

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นผู้รับผิดชอบประสานความร่วมมือร่วมกับผู้บริหารฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย (๑) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพียงพอและเหมาะสม (๒) การสรรหาและการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ สามารถปรับตัวเองให้กับเข้าวัฒนธรรมขององค์กร (๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรและพัฒนาต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นอยู่ในองค์กร (๔) การรักษาพนักงานเพื่อให้มีความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การมีรายได้พอเพียงกับความ เป็นอยู่ นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถตรวจสอบและควบคุมได้ตลอดจนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ซึ่งรวมถึงการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย^๑

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลิตภาพของบุคคลและองค์กร ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ (Learning) สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี ๔ กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย ๒ กระบวนทัศน์แรกที่กำลังกล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก ๒ กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม

“ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานทุกประเภท แม้วิทยาการหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ จะก้าวหน้ากว้างไกลไปเพียงใดก็ตาม

^๑ นราธิป ศรีราม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐).

มนุษย์ก็ยังถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการทำงานอยู่ไม่เปลี่ยนแปลงและดูเหมือนนั้นว่าจะทวีความสำคัญมากขึ้นทุกที เพราะปัญหาในสังคมปัจจุบันกำลังอยู่ในสภาพที่เสียสมดุลในด้านต่าง ๆ เช่น (๑) ในด้านสิ่งแวดล้อม เราพบว่า โลกกำลังอยู่ในภาวะขาดแคลนพลังงานและมีสภาพอากาศแปรปรวน ซึ่งเป็นผลมาจากการบริโภคที่เกินพอดีของมนุษย์ (๒) ในด้านสังคม เราพบว่า มีการใช้ความรุนแรงต่อเด็กและสตรีมากขึ้นและมีการทุจริตคอร์รัปชันอย่างแพร่ระบาดทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นผลมาจากความเสื่อมถอยทางจริยธรรม (๓) ในด้านการดำเนินชีวิต เราพบว่า วิถีชีวิตในปัจจุบันทำให้คนเกิดความเครียด , มีอารมณ์ร้อน และหงุดหงิดง่าย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสุขภาพจิตที่ย่ำแย่ (๔) ในด้านการแสดงความคิดเห็น เราพบว่า การมีจุดยืนทางความคิดที่ตรงข้ามกันกลายเป็นสิ่งที่ไม่อาจยอมรับได้ แสดงให้เห็นถึงการไม่เปิดใจรับความแตกต่าง ขาดการใช้เหตุผลและความเป็นกลาง ซึ่งมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งและการทะเลาะวิวาท ดังนั้น เมื่อมองในภาพรวมแล้ว คงไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่า สภาพที่ขาดสมดุลเหล่านี้ ล้วนสร้างความเดือดร้อนในการดำเนินชีวิตของคนความวุ่นวายในสังคม

การศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมโลก คือ กระแสโลกาภิวัตน์ อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของโลกพบว่า ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมสำคัญอย่างยิ่งในทุกๆ องค์กรทั้งต่างประเทศและคนไทย ปัจจุบันไม่จำกัดในเรื่องเพศ อายุ อาชีพ ศาสนา เชื้อชาติ การศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับคณะสงฆ์ ซึ่งจากสภาพปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน การศึกษาได้ใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขามี ๓ ประการ กล่าวคือ ^๒

๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความจำเป็นขององค์การ มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ

๒. นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

๓. พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการเป็นการพัฒนาตามเป้าหมายตามหลักไตรสิกขา กล่าวคือหากมนุษย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรมศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์การนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ ๓ ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์การ หาก

^๒ ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑.

องค์การมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วย องค์การที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่นองค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์การในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์การทางศาสนาพุทธ เช่น วัด สำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชก็เพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรม คำสอน และปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น องค์การเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขึ้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ ประการ คือ การพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา เป้าหมายพัฒนามนุษย์แนวพุทธสามประการ สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ ๑ ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องกลาง หรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อสัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องปลาย หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมาตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนา และประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ^๓

ดังนั้น ในสถานะสังคมปัจจุบัน พระสงฆ์นับว่าเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาโดยการเฝ้าระวังทางจิตใจคือ “เป็นที่พึ่งบวร สอนธรรม นำปฏิบัติ พัฒนา ปรัชชากิจ” และที่สำคัญในสถานะสถานการณ์เช่นนี้ สถาบันศาสนา โดยเฉพาะสถาบันสงฆ์ นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพเพื่อการพัฒนาสูง เพราะเป็นที่เคารพนับถือเชื่อฟัง เป็นผู้นำทางด้านจิตใจและด้านกิจกรรมในท้องถิ่น แต่สถาบันสงฆ์จะเป็นทรัพยากรเพื่อการพัฒนาที่สำคัญยิ่งในการผดุงรักษา และสืบทอดพระศาสนาให้บริสุทธิ์ สามารถเป็นหลักทางศีลธรรมของชาติได้นั้น สถาบันสงฆ์จะต้องมีระเบียบและอยู่ในกรอบวินัยอย่างเคร่งครัด และในขณะเดียวกันการจัดองค์การพระสงฆ์เพื่อพัฒนานั้นจะต้องมีความสอดคล้องกับโครงสร้างการปกครองและการบริหารของอาณาจักร

^๓ พระมหาวิชาญ สุวิชาโน , เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

เพื่อเป็นการพัฒนาฝ่ายอาณาจักรและเป็นต้นแบบในการพัฒนาสถาบันชาติและสังคม อันเรียกว่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังที่สำคัญของชาติสืบต่อไป และในที่นี้คณะสงฆ์ อำเภอลำสัก จังหวัด เพชรบูรณ์ ก็ถือว่าเป็นพระสงฆ์ที่มีบทบาทและหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริม อบรม และพัฒนา บุคลากรของสังคม โดยเริ่มจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารงานคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นผู้ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์จังหวัดเป็นหลัก และนอกจากนั้นยังเป็นผู้ ที่มีบทบาทในการเผยแพร่หลักธรรม รวมทั้งการส่งเสริมการศึกษาพระภิกษุสามเณรและการให้บริการ และการสงเคราะห์แก่ประชาชน อย่างนี้เป็นต้น ดังนั้น คณะสงฆ์อำเภอลำสัก จึงนับได้ว่าเป็น ผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรส่วนหนึ่งของชาติที่สำคัญยิ่งอีกท่าน หนึ่ง^๔

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาถึงบทบาทของคณะสงฆ์ในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา รวมทั้งวิธีการในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางและแนวความคิดในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะ เป็นทรัพยากรที่เป็นกำลังที่เข้มแข็งของชาติตามสมควรแก่ความเหมาะสม สืบไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะสงฆ์ ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักไตรสิกขา อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะสงฆ์ ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักไตรสิกขา อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร

^๔ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ไฉ ที่ ภายใต้วัฒนธรรมแห่งปัญญา (ศาสนากับยุคโลกาภิวัตน์), พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาเนื้อหา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๑) การศึกษา ๒) การฝึกอบรม และ ๓) การพัฒนา^๕

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ ประชากรจากการให้ตอบแบบสอบถาม คือ พระสังฆาธิการ และคณะสงฆ์ ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีจำนวน ๕๑๔ รูป^๖ จากประชากรทั้งหมดนี้มีประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๕ รูป

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูป

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิทางการศึกษาสามัญ วุฒิทางการศึกษาทางธรรม วุฒิทางการศึกษาเปรียญธรรม

๒) ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านศีลสิกขา (ศีล) ๒) ด้านจิตตสิกขา (สมาธิ) ๓) ด้านปัญญาสิกขา (ปัญญา)

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

เขตการปกครองคณะสงฆ์ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๕๘ ถึงกุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ รวมระยะเวลาทำการวิจัย ๖ เดือน

^๕ Nadler, Leonard, Designing training program : The critical events model, Reading, Mass, Addison-Wesley, 1982.

^๖ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์, ข้อมูลจำนวนพระภิกษุสามเณร, <
http://www.nb.onab.go.th/index.php?option=com>, เข้าถึงเมื่อ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗.

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ คณะสงฆ์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ คณะสงฆ์ที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ คณะสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ คณะสงฆ์ที่มี วุฒิทางการศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ คณะสงฆ์ที่มี วุฒิทางการศึกษาทางธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๕.๖ คณะสงฆ์ที่มี วุฒิทางการศึกษาปริญญาธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการทำให้เกิดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ทำให้มีความปลอดภัย มีความเจริญก้าวหน้า สุขสบาย ทำให้พระพุทธศาสนาและประเทศมีความเจริญมั่นคง

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง คณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการนำเอาหลักการและกลยุทธ์ต่าง ๆ ทางการบริหารจัดการ รวมทั้งหลักไตรสิกขา มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรต่าง ๆ ในสังคมและประเทศ เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเป็นปกติสุข

หลักไตรสิกขา หมายถึง หลักปฏิบัติเพื่อพัฒนาชีวิต หรือพัฒนาตนเอง ๓ ชั้น ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา อันเป็นวิถีทางของการดำเนินชีวิตที่ดีงามของการพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา หลักไตรสิกขา มีดังนี้

๑) **ศีล** หมายถึง การควบคุม ฝึกรบม รักษากาย วาจาของตนให้เป็นปกติ ไม่ตั้งอยู่ในความประมาท

๒) **สมาธิ** หมายถึง การควบคุม ฝึกรบม รักษาจิตใจของตน ให้เป็นปกติ ภาวะที่จิตใจสงบ ผ่องใส มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่ตั้งอยู่ในความประมาท

๓) ปัญญา หมายถึง การฝึกอบรม พัฒนา รักษา ให้มีความรู้ความเข้าใจปัญหาและสภาพต่างๆ ตามความเป็นจริง สามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้น

คณะสงฆ์ หมายถึง คณะสงฆ์ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบความคิดเห็นของพระภิกษุ ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบความคิดเห็นของพระภิกษุ ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะสงฆ์ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๗.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยจะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์