

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือใกล้เคียงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มาเป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- ๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๑.๒ แนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๑.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา
- ๒.๑.๕ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม
- ๒.๑.๖ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา
- ๒.๑.๗ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
- ๒.๑.๘ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

๒.๒ พื้นที่การวิจัย

- ๒.๒.๑ ลำดับชั้นการปกครองของพระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรี

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- ๒.๓.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๓.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

๒.๔ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอเวียงชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาค้นคว้างานเอกสาร แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าผลการวิจัยและมีผู้วิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีไว้ดังนี้

นักวิชาการกล่าวไว้ว่า วิวัฒนาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็นหลายยุคดังต่อไปนี้ คือ

๑. ยุคดึกดำบรรพ์ จุดกำเนิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดึกดำบรรพ์ อาจกล่าวได้ว่ามีวิวัฒนาการมาตั้งแต่เริ่มรู้จักใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิต เมื่อมนุษย์รู้จักประดิษฐ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดความรู้ความชำนาญให้แก่ญาติพี่น้องและพวกพ้องของตน ซึ่งเป็นวิธีช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น เกิดการศึกษาจากชนรุ่นหนึ่งถึงชนอีกรุ่นหนึ่ง ในระยะแรกเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ยังไม่เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ แต่เป็นการพัฒนาด้านฝีมือโดยถ่ายทอดความรู้ตามธรรมชาติ

๒. ยุคเริ่มประวัติศาสตร์ ยุคนี้เป็นยุคที่มนุษย์มีอารยธรรมสูงขึ้น ดังปรากฏจากแหล่งกำเนิดอารยธรรมที่สำคัญ ๆ ของโลก เช่น กรีก โรมัน อียิปต์ จีน อินเดีย เป็นต้น กำเนิดช่างฝีมือประจำสำนักและตระกูลต่าง ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการฝึกงาน (Apprenticeship) โดยผู้ที่รับการฝึกอบรมจะได้รับการสอนงานและกินอยู่เสรีที่บ้านครูหรือนายจ้าง

๓. ยุคสมาคมช่าง (Gild) การอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการพัฒนาขึ้นตามวิวัฒนาการของอุตสาหกรรม ซึ่งในระยะต่อมาได้มีการรวมตัวของช่างฝีมือเป็นสมาคมวิชาชีพ (Trade-guild) เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบรรดาช่างฝีมือที่เป็นสมาชิกเน้นการฝึกอบรมด้านงานช่างฝีมือ มีสินค้าให้เลือกมากมาย ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีบทบาทสำคัญ จนมีแนวความคิดในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดในองค์การ^๑ และนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือเป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเองชีวิตมนุษย์นั้น มีจุดหมายของชีวิตคือมีความสุข อิสราภาพ ความดีและความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^๒

^๑ บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๖.

^๒ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

มีผู้กล่าวเสริมไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการศึกษาการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่าและทรงจำแนกประเภทของบุคคล ที่จะเข้ารับการศึกษาศึกษาอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือพระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์ โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^๓ นักวิชาการได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด^๔ และมีผู้กล่าวถึงความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์การ^๕

นักวิชาการ ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาการบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^๖

นักวิชาการชาวไทยได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลในองค์การ ที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^๗ และมีผู้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งหมด อันอาจได้แก่

^๓ พระธรรมโกศาจารย์ ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^๔ มลลิต เวชชาชีวะ, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร :สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

^๕ พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร :คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘), หน้า ๑.

^๖ วิชัย โสสุวรรณจินดา , **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : VJ.พรินติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^๗ สมชาย หิรัญกิตติ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร :บริษัท อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^๔ นักวิชาการชาวไทยได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติมว่า หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กันนอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์ หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้วต้องนำไปปฏิบัติฝึกฝนให้เกิดผลดี คือมีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมและมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^๕

Nadler (แนดเลอร์) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง เป็นการจัดการกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสมและสามารถสร้างกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการให้พนักงานได้ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในอันที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ นอดเลอร์ มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้นยัง หมายถึง การศึกษารูจากประสบการณ์ที่เกิดจากการจัดขึ้น ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด เฉพาะเจาะจงและได้รับการออกแบบ ที่จะนำไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งท่านได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

การฝึกอบรม (Educating) หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

การศึกษา (Traning) หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญค่านิยม ทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ เพื่อให้ผู้รับการศึกษามีสามารถใช้ชีวิตอยู่และทำประโยชน์แก่สังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษา หมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคน ที่กำหนดขึ้นก็เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน

^๔ บุญเลิศ ไพรินทร์, **พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร :สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

^๕ อานาจ เจริญศิลป์, **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

การพัฒนา (Development) หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้า หรือความสำเร็จ ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งโดยการศึกษาทั้งในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จาก ประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษา แนะนำสอนงาน หรือโดยวิธีอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อ ผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร^{๑๐} นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงานและนำมาซึ่ง ความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาดังกล่าวทั้งระดับปัจเจก บุคคล (Individual Development) ระดับองค์กร (Organization Development) การพัฒนา อาชีพ (Career Development)^{๑๑} และนักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่อง ความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้เกิดประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

^{๑๐} Nadler, Leonard, **Designing training program** : The critical events model,(Reading, Mass. Addison – Wesley, 1982), p.12.

^{๑๑} Pace.RW, Smith, **Human Resource Development**, (New Jersey : Prentice Hall, 1991), p.7.

ตารางที่ ๒.๑ สรุปนิยาม หรือ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	นิยาม หรือ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
บรรยงค์ โตจินดา, (๒๕๔๖, หน้า ๑๘๖).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็นหลายยุค คือ ๑. ยุคดึกดำบรรพ์ ๒. ยุคเริ่มประวัติศาสตร์ ๓. ยุคสมาคมช่าง
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๓,หน้า ๕๑).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือเป็นทุน ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ หมายความว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์มีจุดหมายของชีวิต คือมีความสุข อิสระภาพ ความดีและความงามของชีวิต
พระธรรมโกศาจารย์ ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๙, หน้า ๓๙).	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนา ๒. พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์
วิชัย โสสุวรรณจินดา , (๒๕๔๖, หน้า ๒).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ๑. กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา ๒. คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยาม หรือ ความหมายของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์
วิชัย โสสุวรรณจินดา , (๒๕๔๖, หน้า ๒).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ๑. กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา ๒. คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร
สมชาย หิรัญกิตติ, (๒๕๔๒, หน้า ๑).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ๑.บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ ๒.สามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร
บุญเลิศ ไพรินทร์ , (๒๕๓๘, หน้า ๕).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง ๑.กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งหมด ๒.อาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ
อำนาจ เจริญศิลป์ ,(๒๕๔๓ , หน้า ๒๐).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ๒.ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไป พร้อมๆ กัน ๓.จะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย

๒.๑.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีนโยบายและแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา จึงทำให้เกิดแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

นักวิชาการกล่าวว่าได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่สำคัญมีอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม ในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรม ทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญแก่เครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรม เป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการเพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรก ๆ นั้น มีฐานะยากจนอดอยากมากต้องนำเอาแรงงานของตนออกขายเพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค เสื้อผ้า ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้ว เห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม ได้รับความกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ขยายวงกว้างขวางผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็คือแบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้ เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือองค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดา คือนายจ้าง บุตร คือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติอบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษอยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษอาจรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรก ๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดา หรือนายจ้าง เพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา กล่าวคือบิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยมต่างกันเพียงเล็กน้อย คือองค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกกว่าอ่อนโยนกว่า

ส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนโตมากก็ตอบแทนมาก ไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือ ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติ เพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อหนักใจของผู้เป็นบิดา หรือนายจ้างก็คือบุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้น เมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง การบริหารบุคคลแบบบิดาปกครองบุตร จึงค่อยๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรม

เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่ง คือการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครอง หรือการบริหารตามลำดับชั้น มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจน คือต้องมีกฎระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เพราะนักบริหารงานบุคคล ได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอไม่ชอบทำงานไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบคือกฎระเบียบข้อบังคับให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีกฎระเบียบข้อบังคับและมีการควบคุมแล้ว ยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น โดยการเอารายได้มาล่อใจให้มีการทำงานเป็นชิ้นไม่จ้างตามเวลา แต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ Elton Mayo ความคิดหลังนี้จึงต้องล้มเลิกไป

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดในประเด็นต่อ คือมีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้าทำงาน เพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบ เพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นั้น เป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสาร ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงานอัน เป็นผลดีแก่ทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการชู้เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถ

ลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กร ที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้งาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้งาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมององค์กรของตน เช่น สภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็นความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ ต่อผู้บริหารผู้บริหารงานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้น ดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลจะมีอำนาจมาก แต่อันที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้น เป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุดและผู้ใช้งานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติการเป็น

ตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ผู้บริหารบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานเพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดี จึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัย และการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือเป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกัน โดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้น เพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยก ตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงาน เพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดการสวัสดิการ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนคนงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมแรงและการให้แรงจูงใจ คือการใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน

องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมาย ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยีและอื่นๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิตและในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กร ให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ในระดับตนเองและการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า Peter Senge ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นสถานที่ที่การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วิธีการศึกษาร่วมกัน ขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดรูปแบบความคิดใหม่ๆ หลากหลาย โดยเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรและเป็นองค์กรที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงานและใช้การกระจายอำนาจแก่คนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความ

ร่วมมือและการศึกษาร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพา
ระหว่างบุคคล องค์กร ชุมชนที่ตั้งอยู่^{๑๒}

นักวิชาการและคณะได้กล่าวถึงแนวความคิดใน การพัฒนาสังคมมนุษย์นั้นมีวิธีการ
มากมาย แต่มีบางวิธีการที่เชื่อว่าการจะพัฒนาสังคมได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาจิตใจของทรัพยากร
มนุษย์ให้มีศีลธรรม (คุณภาพทางจิต) เสียก่อนแล้วจึงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม^{๑๓}

นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่า การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการแสดง
ออกของศักยภาพบุคคลในองค์กร ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์กร
รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้
องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการบริหารงานบุคคลต้องมีการปรับสภาพ เพื่อความอยู่
รอดขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกระบวนการศึกษา^{๑๔} ที่มีลักษณะต่อเนื่องกัน
ไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา
(Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคล ในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์นั้น จะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการที่มีระบบและทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกัน
ทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ความเข้าใจมีทัศนคติที่แตกต่างกัน จะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้
การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกันจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

เพราะฉะนั้นแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแบ่งออกเป็น ๔
ประการ ดังต่อไปนี้

๑. การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการ
อบรม ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบ เนื้อหาและวิธีการ

๒. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์กร การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษาและการฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบ
ของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการ
จัดหาเนื้อหาและรูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร

๔. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็น
ระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้^{๑๕}

นักวิชาการกล่าวถึงการพัฒนาคน ว่าตอบสนองต่อ กลยุทธ์ขององค์กร ในส่วนต่อมา
จากศูนย์กลาง ได้กล่าวถึงระเบียบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม (Traditional Human

^{๑๒} ธงชัย สมบูรณ์, *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร*, (กรุงเทพมหานคร : ปราศญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗, ๒๒ - ๒๗, ๓๓-๓๗.

^{๑๓} บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม, *กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา ๘๔ แมเนจเม้นท์, ๒๕๔๗), หน้า ๔๕.

^{๑๔} บรรยงค์ โตจินดา, *พฤติกรรมองค์กร*, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๓๑.

Resource Disciplines) ระเบียบอื่นๆ ขององค์การ (Other Organizational Disciplines) และในส่วนสุดท้ายได้กล่าวถึง ระเบียบการปฏิบัติงานและการศึกษาในที่ทำงาน (Workplace Learning and Performance Disciplines) ซึ่งเป็นการขยายความจากหน้าที่หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการอาชีพ และการจัดการการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ ซึ่งนำเสนอโดย McLagan แต่มีการเน้นย้ำและเพิ่มเติมกระบวนการศึกษาและผลการปฏิบัติงาน มากขึ้นกว่าเดิม^{๑๕} นักวิชาการกล่าวถึงการพัฒนาคนในแนวคิดเกี่ยวกับมนทัศน์ที่ถือว่ามนุษย์ศูนย์กลางของการพัฒนา (the concept of development centered on man) คือ พัฒนาการต้องเกิดจากการกระทำของมนุษย์ ผลประโยชน์ของการพัฒนาจะต้องตกเป็นของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ตระหนักถึงความต้องการหรือความจำเป็นของตน มนุษย์เป็นผู้กำหนดความมุ่งหมายของการพัฒนา โดยอาศัยความต้องการของตนเป็นเครื่องนำทาง และมนุษย์จะเป็นผู้จัดการองค์ประกอบของการพัฒนาให้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตนตั้งขึ้น เช่น การสร้างสถาบันทางสังคม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบต่าง ๆ ถึงแม้กิจกรรมนั้นเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการพัฒนา แต่มนุษย์จะพัฒนาอย่างโดดเดี่ยวไม่ได้มนุษย์จะต้องพัฒนาในสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ ซึ่งส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่มนุษย์ ดังนั้นกระบวนการพัฒนามนุษย์โดยยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง จึงเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบโดยต้องพิจารณาทุกส่วน ขององค์ประกอบในการพัฒนาและทุกด้านของชีวิตซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมของมนุษย์^{๑๖} และมีนักวิชาการกล่าวถึงการพัฒนาคนในแนวคิดของ Competency คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก ๓ ทาง คือ ๑. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ๒. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน ๓. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา ประเภทของ Competency แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ชีตความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์การ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์การมีชีตความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์การ ตัวอย่างเช่น การไฟฟ้านครหลวงกำหนดวิสัยทัศน์ว่า เป็นองค์กรชั้นนำด้านธุรกิจไฟฟ้าในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดำเนินธุรกิจอื่นเกี่ยวเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีนโยบายของท่านผู้ว่าการรวม ๘ ข้อ ที่ครอบคลุมทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การตอบสนองภาครัฐ การ

^{๑๕} ฐานิษา สุขเกษม,การสำรวจสถานการณ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจแพรนไชส์ในประเทศไทย,วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,พ.ศ.๒๕๕๒, หน้า๓๖.

^{๑๖} ก่อ สวัสดิพานิชย์ “แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา,” วารสารมิตรครู. ๒๗,๒๑ (พฤศจิกายน ๒๕๔๙): ๖ – ๘.

บริการที่เป็นเลิศทั้งในด้านระบบจำหน่าย ระบบปฏิบัติการ ระบบบริการลูกค้า ด้านการดูแลพนักงาน การเงิน เทคโนโลยีและระบบสื่อสาร รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับมี วัฒนธรรมองค์กร ๕ ด้านที่จะต้อง ปฏิบัติให้เกิดในพนักงานการไฟฟ้านครหลวงทุกคนคือ เป็นหนึ่ง เชิงธุรกิจ เป็นมิตรกับประชาชน คุณภาพคนไม่เป็นสอง เป็นเจ้าขององค์กรแน่นเหนียว กลมเกลียว ทำงานเป็นทีม และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินการจัดทำขีดความสามารถหลักของพนักงานการ ไฟฟ้านครหลวงและได้รับการเห็นชอบจากผู้ว่าการกำหนดให้พนักงานทุกคนทุกระดับในการไฟฟ้า นครหลวงควรมีขีดความสามารถหลัก ๗ ตัว ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ข้างต้น ดังนี้ ๑. ความรู้และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ๒. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๓. ความมุ่งมั่น ในการให้บริการ ๔. การมีจิตสำนึกต่อความคุ้มค่า ๕. ความเป็นเลิศในการให้บริการ ๖. การทำงาน เป็นทีม ๗. การติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์

๒. ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับ พนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role – Based) แตกต่างตาม ตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การ วางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของการไฟฟ้านครหลวง การคำนึงถึง ต้นทุน การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิด สร้างสรรค์ การเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

๓. ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือความรู้ ความ สามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job – Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ ทางด้านการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่ง อาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional Competency หรือเป็น Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดเป็นขีด ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่ เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่า คนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน^{๑๗} และมีนักวิชาการกล่าวถึงแนวคิดการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า

๑. เป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อบุคลากรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ทำให้ บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ทั้งนี้ เพราะเมื่อมีการให้การพัฒนาและฝึกอบรมกับบุคลากรแล้ว ตามแนวคิดถือว่าจะทำให้บุคลากรเป็น

^{๑๗} ประจักษ์ ทรัพย์อุดม “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency” นัก ฝึกอบรม ๗ กองฝึกอบรมทั่วไป ฝ่ายฝึกอบรม พ.ศ.๒๕๕๑ หน้า๑๘

บุคลากรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าต่อตัวบุคลากรเองและต่อองค์กรด้วย

๒. เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะถ้าองค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นประจำอย่างต่อเนื่องแล้ว จะเท่ากับทำให้กับบุคลากรได้รับการต่อยอดให้เกิดความเข้าใจ จดจำได้ และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

๓. เป็นกิจกรรมที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องยอมรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือ สนับสนุน ยอมรับและคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเป็นหลักโดยเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณทรัพยากรและอื่น ๆ หรือผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมก็จะให้ความร่วมมือยอมรับและปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

๔. เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างเหมาะสม ทั้งระยะเวลา ช่วงเวลาและค่าใช้จ่าย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องคำนึงถึงเรื่องของงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นว่าคุ้มค่าหรือไม่ รวมทั้งจะต้องพิจารณาถึงระยะเวลาและช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรด้วยว่า มีความเหมาะสมหรือไม่กระทบกับการปฏิบัติงานในองค์กรมากนักน้อยเพียงใด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรกระทำ ในช่วงเวลาและระยะเวลาที่เหมาะสม และคุ้มค่ากับงบประมาณที่เกิดขึ้นด้วย

๕. เป็นกิจกรรมที่จะต้องประเมินผลบ่อย ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จะต้องมีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อที่จะได้รับทราบว่ากิจกรรมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่องค์กรได้จัดขึ้นนั้น ประสบความสำเร็จหรือไม่ มีสิ่งที่ควรพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไข โดยแนวคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว จะต้องมีการติดตามและประเมินผลบ่อย ๆ เพื่อที่จะได้รับทราบผลของกิจกรรม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขการจัดทำกิจกรรมในครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๖. เป็นกิจกรรมที่มีการศึกษา และการมีส่วนร่วมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมจะต้องมีการศึกษาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาในสิ่งที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น หรืออาจจะเป็นการศึกษาในเรื่องอื่นๆ ที่เป็นสิ่งจำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันหรืออนาคต ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งตัวบุคลากรเองรวมทั้งองค์กรด้วย นอกจากนี้ กิจกรรมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ ด้วย ตามหลักของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Management by Participation : MBP)^{๑๘} และนักวิชาการได้เสนอแนวคิดการพัฒนาทรัพยากร

^{๑๘} ดร.พรชัย เจดามาน “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หนังสือคนเดินทาง ที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖

มนุษย์ว่า การที่จะพัฒนาองค์การ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ส่วน คือ

๑. ระดับบุคคล (Individual)
๒. ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Group or Teams)
๓. ระดับระบบ โดยรวม (The System)

ซึ่งกระบวนการศึกษารู้สามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท คือ

๑. การศึกษารู้จากประสบการณ์ (อดีต)
๒. การศึกษารู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปัจจุบัน
๓. การศึกษารู้เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต^{๑๙}

สรุปได้ว่า จากการเสนอแนวคิดข้างต้นนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์การ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงการเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและและอนาคต เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต อันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์การ ในการแข่งขันและการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเรียนรู้ในเรื่องอื่นๆ ที่เป็นสิ่งจำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันหรืออนาคต ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งตัวบุคลากรเองรวมทั้งองค์การด้วย

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	นิยาม หรือแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ธงชัย สมบูรณ์, (๒๕๔๙, หน้า ๑๗,๒๒-๒๗,๓๓-๓๗).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่สำคัญมีอยู่ ๒ ประการ คือ ๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจน ๒. แนวคิดแบบใหม่ คือเป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์
บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม, (๒๕๔๐, หน้า ๔๕).	๑.การพัฒนาสังคมมนุษย์นั้นมีวิธีการมากมาย แต่มีบางวิธีการที่เชื่อว่าการจะพัฒนาสังคมได้นั้น ๒.จำเป็นต้องพัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศีลธรรม (คุณภาพทางจิต)

^{๑๙} ประชา ดันเสนีย์ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Development) กลุ่มวิชาการจัดการ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๘. หน้า ๑.

ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยาม หรือแนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์
อำนาจ เจริญศิลป์, (๒๕๔๓ ,หน้า ๒๐๖).	๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เสริมไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ดีขึ้น ๒.ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไป พร้อมๆ กัน
บรรยงค์ ไทจินดา, (๒๕๔๓, หน้า ๓๑).	๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ๒.เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่ เอื้ออำนวยต่อการแสดง ออกของศักยภาพบุคคล ในองค์การ
เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร.(,หน้า ๑๙).	๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นภารกิจที่ สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กร ๒.องค์การต้องการปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์การ
ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ (๒๕๔๙ ,หน้า ๖ – ๘).	๑.มนุษย์ศูนย์กลางของการพัฒนา คือ พัฒนาการต้องเกิดจากการกระทำของมนุษย์ ๒.ผลประโยชน์ของการพัฒนาจะต้องตกเป็น ของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ตระหนักถึงความต้องการ หรือความจำเป็นของตน
ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (พ.ศ.๒๕๕๑ หน้า๑๘).	๑.การพัฒนามนุษย์ในแนวคิดของ คือความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการ แสดง พฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น ๒.มีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น คือเป็นพรสวรรค์ ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การ ทำงาน เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา
ดร.พรชัย เจดามาน (๒๕๕๖).	๑.แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าการ พัฒนาและฝึกอบรมกับบุคลากรแล้ว ๒.ตามแนวคิดถือว่าจะทำให้บุคลากรเป็น บุคลากรที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยาม หรือแนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์
ประชา ตันเสนีย์ (๒๕๕๘. หน้า ๑).	๑.แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การที่จะพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ๒.ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการศึกษารู้ และงานเข้าด้วยกัน

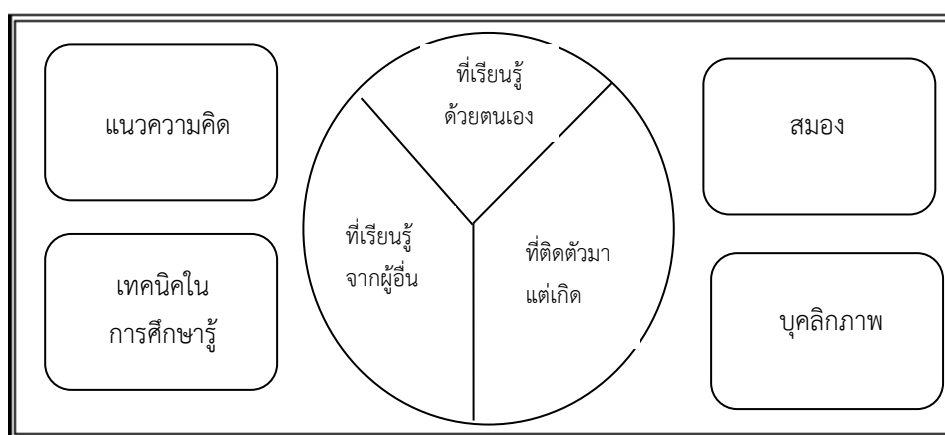
๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์กรใดจะอยู่รอดหรือมีความได้เปรียบในการแข่งขันนั้น บุคคลในองค์กรจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลาของหลากหลายแนวคิดและวิธีการเพื่อปรับปรุงและการทดลองอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมพื้นฐานขององค์กร ซึ่งทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายแนวคิดหลายวิธีการด้วยกันที่จะให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้และมีโอกาสได้ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของตนเองและองค์กร ทฤษฎีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีอยู่หลายแนวคิดหลายรูปแบบและได้แบ่งออกเป็นหลายยุคหลายกลุ่ม แต่จะนำเอาทฤษฎีที่สำคัญๆ เท่านั้น ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีจะได้กล่าวถึงประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติที่สำคัญของบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนามนุษย์

คุณสมบัติเฉพาะของบุคลิกภาพที่สามารถคาดคะเนพฤติกรรมในองค์กรของตัวทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้แก่ สภาพการควบคุมตัวเอง (Locus of Control) การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Orientation) อำนาจนิยม (Authoritarianism) แมคเคียเวลลีนิยม (Machiavellianism) การยกย่องตัวเอง (Self-esteem) การตรวจสอบตัวเอง (Self-monitoring) และแนวโน้มของความเสี่ยง (Propensity for risk-taking)^{๒๐}

^{๒๐} Alfred Tack, *How to Succeed as a Sales Manager*, (Cedar Books: 1983), pp. 1-3.



แผนภาพที่ ๒.๑ ตัวแบบที่มาของความสามารถในการพัฒนาตนเองของทรัพยากรมนุษย์
ที่มา : Alfred Tack, pp. 1-3.

๒. ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abranab H. Maslow) ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย Maslow จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ขั้น คือ

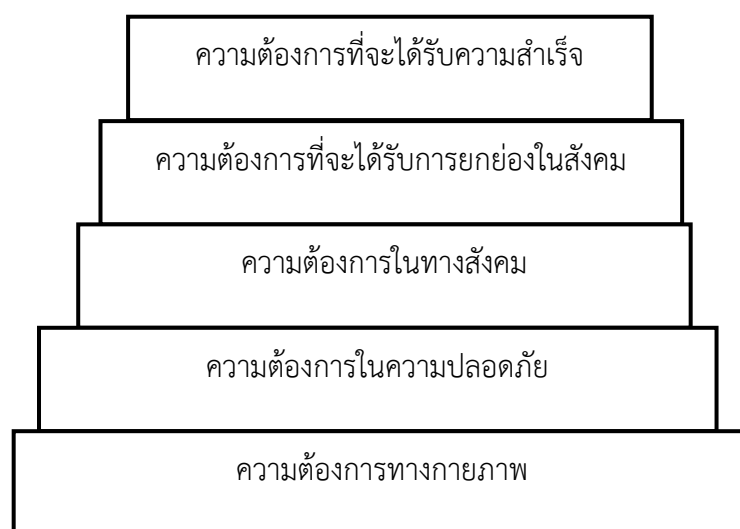
๑. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศหายใจ เพศ เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย และอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางการเงิน เป็นต้น

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากที่มีความต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคมซึ่ง ได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

๔. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตนเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

๕. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิดด้วยตัวเอง(Self Actualization Needs)เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด^{๒๑}

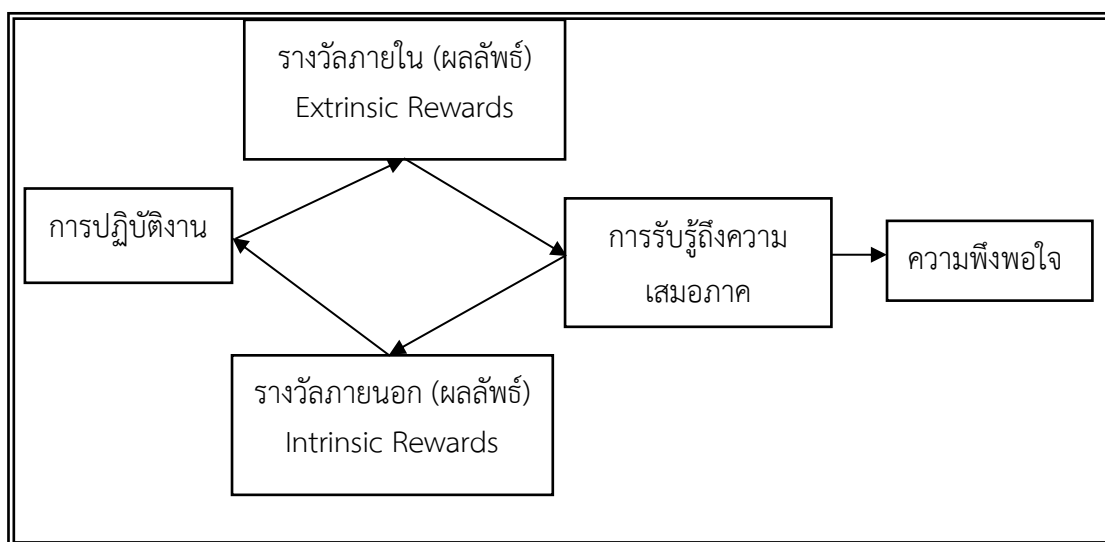


แผนภาพที่ ๒.๒ ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการ (Hierarchy of Need)

ที่มา : Abranam H. Maslow., pp. 370-396.

๓. ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler พอร์เตอร์ (Porter) และลอว์เลอร์ (Lawler) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงานหากู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมีพลังพอใจในงาน

^{๒๑} Abranam H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", (Psychological Review, 50 1943), pp. 370-396.



แผนภาพที่ ๒.๓ ทฤษฎีการจูงใจ

ที่มา : Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler

๔. ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้นเพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์ประเภทของตัวเสริมแรงตัวเสริมแรง (Reinforces) คือทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ

๑. ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือการให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช่เกิดจากการศึกษา รู้ ดังนั้นตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

๒. ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไขจึงต้องอาศัยการศึกษา รู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่น ๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียงค่าชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การรู้จักกัน เป็นต้น^{๒๒}

^{๒๒} พรชัย ลิขิตจรรยาโรจน, ผศ.ดร., พฤติกรรมองค์การ, (Organizational Behavior), (สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

๕. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่าทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้ คือทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
๒. มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓. โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑. การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลย แม้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

๒. ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

๓. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔. ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้นแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕. ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖. ภายใต้เงื่อนไข ของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้นจะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีการมอบหมายงานให้ทำซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก^{๒๓}

๖. ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Evans & House

มาร์ตินจีอีแวนส์ (Martin G. Evans) และโรเบิร์ตเจแฮสส์ (Robert J. House) ได้เสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในเรื่องการจูงใจในการทำงานทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ Evans & House ได้แบ่งผู้นำออกเป็น ๔ แบบ

^{๒๓} Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*, (New York : (McGraw – Hill, 1960), pp. 33-57.

๑. ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ถึงสิ่งที่ตัวเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางและชี้แนะ และมีการกำหนดตารางการทำงาน

๒. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ความเป็นมิตร มีการจัดสวัสดิการแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

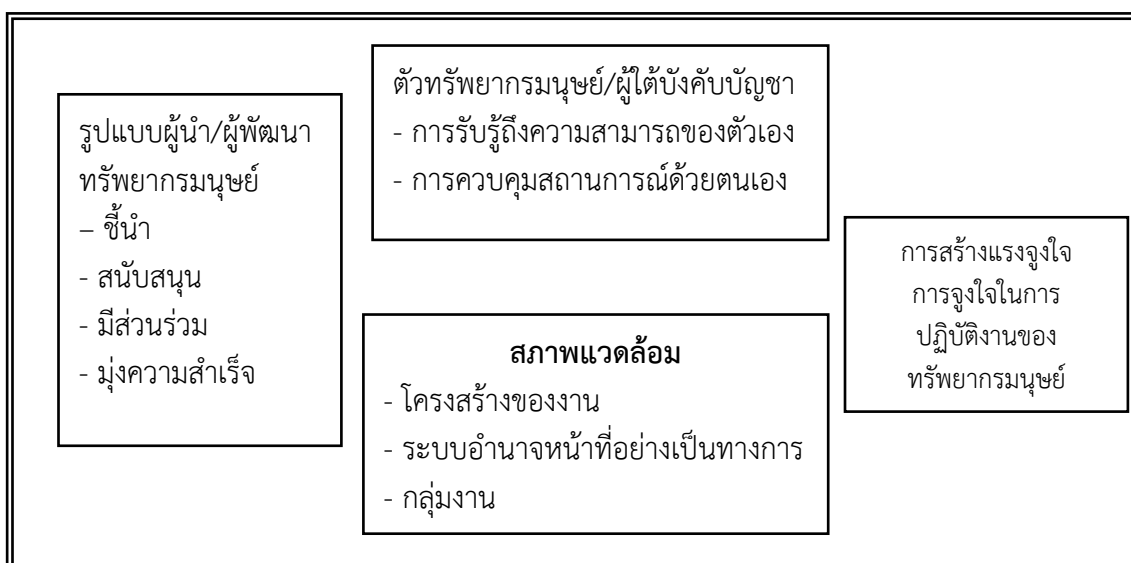
๓. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๔. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วยนอกจากนี้ ทฤษฎีนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป โดยมีปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ ๒ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้คือ

ก. ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การรับรู้ในเรื่องความสามารถของตนเองและการควบคุมสถานการณ์ด้วยตัวเอง หากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณมีความสามารถ เขาจะต้องการผู้นำแบบชี้แนะแต่หากเขารับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงเขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะเลย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงเขาจะต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ข. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ โครงสร้างของงาน หากโครงสร้างของงานแน่นอนจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะแต่หากโครงสร้างของงานไม่แน่นอนจะต้องการผู้นำแบบชี้แนะ ส่วนระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการนั้น หากมีลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูงขึ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับผู้นำแบบชี้แนะน้อยลง และหากกลุ่มงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนและพอใจซึ่งกันและกันเขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน^{๒๔}

^{๒๔} Martin G. Evans, "The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship", *Organization Behavior and Human Performance*, (May, 1970), pp. 277–298.



แผนภาพที่ ๒.๔ ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Path-Goal Theory)

สรุปได้ว่า จากการเสนอแนวคิดข้างต้นนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการศึกษารู้อยู่ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์การเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้นทั้งในงานปัจจุบัน เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต อันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์การในการแข่งขัน และการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ โครงสร้างของงาน หากโครงสร้างของงานแน่นอนจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้นำแต่หากโครงสร้างของงานไม่แน่นอนจะต้องการผู้นำแบบชี้นำ ส่วนระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการนั้น หากมีลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูงขึ้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับผู้นำแบบชี้นำน้อยลง และหากกลุ่มงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนและพอใจซึ่งกันและกันจะไม่ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

ตารางที่ ๒.๓ สรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	นิยาม หรือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
Alfred Tack, (1983, pp. 1-3).	ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายแนวคิดหลายวิธีการด้วยกันที่จะให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้และมีโอกาสได้ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของตนเองและองค์กร
Abraham H. Maslow, (1943, pp. 370-396).	๑. ลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจ ๒. ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมนุษย์
Lyman W. Porter and Edward E. Lawler, (1968, p. 87).	๑. ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler พอร์เตอร์ (Porter) และลอว์เลอร์ (Lawler) ๒. ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) และรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards)
Douglas McGregor, (1960, pp. 33-57).	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด ๒. แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีการมอบหมายงาน
พรชัย ลิขิตจรรยาโรจน, ผศ.ดร., (๒๕๔๕, หน้า ๔๑).	๑. ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่างๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล ๒. ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) และส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces)

ตารางที่ ๒.๓ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยาม หรือแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์
Martin G. Evens, (1974, pp. 81-98).	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การสนใจใน การทำงานทฤษฎีนี้เชื่อว่า ๒. ผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมหรือให้รางวัลแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ได้วางไว้

๒.๑.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นจุดหมายหลักของพุทธศาสนาและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ก่อนที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) จะได้ศึกษาความหมายการพัฒนาคนมนุษย์ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนามนุษย์ และหลักธรรมที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ต่อไปดังนี้

๒.๑.๔.๑ ความหมายของการพัฒนามนุษย์ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนามนุษย์มีแหล่งใหญ่อยู่ที่มโนกรรมซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนงหรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรม ตามมาอย่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือเมื่อคิดอย่างไรก็จะทำและพูดเช่นนั้น หรือเมื่อทำและพูดอย่างไรก็จะสะท้อนถึงความคิดว่าเป็นอย่างไรดังนั้นการมีความเข้าใจในมโนกรรมว่ามีความสำคัญและส่งผลอย่างไร ทั้งต่อตนเองและต่อโลกย่อมจะทำให้เราสามารถเลือกที่จะประกอบมโนกรรมที่ถูกต้อง และส่งผลดีทั้งต่อตนเองและต่อโลกนั้นคือการทำให้เกิดการพัฒนาตนและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป^{๒๕}

เมื่อมนุษย์เป็นผู้สร้างอารยธรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกโดยมีมโนกรรมอยู่เบื้องหลัง ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของสิ่งเหล่านี้ ดังนั้น การพัฒนามนุษย์ที่อาศัยมโนกรรมที่ถูกต้อง จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างอารยธรรม สร้างสังคมที่มีความสงบสุขต่อไปและด้วยเหตุที่มโนกรรมเป็นตัวชี้วัดถึงทิศทางแห่งการพัฒนามนุษย์ ความหมายของคำนี้จึงสามารถเป็นตัวบอกนัยของมโนกรรมได้ทางหนึ่ง ดังนั้นจึงมีความหมายคำว่า “การพัฒนามนุษย์” ตามนัยโดยทั่วไปและนัยทางพระพุทธศาสนา ดังนี้

^{๒๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๘๓.

คำว่า “พัฒนา” ในภาษาสันสกฤตมาจาก “วรณ” แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า “วทณ” หรือ “วณณะ” แปลว่า ความเจริญ ความงดงาม เพิ่มขยายขึ้น ผักผ่อน ทำให้ยืนยาวขึ้นและนำมาใช้ในภาษาไทย ก็มีความหมายว่า ความเจริญ ความงดงาม การขยายขยาย^{๒๖}

คำว่า “มนุษย์” ที่ใช้ในภาษานำมาจากคำว่า “มนุษย์ะ” ในภาษาสันสกฤต รูปศัพท์ ภาษาบาลีหรือมคธเป็น “มนุสสะ” เป็นคำนามแปลว่า คนหรือชนนักปราชญ์ผู้รู้ศัพทศาสตร์ได้ให้ความหมายคำว่า “มนุษย์” เมื่อประมวลแล้วคงได้ ความหมายเป็น ๓ ประการ คือ

๑. คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นเหล่ากอ, เชื้อสายหรือลูกหลานของมนุษย์
๒. คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นผู้รู้เหตุและมีไข้เหตุ ซึ่งได้แก่ผู้ที่รู้จักดี, รู้จักชั่ว, รู้จักเหตุ รู้จักผล, รู้จักบาป บุญ คุณและโทษ ผู้รู้จักประโยชน์และมีไข้ประโยชน์ นั้นเอง
๓. คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้นสั่งสมขึ้น คือ ปฏิบัติฝึกหัดอบรมสั่งสมขึ้นนั้นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม มีศีลธรรมหรือใจที่คิดเป็นบุญเป็นกุศล^{๒๗}

ส่วนอีกนัยหนึ่งหมายถึงการวัดผลแห่งการปฏิบัติว่ามนุษย์มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่อย่างไร โดยใช้หลักภาวา ๔ ซึ่งผู้ที่สามารถพัฒนาครบทั้ง ๔ ด้านโดยสมบูรณ์ ก็คือคุณสมบัติของพระอรหันต์นั่นเองพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บัญชาการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าเป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้วก็จะส่งผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม การพัฒนาจิตตามแนวทางของพระพุทธศาสนานั้น บุคคลทุกคนจำเป็นที่จะต้องลงมือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะสามารถพัฒนาจิตได้ เพราะการพัฒนาจิตใจ ในลักษณะนี้เป็นการฝึกจิตให้หลุดจากกิเลสและเกิดความอดกลั้นต่อสิ่งยั่วยั้งทั้งหลายการพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวา หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ ๔ ประเภทคือ

๑. กายภาวา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. ศีลภาวา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

^{๒๖} พจนานุกรม, ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์ จำกัด, ๒๕๒๕), หน้า ๕๘๐.

^{๒๗} พิตยา ศรีโกตะเพ็ชร, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์: กรณีศึกษา เฉพาะกรณีการพัฒนาคนตาบอดในสังคมไทยปัจจุบัน”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

๓. จิตตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตา มีฉันทะ ขันหมั่นเพียร อุตหน มีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้น ต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่าง เช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๒๘}

นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้เขียนไว้ในหนังสือ การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ สรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐแต่ไม่ใช่เป็นคำกล่าวตามหลักพระพุทธศาสนา ถ้าจะให้ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนาจะต้องพูดว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐด้วยการฝึก ถ้าไม่ฝึกแล้วหาประเสริฐไม่ การฝึกก็คือทำให้พัฒนาขึ้นด้วยสติปัญญา เป็นต้นมนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกจึงจะประเสริฐ เพราะเหตุใดเพราะมนุษย์อาศัยสัญชาตญาณได้น้อย ไม่เหมือนสัตว์ประเภทอื่น ซึ่งเกิดมาแล้วก็อยู่ได้ด้วยสัญชาตญาณ แม้แต่คลอดออกมาวันนั้น อย่างลูกห่านก็เดินได้เลย วายน้ำได้ทันที หากินได้ทันที แต่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกฝนพัฒนา โดยเฉพาะสิ่งที่เรียกว่าปัญญามาใช้ดำเนินชีวิต แทนที่จะอยู่อย่างสัตว์อื่นที่เป็นตามสัญชาตญาณ^{๒๙} และกล่าวเพิ่มเติมว่า มนุษย์ส่วนใหญ่ไม่รู้ตัว ไม่รู้หลักการ ไม่รู้ธรรมชาติอันนี้ การศึกษาเรื่องการฝึก การหัดนั้นจำเป็นเพื่อให้ตัวดำเนินชีวิตอยู่ได้ก็เรียนก็ฝึกก็หัดไปด้วยความจำเป็นจำใจ พอทำได้ก็หยุดฝึก จึงไม่พัฒนาเท่าที่ควร ถ้าเขารู้ธรรมชาติแห่งชีวิตของตนเอง รู้หลักการของชีวิตมนุษย์อย่างนี้แล้วว่า ชีวิตที่ดีของมนุษย์ได้มาด้วยการศึกษารู้ ฝึกฝนพัฒนา ต้องมีสิกขา ถ้าเราฝึกฝนพัฒนาเรียนรู้เรื่อยๆ ชีวิตของเราก็จะดีงาม จนมีชีวิตที่ประเสริฐ นอกจากนี้ท่านได้เขียนไว้ในหนังสือ การพัฒนาที่ยั่งยืน พอจะสรุปได้ว่า แนวความคิดที่มองมนุษย์แยกต่างหากจากธรรมชาติและถือว่ามนุษย์เป็นผู้ที่จะพิชิตเข้าครอบครองจักรการกับธรรมชาติได้ตามใจชอบ ซึ่งเป็นรากฐานของอารยธรรมตะวันตกทุกแขนง และแนวคิดที่ผิดพลาดนี้เองได้ทำลายระบบบูรณาการที่ทำให้มนุษย์ดำรงอยู่ด้วยดี คือ มนุษย์ ธรรมชาติ สังคม ซึ่งเป็นรากฐานความคิดที่ได้สร้างปัญหาให้กับสังคมมนุษย์มาจนถึงปัจจุบันนี้ ท่านยังมองเห็นรากฐานความคิดของตะวันตกนั้นมองมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ มนุษย์จะต้องดำรงอยู่กับธรรมชาติด้วยความสัมพันธ์ที่ดีงามและกลมกลืนกัน ส่วนแนวคิดของตะวันตกนั้นท่านเห็นว่าเป็นแนวคิดที่ผิดพลาดเพราะมองความสัมพันธ์ของมนุษย์ สังคมและธรรมชาติ เป็นกระบวนการและเป็นการมองแบบแยกส่วน แนวคิดของตะวันตกจึงสร้างปัญหาแก่มนุษย์ สังคมและธรรมชาติที่ดำเนินมาถึงจุดติดตันทางออกไม่ได้

^{๒๘} อ่างแล้ว, หน้า ๓๓

^{๒๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพฯ มหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙.

ความคิดตะวันออกเป็นแนวคิดที่แก้ปัญหาและให้คำตอบกับโลกปัจจุบันได้ ทั้งทางด้านมนุษย์ สังคมและธรรมชาติแวดล้อมการพัฒนาคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้สังคมมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการประกอบกิจการต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดผลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม หรือเรียกง่าย ๆ ว่าพัฒนาให้เป็นนักผลิต ซึ่งพร้อมที่จะสนองความต้องการของสังคม ส่วนการพัฒนาคนในฐานะผู้มีความเป็นมนุษย์ จะช่วยให้บุคคลมีคุณสมบัติพร้อมที่จะดำเนินชีวิตแห่งปัญญาเพื่อความดีงามหรือเรียกสั้น ๆ ว่า พัฒนาให้เป็นบัณฑิตผู้สามารถนำชีวิตและสังคมไปสู่สันติสุข การพัฒนาด้านต่าง ๆ ในทางเศรษฐกิจและสังคม จะต้องยึดเอาการพัฒนาคนเป็นแกนกลางฉันใด การพัฒนาคนในความหมายทุกอย่าง ก็จะต้องยึดเอาการพัฒนาคนในฐานะผู้มีความเป็นมนุษย์ เป็นแกนกลางฉันนั้น การพัฒนาสังคมตามหลักพระพุทธศาสนา ถือการพัฒนาคนเป็นแกนกลาง และการพัฒนาคนนั้น ก็เริ่มต้นที่ฐาน คือการพัฒนาความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นสาระส่วนแก่นแท้ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งขึ้นต่อสภาพแวดล้อมแห่งกาลเทศะของยุคสมัย ก็จะต้องตั้งอยู่บนฐานของความเป็นมนุษย์นั้น และนำหลักการทั่วไปที่ท่านแสดงไว้ไปประยุกต์ใช้ให้สนองความต้องการของยุคสมัยอย่างได้ผล จากแนวคิดดังกล่าวได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดข้างต้น^{๓๐}

สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแหล่งใหญ่อยู่ที่มโนกรรม ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนงหรือทัศนคติ และคำว่า “พัฒนา” ในภาษาสันสกฤตมาจาก “วฺรณ” แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า “วฑฺฒน” หรือ “วฑฺฒนะ” แปลว่า ความเจริญ ความงดงาม เพิ่มขึ้น ฝึกฝน ทำให้ยืนยาวขึ้น หรือคำว่า “มนุษย์” ที่ใช้ในภาษาไทยนำมาจากคำว่า “มนุชยะ” ในภาษาสันสกฤต รูปศัพท์ภาษาบาลีหรือมคธเป็น “มนุสฺสะ” เป็นคำนามแปลว่า คนหรือชนนักปราชญ์ผู้รู้ศัพทศาสตร์ได้ให้ความหมายคำว่า “มนุษย์” เมื่อประมวลแล้วคงได้ เป็นเหล่ากอ, เชื้อสายหรือลูกหลานของมนุษย์

^{๓๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์ธนชัย, ๒๕๔๓), หน้า ๕๔.

ตารางที่ ๒.๔ สรุป ความหมายของการพัฒนามนุษย์ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการ	นิยาม หรือความหมายของการพัฒนามนุษย์ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๐, หน้า ๒๙).	มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกจึงจะประเสริฐ เพราะมนุษย์อาศัยสัตตคุณได้น้อย ไม่เหมือนสัตว์ประเภทอื่น ๆ ซึ่งเกิดมาแล้วก็อยู่ได้ด้วยสัตตคุณ
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๕๔).	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งขึ้นต่อสภาพแวดล้อมแห่งกาลเทศะของยุคสมัย ก็จะต้องตั้งอยู่บนฐานของความเป็นมนุษย์นั้น ๒. การนำหลักการทั่วไปที่ท่านแสดงไว้ไปประยุกต์ใช้ให้สนองความต้องการของยุคสมัยอย่างได้ผล
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๔, หน้า ๘๓).	๑. การพัฒนามนุษย์มีแหล่งใหญ่อยู่ที่มโนกรรมซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรม ๒. มนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนง หรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรม
พจนานุกรม, (๒๕๒๕, หน้า ๕๘๐).	๑. คำว่า “พัฒนา” ในภาษาสันสกฤตมาจาก “วรณ” แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า “วฑฺฒน” ๒. “วิฒนะ” แปลว่า ความเจริญ ความมั่งคั่ง เพิ่มขึ้น ฝึกฝน ทำให้ยืนยาว
พิทยา ศรีโกตะเพ็ชร, (๒๕๔๕, หน้า ๑๔).	๑. คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้นสั่งสมขึ้น ๒. การปฏิบัติฝึกหัดอบรมสั่งสมขึ้นนั่นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม มีศีลธรรมหรือใจที่คิดเป็นบุญเป็นกุศล

๒.๑.๕.๒ การพัฒนามนุษย์ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำ ด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิตและทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็ยังเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนานับความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไปหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีชีวิตเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง

หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ ไตรสิกขา ๓ ศีล ๕ สัปปุริสธรรม ๗ พรหมวิหารธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์มีชีวิตที่ประเสริฐอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและไม่เบียดเบียนกัน การพัฒนาตนของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภavana ๓ คือ ๑. กายภavana ๒. จิตภavana ๓. ปัญญาภavana ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ ๓ ประการ คือ

๑. ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วาจทุจริตและประพฤติดังกายสุจริต วาจาสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีลเรียกว่า กายภavana กายภavanานี้เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคม ให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้น

๒. ทำให้บุคคลมีจิตใจและอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติดั่งมโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาทหรือมีจิตใจเสียสละและยินดีให้อภัย ตามมโนสุจริตเป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภavana^{๓๑}

๓. ทำให้บุคคลได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริต ปฏิบัติตามมโนสุจริตเป็นการพัฒนาบุคคล ตามหลักของปัญญา เรียกว่าปัญญาภavana

^{๓๑} ที. ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๑๗๒.

การปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาบุคคลให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและบรรลुสัมมาวิมุตติ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนา เช่นกัน^{๓๒}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาตนให้เป็นคนดีก่อน แล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือแนวทางของการประพฤติดี ปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ ตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต หลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกันคือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัยอยู่ในสังคมที่ปกติสุขจึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการทำให้นมนุษย์อยู่ร่วมกัน โดยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นที่ยอมรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศลจากการเว้นถือเอาของที่เขาไม่ได้ให้ การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต การเว้นจากการประพฤติดินในกาม จดเว้นจากความประพฤติในการที่จะล่วงละเมิดคู่ครองหรือการที่ไม่ล่วงเกินในขอบเขตแห่งความเป็นสามีภรรยาซึ่งดำเนินไปทางกาย ในการประพฤติดินด้วยประสงค์ในการเสพสัทธิธรรม โดยมีเจตนาล่วงเกินอนคณียฐาน ฐานะมิควรถึง หมายถึง สตรีหรือบุรุษที่มีเจ้าของคัมครอง การเว้นจากการพูดเท็จ จดเว้นจากความประพฤติในการที่จะกล่าวด้วยคำพูดที่บิดเบือนจากความเป็นจริงโดยมีความจงใจเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจผิดคิดว่า คำที่กล่าวเท็จนั้นเป็นความจริง โดยการแสดงออกทางกาย วาจา การแสดงออกทางกายนั้นหมายถึงกิริยาอาการที่แสดงให้คนอื่นเข้าใจผิด ส่วนด้านวาจา หมายถึง การพูดให้ผู้อื่นเชื่อด้วยถ้อยคำเท็จโดยเจตนาการพูดคำหยาบคายด้วยถ้อยคำที่คนทั่วไปไม่นิยมพูด การพูดส่อเสียดเพื่อให้ผู้อื่นแตกแยกกัน การเว้นจากของเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท สุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เป็นสิ่งเสพติดที่ทำให้เสียสติสัมปชัญญะเป็นสิ่งที่ควรจดเว้น เพราะสุราและเมรัยเป็นเหตุทำให้ผู้ที่ดื่มมีเมามา ขาดความยั้งคิด หลงลืมเลือน ดังพระพุทธเจ้าตรัสว่า ด้วยโทษของการดื่มสุราเมรัย ๖ ประการ^{๓๓}

การละเมิดศีล ๕ ย่อมก่อให้เกิดความไม่ดีงามสำหรับตนเองและสังคม ความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม ความประพฤติผิดในระดับพื้นฐานเป็นเหตุของความทุกข์ความเดือดร้อน จึงเกิดความขัดแย้งเอาจริงเอาจัง จะทำอะไรก็แสดงออกไปตามความรู้สึก ตกอยู่ในอำนาจของกิเลสเหล่านั้น คือไม่มีความเข้มแข็งในการควบคุมตน เมื่อมีการละเมิดศีล ๕ สภาพของจิตใจและร่างกายก็จะกลายเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินชีวิตที่ร้าย หรือสนับสนุนการสร้างปัญหาของมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น พระพุทธองค์ตรัสสอนให้ยึดหลักสำหรับใช้ในชีวิต คือหนทางการดำเนินชีวิตมนุษย์มีความ

^{๓๒} โกศล เพ็ชรวงศ์, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาตน : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร “เตรียมผู้บริหารการศึกษา” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง” , **วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), หน้า ๓๓.

^{๓๓} พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมฺมจิตโต), **พุทธศาสนากับปรัชญา**, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๔๓) หน้า ๓๑.

ประพัตติปฏิบัติชอบ ประกอบกายสุจริต วาจาสุจริต มโนสุจริต การปฏิบัติตามศีลธรรม ซึ่งเป็นเป็นขั้นพื้นฐานของการพัฒนามนุษย์ที่สำคัญที่จะแก้ไขปัญหาระเบิดความทุกข์ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขและหลุดพ้นจากความทุกข์ ดับกิเลสได้สิ้นเชิง การประพัตติปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต คือการบรรลุถึงนิพพาน อันเป็นความสุขอย่างยิ่งที่ชีวิตมนุษย์ทุก ๆ ชีวิตต้องการ^{๓๔}

หลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่าหลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพหนึ่งซึ่งประกอบด้วย

๑. ฉัมมัญญตา รู้จักหลักการ รู้จักเหตุผล รู้กฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพัตติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน

๒. อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นมุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้น ๆ เพื่อประโยชน์อะไรเป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นสาระแก่นสารของชีวิต

๓. อัตตัญญตา รู้จักตนตามความเป็นจริง โดยฐานะภาวะ เพศ ความรู้ กำลังความสามารถ คุณธรรมที่จะประพัตติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสมและรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๔. มัตตัญญตา การรู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือรู้จักพอดีพอเหมาะรู้จักคิด พูดย กระทบกิจต่าง ๆ แต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนาน ก็เช่นกัน

๕. กาลัญญตา รู้กาลเวลาอันควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่าง ๆ

๖. ปริสัณญตา การรู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ในถิ่น ควรมีกริยาวาจาอย่างไร มีระเบียบวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรประพัตติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

๗. บุคคลัญญตา การรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ธรรมที่พัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และเป็นคุณสมบัติของคนดี ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาที่ถูกต้องและยั่งยืน นอกจากหลักสัปปริสธรรมดังกล่าวนี้แล้ว ยังมีหลักธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนามนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี หลักธรรมที่กล่าวถึง คือ พรหมวิหารธรรม ซึ่งประกอบด้วย

๑. เมตตา ความรัก ความปรารถนาดี การแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีของสังคมมนุษย์ โดยปรารถนาแผ่เมตตาจิตให้ทุกคนมีความสุขกาย สบายใจ

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓.

๒. กรุณา ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ ปัญหาหรืออุปสรรคทั้งหลาย บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของสรรพภพมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรือง สิ่งสำคัญ อย่างกรุณาจนเกินประมาณ ต้องรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมในการทำการสงเคราะห์ควรประกอบด้วย อุเบกขากำกับ

๓. มุทิตา ความรู้สึกยินดีด้วยเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้ดีมีความสุข ตัวเองก็มีจิตใจชื่นบาน พลอยยินดีปลาบปลื้มใจไปด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบผลสำเร็จ มีความเจริญงอกงามใน ตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป

๔. อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ต้องรักษาความยุติธรรมถูกต้อง สมควรแก่เหตุที่ตนได้ กระทำไว้ และปฏิบัติตามความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่หมู่พวกพ้อง^{๓๕}

พระพุทธศาสนาให้คุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ของคนทุกคน ตามหลักคำสอนใน พระพุทธศาสนา มนุษย์ต้องฝึกฝนอบรมพัฒนาจึงจะเป็นผู้ประเสริฐ ที่จะทำให้เกิดศักยภาพในตัวเอง อย่างสูงสุดได้ ซึ่งรูปแบบหนึ่งของพระพุทธศาสนาในการฝึกฝนพัฒนาดนก็คือการบวช

นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายว่า ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึง การพัฒนาทั้งในส่วนของสังคม และตัวมนุษย์ แต่จะเน้นที่การพัฒนาคน เพราะเมื่อคนพัฒนาแล้ว ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคม และเป็นการพัฒนาที่ทำให้เกิดผลของ การพัฒนาอย่างแท้จริง เป้าหมายของการพัฒนา คือการปลดปล่อยตนเองให้พ้นจากความทุกข์ทั้งทาง กายและทางจิตใจ โดยการให้ความสำคัญกับความสุขทางจิตใจ อันเกิดจากความมีอิสรภาพที่ พึ่งตนเองได้และความเข้มแข็งของบุคคลและสังคม ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับการพัฒนาประการ หนึ่ง หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นเครื่องพัฒนาทำให้เจริญทำให้เป็นให้มีขึ้น ฝึกอบรม คือ ภาวนา มี ๔ ประการ คือ

๑. กายภาวนา หมายถึง การเจริญกาย การพัฒนากายและการฝึกอบรมกาย ให้รู้จัก ติดต่อกว้างขวางกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง ๕ ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็น คุณ ไม่ให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. สิลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาคาญะประพฤติและการฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ใน ระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสด ชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

^{๓๕} อภ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๑๙๒/๒๕๒, อภ.ส. (ไทย) ๓๔/๑๙๐/๗๕.

๔. ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญาและการฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา^{๓๖}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางพระพุทธศาสนานั้น ต้องเริ่มที่ตัวบุคคล หมายความว่า บุคคลที่อยู่ในชุมชน หรือสังคม ควรที่จะได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก ทั้ง ๔ ด้าน คือ ทางด้านกาย ทางด้านหลักธรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาทางสังคม คือ อปทานิยธรรม หรือวัชชูปทานิยธรรม ได้แก่ ธรรมไม่ทำให้เสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี ๗ ประการ คือ

๑. หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์
๒. พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ
๓. ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีกรรมตามที่วางไว้เดิม

๔. ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

๕. บรรดากุลสตรีกุลกุมารทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยไม่ถูกข่มเหงหรือฉุดคร่าขึ้นใจ

๖. เคารพสักการบูชาเจดีย์ของวัชชีทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

๗. จัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย^{๓๗}

นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือเป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเองชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายจุดหมายของชีวิตคือความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๓๘}

นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการศึกษาการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่าและทรงจำแนกประเภทของบุคคล ที่จะเข้ารับการศึกษารวมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญ คือพระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนาเริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้า

^{๓๖} พระธรรมปิฎก, การพัฒนาที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๘๑-๘๒.

^{๓๗} อ.ส.ต.ด.ก. (ไทย) ๒๓/๒๐/๑๘.

^{๓๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ,ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

มาแล้วพระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^{๓๙}

สรุป ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงการพัฒนา ทั้งในส่วนของสังคมและตัวมนุษย์เอง โดยการเน้นที่การพัฒนาคน เพราะเมื่อคนพัฒนาแล้ว ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนและสังคม ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ทำให้เกิดผลของการพัฒนาอย่างแท้จริง โดยต้องเริ่มที่ตัวบุคคลก่อน หมายความว่า บุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือสังคม ควรที่จะได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการศึกษาการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่าและทรงจำแนกประเภทของบุคคล ที่จะเข้ารับการศึกษาศาสนาไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือพระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

ตารางที่ ๒.๕ สรุป การพัฒนามนุษย์ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการ	นิยาม หรือ การพัฒนามนุษย์ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
ที. ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๑๗๒.	๑. พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา คือมนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ๒. คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน
พระธรรมโกศาจารย์ , (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๓ หน้า ๓๑).	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้น ต้องพัฒนาตนให้เป็นคนดีก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแห่งความประพฤติ” ๒. มนุษย์ควรมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิต เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดีทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตด้วย
พระธรรมโกศาจารย์ , (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๓ หน้า ๒๓).	๑. การละเมียดศีล ๕ สภาพของจิตใจและร่างกายก็จะกลายเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินชีวิตที่ร้ายหรือสนับสนุนการสร้างปัญหาของมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น ๒. หนทางการดำเนินชีวิตมนุษย์มีความประพฤติดีปฏิบัติชอบ ประกอบกายสุจริต วาสุจริต มโนสุจริต

^{๓๙} พระธรรมโกศาจารย์ ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

ตารางที่ ๒.๕ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยาม หรือ การพัฒนามนุษย์ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) , (๒๕๔๓, หน้า ๕๑).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑. การมองทรัพยากรมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน ๒. การพัฒนามนุษย์ โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์นั้นมีจุดหมายของชีวิต
อง.สตตก. (ไทย) ๒๓/๒๐/๑๘.	๑. การพัฒนาทางพระพุทธศาสนานั้นต้องเริ่มที่ตัวบุคคล หมายความว่า บุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือสังคม ๒. ควรที่จะได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ ทางด้านกาย และทางด้านหลักธรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาทางสังคม
พระธรรมโกศาจารย์ ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓๙).	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ๒. การจัดการศึกษาการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน
อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๑๙๒/๒๕๒, อภิ.ส. (ไทย) ๓๔/๑๙๐/๗๕.	๑. หลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มนุษย์ปฏิบัติมาแล้ว สามารถทำให้บรรลุนิพพานได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญยิ่งขึ้น ๒. หลักธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนามนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี หลักธรรมที่กล่าวถึงคือ พรหมวิหารธรรม
พระธรรมปิฎก, (๒๕๔๓, หน้า ๘๑-๘๒).	๑. ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงการพัฒนาทั้งในส่วนของสังคมและตัวมนุษย์เอง แต่จะเน้นที่การพัฒนาคน เพราะเมื่อคนพัฒนาดีแล้ว ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สังคมก็จะสงบสุข ๒. จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคม และเป็นการพัฒนาที่ทำให้เกิดผลของการพัฒนาที่ดี

๒.๑.๕ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ในการฝึกอบรมนั้น จะต้องมีการของตัวเองไม่ว่าองค์การใดก็ตามสามารถเลือกสรรวิธีการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ตามความเหมาะสมกับหน่วยงานของตน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๒.๑.๕.๑ ความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการช่วยคนทำงานให้มีประสิทธิภาพในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับการที่องค์การซื้อวัตถุดิบมาดำเนินงานผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไร ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นวัตถุดิบที่อาจเปลี่ยนได้โดยการฝึกอบรมภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงานอาจทำได้โดยการพัฒนานิสัยในการคิด การกระทำ ฝีมือ ความรู้และทัศนคติ^{๔๐} และได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะแนวความคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของพนักงานหรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์การแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในเทคนิคต่างๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน^{๔๑} หรือได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทาง ให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์การ การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการศึกษารูเข้ามาช่วย เช่น การจูงใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้ไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดีเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรมโดยมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่นการบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบันกำหนดแบบอย่างเป็นทางการกับระดับพนักงานสำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต^{๔๒} และได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

^{๔๐} มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๔๔.

^{๔๑} สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๗.

^{๔๒} เรื่องเดียวกัน.

และให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร^{๔๓} หรือ ได้อธิบายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจจะครอบคลุม ถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น^{๔๔} นักวิชาการได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าวการอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา และทัศนคติที่จะปรับปรุงงานเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด^{๔๕} และมีผู้กล่าวเสริมโดยได้อธิบายการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์ การให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี^{๔๖} และได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์การให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งทางด้านสารสนเทศ และทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดีโดยจะต้องผ่านกระบวนการโปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดไว้เป็นรูปแบบ มีมาตรฐานการฝึกอบรมและการประเมินผลเป็นที่ยอมรับ และได้รับความนิยมนจากทุกองค์การในแต่ละสาขาวิชาชีพ^{๔๗}

สรุป การฝึกอบรม คือเป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะของการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการศึกษาร่วมเข้ามาช่วย เช่น การจูงใจ ความเข้าใจ การได้รับความรู้และการเก็บความรู้นั้นไว้ หรือเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์ การให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี และการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์การให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งทางด้านสารสนเทศ และทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดีโดย

^{๔๓} ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่างจำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖๕.

^{๔๔} ญัฐพันธ์ เจริญนันท์, **การจัดการทรัพยากรบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

^{๔๕} เสนาะ ดิยาว, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒๗.

^{๔๖} พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เสียงทิพย์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๓๒.

^{๔๗} อำนวย แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, , (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔๘.

จะต้องผ่านกระบวนการโปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดไว้เป็นรูปแบบ มีมาตรฐานการฝึกอบรมและการประเมินผลเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ตารางที่ ๒.๖ สรุปนิยาม หรือความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการ	นิยาม หรือความหมายของการฝึกอบรม
มัลลี เวชชาชีวะ, (๒๕๔๔ , หน้า ๔๙).	๑. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการช่วยคนทำงานให้มีประสิทธิภาพในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต ๒. องค์การซื้อวัตถุดิบมาดำเนินงานผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไร
สมชาย หิรัญกิตติ, (๒๕๔๒, หน้า ๑๕๗).	๑. การฝึกอบรม คือเป็นกระบวนการศึกษาที่เกี่ยวกับการจัดให้เกิดทักษะแนวความคิด ๒. กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของพนักงาน
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๔๖, หน้า ๒๖๕).	๑. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ๒. ทัศนคติของพนักงานที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, (๒๕๔๒, หน้า ๑๓๗).	๑. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูน ๒. การพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันจะนำมา ซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
เสนาะ ตียะว, (๒๕๓๙, หน้า ๑๒๗).	๑. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง ๒. โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยาม หรือความหมายของการฝึกอบรม
พะยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๔๒, หน้า ๒๓๒).	๑. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม ๒. ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์ การให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี
อำนาจ แสงสว่าง, (๒๕๔๐, หน้า ๒๔๘).	๑. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์การให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้ง ทางด้านสารสนเทศและทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี ๒. ต้องผ่านกระบวนการโปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดไว้เป็นรูปแบบ มีมาตรฐานการฝึกอบรมและการเฝ้าผลที่เป็นที่ยอมรับ

๒.๑.๕.๒ ความจำเป็นในการฝึกอบรม

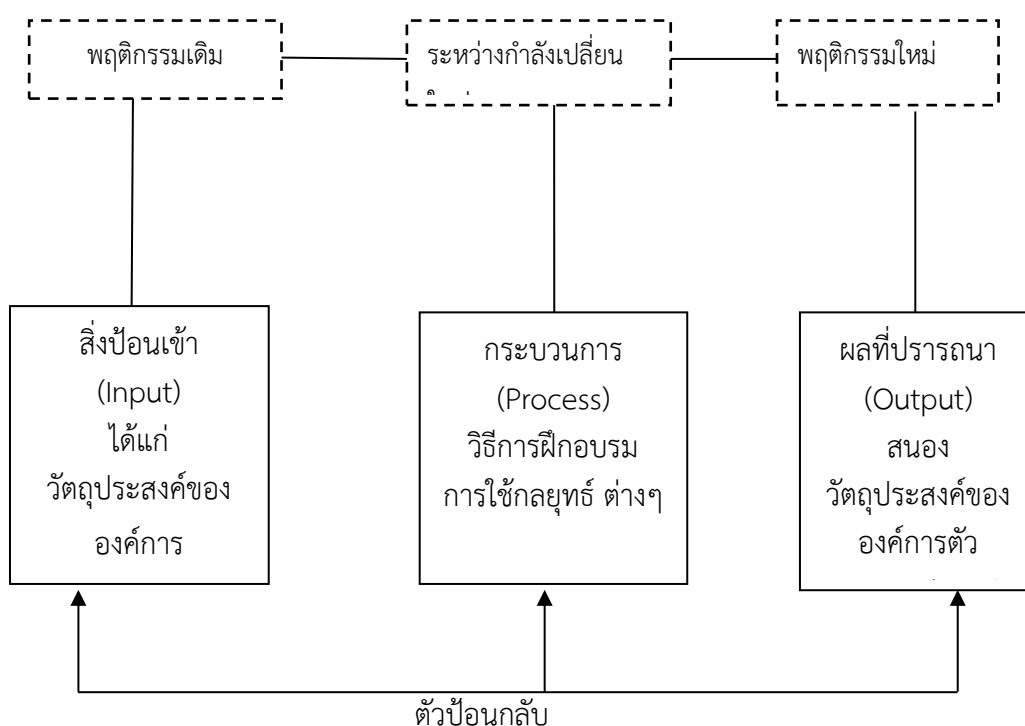
นักวิชาการได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญ หรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

๑. องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์การกำหนดไว้ก็คือบุคคลในองค์การลำพังเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้จำเป็น ต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลภายในองค์การงานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้นจำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงานและยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ

๒. ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์การ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการศึกษารู้งานนั้นก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

๓. งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่างๆให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคคลในองค์การสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

๔. บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปลอ่ยให้เด็กรุ่นหลังทำจะต้องทำให้คนในองค์การเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินการพัฒนา ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญให้รู้สิ่งใหม่ให้พอใจงานใหม่ ให้มีทักษะในการทำงานใหม่ ๆ นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบดังรูปต่อไปนี้^{๔๘}



แผนภาพ ๒.๕ การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นระบบ

ที่มา : พะยอม วงศ์สารศรี

^{๔๘} พะยอม วงศ์สารศรี, *การบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เสียงทิพย์, ๒๕๔๒),

สรุป การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญ เพราะองค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา หรือความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่让他เกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้วปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำจะต้องทำให้คนในองค์กรเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินการพัฒนา ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญให้รู้สิ่งใหม่ให้พอใจงานใหม่ให้มีทักษะในการทำงานใหม่ ๆ นั้นได้

ตารางที่ ๒.๗ สรุปนิยาม หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม

นักวิชาการ	นิยาม หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม
พะยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๔๒, หน้า ๒๓๒).	๑. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้นมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงาน ๒. ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสามารถทำงานได้อย่างชำนาญ หรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๕.๓ กระบวนการของการฝึกอบรม

นักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

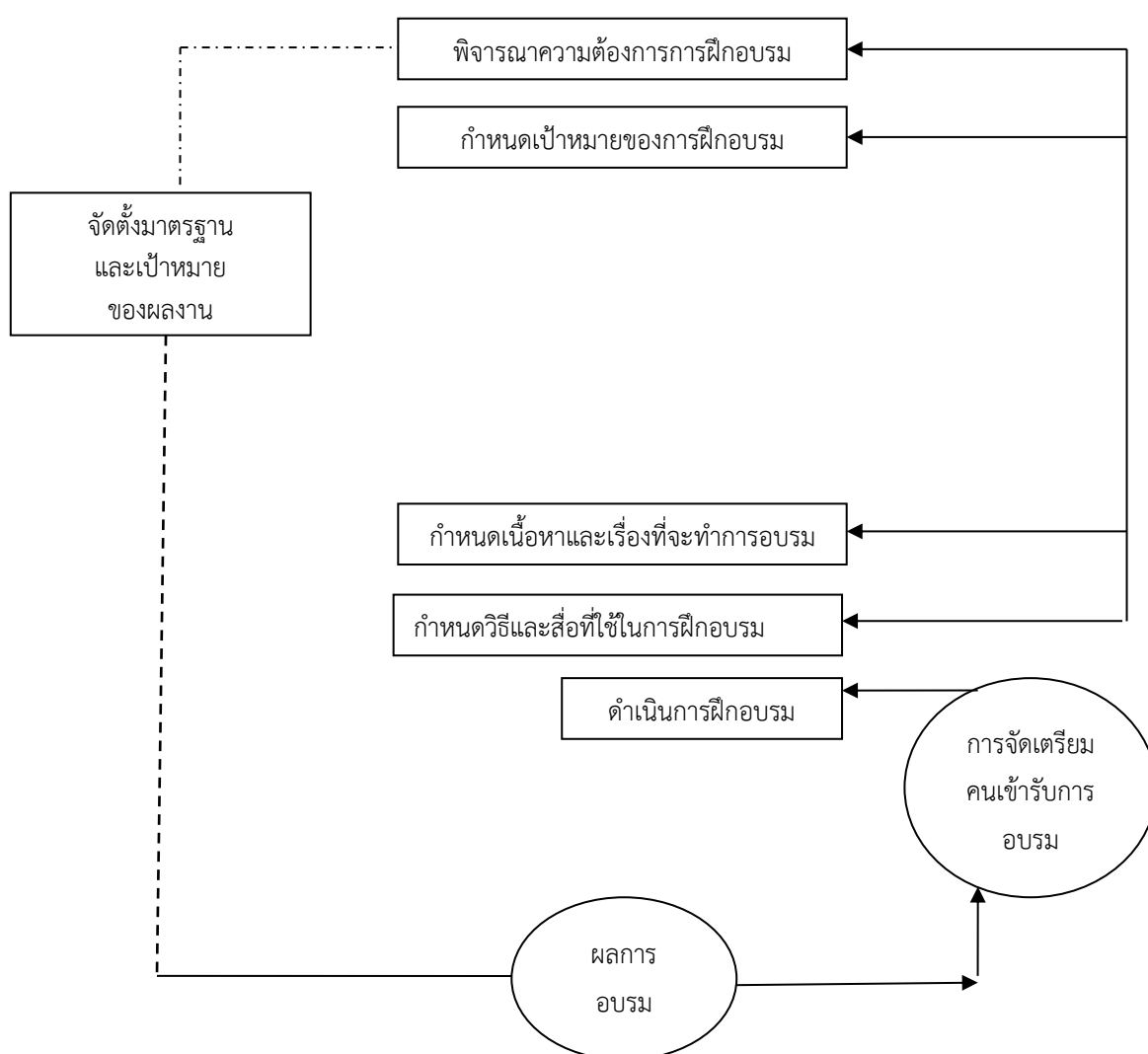
๑. การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรมในขั้นนี้ก็คือการตรวจสอบและพิจารณา ให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการการฝึกอบรมและการพิจารณากำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการนี้เองก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือการกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม

๒. เป้าหมายของการฝึกอบรม คือการเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรมให้ทราบชัดดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายประการต่าง ๆ ที่พึงจะต้องได้จากการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการจัดการฝึกอบรมต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีการฝึกอบรม ก็จะกระทำโดยยึดถือตามเป้าหมายดังกล่าวนี้

๓. การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม หมายถึง การพิจารณาเพื่อที่จะเสริมความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้น จะต้องมีกรอบเรื่องอะไรบ้าง ตลอดถึงการพิจารณาส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดหลักสูตรและหัวข้อเรื่องที่จะอบรมนั่นเอง

๔. การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อ หรือเครื่องมือที่เหมาะสมในที่นี้ก็คือการพิจารณาต่อไปว่า เรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรจะใช้วิธีการอบรมแบบใด

จึงจะได้ผลดีที่สุด หรือเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม นอกจากนี้ก็ต้องพิจารณาถึงสื่อ หรือเครื่องมือ (media) ที่จะใช้อบรมด้วยว่า วิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ควรจะใช้อุปกรณ์ หรือเครื่องมือชนิดไหนจึงจะดีที่สุด ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นเราสามารถแสดงขั้นตอนของการดำเนินการ ดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๖ กระบวนการของการฝึกอบรม

แหล่งที่มา: ธงชัย สันติวงษ์ , ๒๕๔๖: ๒๗๕

สรุป กระบวนการของการฝึกอบรม คือการพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรมในขั้นนี้ เป็นการตรวจสอบและพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการ การฝึกอบรมและการพิจารณากำหนดมาตรฐาน และเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรมให้ทราบชัด การพิจารณาต่อไปว่า เรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรจะใช้วิธีการอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุดและเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม

ตารางที่ ๒.๘ สรุปนิยาม หรือกระบวนการของการฝึกอบรม

นักวิชาการ	นิยาม หรือกระบวนการของการฝึกอบรม
เสนาะ ดิยาวี, (๒๕๔๕, หน้า ๙๙-๑๐๑).	กระบวนการของการฝึกอบรม คือการพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรมในขั้นนี้ ได้แก่ การตรวจสอบและพิจารณา

๒.๑.๕.๔ ประเภทของการฝึกอบรม

การทำความเข้าใจความเกี่ยวข้องระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการฝึกอบรม จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องเข้าใจพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อองค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมว่าแยกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมายผู้เข้ารับการอบรมและระยะเวลาในการอบรม แต่ที่หน้าสังเกตก็คือการฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตามก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรม เราสามารถแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม ดังต่อไปนี้

๑. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (induction or orientation)
๒. การฝึกอบรมโดยการทำงาน (on the job Training)
๓. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (vestibule Training)
๔. การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship training)
๕. การฝึกงาน (internship training)
๖. การฝึกอบรมพิเศษ (special purpose program)

๑. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ คือการแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ของบริษัท เช่น ประวัติความเป็นมาของบริษัท นโยบาย หน้าที่งาน หน่วยงานที่ทำ เงื่อนไขของการจ้างงาน ค่าจ้าง บุคคลชั้นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฐมนิเทศเป็นเครื่องมือประการแรก ที่จะปรับที่ท่าของพนักงานเข้าใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์การ วัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของคนงานต่อองค์การ ให้เข้าใจถึงนโยบายงานและการบังคับบัญชา ช่วยให้คนงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งเสริมขวัญและความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะก่อนที่จะคนงานจะเข้าทำงานในองค์การบุคคลเหล่านี้ อาจจะไม่มี

ความรู้เกี่ยวกับองค์การ หรือได้ยินได้ฟังมาจากสังคมในทางที่ไม่ถูกต้อง จึงจำเป็นจะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นการทำให้คนงานใหม่เริ่มต้นที่ถูกต้อง

๒. การฝึกอบรมโดยการทำงาน การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นที่นิยมกันมากเพราะเป็นการสอนให้มีการทำงานกันจริง ๆ โดยไม่ต้องอาศัยโรงเรียนที่ฝึกหัดงานเป็นพิเศษใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรมเพราะฉะนั้นการฝึกอบรมประเภทนี้เหมาะสำหรับการทำงานที่ใช้เวลาในระยะสั้น และสำหรับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนน้อยที่จะเข้าฝึกทำงานพร้อม ๆ กันได้ หากเป็นงานที่ต้องอาศัยหลักการ หรือทฤษฎีที่ลึกซึ้งก็จะจัดให้มีการสอนในห้องเรียนจึงเหมาะสำหรับงานง่ายประเภทไร้ฝีมือ หรืองานกึ่งฝีมือ หากงานที่ต้องใช้ความรู้มากจะต้องอาศัยพื้นฐานทางการศึกษาเป็นสำคัญ

๓. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน การฝึกอบรมประเภทนี้จัดขึ้นในห้องเรียนมีลักษณะคล้ายกับสถานที่ทำงานจริงทั้งเครื่องมือและสภาพการทำงาน สำหรับการฝึกอบรมงานประเภทง่าย ๆ สำหรับระยะเวลาสั้นใช้เพื่อฝึกหัดคนจำนวนมาก ๆ ให้ทำงานในเวลาเดียวกัน โดยมีลักษณะการทำงานเหมือนกันการฝึกมีลักษณะให้คนเรียนรู้งานมากกว่า ซึ่งคุณสมบัติของผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งงานส่วนใหญ่ ได้แก่ งานเสมียน งานคุมเครื่องจักร พิมพ์ดีด ผู้ตรวจและพนักงานรับจ่ายเงินธนาคาร เป็นต้น

๔. การฝึกหัดช่างฝีมือ การฝึกอบรมประเภทนี้จัดทำขึ้น เพื่อฝึกอบรมคนงานประเภทช่างฝีมือ ทั้งทางความรู้และความชำนาญของผู้เข้ารับการอบรม คืออาจใช้วิธีการอบรมโดยให้ทำงานกับการฝึกอบรมในห้องเรียน งานที่ต้องฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ ช่างโลหะ ช่างตัดผม ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า ช่างแกะสลัก ช่างทาสี ช่างพิมพ์และงานเจียรนัยเพชรพลอย เป็นต้น

๕. การฝึกงาน เป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างโรงเรียนและองค์การธุรกิจ วิธีการ คือนักเรียนศึกษาวิชาการอย่างหนึ่งจนจบหลักสูตรที่กำหนดไว้แล้ว ให้นักเรียนกลุ่มนั้นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถตามหลักสูตรที่เรียนมาจากโรงเรียนนั้น เป็นระยะเวลาหนึ่งจนเห็นว่าพอที่จะออกไปทำงานจริง ๆ ได้ ซึ่งเท่ากับสอนภาคทฤษฎีที่โรงเรียนและภาคปฏิบัติที่โรงงานจนกระทั่งสามารถปฏิบัติงานได้ การฝึกอบรมประเภทนี้ตามปกติใช้กับงานที่ต้องการความรู้ความชำนาญสูง หรืองานอาชีพ เช่น แพทย์ ทนายความ นักบัญชี เป็นต้น

๖. การฝึกอบรมพิเศษ ในบางกรณีนายจ้างอาจจัดหลักสูตรพิเศษขึ้นในบริษัทของตนสำหรับฝึกอบรมพนักงาน เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรืออาจส่งพนักงานออกไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษา หรือองค์การอื่นใดเข้ารับการอบรมที่จัดทำขึ้นเป็นครั้งคราว^{๔๔}

สรุป บริบทของการปฏิบัติหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ล้วนปรากฏอยู่ในองค์การทั้งที่เป็นบริษัท เป็นโรงงาน เป็นหน่วยงานของรัฐ หรือเป็นองค์กรอิสระ ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก และพื้นฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความเกี่ยวข้องโดยตรงอยู่ในงานฝึกอบรมพนักงานทั้งการฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อให้เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย การฝึกอบรมความรู้ใหม่ หรือเทคโนโลยี

^{๔๔} เสนาะ ดิยาวัว, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๙๙-๑๐๑.

ใหม่ให้บุคลากร การฝึกอบรมพนักงานที่มีอยู่ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองเป้าประสงค์ขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ เพื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องให้ความสำคัญ

ตารางที่ ๒.๙ สรุปนิยาม หรือประเภทของการฝึกอบรม

นักวิชาการ	นิยาม หรือประเภทของการฝึกอบรม
เสนาะ ดิยาวัว, (๒๕๔๕, หน้า ๙๙-๑๐๑).	ประเภทของการฝึกอบรม ได้แก่ ๑. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ ๒. การฝึกอบรมโดยการทำงาน ๓. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน ๔. การฝึกหัดช่างฝีมือ ๕. การฝึกงาน ๖. การฝึกอบรมพิเศษ

๒.๑.๒.๕ วิธีการฝึกอบรม

นักวิชาการได้อธิบายถึงวิธีการฝึกอบรมไว้ว่า อาจกระทำได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และผู้ดำเนินการอบรมเป็นงานของผู้จัดทำโครงการ ที่จะเลือกเอาเองให้เหมาะสมแก่การอบรมเป็นราย ๆ ไป แต่ละวิธีก็มีทั้งผลดีและผลเสียด้วยกัน การอบรมจึงอาจใช้หลาย ๆ วิธีต่อการอบรมครั้งหนึ่ง ๆ ก็ได้ ในการแบ่งวิธีการอบรมไม่อาจหาข้อยุติได้ว่าใช้หลักเกณฑ์อย่างไร ขึ้นอยู่กับความเห็นของแต่ละคน^{๕๐} และยังได้อธิบายถึงวิธีการฝึกอบรมว่า ความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการ ที่จะใช้ถ่ายทอดและการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้น โดยมีอยู่หลายวิธีที่นิยมใช้ คือ

๑. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมแทบทุกประเภท จะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตาม เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อความหมาย การใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ตรึงใจผู้เข้าฟังตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

๒. การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ (knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือ

^{๕๐} เรื่องเดียวกันหน้า ๑๐๒.

มองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำให้การประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป

๓. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมุติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่า เป็นการฝึกศึกษาโดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

๔. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Business School) และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโทสาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็คือ เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

๕. การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานานเนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ระยะสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริง โดยผู้ฝึกสอนจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เรียนฟังถึงขั้นตอนต่าง ๆ พร้อมทั้งอาจมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน

๖. การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์กร ผู้จัดการจะมีการกำหนดประเด็นที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสรี โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ทำหน้าที่ดูแลให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

๗. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training) การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับพนักงานใหม่ หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน โดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงาน หรือสำนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกความชำนาญ (Skill Training) หรือการสอนงาน (Job Instruction Training)^{๕๑}

^{๕๑} ญัตติพันธุ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงาน และเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้มีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรม คือทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีขึ้นและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวัดผลและการประเมินผล คือ

๑. ศูนย์กลางการประเมิน (Assessment Center)
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ ๓๖๐ องศา (360-degree performance appraisal)
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
๔. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
๕. การประเมินตนเอง (Self-assessment Activities)
๖. การสำรวจผลสะท้อนกลับ (Survey Feedback)
๗. การกำหนดขีดความสามารถของคนและองค์การ (Competency Based)

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปนิยาม หรือวิธีของการฝึกอบรม

นักวิชาการ	นิยาม หรือของวิธีของการฝึกอบรม
เสนาะ ตีแยวี่, (๒๕๔๕, หน้า ๑๐๒).	๑. วิธีการฝึกอบรม อาจกระทำได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับลักษณะงานและผู้ดำเนินการอบรมเป็นงานของผู้จัดทำโครงการที่จะเลือกเอาเองให้เหมาะสม ๒. การอบรมเป็นราย ๆ ไป แต่ละวิธีก็มีทั้งผลดีและผลเสียด้วยกัน การอบรมจึงอาจใช้หลาย ๆ วิธีต่อการอบรมครั้งหนึ่ง ๆ ก็ได้
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, (หน้า ๑๕๕-๑๕๘).	๑. วิธีการฝึกอบรม คือความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับการใช้ถ่ายทอดและการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม ๒. เต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธีที่นิยมใช้ เช่น การบรรยาย การประชุม การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

๒.๑.๘ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา ดังนี้

๒.๑.๘.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยมีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ดังนี้

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา หมายถึง ความรู้ที่ได้รับหรือทักษะที่เกิดขึ้นจากการศึกษาในวิชาต่าง ๆ ซึ่งวัดได้จากคะแนนที่ครูผู้สอนให้ หรือคะแนนที่ได้จากการทดสอบ^{๕๒} และมีผู้ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการศึกษา โดยอาศัยความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล โดยผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอาจได้จากการทดสอบ เช่น การสังเกต การตรวจการบ้าน หรือเกรดของการศึกษา ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการที่ซับซ้อนและระยะเวลา หรืออาจวัดด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทั่วไป^{๕๓} และบางที่ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการศึกษาการสอน อาจได้มาจากระบบการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกต และจากการใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทั่วไป^{๕๔} และมีผู้ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่แสดงถึงความสำเร็จที่ได้จากการศึกษาการสอนในวิชาต่าง ๆ ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนได้จากแบบทดสอบทางภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติหรือทั้งสองอย่าง^{๕๕} และมีผู้กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้

^{๕๒} วิชา สำราญใจ., ปัจจัยที่ส่งผลกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. ๒๕๕๒

^{๕๓} พัฒนพงษ์ สีภา.,การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ของนักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ซึ่งเป็นผลจากการทดสอบคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา ๒๕๔๘ ของจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล. ๒๕๕๑

^{๕๔} ขนิษฐา บุญภักดี.,การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.๒๕๕๒

^{๕๕} พิมพ์ประภา อรัญมิตร., ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๓ โดยการวิเคราะห์พหุระดับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.๒๕๕๒

ความสามารถและทักษะที่ได้รับและพัฒนามาจากการศึกษาการสอนวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผลหลังจากการศึกษาหรือจากการฝึกอบรม^{๕๖}

สรุป ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้ในชั้นเรียนในรายวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนที่ได้จากการทดสอบ หรือเกรดที่ได้จากการเรียน คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการศึกษา หรือการสอน อาจได้มาจากกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกต และจากการใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทั่วไป โดยวัดระดับความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้รับและพัฒนามาจากการศึกษาการสอนวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผล ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนได้จากแบบทดสอบทางภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ หรือทั้งสองอย่าง

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

นักวิชาการ	นิยาม หรือสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
วิชา สำราญใจ., (๒๕๕๒).	๑. คุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่แสดงถึงความสำเร็จที่ได้จากการศึกษา ๒. โดยการวัดได้จากคะแนนที่ครูผู้สอนให้หรือคะแนนที่ได้จากการทดสอบ
พัฒน์พงษ์ สีภา., (๒๕๕๑).	๑. ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการศึกษาโดยอาศัยความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล ๒. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอาจได้จากการทดสอบ
ชนิษฐา บุญภักดี., (๒๕๕๒).	๑. คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการศึกษาการสอน ๒. การสังเกต และจากการใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทั่วไป

^{๕๖} วุฒิชัย ดานะ., ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.๒๕๕๓

ตารางที่ ๒.๑๑ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยาม หรือสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
พิมพ์ประภา อรัญมิตร., (๒๕๕๒).	๑. ความรู้ที่ได้รับ หรือทักษะที่เกิดขึ้นจากการศึกษาวิชาต่าง ๆ ๒. สามารถวัดเป็นคะแนนได้จากแบบทดสอบทางภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติ
วุฒิชัย ดานะ., (๒๕๕๓).	๑. ระดับความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้รับ ๒. และพัฒนามาจากการศึกษาการสอนในวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผลหลังจากการศึกษาหรือจากการฝึกอบรม

๒.๑.๘.๒ ลักษณะของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

ลักษณะของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีหลายลักษณะ โดยจะกล่าวถึง ๒ ด้าน ดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้านสมอง จำแนกเป็น ๖ ระดับ ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ด้านความจำ เป็นสิ่งที่สำคัญทางการเรียน ความจำเป็นตัวเสริมให้เกิดความรู้ความสามารถในการเรียน ความจำเป็นผลสัมฤทธิ์พื้นฐานก่อนการแสดงความสามารถในระดับสูงขึ้น

๑.๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านความเข้าใจ เป็นการแสดงความสามารถในระดับสูงขึ้นกว่าความจำ

๑.๓ ผลสัมฤทธิ์ด้านการนำไปใช้ เป็นการนำความรู้ที่ได้เรียนไปแล้วไปใช้ในสถานการณ์อื่นที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการบรรลุจุดมุ่งหมายของการนำไปใช้

๑.๔ ผลสัมฤทธิ์ด้านการวิเคราะห์ เป็นการแยกแยะเนื้อหาให้เป็นส่วนย่อยแล้วระบุส่วนย่อยกับส่วนย่อย หรือส่วนย่อยกับส่วนใหญ่

๑.๕ ผลสัมฤทธิ์ด้านการสังเคราะห์ เป็นการนำสิ่งที่วิเคราะห์มาผสมผสานเป็นเรื่องใหม่

๑.๖ ผลสัมฤทธิ์ด้านการประเมิน ความสามารถในการประเมินเพื่อให้ได้คุณค่าบางอย่าง ถือว่าเป็นขั้นสุดท้ายของการพัฒนาทางสังคมของผู้เรียน

๒. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้านจิตใจ เป็นสิ่งที่เปี่ยมนามธรรมและมีขอบเขตกว้างมาก ตั้งแต่การรับรู้จนถึงความพึงพอใจในคุณค่า แบ่งย่อยเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๒.๑ ขั้นการรับรู้ เป็นระดับต่ำ หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนเปิดใจอยากรับรู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นภายนอกบ้าง คือการรับรู้ตัวและการตั้งใจรับรู้เพิ่ม

๒.๒ ขั้นการตอบสนอง เป็นขั้นที่นักเรียนได้แสดงตอบต่อคน สิ่งของและปรากฏการณ์

๒.๓ ขั้นการแสดงคุณค่าเป็นขั้นที่มีการรับรู้คุณค่า

๒.๔ ขั้นการสร้างมโนทัศน์ของคุณค่าเป็นขั้นการสร้างความเข้าใจ

๒.๕ ขั้นการแสดงผลลักษณะ เป็นขั้นการแสดงผลบุคลิกนิสัยของบุคคลเหล่านั้นออกมา^{๕๗}

สรุป ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านสมองขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละบุคคลซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ ได้แก่ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านจิตใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น โดยขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นลำดับขั้นของการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากขั้นของการเปิดใจยอมรับรู้สิ่งต่าง ๆ ขั้นของการแสดงออกต่างสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับรู้ ขั้นของการรับรู้คุณค่าของสิ่งที่รับรู้ ขั้นของการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่รับรู้แล้ว บันทึกไว้ในสมองและขั้นสุดท้าย คือขั้นของการแสดงผลลักษณะนิสัยของแต่ละคนออกมา

ตารางที่ ๒.๑๒ ลักษณะของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

นักวิชาการ	นิยามหรือลักษณะของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
วนิดา ดีแป้น., (๒๕๕๓).	๑. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้านสมอง ๒. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้านจิตใจ

๒.๑.๘.๓ ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มีผู้ได้กล่าวว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จทางการศึกษาได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Intellectual-Factor) เป็นความสามารถในการคิดของบุคคล อันเป็นผลมาจากการสะสมของประสบการณ์ต่าง ๆ รวมถึงความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด โดยความสามารถเหล่านี้วัดได้หลายแบบ เช่น วัดความถนัดทางการเรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ปัญหา สมรรถภาพทางสมอง เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบด้านสติปัญญาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

๒. องค์ประกอบที่ไม่ใช่ทางด้านสติปัญญา (Non Intellectual-Factor) เช่น เพศ อายุ แผนการเรียน อันดับการเลือก รายได้ของบิดามารดา นิสัยในการเรียน เจตคติในการเรียน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นต้น^{๕๘}

มีนักวิชาการได้กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่

๑. องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา

^{๕๗} วนิดา ดีแป้น., ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย โดยการวิเคราะห์หุระดับ. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ๒๕๕๓

^{๕๘} อ้างแล้ว., หน้า ๓๙

๒. องค์ประกอบที่มีได้เกี่ยวข้องกับสติปัญญา

และยังทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องเด็กแห่งมหาวิทยาลัยแมรีแลนด์ สหรัฐอเมริกา ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะในด้านที่มีได้เกี่ยวข้องกับสติปัญญา ไว้ดังนี้

๑. องค์ประกอบทางด้านร่างกาย (Physical Factors) ได้แก่ อัตราการเจริญเติบโต สุขภาพร่างกาย ข้อบกพร่องทางร่างกาย และลักษณะทางร่างกาย

๒. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Love Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบิดา มารดา ความสัมพันธ์ของบิดากับลูก ความสัมพันธ์ระหว่างลูก ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว

๓. องค์ประกอบทางวัฒนธรรมและสังคม (Cultural and Socialization Factors) ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเป็นอยู่ของครอบครัว สภาพแวดล้อมทางบ้าน การอบรมเลี้ยงดู และฐานะเศรษฐกิจทางบ้าน

๔. องค์ประกอบทางความสัมพันธ์ในหมู่เดียวกัน (Peer Group Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์ของนักเรียนกับเพื่อนวัยเดียวกัน ทั้งทางบ้านและทางโรงเรียน

๕. องค์ประกอบทางการพัฒนาตนเอง (Self Development Factors) ได้แก่ สติปัญญา ความสนใจ ทักษะคตินักเรียนต่อการเรียน

๖. องค์ประกอบทางการปรับตัว (Self-Adjustment Factors) ได้แก่ ปัญหาการปรับตัว การแสดงออกทางอารมณ์

โดยจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทางด้านที่ไม่ได้เกี่ยว ด้านที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับสติปัญญา มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งมีอยู่หลายประการทั้งที่อยู่ภายในตัวผู้เรียนและที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งบางองค์ประกอบจะส่งเสริมการเรียนรู้ บางองค์ประกอบอาจเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้^{๕๙} นักวิชาการกล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างมากในวงการศึกษา แต่เป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก เพราะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ มากมายที่เป็นตัวแปรที่ผสมผสานกัน ซึ่งอาจส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกัน^{๖๐}

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ประการ คือ องค์ประกอบด้านสติปัญญา และองค์ประกอบที่ไม่ใช่ทางด้านสติปัญญา ทั้งนี้มหาวิทยาลัยแมรีแลนด์ สหรัฐอเมริกา ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ มี ๖ ประการ ที่สำคัญในการศึกษาเป็นองค์ประกอบภายนอกดังนี้ องค์ประกอบทางด้านร่างกาย องค์ประกอบทางด้านความรู้ องค์ประกอบ

^{๕๙} เรื่องเดียวกัน., หน้า ๔๒

^{๖๐} วนิดา ตีแป้น., ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย โดยการวิเคราะห์หาค่าระดับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ๒๕๕๓. หน้า ๒๐

ทางวัฒนธรรมและสังคม องค์ประกอบทางความสัมพันธ์ในหมู่เดียวกัน องค์ประกอบทางการปรับตัว และยังมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ มากมายที่เป็นตัวแปรที่ผสมผสานกัน ซึ่งอาจส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๑๓ ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

นักวิชาการ	นิยาม หรือปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
วนิดา ดีแป้น., (๒๕๕๓).	๑. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Intellectual-Factor) ๒. องค์ประกอบที่ไม่ใช่ทางด้านสติปัญญา (Non Intellectual-Factor)
วนิดา ดีแป้น., (๒๕๕๓)., หน้า ๒๐	๑. องค์ประกอบทางด้านร่างกาย ๒. องค์ประกอบทางด้านความรู้ ๓. องค์ประกอบทางวัฒนธรรมและสังคม ๔. องค์ประกอบทางความสัมพันธ์ในหมู่เดียวกัน ๕. องค์ประกอบทางการพัฒนาตนเอง ๖. องค์ประกอบทางการปรับตัว

๒.๑.๗ ความหมายของการพัฒนา

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ดังนี้

การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development ซึ่งอธิบายได้ว่า สืบเนื่องจากสภาพธรรมชาติที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม หมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) และเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” และ “ผู้ตาม” คือ ประชาชนหรือคนในกลุ่ม รวมทั้งมี “การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” หรือ “การจัดระเบียบภายในกลุ่ม” ซึ่งอาจเรียกว่า การบริหารหรือการพัฒนา การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไป มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย

การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้าหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นตามเกณฑ์หรือเป้าหมายของการพัฒนาตามที่ได้กำหนดคุณค่าไว้ และได้สรุปความหมาย คำว่า

การพัฒนา ตามทฤษฎีความทันสมัย (Modernization Theory)^{๖๑} การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ (qualitative changes) ส่วนการแปลงรูป (transformation) เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของตัวกระทำการ (environmental changes) ซึ่งนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านคุณภาพและปริมาณ^{๖๒}

ในทางพุทธศาสนา การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยาย ทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือคำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียว ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลง ไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา^{๖๓}

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตามแผน หรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายสุดยุดของการพัฒนาอยู่ที่ “คน” คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและรับผลของการพัฒนา เป้าหมายของการพัฒนาคน กลุ่มคนหรือสังคม คือความอยู่ดีกินดีด้านต่าง ๆ หรือสภาพสังคมที่ดี^{๖๔}

การพัฒนาเป็นคำที่มีความหมายไม่เป็นกลาง กล่าวคือ แฝงไปด้วยค่านิยม (Value-Laden) และดูเหมือนจะผูกพันกับวัฒนธรรม (Culture-Bound) การพัฒนาจึงมีความหมายแตกต่างกันมากมายขึ้นอยู่กับบุคคล สังคม วัฒนธรรม และกาลเวลา เป็นต้น อย่างไรก็ตามแนวคิดโดยสรุปต่อไปนี้ แสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของแนวความคิดแห่งการพัฒนา^{๖๕} การแอบแฝงซ่อนเร้นความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นอุดมการณ์ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการ นั่นคือการพัฒนาที่ผ่านมาในอดีตเป็นเพียงการบิดเบือน ซ่อนเร้นฉันทามติเชิงวิชาการที่แท้จริงของพัฒนศาสตร์ โดยพยายามใช้วาทกรรมครอบงำระบบความคิด รวมไปถึงการชี้้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมเป้าหมายให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ผู้สร้างวาทกรรมต้องการ^{๖๖} การพัฒนาทางเศรษฐศาสตร์ว่าความเจริญเติบโต โดยเน้นความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ เช่น ผลผลิตรวมของประเทศเพิ่มขึ้น รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น รายได้

^{๖๑} เกื้อ วงศ์บุญสิน, **ประชากรกับการพัฒนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๕๖.

^{๖๒} อมร รักษาสัตย์ และ ชัดติยา กรรณสูต (บรรณาธิการ), **ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ**, (กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การขายและการซื้อแห่งประเทศไทย), ๒๕๔๕, หน้า ๒ - ๘.

^{๖๓} พระราชวรมุนี, (ประยุทธ์ ปยุตโต), **ทางสายกลางของการศึกษาไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๕๐, หน้า ๘๐ - ๘๒.

^{๖๔} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๙, หน้า ๗๘ - ๙๐.

^{๖๕} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา**, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ๒๕๓๙, หน้า ๙๓ - ๙๘.).

^{๖๖} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๙, หน้า ๗๘ - ๙๐.

เฉลี่ยต่อหัวต่อคนของประชากรเพิ่มขึ้น^{๖๗} การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการและได้กำหนดทิศทางและมุ่งที่จะควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงด้วย สภาพการพัฒนา เป็นสถานะสมาชิกของสังคมได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้เต็มที่โดยไม่มีสถานะครอบงำ เช่นความบีบคั้นทางการเมือง ความบีบคั้นทางเศรษฐกิจ หรือความไม่สมบูรณ์ใน อนามัย ทุกคนสามารถที่จะนำเอาศักยภาพของตนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ เช่น การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรของไทยไม่สามารถจะใช้รถแทรกเตอร์แบบอเมริกาได้ ม.ร.ว. เทพฤทธิ์ เทวกุล ได้ประดิษฐ์ “ควายเหล็ก” ขึ้นมาใช้ไถนาในสภาพแวดล้อมของสังคมไทย^{๖๘} การทำให้เจริญ การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา^{๖๙} การกระทำให้เกิดขึ้น คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า^{๗๐} การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ^{๗๑}

นักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายของ การพัฒนา ไว้ว่า การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรม เพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง และร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเองชุมชนสังคมให้ดีขึ้น^{๗๒} การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจและความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษาสีงามแวดล้อมที่ดี การพักผ่อนหย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่าง ๆ^{๗๓} การพัฒนาของประเทศทุนนิยมอุตสาหกรรมยุโรปตะวันตก ในความเป็นจริงต้องอาศัยประเทศด้อยพัฒนาหรือประเทศโลกที่สาม ซึ่งในแง่นี้ประเทศโลกที่สามไม่เป็นประเทศอุตสาหกรรมจะกลายเป็นประเทศบริวารที่ต้องพึ่งพาประเทศที่จะเจริญก้าวหน้ากว่า

^{๖๗} ธีรพล ชันทไชย, “แนวความคิดและทฤษฎีในการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท”, อ้างใน จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, **การบริหารงานพัฒนาชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์), หน้า ๑ - ๒๕.

^{๖๘} ทิตยา สุวรรณชฎ, “สังคมวิทยา” ใน **วิทยาศาสตร์สังคม** (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๑๗, หน้า ๑๘๗ - ๑๘๙.

^{๖๙} พัทยา สายหู, “การพัฒนาสังคม” อ้างใน อมร รักษาสัตย์ และ ชัดติยา กรรณสูต (บรรณาธิการ) **ทฤษฎีและแนวคิดในการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การขายและการซื้อแห่งประเทศไทย), ๒๕๔๕, หน้า ๕.

^{๗๐} ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท** (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.น.ไทยอนุเคราะห์ไทย), ๒๕๔๖, หน้า ๑.

^{๗๑} สอนยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์), ๒๕๔๗, หน้า ๗๘.

^{๗๒} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, **สังคมไทยแนวทางการวิจัยและพัฒนา**, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), พ.ศ. ๒๕๔๕, หน้า ๕๙.

^{๗๓} วิทยากร เชียงกุล, **การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทย : บทวิเคราะห์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฉบับกระ), ๒๕๔๗, หน้า ๑๗ - ๑๘.

ทำให้เศรษฐกิจของประเทศโลกที่สามถูกรอบงำ^{๗๔} ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาชุมชนของอังกฤษได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น^{๗๕}

สรุป จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนามีความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันออกไปบ้าง ซึ่งถ้าหากพิจารณาจากความหมายสรุปได้ว่าการพัฒนาหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง การพัฒนาเป็นคำที่มีความหมายไม่เป็นกลาง กล่าวคือ แฝงไปด้วยค่านิยม (Value-Laden) และดูเหมือนจะผูกพันกับวัฒนธรรม (Culture-Bound) การพัฒนาจึงมีความหมายแตกต่างกันมากมายขึ้นอยู่กับบุคคล สังคม วัฒนธรรมและกาลเวลา เป็นต้น อย่างไรก็ตามแนวความคิดโดยสรุปต่อไปนี้แสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของแนวความคิดแห่งการพัฒนา

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปนิยาม หรือ ความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการ	นิยามหรือความหมายของการพัฒนา
เกื้อ วงศ์บุญสิน, (๒๕๔๐, หน้า ๕๖).	การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ตามเกณฑ์หรือเป้าหมายของการพัฒนาตามที่กำหนดคุณค่าไว้ ๑. สถานะที่เศรษฐกิจของประเทศหนึ่ง ๆ สามารถทำให้ผลผลิตมวลรวมประชาชาติสูง ๒. การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเร่งรัดให้ผลผลิตมวลรวมประชาชาติเพิ่มขึ้น ๓. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตและการว่าจ้างงาน ๔. การสร้างสถานะที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล ๕. การเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างทางสังคม การเร่งรัดความเจริญเติบโต ๖. การสร้างความทันสมัย สังคมมีเหตุมีผล มีทัศนคติและความคิดที่ไม่มั่งงาย

^{๗๔} มาร์กซิส (Marxist), อ้างใน Ibid. เว็บไซต์ : <http://guru.google> “แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา”, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ๒๕๓๙, หน้า ๙๓ – ๙๘.), เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘

^{๗๕} T. R. Batten, *Community and Their Development* (London : Oxford University Press, 1959), p. 2.

ตารางที่ ๒.๑๔ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยามหรือความหมายของการพัฒนา
อมร รัชสาสัจย์ และ ชัตติยา กรรณสูต, (๒๕๑๕, หน้า ๒ -๘).	๑. การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ (qualitative changes) ๒. การแปลงรูป (transformation) เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของตัวกระทำ (environmental changes) เช่น การคมนาคมของประเทศไทยเมื่อเริ่มแรกได้มีการใช้รถเทียมม้าแล้ว ปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยใช้เครื่องจักรไอน้ำมาทำ
ณัฐพล ชันธไชย, (๒๕๔๙, หน้า ๑ - ๒๕).	ความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ผลผลิตรวมของประเทศเพิ่มขึ้น รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อคนของประชากรเพิ่มขึ้น
ทิตยา สุวรรณ, ๒๕๑๗, (หน้า ๑๘๗ - ๑๘๙).	๑. การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการและได้ กำหนดทิศทางและมุ่งที่จะควบคุมอัตรา ๒. การเปลี่ยนแปลงด้วย สภาวะการพัฒนา
พัทยา สายหู, (๒๕๑๕, หน้า ๕).	๑. การทำให้เจริญ การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา
ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, (๒๕๒๖, หน้า ๑).	๑. การกระทำให้เกิดขึ้น คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า
สนธยา พลศรี (๒๕๔๗, หน้า ๗๘).	๑. การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ
สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, (๒๕๓๕, หน้า ๕๙).	๑. การที่คนในชุมชนและสังคมโดยรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรม ๒. ปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง ๓. ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเองชุมชนสังคมให้ดีขึ้น

ตารางที่ ๒.๑๔ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยามหรือความหมายของการพัฒนา
ณัฐพล ชันธไชย, (๒๕๔๙, หน้า ๑ – ๒๕).	การพัฒนาทางเศรษฐศาสตร์ว่า ความเจริญเติบโต ทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ
การศึกษาเชิงวาทกรรม (Discourse Studies), อังโน ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, (๒๕๓๔, หน้า ๓๔ – ๓๖).	๑. ความหมายอย่างแคบ การพัฒนาหมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นหรือริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา ๒. ความหมายอย่างกว้าง การพัฒนาหมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของระบบต่าง ๆ ในสังคมที่ได้รับการยอมรับ
ทิตยา สุวรรณ, (๒๕๑๗, หน้า ๑๘๗ – ๑๘๙).	๑. การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการและได้กำหนดทิศทางและมุ่งที่จะควบคุมอัตรา ๒. การเปลี่ยนแปลงด้วย สภาวะการพัฒนา
พัทยา สายหู, (๒๕๑๕, หน้า ๕).	การทำให้เจริญ การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา
ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, (๒๕๔๖, หน้า ๑).	การกระทำให้เกิดขึ้น คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า
สนธยา พลศรี (๒๕๔๗, หน้า ๗๘).	การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ
สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, (๒๕๓๕, หน้า ๕๙).	๑. การที่คนในชุมชนและสังคมโดยรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรม ๒. ปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง ๓. ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเองชุมชนสังคมให้ดีขึ้น
วิทยากร เชียงกุล, (๒๕๒๗, หน้า ๑๗ – ๑๘).	๑. การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ๒. ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจและความสงบสันติ ๓. การพัฒนาทางด้านการศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อนหย่อนใจ ๔. การพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจ

ตารางที่ ๒.๑๔ (ต่อ)

นักวิชาการ	นิยามหรือความหมายของการพัฒนา
Marxist (มาร์กซิสต์), (2539, หน้า 93 – 98.)	๑. การพัฒนาของประเทศทุนนิยมอุตสาหกรรมยุโรปตะวันตก ๒. ประเทศโลกที่สามไม่เป็นประเทศอุตสาหกรรมจะกลายเป็นประเทศเจริญก้าวหน้ากว่า
Brookfield (บรูคฟิลด์), อ้างใน พิชญ์ สมพงษ์, (๒๕๒๙, หน้า ๑๘).	๑. ความก้าวหน้าที่ยั่งยืน ๒. การลดความยากจนและลดการว่างงาน ๓. การลดความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจคำว่าพัฒนาในความหมายของกลุ่ม
Kindleberger (คินเดิลเบอร์เกอร์), อ้างใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (๒๕๓๙, หน้า ๙๓ – ๙๘).	๑. การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ๒. การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิค ๓. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบเศรษฐกิจ ๔. การเปลี่ยนแปลงระบบการเมือง ๕. การเปลี่ยนแปลงระบบสังคม ๖. การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ๗. การเปลี่ยนแปลงระบบการบริหาร
T. R. Batten (ที. อาร์. แบตเทน), (1959, p. 2).	การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

๒.๑.๘ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรีในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

๒.๑.๘.๑ ความหมายของพระสังฆาธิการ

คำว่า “พระสังฆาธิการ” เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ เริ่มใช้มาแต่ พ.ศ. ๒๕๐๖ จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายตราว่า “พระคณาธิการ” มาเป็น “พระสังฆาธิการ” ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินการคณะสงฆ์รวมคำว่า “พระ” “สังฆ” และ “อธิการ” เป็น “พระสังฆาธิการ” แปลตามรูปศัพท์ว่า “พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะ”

สงฆ์" "พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง" ซึ่งในแม่บทท่านบัญญัติว่า หมายถึง "พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์" มีตำแหน่งดังนี้^{๗๖}

๑. เจ้าคณะใหญ่
๒. เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค
๓. เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
๔. เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ
๕. เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
๖. เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

เจ้าคณะ และเจ้าอาวาสดังกล่าวนี้ เป็นผู้ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มตามกฎหมาย และครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด ส่วนรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะมีอำนาจหน้าที่เต็มตามตำแหน่ง ก็เพราะได้รับการมอบหมาย จึงบัญญัตินามว่า "พระสังฆาธิการ" ซึ่งเทียบได้กับข้าราชการของฝ่ายราชอาณาจักร ส่วนเลขานุการเจ้าคณะและเลขานุการรองเจ้าคณะ หาได้เป็นพระสังฆาธิการไม่ เพราะเป็นเพียงผู้ทำการเลขานุการ

๒.๑.๘.๒ ความสำคัญของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและในวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุม และส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์ จัดการและพัฒนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาการสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุและสามเณรดูแลให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ภิกษุและสามเณรมีจริยาวัตรตรงตาม ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ดูแลการประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุและสามเณรไม่ให้ออกนอกพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการโดยเฉพาะ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะต้องบำรุงรักษาจัดการวัด และสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และเป็นธุระในการอบรมศึกษาสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้สะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

^{๗๖} กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ.๒๕๓๕) ว่าด้วยจำนวนและเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, พ.ศ.๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ และมาตรา ๒๑, พ.ศ.๒๕๕๒, ข้อ ๑ , หน้า ๕.

กรมการศาสนา และกระทรวงศึกษาธิการ ระบุถึงคามสำคัญของพระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบไป ก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการ เป็นสำคัญเนื่องด้วยพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชนโดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสซึ่งเป็นที่เคารพและเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๑๗}

พระสงฆ์กับการบริหารจัดการ ถือว่าพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญต่อสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าพระสงฆ์จะทำอะไรเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในวัด หรือนำพาพุทธศาสนิกชนทำตามขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆพระสงฆ์มีบทบาทเป็นอย่างยิ่ง เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะพระสงฆ์มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด สามารถให้ความรู้ที่ตนเองได้ศึกษามาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์แก่พระพุทธศาสนาและสังคมประเทศชาติ^{๗๑๘}

ดังนั้น พระสังฆาธิการ จึงเป็นพระภิกษุที่ปฏิบัติตามภารกิจของพระพุทธศาสนาที่จะช่วยส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง โดยการสร้างศรัทธาของพุทธศาสนิกชนต่อพระพุทธศาสนา สร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงของพระพุทธศาสนา

๒.๑.๘.๓ การแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ

กฎหมายธรรมนูญ ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ การแต่งตั้งและถอดถอน (กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ) ไว้ดังนี้^{๗๑๙} คุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการ กฎหมายธรรมนูญ ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการ ไว้

๗ ประการดังนี้

๑. มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง
๒. มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง
๓. มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย
๔. เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์
๕. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ
๖. ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน
๗. ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใด เพราะความผิดมาก่อน

^{๗๑๗} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐),

^{๗๑๘} สิริวัฒน์ ศรีเครือตอง, **พระสงฆ์กับภาวะผู้นำ**, ในรวบรวมบทความ สารนิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิตประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๐๖.

^{๗๑๙} กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๔๐๓.

๑. การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ

การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ ตามกฎหมายเถรสมาคม (กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ) มีดังนี้

๑. การแต่งตั้งตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ ต้องมีคุณสมบัติโดยทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพัน ๓๐ และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่ารองสมเด็จพระราชาคณะ สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ โดยความเห็นชอบของมหาเถรสมาคม

๒. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะภาค ต้องมีคุณสมบัติโดยทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพัน ๒๐ และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะภาคนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดในภาคนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือมี สมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นเทพ หรือเป็นพระราชาคณะซึ่งเป็นพระคณาจารย์เอก หรือเป็นเปรียญธรรม

๙ ประโยค ในการแต่งตั้งเจ้าคณะภาค เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะใหญ่ พิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติ เสนอมหาเถรสมาคมพิจารณา เพื่อมีพระบัญชาแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคมเจ้าคณะภาค จะอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ ในกรณีที่รองเจ้าคณะภาคพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รองเจ้าคณะภาค ซึ่งได้รับแต่งตั้งแทน อยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ซึ่งตนแทน

๓. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพัน ๑๐ กับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะจังหวัดนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอในจังหวัดนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญ หรือเป็นพระคณาจารย์โทขึ้นไปหรือเป็นเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๖ ประโยค ในการแต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัดในภาคใด ให้เจ้าคณะภาคนั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เสนอเจ้าคณะใหญ่พิจารณา เพื่อมีพระบัญชาแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคม

๔. ในการแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ ต้องมีคุณสมบัติโดยทั่วไปแล้วมีพรรษาพัน ๑๐ กับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะอำเภอนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบลในอำเภอนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร หรือเป็นพระคณาจารย์ตรีขึ้นไปหรือเป็นเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๔ ประโยคในการแต่งตั้งเจ้าคณะอำเภอในจังหวัดใด ให้เจ้าคณะจังหวัดนั้นคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว เสนอเจ้าคณะภาค เพื่อพิจารณาแต่งตั้งโดยอนุมัติของเจ้าคณะใหญ่

๕. ในการแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบล ต้องมีคุณสมบัติโดยทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพัน ๕ กับมีสำนักอยู่ในเขตอำเภอนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสในตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือเป็นพระภิกษุมีสมณศักดิ์ หรือเป็นพระคณาจารย์ หรือเป็นเปรียญธรรม หรือเป็นนักธรรมชั้นเอก ในการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลในอำเภอใด ให้เจ้าคณะอำเภอนั้นคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าว เสนอ

เจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง เมื่อได้แต่งตั้งแล้ว ให้แจ้งกรมการศาสนาและรายงานเจ้าคณะภาคเพื่อทราบ

๖. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามราษฎร์ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพัน ๕ และเป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้นในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสนอกจากพระอารามหลวงในตำบลใดให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าสังฆัด ถ้าไม่มีรองเจ้าคณะอำเภอ ไม่มีรองเจ้าคณะตำบล ให้เจ้าคณะอำเภอเลือกเจ้าอาวาสในตำบลนั้น รวมกันทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ รูปร่วมกันพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดนั้นดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัด เพื่อเจ้าคณะภาคพิจารณาแต่งตั้งในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส นอกจากพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสวัดนั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุคุณสมบัติ และระบุหน้าที่ที่ตนจะมอบหมายให้ปฏิบัติ แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง

๗. การแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในกรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่งคือ มีพรรษาพัน ๑๐ เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นราชสำหรับพระอารามหลวงชั้นเอก ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอกสำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี

ส่วนพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในจังหวัดอื่น นอกจากกรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง คือ มีพรรษาพัน ๑๐ เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญสำหรับพระอารามหลวงชั้นเอก ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท หรือพระครูสัญญาบัตรที่มีนิตยภัต ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะภาคดำเนินการ ในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวและระบุหน้าที่ที่ตนจะมอบหมายให้ปฏิบัติแล้วรายงานเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาเสนอตามลำดับจนถึงมหาเถรสมาคม สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ตามมติมหาเถรสมาคม

๒. การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่พระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการย่อมพ้นจากตำแหน่งได้ในกรณีถึงมรณภาพ หรือพ้นจากความเป็นพระภิกษุ หรือลาออก หรือย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่ หรือยกเป็นกิตติมศักดิ์ หรือรับตำแหน่งหน้าที่เจ้าคณะหรือรองเจ้าคณะอื่น หรือให้ออกจากตำแหน่งหน้าที่ หรือถูกปลดจากตำแหน่งหน้าที่ หรือถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่^{๘๐}

พระสังฆาธิการรูปใดประสงค์จะลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ที่ย่อมทำได้ เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งได้พิจารณาอนุญาตแล้ว จึงเป็นอันพ้นจากตำแหน่งหน้าที่

พระสังฆาธิการจะพ้นตำแหน่งได้ในกรณีมรณภาพ หรือพ้นจากความเป็นภิกษุหรือลาออก หรือย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่ หรือให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ โดยถูกปลดจากตำแหน่งหน้าที่ ถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่^{๘๑}

สรุป การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ ตามกฎหมายเถรสมาคม การแต่งตั้งตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ ต้องมีคุณสมบัติโดยทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพ้น ๓๐ และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่ารองสมเด็จพระราชาคณะ และการแต่งตั้งพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามราชวรวิหาร ต้องมีคุณสมบัติโดยทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพ้น ๕ และเป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้นในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสนอกจากพระอารามหลวงในตำบลใดให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าสังกัต การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่พระสังฆาธิการพระสังฆาธิการรูปใดประสงค์จะลาออกจากตำแหน่งหน้าที่ที่ย่อมทำได้ เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งได้พิจารณาอนุญาตแล้ว หรือพระสังฆาธิการจะพ้นตำแหน่งได้ในกรณีมรณภาพ หรือพ้นจากความเป็นภิกษุหรือลาออก หรือย้ายออกไปนอกเขตที่ตนมีสำนักอยู่ หรือให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ โดยถูกปลดจากตำแหน่งหน้าที่ ถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ ๒.๑๕ สรุปนิยาม หรือแนวคิดเกี่ยวพระสังฆาธิการ

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวพระสังฆาธิการ
กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๓๕) (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และ มาตรา ๒๑, พ.ศ. ๒๕๕๒, ข้อ ๑ , หน้า ๕.	พระสังฆาธิการ หมายถึง "พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์" มีตำแหน่งดังนี้ ๑. เจ้าคณะใหญ่ ๒. เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค ๓. เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด ๔. เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ ๕. เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล ๖. เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

^{๘๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๐๕.

^{๘๑} อ้างแล้ว, หน้า ๕๖.

ตารางที่ ๒.๑๕ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวพระสังฆาธิการ
กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, (๒๕๔๒, หน้า ๔๐๓).	คุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการ ไว้ ๗ ประการ ๑. มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง ๒. มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง ๓. มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย ๔. เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์ ๕. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ ๖. ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน ๗. ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่ง
กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, (๒๕๔๐, หน้า คำนำ).	๑. เนื่องด้วยพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชนโดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสซึ่งเป็นที่เคารพและเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ๒. พระราชบัญญัติคณะสงฆ์เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
สิริวัฒน์ ศรีเครือตง,(๒๕๕๑, หน้า ๒๐๖).	๑. พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญต่อสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าพระสงฆ์จะทำอะไรเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในวัดหรือนำพาพุทธศาสนิกชนทำตามขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆพระสงฆ์มีบทบาทเป็นอย่างยิ่ง ๒. เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะพระสงฆ์มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด สามารถให้ความรู้ที่ตนเองได้ศึกษามาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์แก่พระพุทธศาสนาและสังคมประเทศชาติ

๒.๒ พื้นที่การวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” โดยผู้วิจัยเสนอข้อมูลพื้นที่ในการวิจัย ดังนี้

อำเภอวิเชียรบุรีเดิมเรียกว่า “เมืองท่าโรง” หรือ “เมืองศรีเทพ” ในสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อครั้งปราบกบฏเมืองเวียงจันทน์ พระศรีธมมอรรถน์มีความชอบมาก จึงโปรดให้ยกเมืองศรีเทพหรือเมืองท่าโรง เปลี่ยนนามมาเป็น เมืองวิเชียรบุรี ตามชื่อเขาแก้วหรือเขาธมมอรรถน์

เมื่อตอน มณฑลเพชรบูรณ์สมัยสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๕ มาตรฐานะเมืองวิเชียรบุรีเป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดเพชรบูรณ์ตามพระราชกฤษฎีกาลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๔๘๒ เปลี่ยนชื่อเป็น “เมืองท่าโรง” ตามชื่อเดิมในประวัติศาสตร์สันนิษฐานว่าอาจจะมาจากคำว่า “ท่าลง” หรือ “ท่าลงเรือแม่น้ำป่าสัก” ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อกลับมาเป็นอำเภอวิเชียรบุรีอีกครั้งหนึ่งเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๔๘๗ มาจนถึงวันนี้ประชาชนชาวอำเภอวิเชียรบุรีจึงได้ตกลงใจตั้งชื่อตำบลนี้เพื่อไม่ให้ลืมเมืองท่าโรงว่า “ตำบลท่าโรง” เพื่อเป็นอนุสรณ์เตือนใจ.

ในงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” โดยผู้วิจัยเสนอข้อมูลพื้นที่ในการวิจัย คือพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี ดังนี้

๒.๒.๑ คณะสงฆ์อำเภอวิเชียรบุรี

การปกครองคณะสงฆ์อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีรายชื่อผู้บริหารคณะสงฆ์อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

๑. พระครูอดุลพัชรารมณ์ ถาวโร	ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี
๒. พระครูโสภณวชิราภรณ์ กิตติโสภโณ	ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี
๓. พระมหาถาวร ถาวรเมธี, ดร.	เจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี
๔. พระครูเกษมพัชรกิจ	รองเจ้าคณะอำเภอ รูปที่ ๑
๕. พระครูสุวรรณพัชราท	เจ้าคณะตำบลบ่อรัง
๖. พระครูวิเชียรธีรธรรม	เจ้าคณะตำบลสระประดู่
๗. พระครูกิตติพัชรกร	เจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๑
๘. พระครูพัชรปัญญาภรณ์	เจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๒
๙. พระเชาว์รัตน์ ฐิตธมโม	รองเจ้าคณะตำบลท่าโรง เขต ๒
๑๐. พระครูวาปีพัชรารมณ์	รองเจ้าคณะตำบลบ่อรัง
๑๑. พระครูโสภณพัชรศาสน์	เจ้าคณะตำบลพุดาม
๑๒. พระครูสุวรรณพัชรโรภาส, ดร.	รองเจ้าคณะตำบลพุดาม
๑๓. พระครูสิทธิพัชรบวร	รองเจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี
๑๔. พระครูสุธรรมพัชรประทีป	รองเจ้าคณะตำบลพุดาม
๑๕. พระครูกิตติพัชรธำรง	เจ้าคณะตำบลสามแยก
๑๖. พระครูบรรพตพัชรคุปต์	เจ้าคณะตำบลน้ำร้อน – ยางสาว

๑๗. พระครูผาสุกพัชราร

รองเจ้าคณะตำบลน้ำร้อน – ยางสาว

๒.๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ใน
อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีดังนี้ คือ

๑. มีการอบรมพระนวกะผู้อุปสมบทใหม่ที่ยังไม่พ้น ๕ พรรษา
๒. มีการเรียนการสอนนันทกรรมขั้นตรี โทและเอก
๓. มีการเรียนการสอนบาลี ตั้งแต่ชั้นประโยค ๑-๒ ถึงลำดับชั้นประโยค ๔
๔. มีการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญ ให้กับพระภิกษุและ

สามเณร

๕. มีการจัดอบรมนันทกรรม บาลี ก่อนสอบ
๖. มีการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน เพื่อเป็นการอบรมกุลบุตร
๗. มีการจัดการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์
๘. มีการจัดอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อม ก่อนเป็นพระสังฆาธิการในอำเภอ

วิเชียรบุรี

๙. มีการจัดฝึกอบรมธรรมให้กับพระภิกษุ สามเณร สถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ
ในอำเภอวิเชียรบุรี

๑๐. มีการมอบทุนการศึกษาให้กับพระภิกษุและสามเณร ที่ศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกธรรม บาลี สามัญศึกษาและระดับอุดมศึกษา

๑๑. มีการมอบทุนการศึกษาให้กับนักเรียน ที่ขาดทุนทรัพย์ทางการศึกษาตามโรงเรียน
ต่าง ๆ เป็นต้น

๑๒. มีการจัดปฏิบัติธรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจให้มีความมี
คุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ตารางที่ ๒.๑๖ แสดงจำนวนพระสงฆ์ของแต่ละตำบล ในเขตอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

วัดในตำบล	จำนวนพระสงฆ์ (รูป)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (รูป)
๑. ท่าโรง เขต ๑	๗๙	๓๕
๒. ท่าโรง เขต ๒	๗๐	๒๖
๓. วังใหญ่	๑๙	๕
๔. น้ำร้อน – ยางสาว	๕๑	๑๙
๕. พุขาม	๔๖	๑๕
๖. พุเตย เขต ๑	๖๑	๒๕

วัดในตำบล	จำนวนพระสงฆ์ (รูป)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (รูป)
๗. พุเตย เขต ๒	๓๕	๑๕
๘. สระประดู่	๒๙	๑๔
๙. สามแยก	๓๐	๑๔
๑๐. โคกปรัง เขต ๑	๒๗	๑๐
๑๑. โคกปรัง เขต ๒	๒๐	๕
๑๒. ภูน้ำหยด เขต ๑	๒๓	๖
๑๓. ภูน้ำหยด เขต ๒	๒๐	๕
๑๔. บ่อรัง เขต ๑	๔๙	๑๙
๑๕. บ่อรัง เขต ๒	๓๐	๑๙
๑๖. ชับน้อย	๒๖	๑๐

สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอลือชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการอบรมตามหลักพระพุทธศาสนาควบคู่ไปกับวิทยาการทางโลก เป็นขบวนการวิเคราะห์บุคคล เพื่อเตรียมการพัฒนา การจัดสรรหลักการ หรือหลักธรรมให้เหมาะกับจริต (นิสัย) ของบุคคลนั้น ๆ เช่น มีการอบรมพระนวกะผู้อุปสมบทใหม่ที่ยังไม่พ้น ๕ พรรษา มีการศึกษาการสอนนักธรรมชั้นตรี โทและเอก มีการศึกษาการสอนบาลี ตั้งแต่ชั้นประโยค ๑-๒ ถึงลำดับชั้นประโยค ๔ มีการศึกษาการสอนของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญ ให้กับพระภิกษุและสามเณร มีการจัดอบรมนักธรรม บาลี ก่อนสอบ มีการจัดการศึกษาการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์และมีการจัดอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเป็นพระสังฆาธิการในอำเภอลือชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปนิยาม หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี

นักวิชาการ	นิยาม หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
สำนักงานเจ้าคณะอำเภอวิเชียรบุรี, (๒๕๕๘).	๑. มีการจัดอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเป็นพระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรี ๒. มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมบาลี และสามัญศึกษา ๓. มีการจัดปฏิบัติธรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

๒.๓.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

วิไลดา ขาวชื่นสุข ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนาและด้านการศึกษาทั้ง ๖ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีเพศและสถานภาพต่างกันมีความเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สภาพรวมไม่แตกต่างกัน ถัดมาข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความเห็นว่าการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติและการพัฒนาแตกต่างกัน^{๘๒}

^{๘๒} วิไลดา ขาวชื่นสุข, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน”, วิทยานิพนธ์รัฐกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๐).

ชาญพล นิลประภาพร ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย” ผลการศึกษาพบว่า

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ล่าสุด ๓ เดือน โดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบเพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อย

๒. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผน การฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่ รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก

๓. ทั้ง ๓ ระดับตำแหน่ง หมวดความสามารถด้านภาวะผู้นำ สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุด หมวดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมวดความสามารถด้านการจัดการตนเองใช้มากที่สุด

๔. หมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการ คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุด คือหมวดธุรกิจหมวดความสามารถที่สำคัญ ต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ปฏิบัติการ คือ ธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดภาวะผู้นำปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือ การตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคคือ ระบบอาวุโสและทัศนคติ^{๘๓}

สัณยพร อุทัยพันธุ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น” ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงานและด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลประเภทสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๒๑ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๒๖-๓๕ ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง ๖-๑๐ ปี มีรายได้อยู่ในช่วง ๑,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง

๒. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ในปัจจุบันได้ดำเนินการในบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน รองลงมาได้ดำเนินการใน

^{๘๓} ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหาร, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗).

บทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

๓. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๔. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกัน ได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๕. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการบริการกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^{๔๔}

สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย” พบว่า ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา มีวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายการพัฒนาทรัพยากรพระมหาโยธิน ละมุล บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดการบุคลากรที่เป็นระบบมีมาตรฐานที่ชัดเจน การฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การและ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์ขององค์การ^{๔๕}

เดชา พริ้งล้าภู ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ควรมีบทบาทหน้าที่ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการศึกษาการสอน และการวิจัยของคณาจารย์ จัดทำคู่มือเทคนิคการเขียนตำราเอกสารประกอบการสอน และบทความทางวิชาการ^{๔๖}

^{๔๔} สัญชัยพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ,(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖).

^{๔๕} สันติชัย อินทรอ่อน, “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,(สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๕๖).

^{๔๖} เดชา พริ้งล้าภู, “การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

นพรัตน์ พัฒนธัญญา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำต้องประกอบด้วยปัญญา ในการสร้างเสริมชีวิตให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ที่มีองค์ความรู้ทุกภาคส่วนของสังคม รวมทั้งการพัฒนาความรู้ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และเท่าทันสถานการณ์โลก กับกระบวนการศึกษาร่วมกันอย่างเหมาะสมของผู้นำและผู้รับการพัฒนาด้านต่างๆ ของสังคม^{๘๗}

ปรีชา เตังศิริวัฒนา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ” แล้วสรุปไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้ได้เพิ่มความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ เพื่อให้ปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้ถูกต้องมีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยพบว่าศูนย์พัฒนาบุคลากรควรรับผิดชอบทุกอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาเขตฯ ควรมีนโยบายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน เช่น ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนาวิชาการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการวิจัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นต้น^{๘๘}

พระบุญจันทร์ จนทสโร (แก้วบุญยงค์) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่องค์กร สังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็คือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือ มหาวิทยาลัยเท่านั้น และอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กร มักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิชาการ ด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือการให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม

๒. รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทรวงศึกษาธิการได้วางยุทธศาสตร์ของการศึกษา คือ ให้การศึกษาภาคบังคับในอนาคตข้างหน้า มีการปรับปรุง ความสะดวกในการบริหารการศึกษาคู่ครองการศึกษา เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการ การพัฒนาเศรษฐกิจของชาติเพื่อนำประเทศลาวให้หลุดพ้นจากความด้อยพัฒนาในปี ๒๐๒๐ เนื่องจากสภาพการศึกษาในปัจจุบันของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ยังพบปัญหาหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะประชาชนยังขาดโอกาสทาง ด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตและ พัฒนาปัญญาสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาความมีจริยธรรม จริยทัศน์และมี

^{๘๗} นพรัตน์ พัฒนธัญญา, “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๘๘} ปรีชา เตังศิริวัฒนา, “การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕).

ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อทั้งสองอย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่าเกิดการพัฒนาศีลธรรมมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีแนวทางพัฒนามนุษย์ด้วยวิธี โปรโตโมฆะและโยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญา เพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีลอบรมจิตด้วยสมาธิและอบรมปัญญาด้วยกระบวนการทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง^{๘๙}

พระไพศาล วิสาโล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนา มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจำเป็นต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโอกาสทรัพยากรปราศจากความยากจน และสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจึงต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๙๐}

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา) ได้ศึกษางานวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุก ๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณามนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า,หลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอน การดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลักภาวา ๔ เพื่อพัฒนา กาย ศีล จิต และปัญญาของตน และสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมในการนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตาปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นได้รับความสุข และมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์

๒. เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ พบว่า มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึก นั่นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญาระบบทุนมนุษย์หรือตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม

^{๘๙} พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนธรรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พุทธศักราช ๒๕๕๑).

^{๙๐} พระไพศาล วิสาโล, *การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๒),

๓. ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาพบว่า ข้อแตกต่างของพฤติกรรมที่เกิดจากการนำทฤษฎีทางตะวันตกมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่บ้าง คือ ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีลักษณะฉาบฉวย กล่าวคือไม่มีความยั่งยืนเหมือนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาพัฒนา ซึ่งจากการสัมภาษณ์พระมหาเถระ พระนักเผยแผ่ คณะผู้บริหารผู้นำองค์กร และ กลุ่มผู้มีชื่อเสียงในสังคมพบว่าผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีเพียงศักยภาพของร่างกาย และ สติปัญญา ทักษะ ความสามารถเฉพาะในงานที่ทำหรือผลเฉพาะด้านการทำงาน แต่ผลลัพธ์การพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนามีลักษณะที่เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวคือ การพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาในทุก ๆ มิติของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ หรือด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งถือว่าเป็นการใช้ชีวิตอย่างสมดุล ด้วยหลักการ “เดินทางสายกลาง”^{๙๑}

พระสมศักดิ์ สุนทวาโจ (สนธิกุล) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออก ๔ ด้าน ได้

๑. การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกายและวาจา ให้มีศีล
๒. การพัฒนาด้านอินทรีย์ ๖ คือ ให้อารมณ์อินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ
๓. การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. การพัฒนาด้านปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ใช้ระบบบูรณาการอันเป็นองค์รวมใหญ่ที่สามารถทำให้มนุษย์ดำรงอยู่ด้วยดี คือ มนุษย์ ธรรมชาติสังคม ระบบทั้งสามนี้ต้องประสานกันเข้าเป็นองค์รวมเดียว โดยมีมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะพัฒนาให้ระบบบูรณาการเป็นไปด้วยดี กล่าวคือ มนุษย์จะต้องพัฒนาปัญญาของตนให้เกิดความรู้แจ้งอย่างแท้จริงในธรรม ซึ่งจะทำให้มนุษย์มองเห็นความจำเป็นที่จะต้องดำรงอยู่อย่างเกื้อกูลต่อกัน และนำความรู้ในธรรมนั้นมาใช้ประโยชน์ในทางไม่เบียดเบียนธรรมชาติ แต่ดำรงอยู่อย่างกลมกลืนเกื้อกูลกับธรรมชาติซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขเป็นอิสระ ปลอดภัยจากความทุกข์คือเข้าถึงภาวะไร้ทุกข์ในระดับต่าง ๆ เป็นชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดี ระหว่างมนุษย์ ธรรมชาติ และสังคม กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) มีความหมายสำคัญ ๒ อย่าง คือ การพัฒนาคนในฐานะผู้มีความเป็นมนุษย์ และการพัฒนาคนในฐานะทรัพยากรมนุษย์^{๙๒}

^{๙๑} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ” , *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* , สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พุทธศักราช ๒๕๕๐),

^{๙๒} พระสมศักดิ์ สุนทวาโจ (สนธิกุล), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)” *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พุทธศักราช ๒๕๕๐),.

ทิพวรรณ บัวงาม ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖” ผลการศึกษาพบว่า

๑. ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = ๓.๘๖$) ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = ๓.๖๔$) ด้านการศึกษา

($\bar{X} = ๓.๕๑$)

๒. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖ ไม่แตกต่างกัน ทุกตัวแปร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖ พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ การจัดฝึกอบรมแล้วไม่เป็นไปตามต้องการหรือไม่ตรงกับวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ขาดผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ฝึกอบรมที่มีความสามารถพัฒนาบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ วุฒิการศึกษาไม่ตรงกับสายที่ปฏิบัติเท่าที่ควรจึงขาดทักษะในการทำงานที่ดี การฝึกอบรมไม่ไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบชัดเจนและต่อเนื่อง ผู้เข้ารับการอบรมขาดความสนใจ และตั้งใจในการเข้ารับการอบรม หรือไม่นำมาต่อยอดในการปฏิบัติงานจริง^{๙๓}

พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ ฐิตะวฑฺฒโน) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีไตรสิกขาประกอบด้วยศีล สมาธิและปัญญาเป็นรากฐานการพัฒนานั้น หลักในการพัฒนานั้นต้องอาศัยกระบวนการวิธีการอบรม การจัดการศึกษาและหลักแห่งการพัฒนาตนเอง เพื่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler มาเป็นส่วนประกอบ ดังนี้

ก.รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านศีล จะเน้นไปที่การประพฤติดี ประพฤติชอบ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ตามท่วงทำนองคลองธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี อันดีงามทั้งทางกาย ทางวาจา ไม่เป็นการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน โดดเน้นการพัฒนาตามหลักศีล ๕ โดยในข้อที่ ๑ ปาณาติปาตา เวรมณี จะต้องงดเว้นจากการเบียดเบียน การมุงร้ายทำลายกัน ข้อที่ ๒ อทินนาทานา เวรมณี คือการเคารพในทรัพย์สินหรือทรัพยากรผู้อื่น ข้อที่ ๓ กาเมสุมิฉฉาจารา เวรมณี การเคารพในคู่ครองของผู้อื่น ข้อที่ ๔ มุสาวาทา เวรมณี จะต้องไม่พูดปด ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดส่อเสียด และไม่พูดเพ้อเจ้อ และข้อสุดท้ายสุราเมรัยเมษะชชะ ปมาทัฏฐานา เวรมณี คือการประพฤติปฏิบัติงานใดก็ตาม ขอให้ทำด้วยความมีสติ ไม่ประมาท เล่นเล่อ

^{๙๓} ทิพวรรณ บัวงาม, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , พุทธศักราช ๒๕๕๘).

ข. การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสมาธิ คือการฝึกฝนพัฒนาจิตใจเพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาด้านศีลและปัญญา โดยฝึกให้สามารถบังคับจิตใจของตนไว้ได้ในสภาพที่จะใช้มันให้เป็นประโยชน์หรือให้เกิดประโยชน์มากที่สุดตามที่ตนต้องการ บังคับให้อยู่ในลักษณะที่พร้อม มีสมรรถภาพถึงที่สุดในการปฏิบัติหน้าที่ทางจิต ทั้งนี้ต้องอาศัยของความเพียร ความพอใจ มีใจจดจ่อ รอบคอบ ไคร่ครวญ และก้าวข้ามนิเวศทั้ง ๕ ทั้งกามฉันท พยาบาท หตทุ ความฟุ้งซ่าน และความล่งเลงสงสัย เพื่อยกระดับจิตใจให้มีคุณภาพสูงขึ้น และสุขภาพจิตให้ดีขึ้น ทั้งนี้สิ่งที่เห็นผลชัดที่สุดในการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านนี้ คือการใช้หลักสติปัฏฐาน ๔ มามีส่วนสนับสนุน

ค. การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านปัญญาเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด โดยเน้นการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และคิดดี คิดชอบโดยอาศัยหลักปรโตโมสะ และโยนิโสมนสิการที่ต้องมีกัลยามิตร และสิ่งแวดล้อมที่ดีมาเอื้ออำนวยขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาตามหลักพรหมวิหารธรรม โดยการฝึกจิตให้เกิดความเมตตา เกิดความกรุณา เกิดมุทิตา และอุเบกขาซึ่งถือเป็นจิตบริสุทธิ์ จิตที่คิดถึงประโยชน์ของคนอื่น และประโยชน์เพื่อส่วนรวม^{๙๔}

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญและมีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาทุก ๆ ด้าน และจะทำอย่างไรที่จะให้องค์การนั้นมีคุณภาพ นั่นคือ ถ้าองค์กรนั้นมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพแล้วและจะต้องคงรักษาบุคลากรนั้นให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดหรือมีการจัดการฝึกทักษะให้กับบุคลากรในองค์กรก็ได้ เพื่อที่จะได้พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานและมีการแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคได้ทันท่วงที และมนุษย์จะต้องพัฒนาปัญญาของตนให้เกิดความรู้แจ้งอย่างแท้จริงในธรรม ซึ่งจะทำให้มนุษย์มองเห็นความจำเป็นที่จะต้องดำรงอยู่อย่างเกื้อกูลต่อกัน และนำความรู้ในธรรมนั้นมาใช้ประโยชน์ในทางไม่เบียดเบียนธรรมชาติ แต่ดำรงอยู่อย่างกลมกลืนเกื้อกูลกับธรรมชาติซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขเป็นอิสระ ปลอดภัยจากความทุกข์คือเข้าถึงภาวะไร้ทุกข์ในระดับต่าง ๆ เป็นชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดี ระหว่างมนุษย์ ธรรมชาติและสังคม

^{๙๔} พระครูนิวติศศีลขันธ์ (ณรงค์ ฐิตวฑฺฒโน)., “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต*, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ , (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,พุทธศักราช ๒๕๕๗).

ตารางที่ ๒.๑๘ สรุปนิยาม หรืองานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
วิไลดา ขาวชื่นสุข (๒๕๕๐).	ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน” ผลการศึกษาพบว่า ๑. ความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ๒. ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนาและด้านการศึกษาทั้ง ๖ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง
ชาญพล นิลประภาพร (๒๕๔๗).	ผลการศึกษาพบว่า ๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ล่าสุด ๓ เดือน ๒. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น ๓. ตำแหน่ง หมดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุด ๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุด คือหมดธุรกิจหมดความสามารถที่สำคัญ ต่องานในปัจจุบันมากที่สุด
พระครูนิวริฐศีลขันธ (ณรงค์ ฐิตวฑฒโน) (พ.ศ.๒๕๕๗).	๑. การพัฒนาทุนมนุษย์ จะเน้นไปที่การประพฤติดี ประพฤติชอบ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ๒. การพัฒนาทุนมนุษย์ฝึกให้สามารถบังคับจิตใจของตนไว้ได้ในสภาพที่จะใช้มันให้เป็นประโยชน์หรือให้เกิดประโยชน์มากที่สุดตามที่ตนต้องการ ๓. การพัฒนาทุนมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุดโดยการฝึกจิต จิตที่คิดถึงประโยชน์ของคนอื่นและประโยชน์เพื่อส่วนรวม

ตารางที่ ๒.๑๘ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สันติชัย อินทรอ่อน (๒๕๔๖).	ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา ๒. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สัณยพร อุทัยพันธุ์ (๒๕๔๖).	ผลการวิจัยพบว่า ๑. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ๒. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกันได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕
เดชา พริ้งลำภู (๒๕๕๑).	ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๑. ควรจัดเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ๒. ควรมีบทบาทหน้าที่ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการศึกษาการสอน และการวิจัยของคณาจารย์ จัดทำคู่มือเทคนิคการเขียนตำราเอกสารประกอบการสอนและบทความทางวิชาการ
นพรัตน์ พัฒนธัญญา, (๒๕๕๑).	ผลการวิจัยพบว่า ๑. การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำต้องประกอบด้วยปัญญา ๒. ประสิทธิภาพ ที่มีองค์ความรู้ทุกภาคส่วนของสังคม รวมทั้งการพัฒนาความรู้ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๒.๑๘ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระบุญจันทร์ จันทสโร (แก้วบุญยงค์), (๒๕๕๑).	ผลการศึกษาพบว่า ๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่องค์กร สังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศ ๒. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็คือ การให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้น และอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กร
พระไพศาล วิสาโล, (๒๕๔๒).	ผลการศึกษาพบว่า ๑. การพัฒนา มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม ๒. สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจำเป็นต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโอกาสทรัพยากรปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้
พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), (๒๕๕๐).	ผลการศึกษาพบว่า ๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุก ๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณามนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า ๒. หลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธศาสนสุภาษิต สอดแทรกในคำสอน การดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลักภาวนา ๔ เพื่อพัฒนา กาย ศีล จิต และปัญญาของตน และสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรม

ตารางที่ ๒.๑๘ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
นางสาวทิพวรรณ บัวงาม, (๒๕๕๘).	๑. ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค ๖ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ๒. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
ปรีชา เต็งศิริวัฒนา, (๒๕๕๕).	ผลการวิจัยพบว่า ๑. ศูนย์พัฒนาบุคลากรควรรับผิดชอบทุกอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิทยาเขตฯ ๒. ควรมีนโยบายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน เช่นด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา วิชาการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการวิจัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นต้น
พระสมศักดิ์ สุนตวาใจ (สนธิกุล), (๒๕๕๐).	ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออก ๔ ด้าน ได้ ๑. การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกายและวาจา ให้มีศีล ๒. การพัฒนาด้านอินทรีย์ ๖ คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ

๒.๓.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในอำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์” จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการพบว่า ที่ผ่านมามีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องข้างต้น พอสรุปได้ ดังนี้

ธนายพร พงษ์โสภณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ สื่อบุคคลในการชี้แนะและปลุกจิตสำนึกประชาชน เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ศึกษากรณี พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จังหวัดกาญจนบุรี) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปิดรับข่าวสารทางสื่อสารมวลชนของ

พระสงฆ์ และการนำข่าวสารที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ การเลือกใช้วิธีการสื่อสารของพระสงฆ์ในการชี้แนะ และปลุกจิตสำนึกประชาชนชนบท เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะประชากรของพระสงฆ์ซึ่งได้แก่ อายุ พรรษา การศึกษาทางโลกและการศึกษาทางธรรม กับการชี้แนะ และปลุกจิตสำนึกประชาชนชนบท เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส หรือผู้ช่วย เจ้าอาวาส ซึ่งจำพรรษาอยู่ในวัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน ๒๘๐ รูป ศึกษา ประชากรทั้งหมดพบว่า ประชากรพระสงฆ์ติดตามข่าวสารต่างๆ จากหนังสือพิมพ์และ วิทยุกระจายเสียงมากที่สุด ประชากรพระสงฆ์ส่วนใหญ่อ่านหนังสือพิมพ์ทุกวัน และเปิดรับข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางหนังสือพิมพ์มากที่สุด ในกรณีข่าวสารจากแหล่งสื่อสารมวลชนไม่สอดคล้องกัน พระสงฆ์ส่วนใหญ่จะตกลงใจเชื่อ ข่าวสารจากหนังสือพิมพ์มากที่สุด และประชากรพระสงฆ์ส่วนใหญ่ นำข่าวสารที่ได้จากการอ่าน รับฟัง หรือรับชม จากสื่อมวลชนต่างๆ ไปใช้ประโยชน์ในการชี้แนะ อบรมสั่งสอน ให้กับประชาชนในชุมชน^{๙๕}

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปญโญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการ บริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” จากผลการวิจัยพบว่าการ จัดประชุมพระภิกษุ-สามเณร เพื่ออบรมด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ถึงจะมีการปฏิบัติ มากก็จริง แต่บางวัดโดยเฉพาะเจ้าอาวาสยังไม่ค่อยเคร่งครัดเท่าที่ควร ทั้งนี้ควรจะกำหนดเป็นตาราง การทำวัตรไว้อย่างชัดเจน และถ้าพระรูปใดไม่ลงมาทำวัตรก็ควรจะมีบทกำหนดลงโทษไว้อย่างชัดเจน นอกจากพระรูปนั้นติดภารกิจจำเป็น เช่น สอนหนังสือในโรงเรียน^{๙๖}

พระปลัดเกียรติศักดิ์ ตนติโร (สินทวิวรกุล) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่” จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบในการจัดการศาสนา ศึกษาจะดีหรือไม่ประการใดขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียน หรือเจ้าสำนักศาสนศึกษา และครูอาจารย์ ผู้บริหารการศาสนศึกษา ที่ได้ช่วยแบกรับภาระการศาสนศึกษาอย่างเต็มกำลัง อันเป็นการแสดงความ กตัญญูต่อพระศาสนา และคณะสงฆ์ การจัดการศาสนศึกษานั้น แผนกที่ประสบปัญหามาก คือการจัด การศึกษาแผนกบาลี เพราะขาดแคลนทั้งครู นักเรียน และอุปสรรคอื่น ๆ ซึ่งคณะสงฆ์จะต้องช่วยจัด การศึกษาแผนกบาลี อันเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาโดยตรง เพื่อให้พระสงฆ์เจริญด้วยวิชา ความรู้^{๙๗}

^{๙๕} อ้นยพร พงษ์โสภณ, “บทบาทของพระสงฆ์ สื่อบุคคลในการชี้แนะและปลุกจิตสำนึกประชาชน เพื่อ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ศึกษากรณี พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จังหวัดกาญจนบุรี)”, **วิทยานิพนธ์ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต**, (สื่อสารมวลชน), (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙).

^{๙๖} พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปญโญ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๙๗} พระปลัดเกียรติศักดิ์ ตนติโร (สินทวิวรกุล), “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะ สงฆ์จังหวัดกระบี่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘).

พระธนดล นาคพิพัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุ สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^{๙๘}

พระมหาศุภโชค มณีโชติ (มณีโชติ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาสในอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า ๑. พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาส ในอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาสในอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านกาลัญญตาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากที่สุด ๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นพระภิกษุต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาสในอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ๑. โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา ตำแหน่งพระสังฆาธิการ วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาแผนกธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี และประสบการณ์ในการ ๒. ปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาสในอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอายุ พรรษา ตำแหน่งพระสังฆาธิการ วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาแผนกธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการ ไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาสในอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ๑. พระสังฆาธิการบางรูปไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ๒. พระสังฆาธิการบางครั้งเชื่อมั่นในการทำงานของตนเองสูงเมื่อเกิดข้อผิดพลาดแล้วทำให้เกิดความเสียหายและเสียเวลาแก้ไข เพราะไม่ยึดหลักการ ๓. พระสังฆาธิการยังขาดเหตุผลในการปฏิบัติงาน ยึดติดอยู่กับ

^{๙๘} พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

รูปแบบเดิมในการบริหารงาน ถือสิ่งที่เคยปฏิบัติมาแล้ว และไม่คอยแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง ทาให้งานของพุทธศาสนาไม่เดินหน้า^{๙๙}

พระครูพิศาลบุญญาภินันท์ อจจาทร (รุกขชาติ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชน ในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๐ ผู้ที่มีอายุ ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๒๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๕๐ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๒๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๐ ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๐ ผู้ที่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๒๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๐ ๒. ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชน ในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ๓. การเปรียบเทียบคุณภาพความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชน ในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับพุทธศาสนิกชน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ๔. ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชน ในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ ๑. ขาดความรู้ความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ ๒. ปัญหาความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๓. ขาดผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มาปฏิบัติหน้าที่ ๔. ปัญหาเรื่องเวลาและเงินมาสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีความแน่ชัด ๕. ปัจจุบันการบริหารให้มีคุณภาพเป็นไปได้ยาก ๖. ขาดงบประมาณในการก่อสร้างและการพัฒนาต้องช่วยเหลือตนเองในการบริหารข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชน ในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ ๑. ควรหาคนที่มีความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ๒. ควรมีความช่วยเหลือหน่วยงานและส่งเสริมด้านวิสัยทัศน์ให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย ๓. ควรจัดอบรมแก่ผู้นำให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๔. ควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับการทำงานที่รับผิดชอบและหาทุนไว้มาสนับสนุน ๕. ควรถวายความรู้และส่งเสริมให้เข้าใจทางด้านการบริหาร ๖. ควรจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการพัฒนาด้านต่างๆเพิ่มขึ้น ๗. ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ตามลำดับ ๘. ควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับการทำงานที่รับผิดชอบ^{๑๐๐}

^{๙๙} พระมหาศุภโชค มณีโชติ (มณีโชติ), “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาสในอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๐๐} พระครูพิศาลบุญญาภินันท์ อจจาทร (รุกขชาติ), “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชน ในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารจัดการคณะสงฆ์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

พระครูโชติพัฒนานุยุต (อุทัย ดีหาญ/สิริจันท) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจและเชื่อมสัมพันธ์กับบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้กระทำหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามประสงค์เพื่อให้บรรลุประโยชน์ส่วนรวม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ได้ตั้งไว้ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารมีลักษณะเป็นจุดศูนย์รวม คือ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงาน เป็นผู้นำที่รู้จักหลักพรหมวิหาร หรือ หลักการ วิธีการดำเนินงาน เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน รู้จักความเมตตา รู้จักตนเองและผู้อื่น มีความกรุณาต่อผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยมุกตบา และมีอุเบกขา รู้กาลเวลาที่เหมาะสม รู้จักระเบียบ กฎเกณฑ์และโครงสร้างของสังคม หลักพรหมวิหารกับการใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมต่อหน้าที่ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จากบทสัมภาษณ์พบว่าคณะสงฆ์ในเขตตำบลโพธิ์ทองได้นำหลักพรหมวิหารมาปรับใช้ในการปกครองโดยใช้หลักเมตตาต่อผู้ใต้ปกครองทั้งบรรพชิตและฆราวาส ยึดหลักกรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน ประสานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เมื่อสมาชิกประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็พลอยยินดี สร้างความอุเบกขาในคราวมีเรื่องมากระทบ นี่เป็นภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด^{๑๐๑}

พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปติสัทธิธรรม ๗” พบว่าภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปติสัทธิธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย สรุปได้คือด้านปริสัญญุตตา ด้านอิตถัญญุตตา ด้านอิตถัญญุตตา ด้านปุคคลปโรปริญญุตตา ด้านธัมมัญญุตตา ด้านมัตตัญญุตตา และด้านกาลัญญุตตา การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปติสัทธิธรรม โดยรวมปฏิสัทธิธรรมที่ตั้งไว้ทั้งหมดกล่าวคือ พรธชา ตำแหน่ง การศึกษานักธรรมการศึกษาบาลี ประสพการณ์การปฏิบัติงานแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปติสัทธิธรรมของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี คือ พระสังฆาธิการควรนำหลักสัปติสัทธิธรรมทั้ง ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม จะทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดอุทัยธานี เกิดเอกภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๑๐๒}

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ ผู้วิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์โดยมีหลักปกครอง คือ มุ่งหมายความสงบเรียบร้อย มุ่งความเจริญงอกงาม และมุ่งความสามัคคีปรองดอง เป็นเครื่องหมายของสมรรถภาพของการ

^{๑๐๑} พระครูโชติพัฒนานุยุต (อุทัย ดีหาญ/สิริจันท) “การศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๐๒} พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์), “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปติสัทธิธรรม ๗”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ปกครอง ในขณะที่เดียวกันในการปกครอง พระสังฆาธิการทุกระดับต้องพัฒนาตนเองให้มีระเบียบวินัย ก่อนเป็นประการแรก ประการที่สองจะต้องมีรูปแบบการปกครองในวัดวาอารามให้เรียบร้อยและ ประการสุดท้ายจะต้องจัดการแบบการศึกษาเล่าเรียนแผนกปริยัติธรรม เช่น แผนกนักธรรม แผนกบาลี ขึ้นในวัดของตนเอง นอกจากนี้ยังจะต้องอบรมวิปัสสนากรรมฐาน

ตารางที่ ๒.๑๙ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ธัญพร พงษ์โสภณ, (๒๕๔๙).	ผลการศึกษาพบว่า ๑. ประชากรพระสงฆ์ติดตามข่าวสารต่างๆ จากหนังสือพิมพ์และวิทยุกระจายเสียงมากที่สุด ประชากรพระสงฆ์ส่วนใหญ่อ่านหนังสือพิมพ์ทุกวัน และเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางหนังสือพิมพ์มากที่สุด ๒. พระสงฆ์ส่วนใหญ่นำข่าวสารที่ได้จากการอ่าน รับฟังหรือรับชม จากสื่อมวลชนต่างๆ ไปใช้ประโยชน์ในการชี้แนะ อบรมสั่งสอน ให้กับประชาชนในชุมชน
พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปญโญ.,(๒๕๕๑).	ผลการศึกษาพบว่า ๑. การจัดประชุมพระภิกษุ-สามเณร เพื่ออบรมด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ถึงจะมีการปฏิบัติมากก็จริง แต่บางวัดโดยเฉพาะเจ้าอาวาสยังไม่ค่อยเคร่งครัดเท่าที่ควร ๒. ทั้งนี้ควรจะกำหนดเป็นตารางการทำวัตรไว้อย่างชัดเจน และถ้าพระรูปใดไม่ลงมาทำวัตรก็ควรจะมีบทกำหนดลงโทษ
พระปลัดเกียรติศักดิ์ ตนตรีโร (สินทวีวรกุล).,(๒๕๔๘).	ผลการศึกษาพบว่า ๑. องค์ประกอบในการจัดการศาสนศึกษาจะดีหรือไม่ประการใดขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียน หรือเจ้าสำนักศาสนศึกษา และครูอาจารย์ผู้บริหารการศาสนศึกษา ๒. คณะสงฆ์ การจัดการศาสนศึกษานั้น แผนกที่ประสบปัญหามากคือ การจัดการศึกษาแผนกบาลี เพราะขาดแคลนทั้งครู นักเรียน และอุปสรรคอื่น ๆ

ตารางที่ ๒.๑๙ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระมหาสุภโชค มณีโชติ (มณีโชติ) (๒๕๕๖).	ผลการศึกษาพบว่า ๑. พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาส ในอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ๒. เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่าพระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ด้านกัลยาณุตตมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากที่สุด
พระครูพิศาลบุญญาภินันท์ อจจาทโร (รูกขชาติ)., (๒๕๕๕).	๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๘๐ คน ผู้ที่มีอายุ ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๒๓๐ คน ผู้ที่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๒๕๔ คน ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๖๙ คน ผู้ที่มีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน ๒๕๔ คน ๒. ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามความคิดเห็น
พระธนดล นาคพิพัฒน์., (๒๕๕๑).	ผลการศึกษาพบว่า ๑. พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๒. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านปกครองอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๑๙ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระครูโชติพัฒนานุยุต (อุทัย ดีหาญ/สิริจันท.), (๒๕๕๖).	ผลการวิจัยพบว่า ๑. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจและเชื่อมสัมพันธ์กับบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้กระทำหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามประสงค์เพื่อให้บรรลุประโยชน์ส่วนรวม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ได้ตั้งไว้ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหารมีลักษณะเป็นจุดศูนย์รวม ๒. สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงาน เป็นผู้นำที่รู้จักหลักพรหมวิหาร หรือหลักการ วิธีการดำเนินงาน เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน รู้จักความเมตตา รู้จักตนเองและผู้อื่น มีความกรุณาต่อผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยมุกตบ และมือนุเบกษา รู้กาลเวลาที่เหมาะสม รู้จักระเบียบ กฎเกณฑ์และโครงสร้างของสังคม
พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุขอินทร์) (๒๕๕๔).	ผลการวิจัยพบว่า ๑. ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปริสธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย โดยรวมปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด ๒. พรรษา ตำแหน่ง การศึกษานักธรรมการศึกษาบาลี ประสบการณ์การปฏิบัติงานแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรมของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี
พระมหาศุภโชค มณีโชติ (มณีโชติ)	ผลการศึกษาพบว่า ๑. พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาส ในอำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ๒. เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่าพระภิกษุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของเจ้าอาวาสในอำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์

๒.๔ กรอบแนวคิดการวิจัย

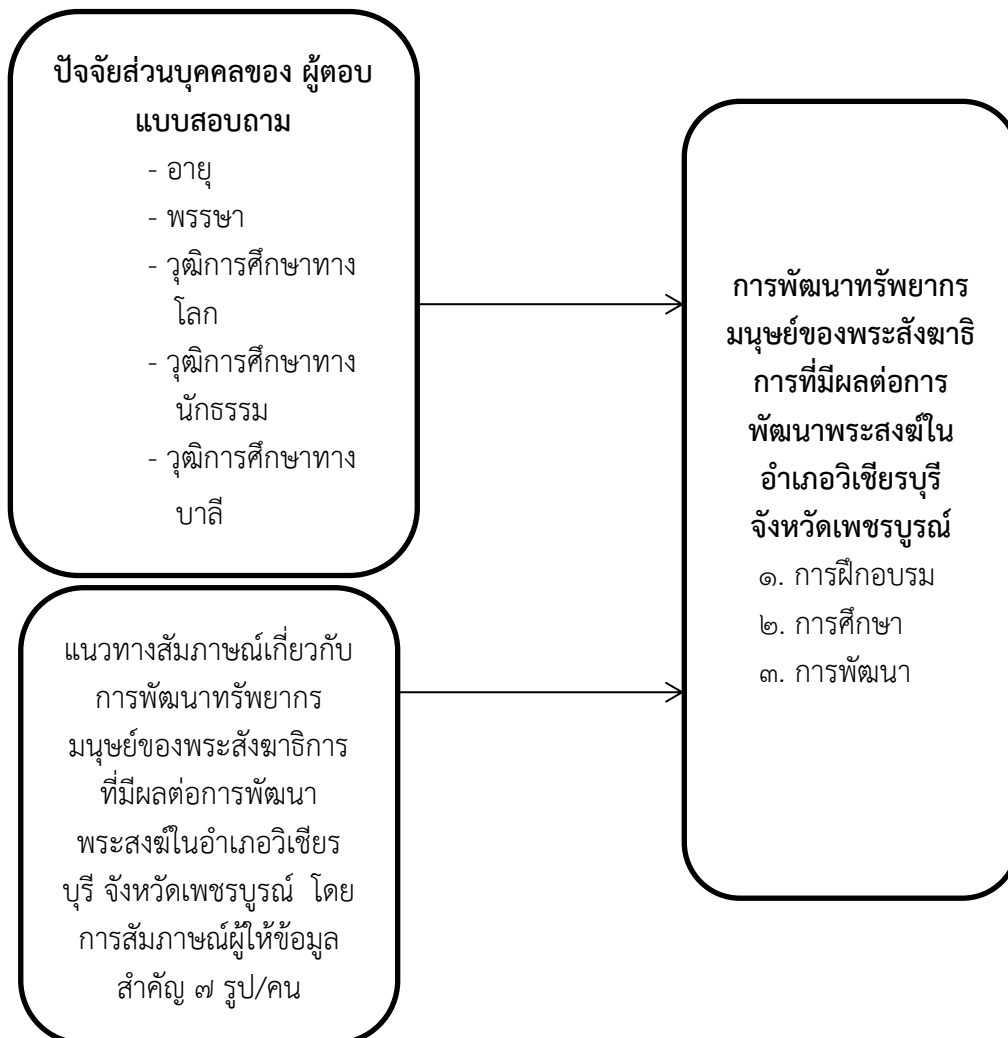
งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอยะบوري จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางนักระธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอยะบوري จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของ Nadler (แนดเลอร์) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การฝึกอบรม (Traning) ๒) การศึกษา (Educating) ๓) การพัฒนา (Development)

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย