พัฒนา
ได้ ข้อนี้นี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมาก็
เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา
ซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษา และเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้
จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่น ทำให้จริยธรรมกับความสุข เป็นสภาพที่พัฒนา
ไปด้วยกันหรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุขหลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝน
พัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและ
ความสุขได้จริง อันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุด
เข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

๔) ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือ การทำให้ความแตกต่าง
กลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อ
มนุษย์ยังไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้ง หรือเกิดความสับสนแล้วความแตกต่างก็
กลายเป็นความขัดแย้ง ศักยภาพของการพัฒนา คือ การทำให้คนสามารถทำความขัดแย้งมีความหมาย
เป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหา

สภาพแวดล้อมทั้งหมด เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง คือ การที่ความสามารถยิ่งขึ้นๆ ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างมนุษย์ และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้น เบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะแก่การอาศัยมากยิ่งขึ้น

๓) การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำ ด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมทางกายาวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นมนุษย์และมนุษย์ก็ยังคงเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาทไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาภายในให้พ้น จากความทุกข์ แม้เราจะมีชีวิตเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง

การพัฒนามนุษย์ที่สำคัญ ที่จะแก้ไขปัญหาระเบิดความทุกข์ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุข และหลุดพ้นจากความทุกข์ ดับกิเลสได้สิ้นเชิง การประพฤติปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต คือ การบรรลุถึงนิพพาน อันเป็นความสุขอย่างยิ่งที่ชีวิตมนุษย์ทุก ๆ ชีวิตต้องการ

ตารางที่ ๒.๑๐ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนา

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่.ปา.(ไทย)๑๑/๓๑/๕๘.	การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ ไตรสิกขา ๓ ศีล ๕ สัมปยุตธรรม ๗ พรหมวิหารธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔
โกศล เพ็ชรวงศ์ (๒๕๔๓)	การพัฒนาของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บนหลัก ภาวนา ๓ คือ กายภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๓๓, หน้า ๓๑)	ศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตบัณฑิตเพื่อรับใช้สังคมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและข้อมูลพื้นที่การวิจัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้มีการเรียกผู้สำเร็จการศึกษาว่า “พุทธศาสตรบัณฑิต” นั้นเป็นการเรียกตามชื่อของหลักสูตรมหาวิทยาลัย คือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกสาขาในระดับปริญญาตรีนี้เรียกว่า หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิตใช้อักษรย่อว่า พธ.บ. ส่วนจะเป็นสาขาใดนั้นก็จะระบุตามชื่อของหลักสูตร เช่น หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ปรัชญา ในระดับปริญญาโท ชื่อว่า พุทธศาสตรมหาบัณฑิต ใช้อักษรย่อว่า พธ.ม. ในระดับปริญญาเอกชื่อว่า พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต เอกลักษณะของหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิตจะมีหน่วยกิตตลอดการศึกษาภาคทฤษฎี ๔ ปี จำนวน ๑๕๐ หน่วยกิต โดยแบ่งเป็นวิชาการทั่วไป ๓๐ หน่วยกิต วิชาเฉพาะด้าน ๖๔ หน่วยกิต วิชาเลือกเสรี ๖ หน่วยกิต วิชาแกนพระพุทธศาสนา ๕๐ หน่วยกิต โดยเฉพาะวิชาธรรมะภาคปฏิบัตินั้นมีถึง ๑๔ หน่วยกิต ๗ ภาคการศึกษาและต้องออกปฏิบัติธรรมประจำปี ๑๐ วันนับได้ว่าเรียนพระพุทธศาสนามากเมื่อเทียบกับวิชาศึกษาทั่วไปและนอกจากนี้ยังมีวิชาภาษาบาลีไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต^{๘๑}

ด้วยเหตุนี้จำเป็นต้องเรียนวิชา พระพุทธศาสนา จำนวนมากส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ด้านพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดีจึงเรียกผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนี้ว่า “พุทธศาสตรบัณฑิต”

หน่วยวิทยบริการฯ เดิมมีฐานะเป็นโครงการขยายห้องเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรการ บริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.) ตั้งอยู่ที่วัดโคกพลู ตำบลหนองหลวง อำเภอเมือง จังหวัดตาก ตามมติของ สภาวิชาการในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๘ เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร การบริหารกิจการคณะสงฆ์ มีพระสังฆาธิการ และครูสอนพระปริยัติธรรม เข้ารับการศึกษา จำนวน ๓๔ รูป เนื่องจากวัดโคกพลู มีโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และได้จัดการศึกษาโรงเรียนการ กุศลของวัด คณะสงฆ์จังหวัดตาก จึงมีมติเห็นชอบให้มาดำเนินการจัดการศึกษา ณ วัดท่านา ตำบล หนองบัวใต้ อำเภอเมือง จังหวัดตาก ในปีพุทธศักราช ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ ประชุมมีมติให้เปิดหน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช ณ วัดท่านา ตำบลหนองบัวใต้ อำเภอ เมือง จังหวัดตาก และอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ใน ปีเดียวกัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกาศเรื่อง เปิดหน่วยวิทยบริการวิทยาลัย สงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ณ วัดท่านา ตำบลหนองบัวใต้ อำเภอ เมือง จังหวัดตาก ณ วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศเรื่อง อนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรพุทธ ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ปีการศึกษา ในปีพุทธศักราช ๒๕๕๒ สภา มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อ วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ประชุมมีมติให้เปิดสอนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ วิชาเอกการบริหารรัฐกิจ และในปีเดียวกัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{๘๑} พระครูสิริรัตนานุวัฒน์ (ทวี จานวโร), บทบาทพุทธศาสตรบัณฑิตในจังหวัดพิษณุโลก, งานวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘, หน้า ๑๕.

ประกาศเรื่อง อนุมัติเปิดสอนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิชาเอกการบริหารรัฐกิจ (สำหรับบรรพชิตและคฤหัสถ์) ณ วันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในปีพุทธศักราช ๒๕๕๕ สภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่ประชุมมีมติให้เปิดสอนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย หลักสูตร ๕ ปี (สำหรับบรรพชิตและคฤหัสถ์) ปีการศึกษา ๒๕๕๕^{๘๒}

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง “บทบาทของพุทธศาสตรบัณฑิตที่มีต่อการพัฒนาสังคม จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้สืบค้นจากงานวิจัยที่มีผู้ได้จัดทำไว้แล้วมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พระครูปลัดกัญไธ ชุตินฺธโร ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษา อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

๑. นักเรียนมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม แก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษา อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่านักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม แก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาอำเภोजอมบึงจังหวัดราชบุรีของนักเรียนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันพบว่านักเรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านโรงเรียนที่เรียนเพศและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความคิดเห็นต่อบทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาอำเภोजอมบึงจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่นักเรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุและระดับชั้นการศึกษามีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่านักเรียนที่เรียนโรงเรียนแตกต่างกันและนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน นักเรียนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมและด้านการจัดกิจกรรมนักเรียนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมและด้านการสอนและการนิเทศและมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ด้านการจัดกิจกรรมและด้านการประเมินผลทางจริยธรรมส่วนนักเรียนที่มีระดับชั้นแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ด้านการจัดกิจกรรมและด้านการประเมินผลทางจริยธรรม

๓. ส่วนแนวทางการพัฒนาบทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นเห็นว่า ควรจัดให้มีสถานที่ร่มรื่น สะอาด

^{๘๒} หน่วยงานวิทยบริการ วัดท่านา จังหวัดตาก แหล่งที่มา, website mcutak.com “ในส่วนของประวัติ”, (ออนไลน์), (สืบค้นเมื่อ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

สวยงาม และสงบ ควรเพิ่ม ซีดี หรือวีดีโอ ควรจัดให้มีค่ายธรรมะ หรือค่ายคุณธรรมเพิ่มขึ้น และจัดให้มีกรประเมินผลหลังเรียนอย่างเป็นระบบ^{๘๓}

พระครูสมุห์มงคล สิริมงคล (ทองเจริญ) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนในอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

๑. บทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนในอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นตัวแทนทางจริยธรรม ด้านการเป็นผู้อบรมสั่งสอน ด้านการเป็นผู้เตือนสติ ด้านการเป็นผู้ปลูกฝังคุณธรรม และด้านการเป็นผู้สร้างจิตสำนึกของเยาวชนต่อสังคม อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. ผลการเปรียบเทียบบทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนในอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ตามความเห็นของเยาวชน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพบุคคลของเยาวชนในด้านสังกัดโรงเรียน และระดับชั้น มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนในอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลของเยาวชนในด้านเพศ อายุ และผลการเรียน ไม่ทำให้เกิดความแตกต่าง

๓. ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนในอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ตามรายด้านของการวิจัย ดังนี้ ๑) ด้านการเป็นตัวแทนทางจริยธรรม พระสงฆ์ควรให้ศิษย์วัดหรือคฤหัสถ์ทั่วไปเป็นผู้กระทำการกิจแทน ในส่วนที่ต้องสัญจรไปในสถานที่ใดจอร์ต่างๆ และพระสงฆ์ควรชี้แจงให้เยาวชนทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภาพข่าวความประพฤติเสียหายของพระสงฆ์ว่าเป็นการกระทำส่วนบุคคล มิใช่ภาพการกระทำของพระสงฆ์ส่วนรวม ๒) ด้านการเป็นผู้อบรมสั่งสอน พระสงฆ์ควรปรับปรุงรูปแบบและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับวัยของเยาวชน สามารถสร้างความสนใจแก่เยาวชนได้ พระสงฆ์ควรจัดให้มีการวัดและประเมินผลการสอน โดยอาจใช้การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนหรือวัดผลด้วยแบบทดสอบความรู้พระสงฆ์ควรสร้างช่องทางอื่นสำหรับขยายโอกาสในการจัดการสอนที่มีข้อจำกัดด้านระยะเวลา ๓) ด้านการเป็นผู้เตือนสติ พระสงฆ์ควรประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงต่อเหตุต่างๆ เพื่อให้การเตือนสติแก่เยาวชนลักษณะของการป้องกันปัญหา และสร้างกลุ่มเครือข่ายเพื่อเฝ้าระวังพฤติกรรมของเยาวชน โดยใช้ความร่วมมือจากกลุ่มเยาวชนเองพระสงฆ์ควรสร้างความคุ้นเคย เป็นกันเองกับเยาวชน ๔) ด้านการเป็นผู้ปลูกฝังคุณธรรม พระสงฆ์ควรสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเยาวชน และประสานการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ และพระสงฆ์ควรจัดกิจกรรมโดยให้ครอบคลุมเยาวชนในทุกระดับชั้นเรียน ๕) ด้านการเป็นผู้สร้างจิตสำนึกของเยาวชนต่อสังคม พระสงฆ์ควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมบริการสังคมในลักษณะจิตอาสา เพื่อปลูกฝังให้เยาวชนมีจิตสำนึกต่อสังคม และพระสงฆ์ควรสร้างเครือข่ายกับภาคประชาสังคม^{๘๔}

^{๘๓} พระครูปลัดกัญไธ้ ขุนธโร, “บทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษา อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๒.

^{๘๔} พระครูสมุห์มงคล สิริมงคล (ทองเจริญ), “บทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนในอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๑๕-๑๑๗.

พระมหาไพบูลย์ วิบุโล (บุญล้ำเลิศ) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาจริยธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อบทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาจริยธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับสูงที่สุด และด้านการสั่งสอนอบรมทางจริยธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบบทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาจริยธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระดับผลการเรียน พบว่าความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อบทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาจริยธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านการสั่งสอนอบรมทางจริยธรรม ด้านการสนับสนุนกิจกรรมทางจริยธรรม ด้านการให้คำแนะนำปรึกษาทางจริยธรรม ด้านการเรียนการสอนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน^{๕๕}

จรรยา ศิวานนท์ ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่” จากการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ๑๖ ท่าน พบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงในด้านการพัฒนาพื้นที่การกำหนดนโยบายและการแก้ไขปัญหา แต่ยังมีปัญหาอุปสรรค คือขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองปัญหาด้านผลประโยชน์ทับซ้อนและปัญหาด้านการบริหาร งานบุคคล^{๕๖}

สมคิด เฟื่องอุดม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาตามทฤษฎีของพระสงฆ์และเจ้าหน้าที่ของกระทรวงหลักระดับตำบลในจังหวัดสมุทรสงคราม” พบว่า มีพระสงฆ์หลาย รูปได้ปรับเปลี่ยนความเชื่อและค่านิยมของชาวบ้านในด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่การอบรมสั่งสอน แนะนำชาวบ้านว่าความสะอาดบ้านเรือนหรือชุมชนไม่ทิ้งขยะมูลฝอยลงแม่น้ำลำคลอง ก็คือการทำบุญอย่างหนึ่ง^{๕๗}

ทวี สุทธารมณลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามโครงการอบรมประชาชนประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ทั้งฝ่ายบรรพชิตและฆราวาสมีความเห็นสอดคล้อง กันว่า สถาบันสงฆ์ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทั้งทางด้านจิตใจและด้านวัตถุ ทางมหาเถรสมาคมก็ได้มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้คณะสงฆ์เข้าไปมีบทบาทในการพัฒนา

^{๕๕} พระมหาไพบูลย์ วิบุโล (บุญล้ำเลิศ), “บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาจริยธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๐-๑๒๒.

^{๕๖} จรรยา ศิวานนท์, “บทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่.” *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘).

^{๕๗} สมคิด เฟื่องอุดม, “บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาตามทฤษฎีของพระสงฆ์และเจ้าหน้าที่ของกระทรวงหลักระดับตำบลในจังหวัดสมุทรสงคราม”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๕๕).

อย่างจริงจัง โดยได้กำหนดเป็นโครงการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ให้คณะสงฆ์ปฏิบัติ ฝ่ายรัฐบาลก็สนับสนุนทางด้านงบประมาณและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานส่วนความสอดคล้องระหว่างกิจกรรมที่ปฏิบัติส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบของการเทศนาสั่งสอน^{๘๘}

พระมหานันท ดอนนอก ศึกษาเรื่องบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามโครงการอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) ในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้ทราบแนวความคิดหลักการ และวิธีการสังคมสงเคราะห์ชุมชนที่พระสงฆ์ได้ประยุกต์ใช้รวมทั้งการศึกษาถึงบทบาทของพระสงฆ์ในการดำเนินการพัฒนาชุมชน ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำเสนอข้อมูลต่อผู้ที่สนใจและเกี่ยวข้องใช้เป็นข้อพิจารณา เพื่อพัฒนานโยบาย และแผนปฏิบัติงานของพระสงฆ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่อไป ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการหน่วยอบรมประชาชนจำนวน ๖๔ คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามจากหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล ๘ หน่วย การสัมภาษณ์คณะกรรมการประจำหน่วย จำนวน ๗ คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาชุมชนทั้งด้านวัตถุคือ การพัฒนาทางด้านสาธารณูปโภค เช่น สร้างแหล่งน้ำ สร้างถนนเป็นต้น และการพัฒนาด้านจิตใจ มีการรณรงค์ต่อต้านอบายมุข และเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่ประชาชนในชุมชน พระสงฆ์เข้ามามีบทบาทในด้านการเป็นผู้สนับสนุนให้คำปรึกษา และประสานงานกับหน่วยงานของทางราชการ และองค์กรเอกชนต่างๆ เนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุนให้พระสงฆ์มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน ๒ ประการ คือ ประการที่หนึ่ง พระสงฆ์มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) ที่เกิดจากการศึกษาหลักพุทธธรรมแลพระสงฆ์มีความคุ้นเคยกับประชาชนในชุมชนมานาน ประการที่สอง การได้รับแรงกระตุ้นที่เกิดจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภายนอกหรือได้รับผลตอบแทน ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม^{๘๙}

มนูญ หวันหยี ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทผู้นำชุมชน การมีผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีผลต่อการยอมรับโครงการพัฒนาพลังงานไฟฟ้าในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ” พบว่าผู้นำชุมชนมีความสัมพันธ์กับคนในชุมชนให้ยอมรับทั้งแนวคิดและ วิธีปฏิบัติ สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นทุ่มเททำงานให้กับชุมชน ผู้นำที่มีคุณธรรม และมีประสบการณ์ชีวิตมาก จะได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนมาก ซึ่งผู้นำชุมชนรอบโครงการช่วงก่อสร้างมีบทบาทที่คนในชุมชนยอมรับมากที่สุด และผู้นำชุมชนไม่ได้มีบทบาทในฐานะเป็นสื่อกลางให้คนในชุมชนรับทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโครงการมากนัก อย่างไรก็ตามบทบาทผู้นำชุมชนมีผลทางอ้อมต่อการเสริมสร้างการยอมรับโครงการของชุมชน โดยเฉพาะในช่วงก่อสร้างโรงไฟฟ้า คนในชุมชนสนใจและต้องการมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการทุกช่วงเวลาดำเนินงาน สำหรับการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับต่ำสุดนั้น ต้องมีการสื่อสารทั้งสองทางโดยการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความห่วงใยของคนในชุมชนต่อผลกระทบสิ่งแวดล้อม

^{๘๘} ทวี สุทธธรรมลักษณ์, “บทบาทของพระสงฆ์ ในการพัฒนาชุมชนตามโครงการอบรมประชาชนประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

^{๘๙} พระมหานันท ดอนนอก, “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามโครงการอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) ในจังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐).

ที่อาจเกิดขึ้นจากการที่มีโครงการ มาจัดตั้งในพื้นที่ของชุมชน ส่วนการมีส่วนร่วมในระดับที่สูงที่สุดคือ ตัวแทนทุกกลุ่มในชุมชนมีอำนาจในการตัดสินใจและตรวจสอบทั้งหมด^{๙๐}

ตารางที่ ๒.๕ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ชื่อวิจัย/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท ของ งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑.	“ บทบาทของ พระสงฆ์ในการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน ในระดับมัธยมศึกษา อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี”	พระครูปลัดกัญไธ ชูตินโร, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย	๒๕๕๔	ปริมาณ / คุณภาพ	ผลการวิจัยพบว่า ๑. นักเรียนมีความคิดเห็น ต่อบทบาทของพระสงฆ์ ด้านการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม แก่ นักเรียนในระดับ มัธยมศึกษา อำเภอจอม บึง จังหวัดราชบุรี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อบทบาท พระสงฆ์ในการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน รวมทุกด้านมี ความแตกต่างกัน ๓. ส่วนแนวทางการพัฒนา บทบาทพระสงฆ์ในด้าน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนใน ระดับมัธยมศึกษา พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็น ว่า ควรจัดให้มีสถานที่ ร่มรื่น สะอาด สวยงาม และสงบ

^{๙๐} มนูญ หวันหยี, “บทบาทผู้นำชุมชนการมีผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีผลต่อการ
ยอมรับโครงการพัฒนาพลังงานไฟฟ้าในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๕).

ตารางที่ ๒.๕ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ชื่อวิจัย/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท ของ งานวิจัย	ผลการวิจัย
๒.	บทบาทพระสงฆ์ใน การส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม แก่เยาวชนใน อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี	พระครูสมุห์มงคล สิริมงคล (ทอง เจริญ)วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ราช วิทยาลัย,	๒๕๕๔	ปริมาณ/ คุณภาพ	ผลการวิจัยพบว่า ๑. บทบาทพระสงฆ์ในการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม แก่เยาวชนในอำเภอเมือง ราชบุรี จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านการเป็น ตัวแบบทางจริยธรรม ด้าน การเป็นผู้อบรมสั่งสอน ด้านการเป็นผู้เตือนสติ ด้านการเป็นผู้ปลูกฝัง คุณธรรม และด้านการ เป็นผู้สร้างจิตสำนึกของ เยาวชนต่อสังคม อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ๒. ผล การเปรียบเทียบบทบาท พระสงฆ์ในการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมแก่ เยาวชนในอำเภอเมือง ราชบุรี จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วน บุคคล อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่ง เป็นการยอมรับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๒.๕ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลงานวิจัย
๓.	บทบาทของ พระสงฆ์กับการ พัฒนาจริยธรรม ในโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม	พระมหาไพฑูริย์ วิบุโล (บุญล้ำเลิศ) วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย	๒๕๕๖	ปริมาณ/ คุณภาพ	ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็น ของนักเรียนที่มีต่อบทบาทของ พระสงฆ์กับการพัฒนา จริยธรรมในโรงเรียน มัธยมศึกษาอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเรียนการสอน อยู่ใน ระดับสูงสุด และด้านการสั่ง สอนอบรมทางจริยธรรม อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด ผลการ เปรียบเทียบบทบาทของ พระสงฆ์กับการพัฒนา จริยธรรมในโรงเรียน มัธยมศึกษาอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษาและ ระดับผลการเรียน พบว่าความ คิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อ บทบาทของพระสงฆ์กับการ พัฒนาจริยธรรมในโรงเรียน มัธยมศึกษาอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านการสั่ง สอนอบรมทางจริยธรรม ด้าน การสนับสนุนกิจกรรมทาง จริยธรรม ด้านการให้คำแนะนำ ปรึกษาทางจริยธรรม ด้านการ เรียนการสอน ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ ในระดับมาก จึงเป็นการปฏิเสธ สมมติฐาน

ตารางที่ ๒.๕ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลงานวิจัย
๔.	บทบาทของ นายกองค์การ บริหารส่วน ตำบลในการ พัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่	จรรยา ศิวานนท์ วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชี งใหม่	๒๕๕๘	คุณภาพ	จากการรวบรวมข้อมูลจาก การสัมภาษณ์๑๖ท่าน พบว่า นายกองค์การบริหารส่วน ตำบลเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำ สูงในด้านการพัฒนาพื้นที่การ กำหนดนโยบายและการ แก้ไขปัญหา แต่ยังมีปัญหา อุปสรรค คือขาดความรู้ความ เข้าใจในบทบาทอำนาจ หน้าที่ของตนเองปัญหาด้าน ผลประโยชน์ทับซ้อนและ ปัญหาด้านการบริหาร งาน บุคคล
๕.	บทบาทของ พระสงฆ์ที่มีต่อ การพัฒนาตาม ทฤษฎีของ พระสงฆ์และ เจ้าหน้าที่ของ กระทรวงหลัก ระดับตำบลใน จังหวัด สมุทรสงคราม	สมคิด เฟื่องอุดม วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	๒๕๕๕	คุณภาพ	พบว่า มีพระสงฆ์หลาย รูปได้ ปรับเปลี่ยนความเชื่อและ ค่านิยมของชาวบ้านในด้าน สังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ การอบรมสั่งสอน แนะนำ ชาวบ้านว่าการทำความ สะอาดบ้านเรือนหรือชุมชน ไม่ทิ้งขยะมูลฝอยลงแม่น้ำลำ คลองก็คือการทำบุญอย่าง หนึ่ง

ตารางที่ ๒.๕ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลงานวิจัย
๖.	บทบาทของ พระสงฆ์ ใน การพัฒนา ชุมชนตาม โครงการ อ บ ร ม ประชาชน ประจำตำบล ใน จังหวัด เชียงใหม่	ทวี สุทธารมณ ลักษณ์,วิทยานิพนธ์ ศึ ก ษ า ศ า ส ต ร ม ห า บั ญ ฑิต , มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	๒๕๕๖	คุณภาพ	พบว่า ทั้งฝ่ายบรรพชิตและ ฆราวาส มีความ เห็น สอดคล้อง กันว่า สถาบันสงฆ์ ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการ พัฒนาชุมชนทั้งทางด้าน จิตใจและด้านวัตถุ ทางมหา เถรสมาคมก็ได้มีนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนให้คณะสงฆ์ เข้าไปมีบทบาทในการพัฒนา อย่างจริงจัง โดยได้กำหนด เป็นโครงการพัฒนาใน รูปแบบต่างๆ ให้คณะสงฆ์ ปฏิบัติ ฝ่ายรัฐบาล ก้ สนับสนุน ทาง ด้าน งบประมาณและอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานส่วน ความสอดคล้องระหว่าง กิจกรรมที่ปฏิบัติส่วนใหญ่จะ อยู่ในรูปแบบของการเทศนา สั่งสอน

ตารางที่ ๒.๕ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ชื่อ /หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท ของ งานวิจัย	ผลการวิจัย
๗.	บทบาทของ พระสงฆ์ในการ พัฒนาชุมชนตาม โครงการอบรม ประชาชนประจำ ตำบล (อ.ป.ต.) ใน จันทบุรี นครราชสีมา	พระมหานันท ดอนนอก วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรม ศาสตร์	๒๕๕๐	คุณภาพ	พบว่า การพัฒนาชุมชนทั้ง ด้านวัตถุ คือ การพัฒนา ทางด้านสาธารณูปโภค เช่น สร้างแหล่งน้ำ สร้างถนน เป็นต้น และการพัฒนาด้าน จิตใจ มีการรณรงค์ต่อต้าน อบายมุข และเสริมสร้าง ความสามัคคีให้แก ประชาชนในชุมชน พระสงฆ์ เข้ามามีบทบาทในด้านการ เป็นผู้สนับสนุนให้คำปรึกษา และประสานงานกับ หน่วยงานของทางราชการ และองค์กรเอกชนต่างๆ เนื่องจากมีปัจจัยสนับสนุน ให้พระสงฆ์มีบทบาทในการ พัฒนาชุมชน ๒ ประการ คือ ประการที่หนึ่งพระสงฆ์ มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) ที่เกิดจาก การศึกษาหลักพุทธธรรมแล พระสงฆ์มีความคุ้นเคยกับ ประชาชนในชุมชนมานาน ประการที่สอง การได้รับแรง กระตุ้นที่เกิดจากการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารภายนอกหรือ ได้รับผลตอบแทน ทั้งที่เป็น รูปธรรมและนามธรรม

ตารางที่ ๒.๕ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

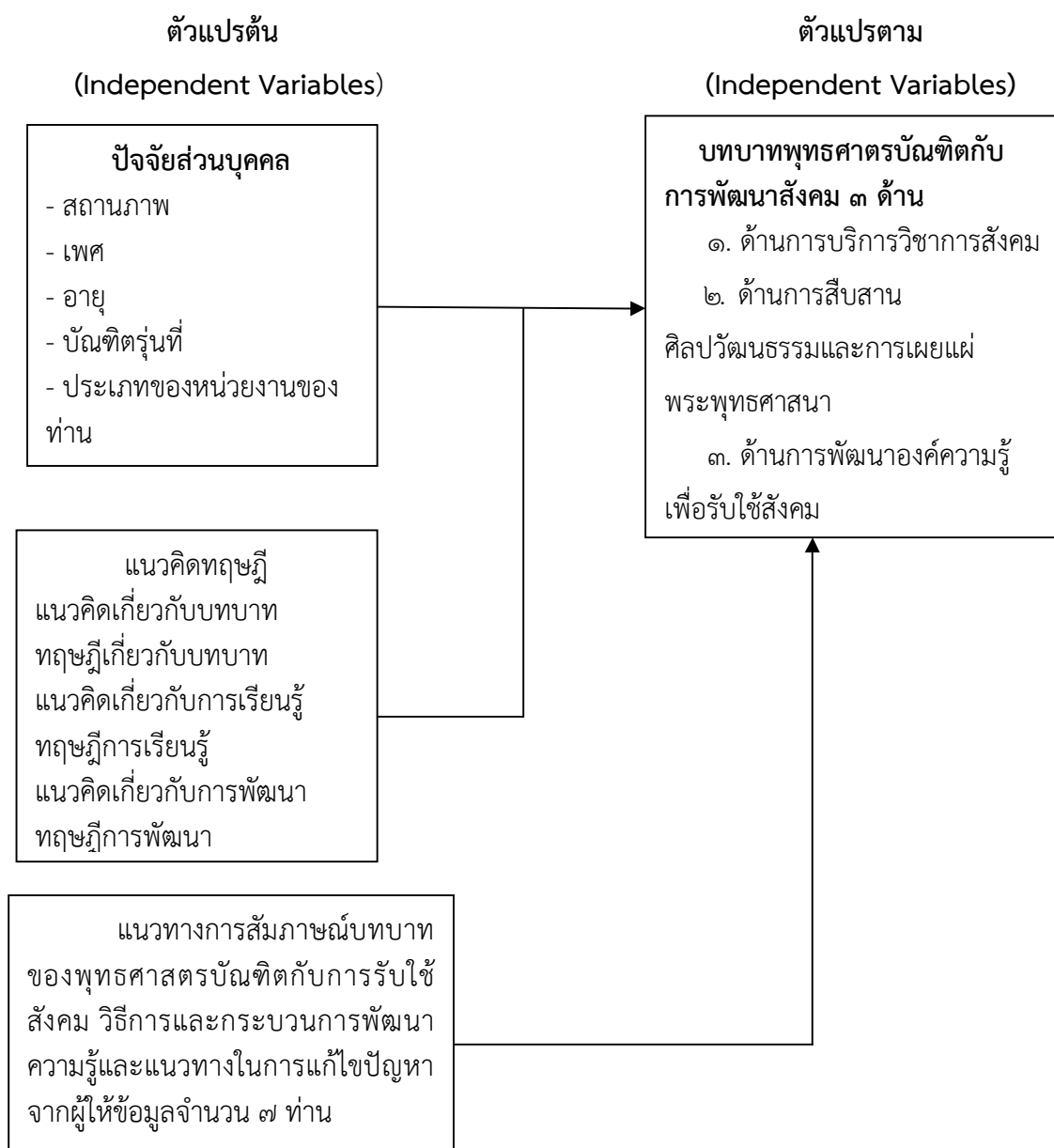
ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ชื่อ /หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท ของ งานวิจัย	ผลการวิจัย
๘.	บทบาทผู้นำ ชุมชน การมี ผลประโยชน์ และ การมีส่วนร่วม ของชุมชนที่มีผล ต่อการยอมรับ โครงการพัฒนา พลังงานไฟฟ้าใน พื้นที่ภาคใต้ของ ประเทศไทย	ม.บุญ หวัน หยี วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต , มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนสุนันทา	๒๕๕๕	คุณภาพ	พบว่า ผู้นำชุมชนมี ความสัมพันธ์กับคนใน ชุมชนให้ยอมรับทั้งแนวคิด และ วิถีปฏิบัติ สามารถ โน้มน้าวให้ผู้อื่นทุ่มเททา งานให้กับชุมชน ผู้นำที่มี คุณธรรม และมี ประสบการณ์ชีวิตมาก บทบาทที่คนในชุมชน ยอมรับมากที่สุด และผู้นำ ชุมชนไม่ได้มีบทบาทใน ฐานะเป็นสื่อกลางให้คนใน ชุมชนรับทราบข้อเท็จจริง เกี่ยวกับโครงการมากนัก บทบาทผู้นำชุมชนมีผล ทางอ้อมต่อการเสริมสร้าง การยอมรับโครงการ คนใน ชุมชนสนใจและต้องการมี ส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการทุกช่วงเวลา ดำเนินงาน สำหรับการมี ส่วนร่วมของชุมชนใน ระดับต่ำสุดนั้นต้องมีการ สื่อสารทั้งสองทางโดยการ เปิดโอกาสให้คนในชุมชนมี ส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น เกี่ยวกับ ความห่วงใยของคนใน ชุมชน ต่อ ผลกระทบ สิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “บทบาทของพุทธศาสนบัณฑิตที่มีต่อการพัฒนาสังคม จังหวัดตาก” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ เพศ อายุ รายได้ บัณฑิตรุ่นที่ ประเภทของหน่วยงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การให้บริการการรับใช้สังคมโดยผู้วิจัยได้ศึกษาทั้ง ๓ ด้าน ๑) การบริการวิชาการแก่สังคม ๒) การสืบสานศิลปวัฒนธรรมและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๓) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อรับใช้สังคม ดังแผนภาพที่ ๒.๑



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย