

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันขององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในสังคมนั้น ทำให้องค์กรทุกองค์กรต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต่างก็ต้องหาทางรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง กำลังคน โครงสร้าง ระบบ การปฏิบัติ วัฒนธรรมการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้มีสมรรถภาพเพียงพอในการสร้างสรรค์ประเทศให้เจริญก้าวหน้า จึงเป็นภารกิจที่จำเป็นอย่างยิ่งและขาดไม่ได้^๑ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญในการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคล หรือองค์กรได้โดยสามารถเปลี่ยนแปลงที่โครงสร้างองค์กรใหม่ การติดตั้งระบบใหม่ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมใหม่ได้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพและให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้นั้น คือ ศักยภาพแล้วก็จะพลังสำคัญ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรต้องการและทำให้องค์การบรรลุสู่เป้าหมายได้^๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบัน ถือว่า“ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน หากองค์กรใดมีทรัพยากรที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยิ่งปัจจุบันสังคมได้เข้าสู่ยุคของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ให้ความสำคัญกับความทันสมัยในเรื่องเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุน เน้นให้ทั้งโลกเชื่อมโยงเป็นระบบเดียวกันด้วยเทคโนโลยีการสื่อสาร เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและการแข่งขัน ทำให้ปัจจุบันองค์กรของรัฐต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีความพร้อมในการให้บริการ เพื่อให้ทันกับยุคของกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้มุมมองเกี่ยวกับคน เปลี่ยนจากที่ถูกมองเป็นเพียงต้นทุนคือค่าใช้จ่าย มาเป็นสินทรัพย์ขององค์กร โดยถือเป็นทุนทางปัญญา และทุนมนุษย์ที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในปัจจุบัน จะเป็นแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในระยะยาว เพื่อสร้างความ

^๑ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.เอกสารการเรียนการสอนวิชาการบริหารการศึกษา ๕๐๑๗๐๒๒
การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางการศึกษา เล่มที่ ๒. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์. ๒๕๕๑

^๒ Steers, R. M., Organizational effectiveness: A behavioral view. Santa Monica, CA:GoodyearWexley, & Latham., Developing and training human resources in organizations (2nd ed.). New York: Harper Collins Publishers (1977).

ได้เปรียบในการแข่งขัน และเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่องค์การนำมาบูรณาการเพื่อส่งเสริมให้มีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น การส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ส่งผลต่ออำนาจในการต่อรองทางธุรกิจโดยตรง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถ ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้หรือการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งถือว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็น ๑ ใน ๓ รากฐานสำคัญนอกเหนือจากศักยภาพขององค์การและประสิทธิภาพของ องค์การ และความสามารถหลักขององค์การที่เป็นปัจจัยของการก้าวสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศได้^๓ ย่อมคิดการที่เป็นประโยชน์แก่อุปโลกทั้งหมดยุคเดียว, ดูกรภิกษุด้วยเหตุผลอย่างนี้แล บุคคลจึงถือว่าเป็นบัณฑิต มีปัญญามาก”

พระสงฆ์เป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญ เป็นที่มุ่งสนองประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้คนทุกกลุ่มได้เข้ามาฝึกฝนพัฒนาตนเอง และนำหลักธรรมมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง และมีหน้าที่ศึกษาปฏิบัติธรรม เผยแผ่คำสอน สืบต่อพระพุทธศาสนา มีคุณธรรมและหลักความประพฤติที่ต้องปฏิบัติตามกามาหน้าที่ของพระภิกษุที่สัมพันธ์กับคุณห้าได้แก่ การให้ความอนุเคราะห์ชาวบ้าน ตามหลักปฏิบัติในฐานะที่พระภิกษุหน้าที่ของพระสงฆ์ มีทั้งหน้าที่หลักและหน้าที่รอง ซึ่งล้วนแต่เป็นกิจที่พระสงฆ์ไม่อาจเลี่ยงได้ การจะปฏิบัติกิจใด ๆ ก็ตามต้องไม่ละเลยการประพฤติในส่วนที่เรียกว่า “พรหมจรรย์” ซึ่งเป็นความประพฤติเพื่อความประเสริฐ เพื่อบรรลุถึงความสิ้นกิเลส โดยประพฤติให้เป็นไปตามพุทธบัญญัติและต้องเอื้อเพื่อ ไม่ละเมิดพุทธอาณัติอันเป็นข้อห้ามมิให้ประพฤติ หรือเรียกว่าประพฤติให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย ซึ่งถือว่าหน้าที่นั้นเป็นหน้าที่หลักของพระสงฆ์ เพราะพระธรรมวินัยนี้เป็นหน้าที่หลักการของพระพุทธศาสนาได้ทั้งหมด จึงถือได้ว่าการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยเป็นหน้าที่แรกของสงฆ์ในพระพุทธศาสนา และเป็นหลักข้อกำกับควบคุมการกระทำหน้าที่อื่น ๆ ได้ทั้งหมดของพระสงฆ์ ซึ่งหน้าที่ที่สำคัญนั้นมี ๔ ประการ ได้แก่ หน้าที่ในการศึกษาธรรม หน้าที่ในการปฏิบัติธรรม หน้าที่ในการเผยแผ่ธรรม หน้าที่ในการรักษาธรรม^๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่างๆ รวมทั้งคณะสงฆ์ เป็นรากฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ด้วยพระสงฆ์ภาระหน้าที่ในความสำคัญของคณะสงฆ์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า ที่คณะสงฆ์จะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะพระสงฆ์ภาระ เป็นผู้จัดการและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น

^๓ สุภัทญา มกุฏอรุณี. “การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศกับงานทรัพยากรมนุษย์ในวงการห้องสมุด.” โคมทัศน์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕, ๒ พ.ศ.๒๕๕๑) : หน้า ๒๕-๓๕.

^๔ ญัฐพล สังข์กลั่นหอม “วิถีธรรม วิถีไทย ๒๐๐๐-๑๓๐๑” วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรพณิชยการ, พ.ศ.๒๕๕๗. หน้า ๑.

เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะได้ตามมา^๕

พระสังฆาธิการในเขตปกครองจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในพื้นที่คณะสงฆ์ภาค ๔ (นครสวรรค์., กำแพงเพชร., พิจิตร., เพชรบูรณ์) โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา ซึ่งพระสงฆ์ในเขตปกครองจังหวัดเพชรบูรณ์ มีการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันไปในแต่ละวัดแต่ละพื้นที่ล้วนแล้วแต่มีปัญหาในการจัดการ สังฆาธิการยังขาดความรู้ความเข้าใจทางด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา จึงเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่มีการพัฒนาตนเอง เพราะสังคมในปัจจุบันนี้ประชาชนได้รับฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ได้อย่างครอบคลุม ซึ่งต่างจากพระสงฆ์เพราะได้รับการพัฒนาในด้าน ฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาน้อยมาก เพราะหาบุคลากรที่มีความสามารถในด้านเผยแผ่คำสอนต่างๆ ได้น้อยจึงไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนในชุมชน ปัญหาดังกล่าวทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จะต้องได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจัง^๖

จากสภาพดังกล่าว ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังกล่าวข้างต้น เป็นสาเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาวิจัย เพื่อต้องการทราบถึงความคิดเห็นของพระสงฆ์ ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งนี้เพื่อใช้ข้อที่ค้นพบเป็นแนวทางในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง และข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่เป็นที่ต้องการของพระสงฆ์ อันจะเป็นประโยชน์ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่ดีแก่พระพุทธศาสนาและสังคมไทยต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

^๕ <http://pharmacy.hcu.ac.th/การบริหารทรัพยากรมนุษย์> สืบค้นเมื่อ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ.

๒๕๕๘

^๖ เกษม บุญศรี, จดปัจจัย, สารานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถานเล่ม ๗ พ.ศ. ๒๕๓๕, หน้า ๔๔๑๕

๑.๓. ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของ Nadler (แนดเลอร์) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การฝึกอบรม (Traning) ๒) การศึกษา (Educating) ๓) การพัฒนา (Development)

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา การศึกษาทางโลก การศึกษานักธรรม และการศึกษบาลี

ตัวแปรตาม (Independent Variables) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของ Nadler (แนดเลอร์) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การฝึกอบรม (Traning) ๒) การศึกษา (Educating) ๓) การพัฒนา (Development)^๗

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑ ประชากร (Population) ได้แก่ พระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีจำนวน ๖๑๕ รูป^๘

๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ รูป/คน

^๗ Nadler, Leonard, Designing training program :The critical events model, (Reading, Mass. Addison – Wesley, 1982), p. 12.

^๘ สำนักงานเจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี, สํารวจเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๙ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑. พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๒. พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓. พระสงฆ์ที่มีการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔. พระสงฆ์ที่มีการศึกษาทางนักรธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๕. พระสงฆ์ที่มีการศึกษาทางบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๖. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญค่านิยม ทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่

การพัฒนา หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้า หรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม

พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ ตั้งแต่ผู้ช่วยเจ้าอาวาส จนถึงเจ้าคณะอำเภอ จำนวน ๑๑๒ รูป^๕ ที่อยู่ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

^๕ สำนักงานเจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี, สำนวณจำนวนพระสงฆ์ , ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ และจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป