

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์
- ๒.๔ หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๕ คณะสงฆ์ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการภายใต้
แนวคิดที่ต้องการให้องค์การอยู่รอดและเติบโต ด้วยการพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ
เพื่อจะได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อสร้างและแสวงหาโอกาสทางธุรกิจให้กับองค์กร ปัจจุบัน
ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษจึงถือเป็นทรัพย์สินที่ทรงคุณค่ายิ่งขององค์กร การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ (Human Resource Management) ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจหลักพื้นฐานของการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงขอแนะนำคำจำกัดความของหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมี
นักวิชาการจำนวนมากได้กล่าวถึงดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็น
กำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นควร
ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย
ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น

“การพัฒนาบุคลากร ” หมายถึงการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^๑ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องกิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม^๒ กิจกรรมที่จะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^๓ ปัจจุบันองค์การต่างๆ ให้การยอมรับว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ และยังเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์การ ดังนั้น องค์การต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความเข้มแข็ง และมีความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์การจึงควรมีความพึงพิถันตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่องค์กรคัดเลือกมานั้นจะมีความพร้อมในการพัฒนาทั้งทักษะและความสามารถของตนเอง สามารถทำงานและสามารถร่วมแบ่งปันความรู้กับบุคคลอื่นในองค์กรได้^๔ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการสร้างอรรถประโยชน์ของแต่ละบุคคลซึ่งทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยมี ๕ งานที่สำคัญคือ การอำนวยการ (Staffing) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation and Benefits) ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) และความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง (Employee and Labor Relations)^๕ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ

^๑ Flippo, Edwin B., *Management : A Behavioral Approach*, (Boston : Allyn & Bacon, 1971), p.8.

^๒ Nadler, Leonard, *Designing Training Program : The critical events model*, (Reading, Mass. Addison – Wesley, 1982), p. 12.

^๓ Pace. RW, Smith, *Human Resource Development*, (New Jersey : Prentice Hall, 1991), p. 7.

^๔ Kermally, S., *Developing and Managing Talent : A blueprint for Business Survival*, (London : Thorogood, 2004), p. 41.

^๕ Wayne, R. M., *Human Resource Management*, (New Jersey : Prentice Hall, 2002), p. 3.

ความสุขอิสรภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^๖ การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาศึกษาอบรมไปตามจริต^๗ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^๘

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต^๙ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๑๐} บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^{๑๑}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความ

^๖ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์ , (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

^๗ พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมมจิตโต), พุทธวิธีบริหาร, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^๘ อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยวิสุทธิ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

^๙ วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : VJ. พรินติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๑๐} สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

เป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้วต้องนำไปปฏิบัติ ผักผ่อนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๑๑} ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การดำเนินงานทั้งในด้านองค์การ และด้านบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จสู่องค์กรหรือหน่วยงานโดยรวม หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและมุ่งให้องค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การเพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การเพื่อหวังผลในอนาคต^{๑๒}

เพราะกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธรรมาภิบาลให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนทั้งความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหา วิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^{๑๓} ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหา บุคลากรและให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ^{๑๔} “การจัดการทุนมนุษย์” ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นตัวแปรหลักที่จะก้าวออกจากมิติเดิม คือทางออกเพื่ออนาคต (HR Out) ให้สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาในโลกปัจจุบันให้ได้ด้วยการเน้นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เป็นสำคัญ (HR Strategy) นักวิชาการตะวันตกได้กล่าวถึงขอบข่ายใหม่ที่ HR ได้เปลี่ยนปรับจากกรอบแนวคิดเก่า (Old Paradigm) ของ HRD หรือ HRM ไปสู่มิติที่สามารถเดินออกจากชายขอบของ Human Resource Development หรือ Management เพื่อตอบรับการก้าวเข้ามาของโลกที่กำลังอยู่ในสมรภูมิสงครามแห่งอนาคต เพื่อความอยู่รอด ดังนั้น HRM กำลังเคลื่อนผ่านสู่ HCM ซึ่งเป็น

^{๑๑} อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๑๒} สุจิตรา ธนานันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

^{๑๓} พยอมา วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

^{๑๔} นงนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (จันทบุรี : อนันตศิลป์, ๒๕๔๓), หน้า ๒.

กรอบแนวความคิดใหม่ในการจัดการทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ นักวิชาการเรียกว่า “Paradigm shift” โคตะมะพุทธะได้ยกย่องการทำมนุษย์ให้รู้แจ้งให้แก่ปัญหาตนและเพื่อนร่วมโลกได้โดยปัญญา เรียกผู้รู้จริงว่าอริยะชนคือคนประเสริฐ เมื่อ ๒๕๕๐ ปีมาแล้ว HRM สู่การสร้างทุนมนุษย์ใหม่ HCM : Human Capital Management หรือ Development ประเด็นที่ทุกองค์กรกล่าวถึง คือความสำคัญของมนุษย์ เพราะมนุษย์คือศูนย์กลางของโลก ทำไมจึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้สร้างทุน กำไร หรือขาดทุนในทุกองค์กร ถ้าเป็นเช่นนั้น มนุษย์ คือต้นทุนที่สำคัญแท้ที่จริงตัวมนุษย์คือทุนความสำคัญจึงมีอยู่ว่าอะไร คือทุนมนุษย์^{๑๕}

สรุปได้ว่า จากนิยามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ การลงทุนมนุษย์ เป็นการลงทุนในตัวบุคคล เพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อไปเพิ่มคุณค่าผลผลิตในรูปของการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรม เป็นการลงทุนทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ คนงานได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากภายนอกโรงเรียนโดยทักษะจากการทำงาน เป็นการเพิ่มประสบการณ์ จึงเป็นการสะสมทุนมนุษย์ นอกจากนั้น การดูแลรักษาทางการแพทย์ถือว่าการรักษาสุขภาพส่วนบุคคลให้สมบูรณ์ ทุนมนุษย์จึงประกอบด้วยทั้งศักยภาพและสุขภาพของมนุษย์ ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงเป็นวิธีการกำหนดและจัดแบ่งทักษะและความสามารถของบุคคลที่นำไปใช้ในการทำงานหรืออย่างอื่นที่ช่วยให้มีรายได้ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของผลผลิต

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Flippo, (๒๕๔๐, หน้า ๘).	๑. “การพัฒนาบุคลากร” ๒. การเพิ่มทักษะ ๓. การฝึกอบรม
Nadler, (1982, p. 12).	๑. การจัดกิจกรรมที่เป็นระบบ ๒. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ๓. ความต้องการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม
Pace, (1991, p. 7).	๑. ความสามารถในการผลิตของพนักงาน ๒. ความพอใจงาน

^{๑๕} บุญทัน ดอกไธสง, ศ.ดร., *การจัดการทุนมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พิมพ์ตะวัน, ๒๕๕๑), หน้า ๔.

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	๓. การพัฒนาอาชีพ
Kermally, (2004, p. 41).	๑. มนุษย์เป็นทรัพยากร ๒. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ๓. การคัดเลือกบุคลากร
Wayne, (2002, p. 3).	๑. การอำนวยการ (Staffing) ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ๓. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation and Benefits) ๔. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ๕. ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง (Employee and Labor Relations)
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๕๑)	๑. การมองมนุษย์ในฐานะ “เป็นทุน” ๒. การมองคนในฐานะเป็นมนุษย์
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ๒๕๔๙, หน้า ๓๙	๑. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ๒. จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน ๓. ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
อำนาจ แสงสว่าง, (๒๕๔๐, หน้า ๒๙๖).	๑. การวางแผนอย่างเป็นระบบ ๒. การฝึกอบรม การให้ความรู้
วิชัย โสสุวรรณจินดา, (๒๕๔๖, หน้า ๒).	๑. กลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือก ๒. บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ๓. เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
สมชาย หิรัญกิตติ, (๒๕๔๒, หน้า ๑).	๑. บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ ๒. ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ๓. สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
อำนาจ เจริญศิลป์, (๒๕๔๓, หน้า ๒๐๖).	๑. พัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน ๒. มีความรู้คู่กับคุณธรรม

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	๓. คนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้
สุจิตรา ธนानันท์, (๒๕๕๐, หน้า ๒๒).	๑. การดำเนินงานด้านองค์การ และด้านบุคลากร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒. การเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและ ทางอ้อม ๓. การเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ ๔. การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาว
พยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๕๐, หน้า ๕).	๑. กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก ๒. บรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ๓. การพัฒนาการรักษา ๔. องค์การเพิ่มพูนทั้งความรู้ ความสามารถ
นงนุช วงษ์สุวรรณ, (๒๕๔๓, หน้า ๒).	๑. กระบวนการทางการบริหาร ๒. ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ
บุญทัน ดอกไธสง, (๒๕๕๑, หน้า ๔)	๑. การเน้นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์เป็นสำคัญ ๒. การจัดการทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ ๓. ทุนมนุษย์

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์การในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์การจะต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและด้านการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่างๆ ดังนี้

ในการพัฒนาสังคมมนุษย์นั้นมียุทธศาสตร์มากมาย แต่มีบางวิธีการที่เชื่อว่าการจะพัฒนาสังคมได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศีลธรรม (คุณภาพทางจิต) เสียก่อนแล้ว

จึงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม^{๑๖} และแบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตามเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ^{๑๗} ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการ แสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์การทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้ องค์การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่ รอดขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็กระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป ตลอดชีวิตของบุคคลในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่อง ติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงาน ร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้ เพราะฉะนั้นแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแบ่งออกเป็น ๔ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการ อบรม ไม่ว่าจะเป็นในแง่รูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ

๒. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์การ การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาททางด้าน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็น องค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการ จัดหาเนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์การ

๔. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็น ระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้^{๑๘} เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์การทุก องค์การต้องการปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์การในเรื่องนี้มีแนวคิดที่แตกต่าง กัน ๒ แนวคิดคือ

^{๑๖} บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม, กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนา สังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา ๘๔ แมเนจเม้นท์, ๒๕๓๙), หน้า ๔๕.

^{๑๗} สนอง เครือมาก, คู่มือสอบและปฏิบัติราชการ, (นครสวรรค์ : เรียนดี, ๒๕๓๖), หน้า ๔๒.

^{๑๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๘-๑๘๙.

๔.๑ แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช้เป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติตามหน้าที่ตามคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในทางตรงกันข้ามแนวคิดนี้เชื่อว่า หากองค์กรได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กร บุคคลนั้นยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ดังนั้นองค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงที่สุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

๔.๒ แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์กรได้รับประโยชน์มากกว่าโดยมีเหตุผลสนับสนุนความเชื่อนี้

๒ ประการคือ

๔.๒.๑ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ดีพอได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

๔.๒.๒ ในปัจจุบันได้มีการคิดค้นและการนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ อย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินการแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ^{๑๙}

สรุปได้ว่า จากการเสนอแนวคิดข้างต้นนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนา กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์กร เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคตอันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์กรในการแข่งขัน และการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒ ดังต่อไปนี้

^{๑๙} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, ผศ.ดร., เอกสารประกอบการสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , (ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม (๒๕๓๙, หน้า ๔๕).	๑. พัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศีลธรรม ๒. พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
สนอง เครือมาก, (๒๕๓๖, หน้า ๔๒).	๑. แบบแผนความประพฤติ ๒. ข้าราชการควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา
สนอง เครือมาก, (๒๕๓๖, หน้า ๑๘๘-๑๘๙).	๑. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๒. ทำอย่างเป็นกระบวนการ ๓. การเคารพในสิทธิของบุคคล ๔. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์การ ๕. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม ๖. เป็นกระบวนการที่มีระบบ
เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ (เอกสารประกอบการสอน).	๑. พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง ๒. มุ่งเน้นที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๓. ระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ๔. การนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้

๒.๑.๓ ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งนอกจากกิจกรรมการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เรียบง่าย มีสายการบังคับบัญชาน้อย การกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางที่ชัดเจน รวมทั้งการปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรในองค์การจะมีคุณภาพคือ มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันพึงปรารถนามากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั้นๆ เป็นสำคัญและการที่องค์การแต่ละแห่งจะมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ก็ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดที่จะให้ความสำคัญกับคุณภาพของคนในองค์กรนั้นๆ มากขึ้นเพียงใดด้วย

การดำเนินงานในองค์การ คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด แม้้องค์การจะจัดวางระบบงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การขาดความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ หรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยในการทำงานของ

คนมีผลต่อผลิตหรือผลงานขององค์การ สิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจะต้องให้ความสำคัญกับตัวบุคคลหลายๆ ด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญและจำเป็นมากในการเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ของบุคลากรตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม ช่วยพัฒนาสมาชิกในองค์การให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานขององค์การดังนี้

๑. ทำให้ระบบงานดีขึ้นและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ หรือองค์การเอกชน ถ้าจัดให้มีการพัฒนาและการฝึกอบรมผู้บริหารฝ่ายต่างๆ ได้เข้าใจถึงการบริหารควบคุม การติดต่อประสานงานแล้ว ระบบการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ ดีขึ้นการทำงานมีระบบมากขึ้นสามารถนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว การพัฒนาบุคลากรยังมีส่วนในการช่วยกระตุ้นบุคลากรให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจิตใญ่รักงาน มีความผูกพันกับองค์การ สามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น และมีส่วนช่วยในการแก้ไขข้อบกพร่องตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ

๒. ช่วยส่งเสริมให้เกิดการประหยัด การพัฒนาบุคลากรช่วยให้พนักงานรู้วิธีการทำงาน หรือการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง ทำให้ลดความสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายต่างๆ การทำงานของพนักงานจะใช้เวลาน้อยลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานได้ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน

๓. ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน การพัฒนาบุคลากรด้วยการวิธีการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานการพัฒนาบุคลากรใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจธรรมชาติและวิธีการปฏิบัติงานที่เขาจะต้องทำ และสามารถลงมือปฏิบัติงานจริงได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้งานในสถานที่ทำงานมากนัก

๔. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของหัวหน้างานได้มากขึ้น หัวหน้างานหรือผู้บริหารก็จะต้องเสียเวลาในการชี้แจงงานและการสอนงาน นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรอันเป็นผลสืบเนื่องจากการฝึกอบรมและการพัฒนา จะส่งผลให้หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลาควบคุม ดูแลและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานพลาดของบุคลากร ทำให้หัวหน้างานสามารถใช้เวลาในการจัดการกับงานอื่นๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้

๕. ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน ตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายพนักงานบุคลากรในองค์กร มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกก่อน เพราะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม และได้รับการพัฒนาอบรมมาแล้วเป็นอย่างดีด้วยเหตุนี้เอง การพัฒนาบุคคลเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลอย่างหนึ่ง

๖. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การสนับสนุน และการให้ความร่วมมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านหากหน่วยงานใดไม่ตระหนักและสนใจจัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแล้ว สภาพการทำงานจะเกิดความจำเจ ความเฉื่อยชา ในที่สุดประสิทธิภาพในการทำงานจะต่ำและจะมีผลกระทบต่อการผลิตหรือผลงานขององค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อการพัฒนาวิธีทำงานและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

เพราะฉะนั้น เมื่อกล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่องเนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ทำให้พนักงานรักงาน รักองค์กร ทำให้งานขององค์กรในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

๒. ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงสามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป

๓. ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เมื่อองค์กรมั่นคงก้าวหน้าก็ส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าตามไปด้วย เพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐาน คือ ครอบครัวให้มั่นคงและขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไป จนเน้นความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ซึ่งหมายถึงว่าความเจริญมั่นคงของประเทศชาติ เกิดจากบุคคลในภาพมีคุณภาพ ที่จะต้องอาศัยระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความสามารถส่วนบุคคลในระบบครอบครัว ระบบการทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารและการพัฒนาที่ดีของผู้ที่รับผิดชอบระดับต่างๆ^{๒๐}

^{๒๐} นงนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (จันทบุรี : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗), หน้า ๙.

ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์การได้กล่าวถึงเป้าหมาย และประโยชน์ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยแบ่งออกเป็นเป้าหมายในระดับองค์การ และเป้าหมายของบุคคลดังนี้

๑. เป้าหมายขององค์การ เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การมีจุดประสงค์เพื่อสอนแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและพัฒนาปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงสุด ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยในการพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวขององค์การ

๒. เป้าหมายส่วนบุคคล ได้แก่ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเรียนรู้งานและลดความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๒๑}

นอกจากนี้ ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับเรื่องของความรู้มากขึ้น เพราะสังคมและสภาพแวดล้อมในการดำเนินการของธุรกิจกำลังเคลื่อนเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร ในสภาพการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมประกอบกับหน่วยงานต่างๆ ได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความยุ่งยากสลับซับซ้อนในการทำงาน ซึ่งนับวันจะมีมากขึ้นเพื่อให้รับกับความจำเป็นในการแข่งขันและความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการสมัยใหม่ องค์การควรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความชำนาญ และเจตคติที่เหมาะสม เพื่อจะได้นำสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนา และปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้้องค์การต่างๆ ยังต้องบำรุงรักษาบุคลากรขององค์การให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะทำการรับมือกับวิทยาการใหม่ๆ ส่วนประโยชน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ

ประโยชน์ต่อองค์กร สามารถรักษาบุคลากรไว้ เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กร องค์กรสามารถนำเทคโนโลยี หรือการเปลี่ยนระบบงานต่างๆ เข้ามาใช้โดยไม่ติดขัด เนื่องจากมีการเตรียมตัว เพื่อรองรับไว้อย่างดี การบริการที่มีคุณภาพสูงไปสู่ลูกค้า และนอกจากนี้

^{๒๑} อรุณ รักธรรม, ศ.ดร. การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย , อ่างใน สุจิตตรา ธนารักษ์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ นิธิ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, ๒๕๓๖), หน้า ๒๓.

องค์การทราบถึงศักยภาพของผู้ที่สามารถพัฒนาสู่ระดับบริหาร ประโยชน์ต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีศักยภาพในการทำงานและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน^{๒๒}

สรุปได้ว่า ในปัจจุบันแทบทุกองค์การจึงเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรและให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้น เพราะเชื่อว่าองค์การจะบรรลุจุดมุ่งหมายได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การของตน เป็นสำคัญ การที่องค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจดี ตลอดจนมีเจตคติและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องานและองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างและปลูกฝังอย่างต่อเนื่องวิธีการที่นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันก็คือ การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะ ตลอดจนเสริมสร้างวิสัยทัศน์ และเจตคติที่ดีต่องานและองค์กรนั่นเอง

จากความหมายของความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๓ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๓ สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
นงนุช วงษ์สุวรรณ, (๒๕๔๗, หน้า ๙)	๑. “คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด” ๒. ทำให้ระบบงานดีขึ้น ๓. ช่วยส่งเสริมให้เกิดการประหยัด ๔. ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน ๕. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน ๖. ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ๗. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ๘. ช่วยให้พนักงานในองค์การได้พัฒนาตนเอง ๙. ช่วยพัฒนาองค์การ ๑๐. ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ
อรุณ รักธรรม, ศ.ดร., (๒๕๓๖, หน้า ๒๓).	๑. เป้าหมายขององค์การ ๒. เป้าหมายส่วนบุคคล

^{๒๒} ขนิษฐ บุรณพันธ์ศักดิ์, “แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๙.

ตารางที่ ๒.๓ สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ชนิษฐ บุรณพันธ์ศักดิ์, (๒๕๔๘, หน้า ๒๙).	๑. ประโยชน์ต่อองค์กร ๒. ประโยชน์ต่อพนักงาน ๓. การพัฒนาบุคคลและองค์การ ๔. ช่วยพัฒนาองค์การ

๒.๑.๔ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

๑. ความจำเป็นและความต้องการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยพิจารณาจากความต้องการของหน่วยงานหรือองค์การ กับความต้องการของบุคคล และคำบรรยายลักษณะงาน หน่วยงานใดต้องการฝึกอบรมพัฒนา ใครต้องการฝึกอบรมพัฒนาในเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร หรือทำการสำรวจการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์การ เช่น^{๒๓}

๑.๑ ผลการทำงานหรือผลิตผลของการตงงาน

๑.๒ วิธีการทำงาน คนงานมีความตั้งใจในการทำงานน้อยลงอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อย
ผิดปกติ

๑.๓ ระดับของการทำงาน มีการลาป่วย ลากิจ และขาดงานมาก

๑.๔ บริการให้แก่ผู้มาติดต่อล่าช้า สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย

๑.๕ ต้นทุนในการทำงานสูงขึ้นกว่าปกติ

๑.๖ ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานไม่ดี กำลังใจและการจูงใจในการทำงานต่ำ

๑.๗ มีการสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อย

๑.๘ วิธีการควบคุมงานไม่ดี

๑.๙ ขาดความร่วมมือประสานงาน

๑.๑๐ งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนด

๑.๑๑ การปฏิบัติงานล่าช้า ต้องเสียเวลามากเกินสมควร

การศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา ควรมีการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบปัญหา และความต้องการพัฒนาทรัพยากรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยสอดคล้องกับนโยบาย

^{๒๓} พยอมน วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑๗๒-๑๗๓.

ของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลอื่นๆ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมของประเทศในอนาคต เพื่อให้ทราบความต้องการด้านกำลังคนในอนาคตได้ เมื่อได้ข้อมูลแล้วดำเนินการพิจารณาจัดลำดับความต้องการเพื่อดำเนินการต่อไป

๒. การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยกำหนดจากปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความมุ่งหมายพิจารณาได้ ๒ ประการ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ เป็นความมุ่งหมายในแง่ส่วนรวมได้แก่

- ๑) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่
- ๒) เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- ๓) พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- ๔) ลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- ๕) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- ๖) พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- ๗) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพึงพอใจ

ทุกฝ่าย

- ๘) ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์การ
- ๙) สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ความมุ่งหมายส่วนบุคคลได้แก่

- ๑) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง
- ๒) เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- ๓) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- ๔) เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
- ๕) เพื่อเรียนรู้งาน ลดอัตราเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
- ๖) เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- ๗) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- ๘) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- ๙) เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและพัฒนา คือ แสดงถึงผลของความ ต้องการ ควรบอกถึงพฤติกรรมที่ปรารถนา สภาพการณ์ของสิ่งที่เกิดขึ้น และบอกถึงมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคนปฏิบัติ

สามารถวัดได้ การบอกถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีการและวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเลือกแนวทางการประเมินผลได้ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนา

๓. การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นขั้นตอนปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจ หรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อยและเริ่มดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในขั้นนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นอยู่เสมอไม่ว่าการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด^{๒๔}

๔. การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งโดยพิจารณาผลงานและสังเกตการณ์ปฏิบัติงานหลังจากผู้ผ่านการอบรมทำงานได้ไประยะหนึ่ง เพื่อประเมินดูว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด คำนวณกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องลงทุนไปหรือไม่ วิธีต่างๆ ในการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา สังเกตดูว่าการฝึกอบรมและพัฒนานั้นทำให้พนักงานเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่างของตนอย่างไรบ้าง และมีผลในทางเพิ่มประสิทธิภาพของปฏิบัติงานหรือไม่ การประเมินผลทำได้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบว่า มีความรู้และทักษะใดที่ต้องฝึกอบรมเพิ่ม ผลการอบรมสนองความจำเป็นและความต้องการเพียงใดในรอบหรือช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีความจำเป็นและความต้องการใหม่เกิดขึ้นหรือไม่ การประเมินผลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ ผิดพลาดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของบุคลากรกับสิ่งที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยอาจจะออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็ง ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

การประเมินผลจะช่วยบ่งชี้ให้ผู้จัดการฝึกอบรมทราบถึงอุปสรรค ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาให้เหมาะสมได้ในโอกาสต่อไป ซึ่งขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๖ ขั้นตอน ดังนี้^{๒๕}

^{๒๔} ญัตติพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๕-๑๔๐.

^{๒๕} นิสตรรก เวชยานนท์, บทความทางวิชาการ HR, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๖.

๑. การสำรวจสิ่งที่ต้องการเพื่อที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเบื้องต้นเราจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประเมินว่า องค์การของเรามีความต้องการพัฒนาในลักษณะใด จะศึกษา ฝึกอบรม หรือต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งวิธีการดำเนินการในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งนั้นอาจจะมีที่แตกต่างกันแล้วแต่องค์การ แต่ไม่ว่าจะอยู่ในแบบใดก็ตาม ก็ต้องจัดให้เป็นระบบในการที่จะตัดสินใจได้ว่าจะใช้รูปแบบใดนั้น เราจำเป็นต้องวิเคราะห์งานขององค์การในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ระบบการจัดการขององค์การจะเป็นตัวบอกให้ทราบว่าควรดำเนินการพัฒนาไปในรูปแบบใด ทั้งนี้เพราะการดำเนินการต่างๆ จะต้องการสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การด้วยซึ่งจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้ไว้เสมอ

๒. วิเคราะห์งานแต่ละประเภท การวิเคราะห์ลักษณะและรายละเอียดของงานต่างๆ จะทำให้เราได้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อให้ได้งานที่มีมาตรฐาน

๓. วิเคราะห์ในเรื่องของบุคลากร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลที่ควรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หรือบุคคลเหล่านั้น ใครจะต้องเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในเรื่องใดที่จะต้องเหมาะสม ซึ่งในเรื่องการวิเคราะห์บุคลากรนี้ เราต้องมีมาตรฐานในการวิเคราะห์ บุคลากรที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่เรากำหนดไว้ก็ไม่ต้องมีความจำเป็นที่จะต้องเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและช่วยแก้ไขปัญหานั้น องค์การจะต้องมีการสำรวจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดถึงต้องมีการฝึกอบรม มีเครื่องชี้อะไรที่บ่งบอกว่าควรมีการฝึกอบรมในการหาความจำเป็นนี้มีขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

๑. โดยการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนหน้าที่และลักษณะงานขององค์การโดยละเอียด

๒. โดยการสอบถามผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

๓. โดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

๔. โดยการศึกษาจากเอกสาร เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือผลการประเมินครั้งก่อน

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทำได้ใน ๓ ระดับ คือ

๑. Organization Analysis คือ การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น ทักษะความชำนาญของพนักงาน โครงสร้างขององค์การ ภารกิจของหน่วยงาน นโยบาย เป้าหมาย รวมทั้งแผนงานต่างๆ ขององค์การ

๒. Task Analysis เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์กรว่า ในแต่ละงานมีงานย่อยๆ อะไรบ้าง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในด้านใดบ้าง เพื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

๓. Person Analysis เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะของพนักงานแต่ละคน ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร เพื่อที่จะช่วยแก้ไขอาจทำได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถาม

นอกเหนือจาก ๓ วิธีที่กล่าวมานี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจแบ่งออกตามความจำเป็นของพนักงาน ๒ ประเภท คือ

๑. การหาความจำเป็นของพนักงานใหม่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแบบนี้สามารถหาได้โดยการวิเคราะห์งานที่พนักงานใหม่ต้องเข้ามาทำงาน โดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับงานนั้นๆ เพื่อกำหนดทักษะเฉพาะที่จะใช้กับงานโดยทั่วไป โดยจะหาข้อมูลได้จากการพิจารณาคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้น (Job specification) วิธีการหาความจำเป็นแบบนี้เรียกว่า Task analysis

๒. การหาความจำเป็นของพนักงานประจำในปัจจุบัน ซึ่งเรียกว่า Performance analysis โดยดูจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าพนักงานแต่ละคน มีปัญหาที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง และกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถ้าเราไม่กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน การพัฒนาบุคคลก็จะไม่ประสบความสำเร็จ การประเมินผลการฝึกอบรมก็ทำได้ยากเนื่องจากเราไม่ทราบเป้าหมายที่ชัดเจน

๓. การเลือกสรรวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา ในการที่จะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง จำเป็นที่จะต้องดูความเหมาะสมต่างๆ ด้วย วิธีการแบบหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับพนักงาน แต่ไม่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร หรือบางวิธีอาจจะใช้ได้ทั้งสองระดับก็เป็นได้

แต่ในการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงนั้น จำเป็นต้องให้นักวิชาชีพเข้ามาดำเนินการอบรม อาจเป็นสถาบันการศึกษาหรือสถาบันต่างๆ ที่สอนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญอยู่แล้ว จึงจำเป็นที่จะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญกว่าทำการฝึกสอนเพื่อนให้สามารถปรับตัวได้ทันกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๔. การเลือกอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา สื่อหรืออุปกรณ์นั้นมีส่วนช่วยในการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างมาก ทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การเลือกอุปกรณ์ในการอบรมจะช่วยให้การอบรมง่ายขึ้น อาจจะเป็นวีดิโอภาพยนตร์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเนื้อหาและพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ

๕. การฝึกอบรมต่างๆ อาจจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าผู้ที่เข้าร่วมการอบรมไม่มีความมั่นใจว่าการอบรมนั้นๆ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้ ดังนั้น ผู้ฝึกอบรมจะต้องสร้างความเชื่อมั่นนี้ให้กับผู้เข้ารับการอบรมก่อน ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบางครั้งมีปัญหามากมาย ทั้งนี้เนื่องจากผู้ทำการฝึกอบรมได้แสดงออกในเชิงที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้สึกลัวว่ามีความสลับซับซ้อนหรือยาก ดังนั้นในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง วิทยากรจึงเป็นหัวใจสำคัญ

ในการอบรมหลักสูตรที่เริ่มใช้ใหม่ๆ วิทยากรจะต้องมีความเชี่ยวชาญที่จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพทั่วไป มิฉะนั้นการอบรมอาจจะได้รับการต่อต้านและไม่ประสบความสำเร็จ

ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การเลือกเวลาที่เหมาะสมระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการอบรมซึ่งอาจมีระยะเวลาที่ไม่สอดคล้องกันก็เป็นได้

ในการอบรมทุกครั้งจำเป็นต้องมีการจดบันทึกพฤติกรรมหรือขีดความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อจะได้ทราบว่า บุคคลเหล่านั้นมีความก้าวหน้าไปอย่างไรบ้าง ในการฝึกอบรมบางครั้งอาจต้องใช้วิทยากรจากแหล่งต่างๆ ที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องนั้นๆ เข้ามาช่วยด้วย

ในปัจจุบันได้มีการฝึกอบรมสมัยใหม่ขึ้น คือการฝึกอบรมแบบทางไกล โดยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องมารวมกลุ่มกันที่ใดที่หนึ่ง แต่สามารถฝึกอบรมได้ตามที่ทำงานและสถานที่ที่ต้องการได้

๖. การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ทราบว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นมานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่โดยทั่วๆ ไปจะประกอบมีดังนี้

- ๑) เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่อบรม
- ๒) วิทยากร
- ๓) ระยะเวลา สถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้
- ๔) การจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะส่งผลในทางบวกก็ต่อเมื่อผลผลิตขององค์การสูงขึ้น จึงควรมีการวัดและประเมินผลการอบรมว่าเป็นอย่างไร โดยทั่วไปรูปแบบของการประเมินผลจะมีอยู่ ๔ ระดับคือ

๑. Reaction คือการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อต้านเนื้อหา วิทยากร เอกสาร อุปกรณ์

๒. Learning เป็นการวัดว่าผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้อะไรบ้างจากหลักสูตร โดยดูจากเป้าหมายของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

๓. Behavior เป็นการพิจารณาว่าผู้เข้ารับการอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากที่ได้รับการอบรมหรือไม่ อย่างไร

๔. Results เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบโดยรวมของการฝึกอบรมที่มีต่อการ

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ สมรรถนะของคนในสังคมใดสังคมหนึ่ง ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหา และปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ซึ่งต้องเข้าใจว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างไรต่อหน่วยงาน เป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และให้มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อหน่วยงาน ในหน่วยงานปัจจุบันเล็งเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรของตนเองมีความสำคัญและจำเป็น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการป้องกันปัญหา ซึ่งจะเกิดในอนาคต และแก้ปัญหาบางประการในการปฏิบัติงานของการปฏิบัติหน้าที่ เท่ากับเพิ่มพูนความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อลดความสับสนเปลี่ยนแปลง ป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความสามัคคี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อจะนำไปปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

จากความหมายของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๔ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๔ สรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๓๘, หน้า ๑๗๒-๑๗๓).	๑. ความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร ๒. ความต้องการของบุคคล ๓. การฝึกอบรมพัฒนา ๔. การกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการ ๕. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, (๒๕๔๘, หน้า ๑๓๕-๑๔๐).	๑. ปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ๒. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ๓. การพัฒนาบุคลากร
นิสตากร เวชยานนท์, (๒๕๕๐, หน้า ๑๒๖).	๑. การสำรวจสิ่งที่ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒. กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓. การเลือกสรรวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา

ตารางที่ ๒.๔ สรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	๔. การเลือกอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา
	๕. การฝึกอบรมผู้ที่เข้าร่วมการอบรม
	๖. การประเมินผลการฝึกอบรม

๒.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีศึกษาในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจ ที่ศึกษาวิธีการบริหารงานองค์กรและบุคคลทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีมีอยู่หลากหลาย นักวิชาการจึงได้ให้ข้อคิดแนวทางไว้เพื่อเป็นวิชาการประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๒.๑ ทฤษฎีพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นที่จะต้องบูรณาการเข้ากับทฤษฎีหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ๓ ทฤษฎีหลักที่จะอธิบายเป็นลำดับต่อไป รวมทั้งการสร้าง ความเข้าใจและสร้างความสำเร็จให้กับบทบาทและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ทฤษฎีระบบ (Systems theory) และทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ทั้ง ๓ ทฤษฎีหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนเป็น ๓ ขาของม้านั่งที่ต้องตั้งอยู่บนจริยธรรม (Ethics) ซึ่งในแต่ละขาเป็นองค์ประกอบของทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อเป็นฐานให้กับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้^{๒๖}

๒.๒.๒ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital theory)^{๒๗}

องค์กรสามารถที่จะสร้างความแตกต่างได้ โดยผ่านการพัฒนาสร้างคุณค่าให้กับทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา การฝึกอบรม และสาธารณสุข ซึ่งจะต้องมีการประเมินความคุ้มค่ากับการลงทุนที่เกิดขึ้นกับการศึกษา การฝึกอบรม และสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและสามารถใช้ประโยชน์ได้จริงกับทรัพยากรมนุษย์ที่ได้พัฒนาและอบรมแล้ว ซึ่ง

^{๒๖} Swanson, R. A., *Assessing the Financial Benefits of Human Resource Development*, (Cambridge, Mass: Pursues, 2001), p. 47.

^{๒๗} Becker, G. S., *Human capital : A theoretical and Empirical nalysis, With Special Reference to Education*, (3 rd, Chicago: University of Chicago Press, 1993), p. 33.

ผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีทุนมนุษย์ ดังภาพแสดงความสัมพันธ์ต่อไปนี้

ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI: Return on Investment) ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษ การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ

๒.๒.๓ ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างทุนมนุษย์

แนวความคิดนักทฤษฎีการเรียนรู้มองที่ข้อเท็จจริง (Facts) และรวบรวมตั้งเป็นหลักการ (Principles) และเป็นที่ยอมรับความถูกต้องของทฤษฎีนั้นๆ แบ่งเป็นกลุ่มทฤษฎี S – R (Stimulus–Response Theories) คือ แสดงปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้เรียนซึ่งเชื่อมโยงต่อสิ่งเร้าเฉพาะอย่าง ตลอดการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนรู้เองเป็นการเรียนรู้เรื่องการปะติดปะต่อเข้าด้วยกันกับการเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งถือเป็นความสำคัญของการเรียนรู้

๑. กลุ่มทฤษฎีสถาน (Field Theories) คือ เน้นการเปลี่ยนแปลงในเหตุการณ์และสถานการณ์ทั่วไปกับความเข้าใจสำเนียง (Perception) ของผู้เรียนและรวมถึงการเรียนรู้ถึงความคิดต่างๆ ที่เรียกว่า “พิชาน” (Cognition) และการเรียนรู้สัญญาณทั่วไป (Sign)

๒. ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Contiguity Theory) ของ Guthrie คือ เป็นทฤษฎี Conditioning ที่ถือว่า Conditioned Response หมายถึง ความต่อเนื่องระหว่างสิ่งเร้าใดที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ซึ่งถือว่าเกิดการเรียนรู้ขึ้นแล้วและสถานการณ์อื่นที่คล้ายกัน ผู้เรียนจะนึกถึงปฏิกิริยาโต้ตอบที่เหมาะสมได้ทันที ซึ่งเป็นหลักการแทนที่ (Principle of Substitution)

๓. แนวคิดทางพุทธิปัญญา (Cognitive Science) จัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ ได้ให้ความสนใจเรื่องกระบวนการคิดของสมอง ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ และการจดจำ ไม่นับเรื่องสิ่งเร้าเงื่อนไข ตัวเสริมแรง แต่จะเน้นเรื่องแรงจูงใจ และกระบวนการทางสมองที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้และรับรู้สิ่งต่างๆ^{๒๘}

๒.๒.๔ ทฤษฎีความเป็นธรรมสำหรับผู้มีหน้าที่ในการจัดการทุนมนุษย์

ความเป็นธรรมตามแนวคิดของทฤษฎีความเป็นธรรมมี ๒ ลักษณะ ลักษณะแรก หมายถึงความเป็นธรรมในการจัดสรรรางวัลในหมู่พนักงาน (distributive justice) และความเป็นธรรมของนโยบายและวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาจัดสรรรางวัลกับพนักงาน (procedural justice) แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีความเป็นธรรม ได้แก่ “การแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange)”

^{๒๘} มัลลิกา คณานุรักษ์, รศ., จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๖๔-๖๕.

กับ “การเปรียบเทียบทางสังคม (social comparison)” กล่าวคือพนักงานแต่ละคนต่างก็อยู่ในกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมกับองค์กร โดยพนักงานนำความรู้ ทักษะประสบการณ์และความทุ่มเท ฯลฯ เป็นปัจจัยนำเข้า (input) ให้กับองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลลัพธ์หรือรางวัล (outcomes) ซึ่งองค์กรจัดให้กับพนักงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของเงินเดือน สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ งานที่มีความท้าทาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ดังนั้น ทฤษฎีความเป็นธรรม จึงช่วยให้ผู้บริหารตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า พนักงานให้ความสนใจกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อตรวจสอบว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กรหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

นอกจากนี้ทฤษฎีความเป็นธรรมยังทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังและพยายามสร้างปัจจัยแวดล้อมของการทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่ขององค์กรเกิดความรู้สึกว่า พวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมความคงเส้นคงวา (culture of consistency) ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ/กลยุทธ์ กฎระเบียบและระบบการให้รางวัลให้มีความคงเส้นคงวาไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นๆลงๆตามอำเภอใจ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกหรือการรับรู้ ว่า ทุกคนได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยกลยุทธ์ มาตรการและกฎเกณฑ์แบบเดียวกัน โดยไม่มีใครได้เปรียบหรือเสียเปรียบ เช่น อัตราจ้างเริ่มต้นสำหรับตำแหน่งงานประเภทเดียวกัน คุณสมบัติของผู้มาดำรงตำแหน่งใกล้เคียงกัน ต้องเริ่มต้นในอัตราจ้างเดียวกัน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับโอกาสการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกันหรือมีโอกาสได้รับการคัดเลือกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งหน้าที่การทำงานเท่าเทียมกันสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ผู้บริหารองค์กรต้องกำหนดนโยบาย สร้างกฎเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดสรรหรือกระจายรางวัลหรือผลลัพธ์จากการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม (procedural justice) นอกจากนี้ ยังต้องสื่อสารนโยบายและกฎเกณฑ์ ดังกล่าวให้พนักงานได้รับรู้และรับทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งดำเนินการตามนโยบายและกฎเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ด้วยความโปร่งใส จึงจะสามารถสร้างการรับรู้ของพนักงานได้ว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความเสมอภาคและมีความเป็นธรรมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่^{๒๙}

๒.๒.๕ ทฤษฎีมุ่งสู่อนาคต

ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการมุ่งสู่อนาคตกับแนวความคิด (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ในองค์กรนั้นพบว่านักพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องวางแผนและออกแบบโปรแกรมหรือกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมและสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้ มิใช่มองแค่สภาพแวดล้อมในปัจจุบันเท่านั้น นักพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์โดยการมองไปข้างหน้า

^{๒๙} มัลลิกา คณานุรักษ์, รศ., จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, หน้า ๖๗-๗๔.

ทฤษฎีการมุ่งสู่นาคตจึงมุ่งเน้นไปที่การวางแผนเพื่ออนาคตข้างหน้า เนื่องจากอนาคตเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดเดาได้อยู่บนเงื่อนไขของความไม่แน่นอน ซึ่งองค์กรสามารถเผชิญกับสถานการณ์ของความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในอนาคตได้เสมอ ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตข้างหน้า สิ่งที่ต้องพิจารณาจะต้องตระหนักเสมอก็คือ จะทำอย่างไรให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันที่อาจจะทวีความรุนแรงขึ้นต่อไปในอนาคตได้

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้ม หรือความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยเช่นกัน กลยุทธ์จึงเป็นเสมือนแนวทาง แผนงาน และทิศทางเพื่อให้การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะแก้ปัญหที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้แล้วการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไปในอนาคตได้ด้วยเช่นกัน^{๓๐}

๒.๒.๖ คุณสมบัติที่สำคัญของบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนามนุษย์^{๓๑}

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

๒.๒.๗ ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Evans & House^{๓๒}

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

^{๓๐} อารณ ภูวพิทยพันธุ์, ดร., กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๕.

^{๓๑} Alfred Tack, *How to Succeed as As ales Manager*, (Cedar Books: 1983), pp. 66-68.

^{๓๒} Martin G. Evens, "The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship", *Organization Behavior and Human Performance*, (May, 1970), pp. 277-298. And Robert J. House and Terence R. Mitchell, "Path-Goal Theory of Leadership", *Journal of Contemporary Business*, (Autumn, 1974), pp. 81-98.

๑. ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ถึงสิ่งที่ตัวเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางและชี้แนะ และมีการกำหนดตารางการทำงาน

๒. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ความเป็นมิตรมีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

๓. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๔. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้ รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปโดยมีปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ ๒ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้คือ

๑. ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การรับรู้ในเรื่องความสามารถของตนเองและการควบคุมสถานการณ์ด้วยตัวเอง หากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะตัวเองไร้ความสามารถ เขาจะต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากเขารับรู้ว่าจะตัวเองมีความสามารถสูง เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะเลย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงเขาจะต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

๒. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ โครงสร้างของงาน หากโครงสร้างของงานแน่นอนจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากโครงสร้างของงานไม่แน่นอน จะต้องการผู้นำแบบชี้แนะ ส่วนระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการนั้น หากมีลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูงขึ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับผู้นำแบบชี้แนะน้อยลง และหากกลุ่มงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนและพอใจซึ่งกันและกัน เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

๒.๒.๔ ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow^{๓๓}

Abranam H. Maslow ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย Maslow จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ขั้น คือ

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

^{๓๓} Abranam H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", (Psychological 50 Review, 1943), pp. 370-396.

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

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากที่ต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคมซึ่ง ได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

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

๕. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายให้ละเอียด ดังแผนภาพต่อไปนี้

๒.๒.๙ ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler^{๓๔}

Porter & Lawler เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมีคามพึงพอใจในงาน

๒.๒.๑๐ ทฤษฎีมนุษยนิยม

แนวความคิดของนักจิตวิทยา ที่มีหลักคิดที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีคุณค่าคุณงามความดี ศักดิ์ศรีและศักยภาพที่สามารถพัฒนาฝึกอบรมตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายของตน และก่อให้เกิดสัมพันธไมตรีได้ด้วยการกระทำและการใช้ปฏิสันถารแห่งความเป็นมนุษย์อย่างสมดุล ซึ่งในพจนานุกรมศัพท์ปรัชญาได้ให้นิยามว่า คือ ทศนะที่ถือว่า มนุษย์เป็นสิ่งหนึ่งในธรรมชาติ มีศักดิ์ศรี มีค่า และมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองโดยอาศัยเหตุผล และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ไม่ต้องอาศัยอำนาจเหนือธรรมชาติ แต่

^{๓๔} Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood, Ill. Dorsey Press, 1968), p. 87.

มนุษย์นิยมตามทัศนะของกลุ่มศาสนาบางกลุ่มถือว่า มนุษย์จะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้ก็แต่โดยอาศัยหลักคำสอนทางศาสนา^{๓๕}

๒.๒.๑๑ ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๓๖}

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่างๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์

ประเภทของตัวเสริมแรง

ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือ ทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ

๑. ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช้เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

๒. ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์ จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่นๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น

๒.๒.๑๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y^{๓๗}

Douglas McGregor ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้คือ

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
๒. มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับให้ทำงานด้วยความขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

^{๓๕} ราชบัณฑิตยสถาน , พจนานุกรมศัพท์ปรัชญาอังกฤษ /ไทย (ฉบับราชบัณฑิตยสถาน), (กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๔๐), หน้า ๔๔.

^{๓๖} พรชัย ลิขิตจรรยาโรจน์ ผศ.ดร., พฤติกรรมองค์กร, (Organizational Behavior), (สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

^{๓๗} Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*, (New York : McGraw – Hill, 1960), pp. 33-57.

๓. โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑. การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

๒. ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเอง ให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

๓. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔. ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕. ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖. ภายใต้เงื่อนไข ของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

๒.๒.๑๓ กระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์สามารถเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การได้ ๔ วิธี คือ

๑. การเล่าเรื่อง (Stories) ได้แก่ เรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยเรื่องราวของการก่อตั้งองค์การ การฝ่าฝืนกฎระเบียบ การกล่าวถึงความสำเร็จครั้งยิ่งใหญ่ กำลังงานลดลง การจัดแบ่งทรัพยากรมนุษย์ใหม่ ความผิดพลาดในอดีต และการเลียนแบบองค์การ

๒. พิธีการ (Rituals) จะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อแสดงออกถึงค่านิยมหลักขององค์การ เป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เช่น ให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ดีเด่น

๓. สัญลักษณ์ทางวัตถุ (Material Symbols) เช่น ขนาดและการออกแบบสำนักงาน แต่งกาย

๔. ภาษา (Language) องค์การส่วนมากจะมีหน่วยงานย่อยในองค์การที่ใช้ภาษาที่ทำให้การเรียนรู้ภาษานี้จะทำให้สมาชิกยอมรับวัฒนธรรมและปฏิบัติตาม เพื่อรักษาวัฒนธรรมไว้ องค์การต่างๆ ซึ่งจะทำให้สมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมในกลุ่มหรือวัฒนธรรมในองค์การ^{๓๘}

ซึ่งจากอดีตทฤษฎีการเรียนรู้จะไม่ได้แยกแยะให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าเด็กกับ ผู้ใหญ่เรียนรู้แตกต่างกัน ครั้นต่อมาเมื่อการศึกษาผู้ใหญ่เริ่มพัฒนาและแพร่หลายขึ้น ผู้สอนและ วิทยาการที่สอนผู้ใหญ่เริ่มตระหนักว่าการนำเอาทฤษฎีการเรียนรู้การสอนเด็กมาประยุกต์ใช้กับผู้ใหญ่จะไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงได้มีการให้ความสนใจในการศึกษาค้นคว้าการเรียนรู้ การสอนของผู้ใหญ่มากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญในการศึกษาของผู้ใหญ่ (The Meaning of Adult Education) ซึ่งพอสรุปแนวความคิดได้ ดังนี้

๑. ผู้ใหญ่อยากจะเรียนเมื่อเขามีความต้องการและความสนใจที่จะเรียน และการเรียนรู้ นั้นจะช่วยให้เขาพึงพอใจ ดังนั้นความต้องการและความสนใจที่จะเรียนของผู้ใหญ่ จึงน่าจะเป็นจุดเริ่มต้นที่เหมาะสมสำหรับการพิจารณาจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

๒. ความสนใจหรือแนวโน้มการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น จะมุ่งไปโดยถือเอาชีวิตประจำวัน เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ดังนั้นการทำการกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จึงอยู่ที่สถานการณ์ในชีวิตประจำวันของเขามากกว่าเนื้อหาวิชาที่จัดขึ้น

๓. ถือว่าประสบการณ์ชีวิตผู้ใหญ่ นับเป็นทรัพยากรที่มีค่ามาก ที่สุดสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการเรียนรู้ที่จำเป็นเบื้องต้นก็คือ วิธีการวิเคราะห์และ ค้นหาความจริงจากประสบการณ์

๔. ผู้ใหญ่มีความต้องการอย่างมากที่จะชี้นำตนเอง มากกว่าที่จะให้ใคร ชี้นำหรือควบคุมเขา ดังนั้นบทบาทของผู้สอนก็คือ เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการค้นหา ความจริงมากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใหญ่

๕. ข้อเท็จจริงสำหรับผู้ใหญ่คือ ผู้ใหญ่ยิ่งมีอายุมากขึ้นเพียงใดก็ยังมี ความแตกต่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เหตุนี้การจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่จึง จำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างกันในเรื่องการสอนหรือแบบของการเรียนการสอนระยะเวลา สถานที่และอัตราความเร็วหรือช้าในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่แตกต่างกันเหล่านั้นด้วย^{๓๙}

^{๓๘} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๖๘.

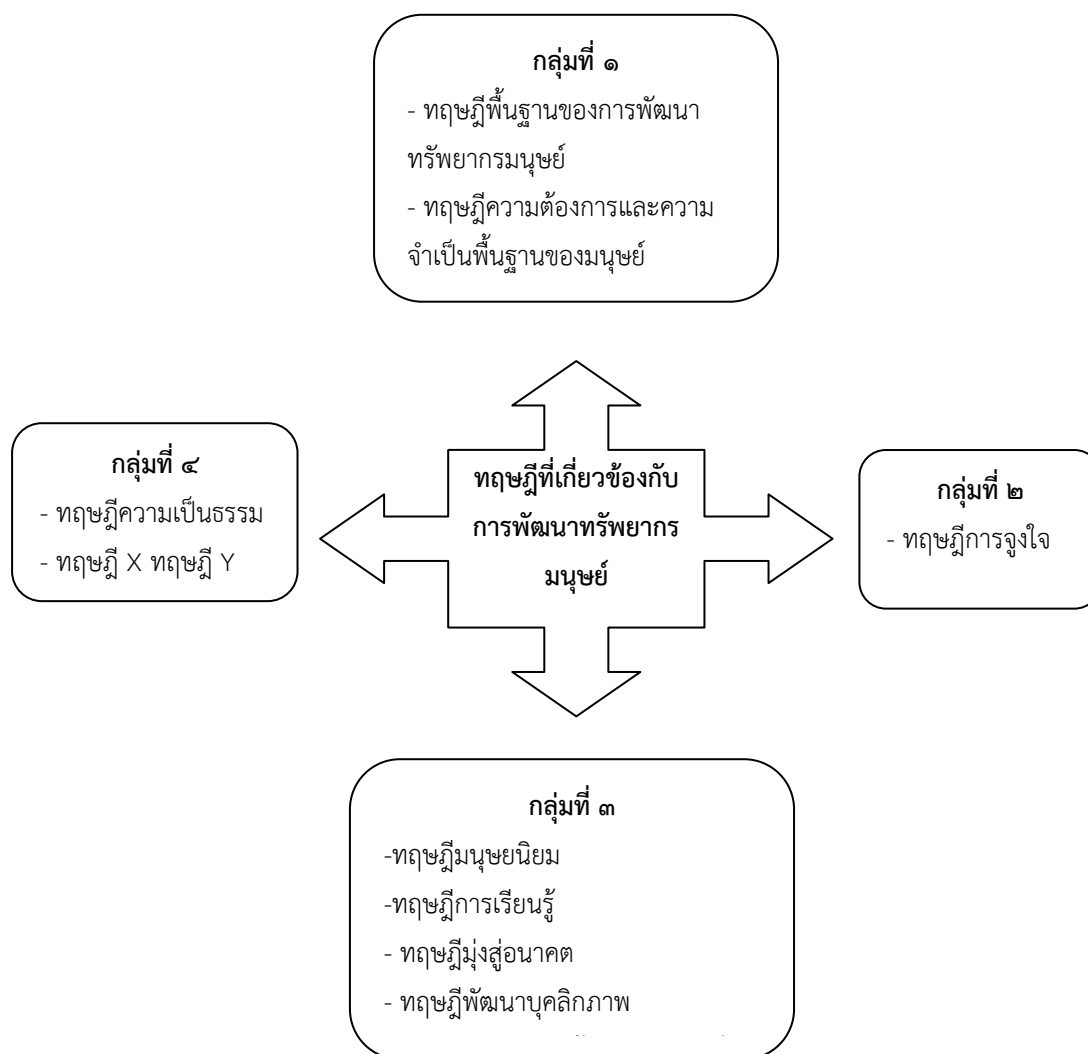
^{๓๙} บุญเลิศ ไพรินทร์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, อ้างถึงใน ลินดีแมน (Lindeman, E.), 1945, The sociology of adult education, **Education Sociology**, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑.

โดยได้นำเสนอคำอธิบายข้อเปรียบเทียบทางปรัชญาที่เป็นพื้นฐานทางทฤษฎีและการปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประการ สำคัญคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้แก้ไขปัญหาขององค์กร สามารถใช้เป็นเครื่องมือใน การเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือเป็นผู้ออกแบบองค์กร รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างอำนาจหรือความหมาย แก่องค์กรและยังเป็นผู้พัฒนาทุนมนุษย์^{๔๐} ทั้งยังมองไปถึงอนาคตว่านักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องวางแผนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้รองรับสภาพแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามอนาคตเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน ดังนั้นการเตรียมความพร้อมให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาจะเป็นทางออกที่ดีสำหรับองค์กร ทั้งนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องคาดการณ์และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น^{๔๑}

จากการศึกษาวิเคราะห์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างลงตัว เป็นทฤษฎีที่เป็นดังศิลปะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจากทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถแยกกลุ่มออกได้เป็น ๔ กลุ่มดังแผนภาพที่ ๒.๑

^{๔๐} จำเนียร จวงตระกูล, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เล่ม ๑, (กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, ๒๕๔๘ ก), หน้า ๑๔๔.

^{๔๑} อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ ตอนที่ ๖ ในโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา <Available: <http://konayutthaya.com/apm/files/hrd6.pdf>>., เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.



แผนภาพที่ ๒.๑ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากแผนภาพแสดงให้เห็นว่า กลุ่มทฤษฎีทั้ง ๔ ที่ได้นำเสนอมาแล้วนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างลงตัว เริ่มจาก **ทฤษฎีกลุ่มที่ ๑** ซึ่งประกอบไปด้วย ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่าย HR ที่ต้องทำความเข้าใจเป็นอย่างดี กล่าวคือ การบริหารจัดการกับคนก็จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องเข้าใจถึงสภาพความเป็นจริงของมนุษย์ ว่ามนุษย์มีความต้องการและความคาดหวังอย่างไรในการทำงานรวมถึงผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร **ทฤษฎีกลุ่มที่ ๒** ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีใจใจ เป็นกลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์กรซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายสรรหาคัดเลือกกว่าจะมียุทธวิธีอย่างไรที่จะสรรหาคัดเลือกและโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กร **ทฤษฎีกลุ่มที่ ๓** ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีมนุษยนิยม ทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีมุ่งสู่อนาคต ทฤษฎี

พัฒนาบุคลิกภาพ และกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรม เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยต้องเชื่อมั่นว่าบุคลากรภายในองค์กรนั้นสามารถพัฒนาได้อย่างไม่มีขีดสุด ซึ่งเป็นการพัฒนาในหลายๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น การศึกษา บุคลิกภาพ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน ระหว่างพนักงานภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างบุคลากรในองค์กรให้กลายเป็น “ทุนมนุษย์” และ **ทฤษฎีกลุ่มที่ ๔** ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีความเป็นธรรม และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นหน้าที่หลักของชนชั้นหัวหน้า เพราะเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเพื่อที่จะปกครองดูแล หรือควบคุมบุคลากรภายในองค์กร ที่ตนรับผิดชอบอยู่ได้โดยปราศจากปัญหา กล่าวคือชนชั้นหัวหน้าหรือที่เรียกว่าฝ่าย HR จำต้องรู้จักใช้อำนาจที่มีอยู่ในทางที่ถูกที่ควรโดยชอบธรรม ทั้งนี้รวมถึงความสุจริตบริสุทธิ์ขาวสะอาดในหน้าที่ ซึ่งที่กล่าวมานั้นถือเป็นหัวใจหลักของผู้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการคน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่ได้กล่าวมาในสังคมยุคปัจจุบันถึงเวลาแล้วที่มนุษย์จะได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นในด้านร่างกาย หรือในด้านของสติปัญญา ควรจะได้รับการดูแลและเอาใจใส่เพราะมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรของชาติ ที่จะต้องเป็นแบบอย่างให้แก่กันและกัน ผู้ใหญ่ก็ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กก็ต้องเชื่อฟังผู้ใหญ่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจึงเปิดโอกาสทางการศึกษา ให้มนุษย์ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

จากความหมายของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๕ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๕ สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Swanson, (2001, p. 47).	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องบูรณาการเข้ากับทฤษฎี ๒. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ๓. ทฤษฎีระบบ ๔. ทฤษฎีจิตวิทยา
Becker, (1993, p. 33).	๑. ทฤษฎีทุนมนุษย์ ๒. การพัฒนาสร้างคุณค่าให้กับทรัพยากรมนุษย์
มัลลิกา คณานุรักษ์, (๒๕๔๗, หน้า ๖๔ - ๖๕).	๑. ทฤษฎีสานาม (Field Theories) ๒. ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Contiguity Theory)

ตารางที่ ๒.๕ สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	๓. แนวคิดทางพุทธิปัญญา (Cognitive Science)
อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, (๒๕๕๑, หน้า ๑๑๕).	๑. การประยุกต์ใช้ทฤษฎีแนวความคิด (การจัดการทุนมนุษย์) ๒. วิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้ม ๓. การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร
Martin G. Evans & Robert J. House, (1974, pp. 81-98).	๑. ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย ๒. การรับรู้ถึงความสามารถของตัวเอง ๓. การสร้างแรงจูงใจ
Maslow, (1943, pp. 370-396).	๑. ความต้องการทางกายภาพ ๒. ความต้องการในความปลอดภัย ๓. ความต้องการในทางสังคม ๔. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ๕. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ
Porter & Lawler, (1968, p. 87).	๑. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ๒. รางวัลภายใน (ผลลัพธ์) ๓. รางวัลภายนอก (ผลลัพธ์)
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๐, หน้า ๔๔).	๑. มนุษย์เป็นสิ่งหนึ่งในธรรมชาติ ๒. มนุษย์จะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์โดยอาศัยหลักคำสอนทางศาสนา
พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์, (๒๕๔๕, หน้า ๔๑).	๑. ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) ๒. ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces)
Douglas McGregor, (1960, pp. 33-57).	๑. ทฤษฎี X มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน ๒. ทฤษฎี Y การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน
พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), (๒๕๕๑, หน้า ๖๘).	๑. การเล่าเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ๒. พิธีกรรมการจัดกิจกรรมต่างๆ

ตารางที่ ๒.๕ สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	๓. สัญลักษณ์ทางวัตถุ ๔. ภาษาองค์กร
Lindeman,E., และ บุญเลิศ ไพรินทร์, (๒๕๔๘, หน้า ๒๑).	๑. ทฤษฎีการเรียนรู้ ๒. ทฤษฎีการเรียนการสอนเด็กมาประยุกต์ใช้ กับผู้ใหญ่ ๓. ความสำคัญในการศึกษาของผู้ใหญ่
จำเนียร จวงตระกูล, (๒๕๔๘, หน้า ๑๔๔).	๑. ปัญหาขององค์กร ๒. การเปลี่ยนแปลงองค์กร ๓. ผู้พัฒนาทุนมนุษย์
อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘), <Available: http://konayutthaya.com/apm/files/hrd6. pdf >.	๑. สภาพแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนแปลง ๒. มนุษย์ต้องคาดการณ์และวิเคราะห์ความ เป็นไปได้

๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์

จากการศึกษาตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ปรากฏว่ามีผู้ได้ทำการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ไว้หลายท่าน การปกครองคณะสงฆ์จะยึดถือพระธรรมวินัยเป็นธรรมนูญการปกครองโดยใช้อำนาจรัฐ และจารีตเป็นหลักอุดหนุนการปกครองคณะสงฆ์ หากมีความไม่เรียบร้อยเกิดขึ้นในคณะสงฆ์ต้องอาศัยอำนาจรัฐมาช่วยจัดการแก้ไขความไม่เรียบร้อย ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงถวายอำนาจรัฐช่วยคณะสงฆ์จัดระบบการปกครอง ทรงตราพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ มาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ และได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ จัดระบบการปกครองใหม่ ให้มีรูปแบบคล้ายกับการปกครองแบบราชอาณาจักรมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงยกเลิกพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ เพื่อจัดการปกครองคณะสงฆ์ในรูปแบบใหม่ จึงได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และถัดมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ใช้เป็นรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ และเป็นหลักจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน^{๔๒}

การปกครองคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ระบุตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายกเป็นประมุขสงฆ์ไทยและสงฆ์อื่น ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ทางมหาเถรสมาคมตามอำนาจกฎหมาย และพระธรรมวินัยและทรงตราพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย พระธรรมวินัย และกฎหมายมหาเถรสมาคม และสมเด็จพระสังฆราชทรงอยู่ในฐานะที่ผู้ใดจะหมิ่นประมาท ดูหมิ่นหรือแสดงความอาฆาตมาดร้ายมิได้ โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองสูงสุด คณะสงฆ์และสามเณรต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม

ด้วยเหตุผลดังกล่าวคณะรัฐมนตรีจึงได้ลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการร่างพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับใหม่ขึ้นใน พ.ศ. ๒๕๐๓ เมื่อคณะกรรมการทำงานสำเร็จ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะรัฐสภา เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ “โดยที่การจัดดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ มิใช่เป็นกิจการอันแบ่งแยกอำนาจดำเนินการด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการถ่วงดุลอำนาจเช่นที่เป็นอยู่ตามกฎหมายในปัจจุบันและโดยระบบเช่นว่านั้นเป็นผลบั่นทอนประสิทธิภาพแห่งการดำเนินการจึงสมควรแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ ให้สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายกทรงบัญชาการคณะสงฆ์ทางมหาเถรสมาคมตามอำนาจกฎหมายและพระธรรมวินัยทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา”

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีประวัติศาสตร์มายาวนานมีสถาบันที่อยู่คู่บ้านคู่เมืองของคนไทยประกอบด้วย ๓ สถาบันคือ สถาบันชาติ สถาบันศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยเฉพาะสถาบันศาสนา ชาวไทยโดยส่วนมากได้นับถือพระพุทธศาสนามาเป็นเวลายาวนาน พระพุทธศาสนาจึงได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตของคนไทยมาทุกยุคทุกสมัย พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญด้านเผยแผ่ความรู้ ธรรมะ ให้แก่ประชาชนได้รับทราบได้เข้าใจและนำไปปฏิบัติ การบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งและดำรงอยู่ อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนากับสังคมไทย คณะสงฆ์ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในพุทธบริษัท ๔ ที่มี ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำหน้าที่เผยแผ่ และถ่ายทอดคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่พระองค์ได้ทรงบัญญัติไว้เพื่อให้พุทธบริษัทได้นำเอาพระธรรมคำสั่งสอนไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและสังคม การที่พระสงฆ์มีบทบาทหลัก ในการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนถือเป็นหน้าที่หลักที่พระสงฆ์ที่ต้องทำให้เกิดให้มีขึ้น พระสงฆ์ จะต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัยเพื่อสร้างภาพลักษณ์แห่งความศรัทธา เลื่อมใสให้แก่

^{๔๒} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ), เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่องการปกครองคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑.

พุทธศาสนิกชนและเป็นแรงจูงใจให้พุทธศาสนิกชนหันมาเข้าวัดรักษาศีลปฏิบัติธรรม เพื่อที่จะเพิ่มพูน ศักยภาพในชีวิตและพัฒนาจิตใจให้พร้อมใสสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมยุคปัจจุบันอย่างมีความสุข การบริหารจัดการคณะสงฆ์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งและการ ดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์ถือเป็นตัวแทนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระบรมศาสดาของพุทธศาสนิกชน ซึ่งทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจเผยแผ่สืบสาน และถ่ายทอดพระ ธรรมคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า จะเห็นได้ว่าบทบาทของ คณะสงฆ์ในครั้งพุทธกาล นั้นพระพุทธองค์ทรงเน้นให้คณะสงฆ์มีหน้าที่ต่อชาวบ้านในด้านการสงเคราะห์ทางธรรม เป็นที่พึ่งทาง ใจของชาวบ้านเป็นกัลยาณมิตรของชาวบ้านหน้าที่ดังกล่าวนี้ จัดได้ว่าเป็นหน้าที่ในด้านการอบรมสั่ง สอนโดยตรง^{๔๓}

ลักษณะของการปกครองคณะสงฆ์สมัยพุทธกาลมีความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นตรงต่อรัฐ เป็น การปกครองภายในพุทธศาสนจักรเอง รัฐไม่เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่เข้ามาให้ความช่วยเหลืออุปถัมภ์ส่วน ทางศาสนาก็ไม่เข้าไปเกี่ยวกับกิจการบ้านเมือง ไม่แสดงธรรมขัดแย้งกับการเมือง ไม่ปฏิบัติให้ผิด พระราชกำหนดกฎหมายของบ้านเมือง เช่น ไม่บวชข้าราชการ ซึ่งยังมิได้รับอนุญาตจากทางราชการ เป็นต้น

อำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์

การปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน การจัดโครงสร้างการบริหารและการปกครอง คณะสงฆ์ไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กำหนดโดยกฎหมายมหาชน ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๓๕) โดยรัฐบาลของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ซึ่งมีความเห็นว่าการแยกอำนาจบัญชาการคณะสงฆ์ ออกเป็น ๓ ฝ่าย คือ สังฆสภา คณะสังฆมนตรี และคณะวินัยธร ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๔๔ นั้น เป็นระบบที่มีผลบั่นทอนประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการคณะสงฆ์ ด้วยเหตุผลดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจึงได้ลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการยกย่องพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับใหม่ขึ้นใน พ.ศ. ๒๕๐๓ เมื่อคณะกรรมการทำงานสำเร็จจึงได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นปีที่ ๔๗

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ มีดังต่อไปนี้

๑ ยกเลิกพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔

๒ อำนาจสูงสุดในการบังคับบัญชาคณะสงฆ์เป็นของสมเด็จพระสังฆราช โดยมหาเถร สมาคม ผู้ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ใน ๒ ตำแหน่ง คือ ๑) โดยตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายก หรือ ประมุขสงฆ์ไทย ทรงบัญชาคณะสงฆ์เองและทรงรับผิดชอบเอง ตามมาตรา ๘ และ ๒) โดยตำแหน่ง

^{๔๓} สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, “ลักษณะ ปกครองสงฆ์โดยสังเขป”, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๑), หน้า ๘๕-๑๐๙.

ประธานกรรมการมหาเถรสมาคม ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ร่วมกับมหาเถรสมาคม ตามมาตรา ๙ และ มาตรา ๑๘

๓. มหาเถรสมาคมประกอบด้วย

๓.๑ สมเด็จพระสังฆราช ประธานโดยตำแหน่ง

๓.๒ สมเด็จพระราชาคณะทุกรูป เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

๓.๓ พระราชาคณะซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งมีจำนวนไม่ต่ำกว่า ๔ รูป และไม่เกิน ๘ รูป เป็นกรรมการอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปี ตามปกติสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้ง กรรมการครบทั้ง ๘ รูป จึงทำให้จำนวนกรรมการมหาเถรสมาคมแต่ละชุดมี ๑๕ รูป

๔. อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม ตามมาตรา ๘ มีดังนี้

๔.๑ อำนาจนิติบัญญัติของมหาเถรสมาคม ในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่สังฆสภามหาเถรสมาคมจึงมีอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ ดังนี้ คือ

- ๑) ตรากฎหมายมหาเถรสมาคม
- ๒) ออกข้อบังคับมหาเถรสมาคม
- ๓) วางระเบียบมหาเถรสมาคม
- ๔) ออกคำสั่งมหาเถรสมาคม

๔.๒ อำนาจบริหารของมหาเถรสมาคม มีดังนี้

- ๑) จัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์
- ๒) จัดแบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค
- ๓) จัดตำแหน่งผู้ปกครองสงฆ์ส่วนภูมิภาค
- ๔) แต่งตั้งและถอดถอนผู้ปกครองสงฆ์

๔.๓ อำนาจตุลาการของมหาเถรสมาคม มีอำนาจตรากฎหมายมหาเถรสมาคมกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้การลงโทษ (นิคคหกรรม) เป็นไปโดยถูกต้อง สะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม มหาเถรสมาคมได้ออกกฎหมายมหาเถรสมาคมแบ่งอำนาจการพิจารณาวินิจฉัยอธิกรณ์ออกเป็น ๓ ชั้น คือ

๑) การพิจารณาชั้นต้น เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัด ที่พระภิกษุผู้ถูกฟ้อง สังกัดอยู่ ถ้าผู้ถูกฟ้องเป็นเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะก็ให้เป็นอำนาจของเจ้าคณะหรือผู้ปกครองคณะสงฆ์ เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

๒) การพิจารณาชั้นอุทธรณ์ เป็นอำนาจของคณะผู้พิจารณาชั้นอุทธรณ์ซึ่ง ประกอบด้วยเจ้าคณะหรือผู้ปกครองเหนือขึ้นไปกว่าเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้พิจารณาในชั้นต้น

๓) การพิจารณาชั้นฎีกา เป็นอำนาจของมหาเถรสมาคม คำสั่งหรือคำวินิจฉัยของมหาเถรสมาคมในการลงโทษไม่ว่ากรณีใดๆ ให้เป็นอันถึงที่สุด ในบางกรณีมหาเถรสมาคมมีอำนาจวินิจฉัยหรือคำสั่งโดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาขั้นต้นและชั้นอุทธรณ์ก็ได้

๕. ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

๕.๑ ภาค เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค

๕.๒ จังหวัด เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด

๕.๓ อำเภอ เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ

๕.๔ ตำบล เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล

๕.๕ วัด เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส^{๔๔}

เขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค

ส่วนการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค กำหนดตำแหน่งพระสังฆาธิการหรือเจ้าคณะภาคมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตภาคของตน ดังนี้

๑. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคมข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

๒. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี

๓. วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นภาค หรือมีอำนาจหน้าที่ในกรณีที่ได้รับมอบหมายอย่างอื่นจากมหาเถรสมาคม

๔. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะจังหวัดให้เป็นไปโดยชอบ

๕. ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย

๖. ตรวจการและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

การปกครองคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

เขตปกครองคณะสงฆ์ชั้นจังหวัดเป็นเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคชั้นที่ ๒ ซึ่งเป็นเขตปกครองพื้นที่จำกัดเฉพาะจังหวัด ซึ่งจังหวัดนั้น หมายถึง กรุงเทพมหานคร และจังหวัดนอจากกรุงเทพมหานคร โดยพื้นที่ทั้งราชอาณาจักรมี ๗๖ จังหวัดรวมกรุงเทพมหานครอยู่ในจำนวนนี้ด้วย

^{๔๔} สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, “ลักษณะปกครองสงฆ์โดยสังเขป”, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๑), หน้า ๘๕-๑๐๙.

ตามความในข้อ ๕ แห่งกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๓๕) ว่าด้วยจำนวนและเขตปกครอง คณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค กำหนดไว้ชัดเจนว่า จำนวนและเขตปกครองจังหวัด ให้อนุโลมตามจำนวนและ เขตบริหารราชการแห่งราชอาณาจักร แต่ในทางปฏิบัติมี ๑๒๖ จังหวัด คือ

คณะมหานิกาย มี ๗๖ จังหวัด ครบตามจำนวนจังหวัดแห่งราชอาณาจักร

คณะธรรมยุต มี ๕๐ จังหวัด บางจังหวัดอนุโลมตามเขตบริหารราชการแห่ง ราชอาณาจักรบางจังหวัดต้องรวมหลายจังหวัดเข้าเป็นหนึ่งจังหวัด การรวมหลายจังหวัดเข้าเป็นหนึ่ง จังหวัดนั้นเป็นไปตามมติมหาเถรสมาคม เจ้าคณะจังหวัด (รวมถึงเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และ เจ้าอาวาส) มีอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัด ในเขตการปกครองของตน ให้เป็นไปตาม พระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ฉบับแก้ไข พ.ศ. ๒๕๓๕ และกฎหมาย เถรสมาคมดังนี้

๑. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถร สมาคมข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช

๒. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไป ด้วยดี

๓. วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่ง หรือคำวินิจฉัย ตามลำดับชั้นสาย ปกครอง (จังหวัด อำเภอ ตำบล เจ้าอาวาส)

๔. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะอำเภอ (ตำบล เจ้าอาวาส) ในจังหวัดเขตปกครองให้ เป็นไปโดยชอบ

๕. ตรวจการและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครอง ตั้งแต่ระดับจังหวัดลงไปจนถึง จังหวัดทางคณะสงฆ์นั้น แม้มิได้กำหนดชัดเจน ก็พอเทียบได้ว่าจะต้องมีวัดในเขตจังหวัดนั้น พวจะเป็นตำบลทางคณะสงฆ์และอำเภอทางคณะสงฆ์ได้ จึงจะกำหนดเป็นจังหวัดได้ หากมีจำนวนวัดต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะเป็นตำบลและอำเภอทางคณะสงฆ์ได้ ก็จัดเป็นจังหวัดทางคณะสงฆ์ไม่ได้เพราะขาด ระบบการบังคับบัญชา

๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัด นั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอน พระธรรมวินัย แก่บรรพชิต และคฤหัสถ์

๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

หน้าที่เจ้าอาวาสดังกล่าวในมาตรา ๓๗ นี้ เป็นหน้าที่โดยภาพรวมลักษณะงานอย่างกว้างๆ มิได้ชี้ชัดถึงวิธีปฏิบัติแต่อย่างใด เพราะวิธีปฏิบัตินั้น ได้กำหนดโดยลักษณะงานเป็น ๔ ลักษณะดังนี้

๑. หน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ได้แก่

๑.๑ การบำรุงรักษาวัดให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ การปรับปรุงตกแต่งการกำหนดแบบแปลนแผนผัง ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ต้องทำด้วยแรงงาน และแรงความคิดอันเป็นส่วนสร้างสรรค์และเสริมสร้างส่วนที่เป็นวัตถุ ให้ปรากฏเป็นรูปธรรม ศาสนสถานและศาสนวัตถุของวัดวาอารามต่างๆ จักได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นไปด้วยดีด้วยหน้าที่ เจ้าอาวาสข้อนี้

๑.๒ การจัดกิจการของวัดให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การจัดกิจการของวัดตามหน้าที่ ผู้ปกครองวัดและหน้าที่จัดกิจการแทนวัดในฐานะผู้แทนนิติบุคคล เช่น การรับทรัพย์สินการอรรถคดี กิจการเหล่านี้ เจ้าอาวาสจะต้องจัดการให้เป็นไปด้วยดี คือ เป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน หรือจารีตว่าด้วยการนั้น

๑.๓ การจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การดูแลรักษาการใช้จ่ายการจัดทรัพย์สินของวัด ตลอดจนการบัญชี ทั้งส่วนที่เป็นศาสนวัตถุ ศาสนสถานและศาสนสมบัติของวัดที่ตนเป็นเจ้าอาวาส ให้เป็นไปด้วยดี คือ ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒. หน้าที่ในการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด ได้แก่

๒.๑ การปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด หมายถึง การคุ้มครองปกป้องรักษาให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ผู้มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ได้เป็นอยู่ด้วยความผาสุกให้ความอนุเคราะห์ในส่วนที่อยู่อาศัยและปัจจัยตามสมควร หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่าช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่บรรพชิต และคฤหัสถ์ดังกล่าวด้วยพรหมวิหารธรรมตามควรแก่เหตุ

๒.๒ การสอดส่องบรรพชิต และคฤหัสถ์ในวัด หมายถึง การตรวจตราและเอาใจใส่ดูแลการประพฤติปฏิบัติตนของบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีถิ่นที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม รวมถึงควบคุมและบังคับบัญชาบรรพชิตและคฤหัสถ์ดังกล่าว ให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งมหาเถรสมาคมและรวมถึงการว่ากล่าวแนะนำชี้แจง เกี่ยวกับการปฏิบัติดังกล่าวด้วย ทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งวัดและพระศาสนาอันเป็นส่วนรวม

๓. หน้าที่เป็นธุระจัดการศึกษาและอบรม

๓.๑ การจัดการศาสนศึกษา หมายถึง การจัดให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม ให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียน ทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรม (รวมถึงธรรมศึกษาอยู่ด้วย) หรือเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง ซึ่งยึดแบบแผนตามจารีตประเพณีที่โดยปฏิบัติสืบมาโดยตรงได้แก่ การ

จัดตั้งสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม หรือการให้พระภิกษุสามเณรไปเรียนที่วัดใกล้เคียง ซึ่งมีสำนักศาสนศึกษาดังกล่าว

๓.๒ การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย หมายถึง การจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง ให้ภิกษุสามเณร เรียนพระธรรมวินัย พ.ศ.๒๕๒๘ และการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่คฤหัสถ์ในรูปแบบอื่นๆ รวมถึงการฝึกอบรมระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและการปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์ เช่น การทำกิจวัตรประจำ วัน การฝึกซ้อมสวดมนต์ ฝึกซ้อม เรื่องสังฆกรรมและพิธีกรรมทางพระศาสนา ตลอดจนฝึกอบรมการปฏิบัติศาสนกิจของคฤหัสถ์ เช่น การทำวัตรสวดมนต์ประจำวันพระ การสมาทานอุโบสถศีลและปฏิบัติศาสนพิธีอื่นๆ

๔. หน้าที่อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล หน้าที่อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลนั้น เป็นหน้าที่เชื่อมโยงผูกพันกับสังคมทั้งในส่วนวัดและนอกวัดและเป็นหน้าที่อันเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งพอแยกได้โดยลักษณะ คือ

๔.๑ การอำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ขอใช้วัดเป็นที่จัดบำเพ็ญกุศลทั้งที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม

๔.๒ การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของวัดเอง ทั้งที่เป็นการประจำ

๔.๓ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้จะบำเพ็ญกุศนอกวัด แต่ขอรับคำปรึกษาและความอุปถัมภ์จากเจ้าอาวาสหรือจากวัด

๔.๔ การสร้างสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่น การสร้างฌาปนสถาน มีเมรุเผาศพ ศาลาเผาศพ ศาลาพักรับหรือศาลาบำเพ็ญกุศลและที่เก็บศพ เป็นต้น

จากการที่กล่าวข้างต้น การปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบูรณ์ในปัจจุบัน (มหานิกาย) จึงเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ โดยการบริหารและการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นไปในรูปแบบการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคเป็นไปตามความในมาตรา ๒๒ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ที่กำหนด ตำแหน่งพระสังฆาธิการ หรือผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามลำดับชั้นคือ ๑) เจ้าคณะภาค ๒) เจ้าคณะจังหวัด ๓) เจ้าคณะอำเภอ ๔) เจ้าคณะตำบล และ ๕) เจ้าอาวาส^{๔๕}

การบริหารงานเป็นกิจการ คณะสงฆ์ที่จะต้องทำหรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่ และ เป็นภารกิจของพระสังฆาธิการจะต้องปฏิบัติอันเป็นภารกิจของคณะสงฆ์และการศาสนามี ๖ ประการ ดังนี้

^{๔๕} พระวิสุทธิกัทรธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรังสี), พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายมหาเถรสมาคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๖๗.

๑. การควบคุมและส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม (การปกครองคณะสงฆ์)
๒. การศาสนศึกษา
๓. การศึกษาสงเคราะห์
๔. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา
๕. การสาธารณูปการ
๖. การสาธารณสงเคราะห์

วิธีดำเนินการทั้ง ๖ ประการดังกล่าว บางประการมีกำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายมหาเถรสมาคม แต่บางประการคงเป็นไปตามจารีตที่ถือปฏิบัติตามจารีต^{๔๖} ปัจจุบัน พระสงฆ์ มีคุณภาพลดน้อยถอยลงในด้านข้อวัตรปฏิบัติและความสามารถในการสอนและการเผยแผ่พระธรรม จึงทำให้พระสงฆ์สูญเสียความเป็นผู้นำในทางคุณธรรมและสติปัญญา และสูญเสียศรัทธาจากญาติโยม ดังนั้น

การบริหารการปกครองและการดูแลพระสงฆ์เป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้คุณภาพพระสงฆ์ดีขึ้นคุณภาพของพระสงฆ์จะดีขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอย่างอื่นอีกทั้งนี้หากระบบการบริหารและปกครองสงฆ์เป็นระบบกำกับดูแลพระสงฆ์ให้มีความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สิ่งที่จะต้องมาเสริมควบคู่กันก็คือ ระบบกลั่นกรองและกล่อมเกลาระบบกลั่นกรองมีไว้สำหรับคัดเลือกผู้ที่จะมาบวช ส่วนระบบกล่อมเกลาสําหรับผู้ที่ผ่านการบวชมาแล้วอันที่จริงการกล่อมเกล่าผู้บวชนั้นมีอยู่แล้วตามพระธรรมวินัย โดยอุปัชฌาย์เป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้ และเป็นผู้รับรองต่อคณะสงฆ์ อุปัชฌาย์จะต้องมีหน้าที่กลั่นกรองและกล่อมเกลากการกลั่นกรองเป็นขั้นแรกสำหรับผู้ที่จะมาเป็นสมาชิกคณะสงฆ์ ขั้นตอนที่สำคัญกว่านั้นคือ การกล่อมเกล่าทั้งในด้านความประพฤติ ความรู้ ความเข้าใจในทางธรรมให้เจริญงอกงาม^{๔๗} ภารกิจของพระสังฆาธิการนั้น นอกจากหน้าที่ตามปกติของพระสงฆ์คือ การสอนธรรมนำปฏิบัติแก่พุทธบริษัทแล้ว ยังมีภารกิจด้านการบริหารจัดการกิจการพระพุทธศาสนาอีก ๖ ด้าน กล่าวคือ งานการปกครอง งานการศาสนศึกษา งานการศึกษาสงเคราะห์ งานการเผยแผ่ งานการสาธารณูปการ และงานสาธารณสงเคราะห์ การบริหารจัดการภาระงานด้านต่างๆ ดังกล่าวนั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ในด้านนั้นๆ อย่างเพียงพอจึงจะสำเร็จลุล่วงดังหมายได้^{๔๘}

^{๔๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๗.

^{๔๗} พระไพศาล วิสาโล, *พุทธศาสนาไทยในอนาคต แนวโน้มและทางออกวิกฤต*, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗๖-๒๗๗.

^{๔๘} พระพรหมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโม), *พิธีมอบประกาศนียบัตรหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๕ ข้อที่ ๕ ว่าด้วยเรื่อง การปกครองคณะสงฆ์ ได้แก่งกิจกรรมที่คณะสงฆ์จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่ เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนา หรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ฝ่าย คือ

๑. การเพื่อความเรียบร้อยดีงาม (การปกครอง)
๒. การศาสนศึกษา
๓. การศึกษาสงเคราะห์
๔. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา
๕. การสาธารณูปการ
๖. การสาธารณสงเคราะห์

วิธีดำเนินงานการทั้ง ๖ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม แต่บางประการคงเป็นไปตามจารีต คือ ปฏิบัติตามจารีตที่มีอยู่^{๔๙} กิจกรรมที่คณะสงฆ์จะต้องทำหรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนาหรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ฝ่าย คือ การเพื่อความเรียบร้อยดีงาม (การปกครอง) การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์และการสาธารณสงเคราะห์^{๕๐}

ลักษณะการใช้อำนาจการปกครองคณะสงฆ์ตามพระธรรมวินัย

การใช้อำนาจในการปกครองคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงวางกรอบเพื่อประโยชน์แก่การปกครองจึงทรงบัญญัติไว้ ๑๐ ประการดังนี้^{๕๑}

๑. เพื่อความรับทราบทั่วกันแห่งสงฆ์
๒. เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์
๓. เพื่อข่มบุคคลเพื่อแก้ภัย
๔. เพื่อการอยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก
๕. เพื่อป้องกันอาสวะอันบังเกิดจากปัจจุบัน
๖. เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต
๗. เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส
๘. เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว

^{๔๙} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กฎหมายเถรสมาคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

^{๕๐} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), การคณะสงฆ์ และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^{๕๑} วิมหา. (ไทย) ๑/๓๙/๒๘-๒๙.

๙. เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม

๑๐. เพื่อถือตามพระวินัย

๒.๓.๒ บทบาทในการจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครอง

การจัดการกิจการของคณะสงฆ์มี ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านการเผยแผ่ศาสนา ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยจะวิจัยเฉพาะด้านการปกครองเพียงด้านเดียว

การปกครอง หมายถึง การควบคุมและส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึง งานในหน้าที่ของพระสงฆ์ในการปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณรในเขตปกครองของตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทั้งนี้คำว่า การปกครอง แปลว่า การควบคุมดูแล รักษา ควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ท่านควรจะอยู่ ด้วยเหตุนี้พระสงฆ์จึงต้องดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติประกาศ และบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช นอกจากนี้พระสงฆ์ยังจะต้องทำหน้าที่ระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม การวินิจฉัยลงข้ออุทธรณ์คำสั่ง ตลอดจนการควบคุมบังคับบัญชาพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ใต้เขตปกครองของตนชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยพร้อมทั้งการตรวจตราการประชุมพระสงฆ์ในการในเขตปกครองของตน^{๕๒}

การจัดโครงสร้างการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ การตราพระราชบัญญัติฉบับนี้เกิดจากความต้องการของรัฐบาลซึ่งในสมัยนั้นมีจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรีที่มุ่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการปกครองประเทศ ที่นิยมการรวบอำนาจการตัดสินใจเด็ดขาดไว้กับผู้นำมาซึ่งความล่าช้า และความขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังนั้น จึงเห็นว่าการแยกอำนาจบัญชาการคณะสงฆ์ออกเป็น ๓ ทาง คือ สังฆสภา คณะสังฆมนตรีและคณะวินัยธร ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ ด้วยเหตุผลดังกล่าวคณะรัฐมนตรีจึงได้ลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการร่างพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับใหม่ขึ้นใน พ.ศ. ๒๕๐๓ เมื่อคณะกรรมการทำงานสำเร็จ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะรัฐสภา เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ฉบับนี้ คือ “โดยที่การจัดดำเนินการกิจการคณะสงฆ์ มิใช่เป็นกิจการอันแบ่งแยกอำนาจดำเนินการด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการถ่วงดุลอำนาจเช่นที่เป็นอยู่ตามกฎหมายในปัจจุบัน และโดยระบบเช่นว่านี้เป็นผลบั่นทอนประสิทธิภาพแห่งการดำเนินการ จึงสมควรแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ ให้สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก ทรง

^{๕๒} พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน), วัดจะหลวยชาวบ้านได้อย่างไร , การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, ๒๕๒๖, หน้า ๓๙-๔๒.

บัญชาการคณะสงฆ์มหาเถรสมาคมตามอำนาจกฎหมายและพระธรรมวินัยทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา”

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการของคณะสงฆ์ในจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นสำคัญยิ่ง จึงนำการจัดการคณะสงฆ์ ด้านการปกครองมาผนวกกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๔ ด้าน คือ การวางแผน การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา เพื่อให้สามารถสร้างกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบูรณ์ เพราะการปกครองคณะสงฆ์เป็นปัจจัยสำคัญ เพราะถ้าไม่มีระบบการปกครองที่ดีศาสนาที่มีความเจริญมั่นคง การปกครองจะต้องมีรูปแบบและวิธีการจัดการ การแบ่งงาน การมอบอำนาจ การกระจายงานให้คณะสงฆ์ที่อยู่ฝ่ายการบริหารการปกครอง รับผิดชอบ เพราะเมื่ออิทธิพลเกิดขึ้นจะต้องให้คณะสงฆ์ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในส่งการปกครองเข้ามาดำเนินการเพื่อขอจัด ระเบียบ วินิจฉัยอธิกรณ์เหล่านั้น ตลอดจนการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ควบคุมดูแลให้เป็นไปตามข้อวัตรปฏิบัติซึ่งผู้วิจัยจะวิจัยเฉพาะด้านการปกครองเพียงด้านเดียว

สรุปได้ว่า จากการศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานคณะสงฆ์ ผู้วิจัยสรุป ได้ว่า การบริหารกิจการงานคณะสงฆ์นั้น พระสังฆาธิการระดับต่างๆ มีความสำคัญมาก มีหน้าที่ในการปกครองและสร้างความเข้มแข็งและการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา และจะต้องบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดังตามพระธรรมวินัยและวิถีชาวพุทธตามประเพณีวัฒนธรรมแบบไทย จะบังเกิดความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบไป ดังคำกล่าวที่ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทยจะรุ่งเรืองสืบไป ก็ด้วยการอาศัยพระสังฆาธิการเป็นกำลังสำคัญในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ต่อไป พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสทุกรูปต้องพัฒนาตนเองให้อยู่ในต้องจัดรูปแบบในการศึกษาเล่าเรียนแผนกพระปริยัติธรรมขึ้น เช่น แผนกนักธรรม แผนกบาลี ขึ้นในวัดของตน นอกจากนี้จะต้องอบรมวิปัสสนากรรมฐานให้กับพระภิกษุสามเณร เรียกว่า พัฒนาจิตใจของพระภิกษุสามเณรให้มีความมั่นคง เพื่อพระภิกษุสามเณรจะได้นำหลักการพัฒนาจิตใจนี้ไปสู่เด็กหรือเยาวชนหรือยุวพุทธให้หันเข้ามาศึกษาหาความรู้ด้านพระพุทธศาสนา พระสังฆาธิการนอกจากจะมีหน้าที่ในการดูแลวัดพัฒนาวัดแล้ว ยังต้องช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนพร้อมกันไปด้วย การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาจะต้องมีรากฐานมาจากการการประพฤติตนให้เป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธาทาทางญาติโยมเสียก่อน ถ้าญาติโยมไม่ศรัทธาการสอนการปฏิบัติกับชุมชนและสังคมก็ไร้ซึ่งประโยชน์

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ปรากฏว่ามีผู้ได้ทำการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ไว้หลายท่าน และมีความสำคัญดังตารางที่ ๒.๖ สรุปเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์

ตารางที่ ๒.๖ สรุปเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ) (๒๕๕๐, หน้า ๘๗).	เป็นภารกิจของพระสังฆาธิการจะต้องปฏิบัติ มี ๖ ด้าน ๑. การปกครอง ๒. การศาสนศึกษา ๓. การศึกษาสงเคราะห์ ๔. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๕. การสาธารณูปการ ๖. การสาธารณะสงเคราะห์
สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก, (๒๕๔๑, หน้า ๘๕-๑๐๙).	ประเทศไทยประกอบด้วย ๓ สถาบันคือ สถาบันชาติ สถาบันศาสนาและสถาบันพระมหากษัตริย์ การบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงมีความสำคัญต่อการ สร้างความเข้มแข็งและดำรงอยู่ อย่างมั่นคงของ พระพุทธศาสนากับสังคมไทย คณะสงฆ์ถือได้ว่าเป็น หนึ่งในพุทธบริษัท ๔ ที่มี ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งใน การทำหน้าที่เผยแผ่และถ่ายทอดคำสั่งสอนของพระ สัมมาสัมพุทธเจ้า
พระวิสุทธิภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรสี), (๒๕๔๗, หน้า ๖๗).	ตำแหน่งพระสังฆาธิการ หรือผู้ปกครองคณะสงฆ์ คือ ๑) เจ้าคณะภาค ๒) เจ้าคณะจังหวัด ๓) เจ้าคณะอำเภอ ๔) เจ้าคณะตำบล ๕) เจ้าอาวาส
พระไพศาล วิสาโล, (๒๕๔๖, หน้า ๒๗๖-๒๗๗).	การบริหารการปกครองและการดูแลพระสงฆ์เป็นทางที่ จะทำให้คุณภาพของพระสงฆ์มีคุณภาพ
พระพรหมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโม), (๒๕๔๙).	ภารกิจของพระสังฆาธิการนั้น หน้าที่ของ พระสงฆ์คือ การสอนธรรมนำปฏิบัติแก่พุทธบริษัทแล้ว มีภารกิจด้านการบริหารจัดการกิจการพระพุทธศาสนา อีก ๖ ด้าน กล่าวคือ งานการปกครอง งานการศาสน ศึกษา งานการศึกษาสงเคราะห์ งานการเผยแผ่ งาน การสาธารณูปการ และงานสาธารณะสงเคราะห์

ตารางที่ ๒.๖ สรุปเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, (๒๕๕๔, หน้า ๑๕).	วิธีดำเนินงานการทั้ง ๖ ด้าน เป็นไปตามที่ กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม แต่บางประการคง เป็นไปตามจารีต คือ ปฏิบัติตามจารีตที่ปฏิบัติกัน
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), (๒๕๔๕, หน้า ๙).	คณะสงฆ์จะต้องทำหรือที่จะต้องถือเป็น ธุระหน้าที่เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนา หรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ฝ่าย คือ การเพื่อความเรียบร้อยดีงาม (การปกครอง) การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การ สาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์และการสาธารณ สงเคราะห์
พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทิน โน), (๒๕๒๖, หน้า ๓๙-๔๒).	พระสังฆาธิการต้องทำหน้าที่ระงับอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรมตลอดถึงการควบคุมบังคับ บัญชาพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ใต้เขตปกครองของตน พร้อมทั้งการตรวจตรา การประชุมพระสังฆาธิการใน เขตปกครองของตน

๒.๔ หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า
สิกขา ๓ ประการ คือ

๑. อธิศีลสิกขา
๒. อธิจิตสิกขา
๓. อธิปัญญาสิกขา^{๕๓}

๒.๔.๑ หลักไตรสิกขา

ความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติที่
เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุ

^{๕๓} ดูรายละเอียดใน, อง.ตัก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๙๐/๓๑๘, ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘-๔๙.

เป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน^{๕๔} คำว่า ไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) ไตร หรือ ตริ เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า ตติ แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับ ภาษาสันสกฤตว่า ศิกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๕๕} ส่วนคำว่า ตติ หรือ ไตร นั้น หมายถึง องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ อธิศีลสิกขา, อธิจิตสิกขา, อธิปัญญาสิกขา หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยมีความหมายตามพระไตรปิฎกดังนี้

๑. อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรนินเทส คัมภีร์มหานิเทศ ว่าอธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีศีล สำรวมด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สีลขันธเล็ก สีลขันธใหญ่ ศีลเป็นที่พึ่ง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวังเป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อธิศีลสิกขา^{๕๖} โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมติกกถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สีลวิสุทธิต เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ .ความสำรวม ชื่อว่า อธิศีลสิกขา อพยابาท ชื่อว่า สีลวิสุทธิต เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท.อรหัตตมรรค ชื่อว่า สีลวิสุทธิต เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^{๕๗}

๒. อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสงัดจากกาม และอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรนินเทส คัมภีร์มหานิเทศ ว่าอธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจาร์ ปิติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจาร์สงบระงับไปแล้ว บรรลุดิยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจาร์มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุดิยฌานที่พระอรหันต์ทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุดุจตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา^{๕๘} โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต , การทำใจให้

^{๕๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖) , หน้า ๑๐๗.

^{๕๕} ดุรายละเอียดยใน, อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

^{๕๖} ดุรายละเอียดยใน, ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๕๗} ดุรายละเอียดยใน, ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

^{๕๘} ดุรายละเอียดยใน, ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมัตติกาถา คัมภีร์ ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าจิตบริสุทธิ์ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน .ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”^{๕๙}

๓. อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้ง เจโตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคุหุฏฐกสูตรนินเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่าอธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มียปัญญา ประกอบด้วย ปัญญาอันประเสริฐหยั่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุลถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบ เธอ รู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์” “นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)” “นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)” “นี้ ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” “นี้อาสวสมุทัย” “นี้อาสวนิโรธ” “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญา-สิกขา^{๖๐} โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิด ความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมัตติกาถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่า ญาณวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่าเห็น ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา^{๖๑} การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตั้งอยู่ตลอดเวลาหมั่นศึกษาไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิต เข้าหาณิพพาน อาสวะทั้งหลาย ย่อมตั้งอยู่ไม่ได้”^{๖๒} ทั้งนี้ พระสารีบุตรได้แสดงอรรถาธิบาย วัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ในคัมภีร์มหานิทเทสว่า

๑. เพื่อไม่ประพฤติดิตถิทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพฤติดิตถินั้น
๒. เพื่อละเมถุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติของสมณะ
๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ
๔. เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่ง ความล่งเลงสงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนาและ สิ่งที่ไม่ปรารถนา

๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ ราคะ โทสะ โมหะ มานะ ทิฐิ กิเลส ทุจริตมิจฉาทิฏฐิ มิจฉาสังกัปปะ มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติมิจฉาสมาธิ มิจฉา ญาณ มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาจึงมีสมาธิ มีสติ มีปัญญาที่รักษาตน^{๖๓}

^{๕๙} คุรยลละเอียตไน, ขุ.ป (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๖๐} คุรยลละเอียตไน, ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๖๑} คุรยลละเอียตไน, ขุ.ป.(ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๖๒} คุรยลละเอียตไน, ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

^{๖๓} คุรยลละเอียตไน, ขุ.ป.(ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

ตารางที่ ๒.๗ สรุปหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
(อง.ตัก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒)	๑. อธิศีลสิกขา ๒. อธิจิตสิกขา ๓. อธิปัญญาสิกขา
พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต (๒๕๔๓, หน้า ๖๐๗)	๑. เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ๒. ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ
(อง.ตัก.(ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐)	๑. ไตร หรือ ทรี ๒. คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี
(ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘)	๑. อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) ๒. สीलขันธเล็ก สीलขันธใหญ่ ศีลเป็นที่พึง
(ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖)	๑. มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ ๒. คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรค
(ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙)	๑. อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) ๒. บรรลุจุดตถุณานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์ เพราะอุเบกขา
(ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘)	๑. อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) ๒. สीलขันธเล็ก สीलขันธใหญ่ ศีลเป็นที่พึง
(ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖)	๑. มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ ๒. คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรค
(ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙)	๑. อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) ๒. บรรลุจุดตถุณานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์ เพราะอุเบกขา
(ขุ.ป (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗)	๑. คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรค ๒. มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต ๓. การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ
(ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙)	๑. อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) ๒. ทุกข์สมุทัย ๓. ทุกข์นิโรธ

ตารางที่ ๒.๗ สรุปหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
(จุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘)	๑. อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) ๒. สีสันต์เล็ก สีสันต์ใหญ่ ศีลเป็นที่พึง
(จุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖)	๑. มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ ๒. คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์มารค
(จุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘)	๑. อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) ๒. บรรลุจุดตกตามที่ไม่มีความทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์ เพราะอุเบกขา
(จุ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗)	๑. คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์มารค ๒. มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต ๓. การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ
(จุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘)	๑. อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) ๒. ทุกข์สมุทัย ๓. ทุกข์นิโรธ
(จุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓)	๑. หมั่นศึกษาไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน ๒. น้อมจิตเข้าหานิพพาน
(จุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓)	๑. หมั่นศึกษาไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน ๒. น้อมจิตเข้าหานิพพาน
(จุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗)	๑. เพื่อไม่ประพฤติดังทางกาย วาจา ใจ ๒. เพื่อละเมถุนธรรม ๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ ๔. เพื่อทางแห่งญาณ ๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน

๒.๔.๒ ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎก มาแสดงไว้ ดังต่อไปนี้ ความหมายของการศึกษาและขอบเขตของการศึกษา ไว้ในวิมุตติมรรคว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความ

เป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)^{๖๔} ไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจาก
 อบาย, กามธาตุ และภพทั้งปวง โดยมีเป้าหมายที่การบรรลุพระนิพพานอันบริสุทธิ์ปราศจากมลทิน
 ไตรสิกขาเป็นแนวปฏิบัติในทางสายกลางที่มีใช้การปรนเปรอ ตนด้วยกามสุขและการทรมานตน มีศีล
 เป็นปฏิกษัตยอภิสทที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็นปฏิกษัตยอภิสทที่ลุ่มลึก และปัญญา
 เป็นปฏิกษัตยอภิสทที่แอบแนบอยู่ในจิตสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นพระอรหันต์ ผู้มีความ
 บริบูรณ์ด้วยศีล ได้แก่ พระโสดาบันและพระสกทาคามี, บริบูรณ์ด้วยสมาธิ ได้แก่ พระอนาคามี และ
 บริบูรณ์ด้วยปัญญา ได้แก่ พระอรหันต์ นอกจากนี้ องค์ธรรมทั้ง ๓ ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณ
 วิเศษอันหาได้ยากในบุคคลทั่วไป ดังมีวิชา ๓ เป็นต้น^{๖๕} การศึกษา ในภาษาไทยหมายถึง การศึกษา
 เล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับปริญญาคือ สันราคะ
 สันโทสะ สันโมหะ ผลของการปฏิบัติศึกษาเป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอัน
 ไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาน ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึง
 ปรารถนา แก้ไขด้วยการศึกษา^{๖๖} อีกนัยหนึ่งหมายความว่า การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง
 ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝน
 พัฒนาดน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่จริยศาสตร์ ๔ ก็เป็น
 อริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยการจัดสมุทัยให้หมด
 ไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพาวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อม
 กับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมด
 ทุกข์ก็หมดกับบรรลุหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์^{๖๗} และหมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ

๑. ชั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตน
 และผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นชั้นศีล
๒. ชั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะ
 ปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้ง
 มั่นโดยระลึกรู้ตัวทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา

^{๖๔} พระอุปติสสเถระ, **วิมุตติมรรค**, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต) และคณะ,
 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๖๕} พระพุทธโฆษาจารย์, **วิสุทธิมรรคแปล ภาค ๑ ตอน ๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : มหา
 มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔, ๙-๑๒.

^{๖๖} พุทธทาสภิกขุ, **การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด**, (กรุงเทพมหานคร :
 อุษากการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๘๕-๑๘๖.

^{๖๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **“หัวใจพระพุทธศาสนา”**, **พุทธจักร**, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕
 (พฤษภาคม, ๒๕๕๐), หน้า ๗.

๓. ชั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง การฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิด ความสดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริงๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา^{๖๘}

การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็น กุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะ นำสังคมไปสู่อายุธรรมที่ถูกต้อง^{๖๙}

จากความหมายของไตรสิกขาที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนา มนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดี งามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรม และการ ดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัด การอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อกูล ต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิ และบริบูรณ์ด้วยปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต

ตารางที่ ๒.๘ สรุปความหมายของไตรสิกขา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระอุปัชฌาย์, (๒๕๔๘, หน้า ๔).	๑. สิกขา หมายถึงการศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา ๒. การศึกษาอันยอดเยี่ยม ๓. การศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)
พระพุทธโฆษาจารย์, (๒๕๓๘, หน้า ๔, ๙-๑๒).	๑. มีศีลเป็นปฏิบัติต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา ๒. สมาธิเป็นปฏิบัติต่อกิเลสที่กลุ้มรุมจิต ๓. ปัญญาเป็นปฏิบัติต่ออนุสัยกิเลส
พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๔๙, หน้า ๑๘๕-๑๘๖).	๑. การศึกษาตรงกับคำว่าไตรสิกขา ๒. ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนาแก้ไขด้วยการศึกษา

^{๖๘} บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

^{๖๙} ระวี ภาวิไล, **หัวใจของศาสนาพุทธ**, บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา. (ธรรมสถาน : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.

ตารางที่ ๒.๘ สรุปความหมายของไตรสิกขา (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๐, หน้า ๗).	๑. การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ๒. เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ๓. ช่วยให้เราใช้ชีวิตที่พึงพาวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป
บุญมี แทนแก้ว, (๒๕๓๙, หน้า ๑๙๘).	๑. ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ๒. ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้ เหมาะสม ๓. ขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่ง ทั้งปวงให้เกิดความรู้

๒.๔.๓ ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนามนุษย์คือการจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่างๆ เช่น โอวาทปาติโมกข์ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงจำแนกพุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสิ้นภพว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม ๔ ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ธรรม ๔ ประการอะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภพได้แล้ว ภพเนติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มียศได้ตรัสรู้แล้วตั้งนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย เพื่อความรู้ยิ่ง^{๗๐}

๒. ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปุตตสูตร ว่า พระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขา บทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละราคะ โทสะ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม^{๗๑} เพราะสิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท นั้นเอง^{๗๒}

^{๗๐} ดูรายละเอียดใน, อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒.

^{๗๑} ดูรายละเอียดใน, อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐ – ๓๑๑.

^{๗๒} ดูรายละเอียดใน, อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๘๘/๓๑๔, ๒๐/๘๙/๓๑๗.

๓. ศึกษาไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตร ว่าภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีลทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง^{๗๓}

พุทธทาสภิกขุ กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้าก้าวหน้าไป นับตั้งแต่ว่า ละสังขตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดเห็นอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือเป้าหมายของการศึกษา^{๗๔}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขาไว้พอสรุปได้ว่า ไตรสิกขานี้เมื่อนำมาแสดงเป็นคำสอนในภาคปฏิบัติต่างๆ ไป ได้ปรากฏในหลักที่เรียกว่าโอวาทปติโมกข์ (พุทธโอวาทที่เป็นหลักใหญ่ ๓ อย่าง) คือ

๑. การไม่ทำความชั่วทั้งปวง ทั้งทางกาย ทางวาจา จัดเป็น ศีล
๒. การบำเพ็ญความดีให้เพียบพร้อม จัดอยู่ในการปฏิบัติจิตขั้นที่เรียกว่า สมาธิ
๓. การทำจิตของตนให้ผ่องใส จัดเป็นการฝึกปฏิบัติในขั้นสูงสุดเรียกว่า ปัญญา

ไตรสิกขา หรือ (การศึกษา) ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่าการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหา ดังคำกล่าวที่ว่า “ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย ” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึง ผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขา ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มากปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ ” ความ

^{๗๓} ดูรายละเอียดใน, องค์. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒ - ๓๑๔.

^{๗๔} พุทธทาสภิกขุ, การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด , (กรุงเทพมหานคร : อุษากการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

หลุดพ้นนี้ก็คือ วิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา^{๗๕}

ความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ไตรสิกขา เป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกทุกคนควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม เพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่างๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่างๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

การพัฒนาคน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้คนเป็นพลเมืองดีมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็โดยใช้ หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการฝึกฝนอบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้านคือ

๑. พัฒนา ด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล
๒. พัฒนา ด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ
๓. พัฒนา ด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา^{๗๖}

ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตไปในวิถีที่ถูกต้องดีงามโดยนำหลักธรรม

พระพุทธศาสนา (ไตรสิกขา) มาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคนในองค์กร หรือสถานศึกษาเน้นการจัดสภาพต่างๆ ด้าน ในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญา

ปัญญาวุฒิธรรม ๔ ประการ คือ

๑. สัมปรีทสังเสวะ หมายถึง การอยู่ใกล้คนดี ใกล้ผู้รู้ มีครู อาจารย์ดี มีข้อมูล มีสื่อที่ดี
๒. สัทธัมมัสสวนะ หมายถึง เอาใจใส่ศึกษาโดยมีหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดี
๓. โยนิโสมนสิการ หมายถึง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์พิจารณาหาเหตุผลที่ดีและถูกวิธี
๔. อัมมานุสम्मปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้ถูกต้อง

เหมาะสม^{๗๗}

^{๗๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๗.

^{๗๖} ดุราลัยเอียดโน, ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

^{๗๗} พุทธศาสนิกขุ, **คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๙ , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔), หน้า ๘๘-๘๙.

ตารางที่ ๒.๙ สรุปความสำคัญของไตรสิกขา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
(อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒).	๑. หลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ๒. อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติ
(อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐-๓๑๑.).	๑. ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ๒. การละราคะ โทสะ โมหะ
(อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒).	สิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท
(อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒-๓๑๔).	๑. ไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกพัฒนามนุษย์ ๒. ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๔, หน้า ๒๒๗).	๑. การไม่ทำความชั่วทั้งปวง ทั้งทางกาย ทางวาจา จัดเป็น ศีล ๒. การบำเพ็ญความดีให้เพียบพร้อม จัดอยู่ในการปฏิบัติจิตขั้นที่เรียกว่า สมาธิ ๓.การทำจิตของตนให้ผ่องใส จัดเป็นการฝึกปฏิบัติในขั้นสูงสุดเรียกว่า ปัญญา
(จุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓).	๑. พัฒนา ด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล ๒. พัฒนา ด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ ๓. พัฒนา ด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา
พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๔๔, หน้า ๑๒๕-๑๒๙).	๑. สัมปยุตสังเสวะ ๒. สัทธัมมัสสวนะ ๓. โยนิโสมนสิการ ๔. อัมมานุอัมมปฏิบัติ

๒.๕ คณะสงฆ์ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

เขตคณะสงฆ์ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีพระอารามหลวง คือ

วัดไพโรสถ์ศัสดาราม พระอารามหลวงชนิดสามัญ ชั้นตรี ตั้งอยู่ที่ถนนพิทักษ์ ตำบลหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ชื่อ "หล่มสัก" เพี้ยนมาจากคำว่า "ลุ่มสัก" อันหมายถึง ลุ่มแม่น้ำป่าสัก เนื่องจากเป็นเมืองที่มีแม่น้ำป่าสักไหลผ่าน ชาวอำเภอหล่มสักส่วนใหญ่มีเชื้อสายมาจากบรรพบุรุษชาวลาวจากนคร

หลวงเวียงจันทร์อพยพมาอาศัยอยู่ ณ ที่นี้ โดยมีชื่อเรียกว่า "ชาวลาวหล่ม" หรือ "ชาวไทยหล่ม" บ้านเรือนของผู้ที่อาศัยที่นี่มักปลูกชิดติดกัน โดยเฉพาะในบริเวณหอนาฬิกาประจำอำเภอ ซึ่งเป็น ศูนย์กลางของอำเภอ

อำเภอหล่มสักตั้งอยู่ทางตอนเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอหล่มเก่าและอำเภอน้ำหนาว

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอน้ำหนาว และอำเภอคอนสาร (จังหวัดชัยภูมิ)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองเพชรบูรณ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเขาค้อ

วัดในเขตคณะสงฆ์ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีจำนวน ๑๑๓ วัด แบ่งเป็นวัดราษฎร์มหานิกาย จำนวน ๑๐๖ วัด และ วัดราษฎร์ธรรมยุต จำนวน ๗ วัด^{๗๘}

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ นั้น เป็นไปตามพระธรรมวินัยซึ่งถือปฏิบัติกันมาอย่างยาวนาน และจากการศึกษาตรวจสอบเอกสารงาน การบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายการบริหาร กิจการคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ไว้หลายท่าน ดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จึงเล็งเห็นถึง ความสำคัญในการดำเนินงานในด้านทรัพยากรมนุษย์หรือพระสงฆ์ที่ปฏิบัติในหน้าที่ต่างๆ ที่เอื้อ อำนวยความสะดวกของคณะสงฆ์ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การจัดการกิจการของคณะสงฆ์มี ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านการ เผยแผ่ศาสนา ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยจะวิจัยเฉพาะ ด้านการปกครองเพียงด้านเดียว ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการของคณะสงฆ์ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นสำคัญยิ่ง จึงนำการจัดการคณะสงฆ์ ด้านการปกครองมาผนวกกับกลยุทธ์การ จัดการทรัพยากรมนุษย์กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านการวางแผน

๒. ด้านการสรรหา

๓. ด้านการพัฒนา

๔. ด้านการธำรงรักษา

เพื่อใช้ประกอบข้อมูลในการดำเนินการวิจัยให้สามารถเข้าถึงได้อย่างชัดเจนที่สุด

^{๗๘} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ประวัติวัดทั่วราชอาณาจักร เล่ม ๖, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๐), หน้า ๖.

๑. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

การทำงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องเข้าไปดำเนินการในกิจการที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนหรือกำลังแรงงานในองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคตรวมทั้งแสวงหาแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานร่วมกับองค์การได้อย่างยาวนาน การดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง คือกระบวนการที่กำหนดหรือระบุความต้องการกำลังคนรวมทั้งวิธีการที่จะทำให้ได้มาซึ่งคนตามที่ต้องการเพื่อการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และแผนที่วางไว้^{๗๙} การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการความต้องการและการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างเป็นระบบเพื่อให้องค์การมีทรัพยากรมนุษย์มีความเหมาะสมทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพและทั้งในเวลาปัจจุบันและอนาคตที่ถูกต้องโดยมีแผนการจัดหา การใช้ การพัฒนาและการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๘๐}

ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๑. ช่วยให้การดำเนินกิจกรรมในแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ช่วยในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคคลในองค์การ
๓. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับองค์การ
๔. ช่วยสร้างความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์
๕. ช่วยให้เกิดการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ
๖. ทำให้องค์การได้รับชื่อเสียงและการยอมรับ

การทำงานด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปจะเป็นการทำหน้าที่พยากรณ์ อัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศและการบรรจุบุคคลที่มีคุณภาพเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ การทำหน้าที่เหล่านี้จึงต้องพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

สรุป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นการเตรียมข้อมูลด้านกำลังแรงงานโดยการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อให้ทราบจำนวนความต้องการใช้กำลังคนในองค์การทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพและงบประมาณ รวมถึงการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่องค์การต้องการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานของแต่ละองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

^{๗๙} ภาพร ชันธหัตถ์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์สุทธิ์, ๒๕๔๙).

^{๘๐} ชนินทร์ ชุนพันธ์รักษ์, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : เอกสารประกอบการสอน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ ๘-๑๕, ๒๕๕๐).

ประสิทธิภาพ ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับองค์กร ช่วยสร้างความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ด้านการวางแผนของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑. โครงการบวชพระสงฆ์เพื่อจำพรรษา
๒. โครงการบวชสามเณรภาคฤดูร้อน
๓. การคัดเลือกพระสงฆ์ที่สามารถปฏิบัติงานในคณะสงฆ์ เช่น พระสงฆ์ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้มาทำงานด้านเทคโนโลยี
๔. การฝึกอบรมพระสอนศีลธรรม เพื่อมุ่งเน้นการรูปแบบการสอนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๕. การจัดโครงการค่ายพุทธบุตร เพื่อส่งเสริมเยาวชนให้สนใจ เข้าใจในพระพุทธศาสนา เพื่ออายุครบบวชจะได้บวชเข้ามาศึกษาอย่างเต็มที่

๒. ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

กระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสม บุคคลที่ทำหน้าที่ในการสรรหาต้องมีความเข้าใจในการสรรหา การสรรหาจึงเป็นเรื่องสำคัญต้องคำนึงถึงกลยุทธ์และแผนงานต่างๆ องค์กรต้องใช้การจงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติตรงตามที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่างๆ มาสมัคร^{๘๑} ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับการสรรหาจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการว่าจ้างพนักงาน^{๘๒}

หลักในการสรรหา

๑. หลักคุณธรรม (Merit System) เป็นระบบที่ถูกเลือกมาใช้ในการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานว่างในองค์กรมากที่สุด

๑.๑ ความรู้ความสามารถ องค์กรจะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ความเสมอภาค เป็นการสรรหาโดยไม่นำอคติส่วนตัวของผู้ที่ดำเนินการสรรหาเข้ามาเกี่ยวข้อง

๑.๓ การให้โอกาส เป็นหลักความเสมอภาค คือ การให้โอกาสกับบุคคลที่สนใจทุกคนสามารถสมัครงานได้

๒. หลักอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นหลักการที่อยู่กับสังคมมานานมาก เนื่องจากในบางตำแหน่งได้รับการแนะนำจากบุคคลที่เคารพขององค์กรจึงจำเป็นต้องนำคุณสมบัติ

^{๘๑} ธีัญญา ผลอนันต์, Human Resource Focus, (กรุงเทพมหานคร : อีโคโนกราฟฟิค, ๒๕๔๗).

^{๘๒} ประคัลภ์ ปันทพลังกรู, การว่าจ้างและรักษาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๕๐).

ของบุคคลที่ถูกแนะนำมาเก็บรวมไว้เพื่อพิจารณาเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ หลักอุปถัมภ์มีข้อดี คือ ทำให้องค์การบุคคลในตำแหน่งที่ต้องการโดยไม่ต้องเสียเวลาและงบประมาณในการสรรหา ข้อเสีย คือองค์การอาจได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการ อาจมีผลเสีย ต่อเนื่องในอนาคต

การสรรหาของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

กระบวนการในการสรรหาพระสงฆ์ของอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ คือ การสรรหาผู้ที่บวชในพระพุทธศาสนา โดยคำนึงถึงความพร้อมของคน การบวชนับเป็นธรรมเนียมประเพณีของชาวไทยที่นับถือพระพุทธศาสนาอย่างหนึ่ง เพราะผู้มีศรัทธามั่นคงในพระพุทธศาสนา มีจุดมุ่งหมายที่จะให้บุตรของตนได้เป็นศาสนทายาทสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาให้ยืนยาวต่อไป และอีกประการหนึ่งเป็นจุดประสงค์ของผู้เป็นบิดามารดาที่ต้องการให้บุตรของตนได้ศึกษาเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อจะได้นำเอาหลักคำสอนมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันในการที่จะอยู่ครองเรือนเมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ในภายหน้า

ขั้นตอนการขอบวช

๑. ผู้บวชมีความพร้อมที่จะบวช เพื่อศึกษาธรรม
๒. ติดต่อสอบถาม เจ้าอาวาสวัดที่จะบวช เพื่อเตรียมความพร้อมในการด้านต่างๆ เช่น การกรอกใบสมัครของบวช การกำหนดวันเวลาในการจัดงาน หรือ การพูดคุยทำความเข้าใจเรื่อง การเตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้ในการบวช
๓. เข้าอยู่วัดก่อนบวช คือ การขออธิฐานตัวเป็นนาค เพื่อฝึกอบรมในเรื่องของกิจวัตรประจำวัน การตื่นนอน การปฏิบัติหน้าที่ของพระสงฆ์ คือ การออกบิณฑบาต การสวดมนต์ การอ่านหนังสือสวดมนต์ การทำความสะอาดวัด โดยจะต้องมี บิดา มารดา หรือผู้ปกครองที่สามารถรับรองความประพฤติ มารับรองด้วย
๔. การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เช่น การสวดมนต์ การทำความสะอาดห้องที่พัก บริเวณวัด ช่วยเหลือต่างๆ ที่สามารถช่วยได้ เพื่อฝึกกายให้สำรวจ
๕. การปฏิบัติกิจวัตรต่างๆ ของวัด ด้วยความเคารพและตรงต่อเวลา และให้มาก่อนเวลาตั้งใจทำกิจวัตรโดยไม่มาสายโดยไม่ลบลบหนี หรือทิ้งหน้าที่การงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย
๖. ต้องท่องจำขานนาค ออกเสียงให้ถูกต้องแม่นยำ เสียงดังฟังชัด จะต้องไม่ท่องจำขานนาค ในขณะที่ทำกิจวัตรต่างๆ เช่น เดินจงกรม ปัดกวาด เช็ดถู อยู่ในห้องน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความไม่เคารพ และควรหาสถานที่สงบไม่รบกวนผู้อื่น ในการท่องจำขานนาค
๗. ต้องเป็นผู้ที่มีความเคารพอ่อนน้อมเสมอ ตามลำดับอาวุโสก่อนหลัง เคารพในสถานที่ส่วนรวม โบสถ์ ศาลา ไม่ให้นอน หรือนำของส่วนตัวมาวางไว้

๘. เชื้อฟังครูบาอาจารย์อย่างเคารพและเคร่งครัด ไม่ควรปฏิเสธหรือโต้แย้งครูบาอาจารย์อย่าทำตนอวดรู้วิชาต่อหน้าครูบาอาจารย์

๙. ไม่พูดโกหก ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดส่อเสียด นินทา ไม่พูดเพ้อเจ้อ และไม่พูดเรื่องทางโลก ไม่พูดคุยกันขณะออกมารับบิณฑบาต รับประทานอาหาร ดื่มน้ำปานะ สวดมนต์ทำวัตรเช้า วัตรเย็น เป็นต้น

๑๐. หมั่นดูแลรักษาความสะอาด ไม่ทิ้งขยะ ไม่ทิ้งขวดน้ำ แก้วน้ำ เมื่อใช้แล้วต้องเก็บล้างทันที ไม่วางทิ้งไว้ และช่วยเก็บขยะ

๑๑. สำรวมกาย ยืน เดิน นั่ง นอน ให้สงบเรียบร้อยอย่างสมณะ

๑๒. ออกรับบิณฑบาต ให้เดินอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เกะกะ ขวางทาง

๑๓. ต้องฝึกหัดการครองผ้า ครองบาตรให้ชำนาญ ทั้งห่มคลุม ห่มเฉียง ดูแลรักษาเครื่องอัฐบริวารให้ถูกต้องและสะอาด เรียบร้อย

๑๔. จะต้องทำวัตรเช้าและทำวัตรเย็น ตามเวลาที่ทางวัดกำหนดไว้ ทุกวัน ห้ามขาดเด็ดขาด

๑๕. ขณะหมู่คณะนั่งสมาธิ หรือสวดมนต์ ไม่ควรเดินเข้า-ออก หรือลุกไปออกไปทำอย่างอื่น ยกเว้นจำเป็นตามคำสั่งของครูบาอาจารย์

๑๖. เวลา ๒๒.๐๐ น. ให้ปิดไฟ พักผ่อน

ผู้ที่จะบวชต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑. เป็นสุภาพชนที่มีความประพฤติดีประพฤติชอบ ไม่มีความประพฤติเสียหาย เช่น ดิตสุราหรือยาเสพติดให้โทษ เป็นต้น และไม่เป็นคนจรจัด

๒. มีความรู้อ่านและเขียนหนังสือไทยได้

๓. ไม่เป็นผู้มีทมิฬวิบัติ

๔. ไม่เป็นคนล้มละลาย หรือมีหนี้สินผูกพัน

๕. เป็นผู้ปราศจากบรรพชาโทษ และมีร่างกายสมบูรณ์ อาจบำเพ็ญสมณกิจได้ ไม่เป็นคนชราไร้ความสามารถหรือทุพพลภาพ หรือพิการพิการ

๖. มีสมณบริวารครบถ้วนและถูกต้องตามพระวินัย

๗. เป็นผู้สามารถกล่าวคำขอบรรพชาอุปสมบทได้ด้วยตนเอง และถูกต้องไม่วิบัติ

๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

การเข้ามาทำงานในตำแหน่งงานที่ได้ตกลงกันไว้ พนักงานใหม่จะต้องได้รับการดูแล และปฏิบัติเช่นเดียวกับพนักงานในองค์การเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับองค์การให้นานที่สุด เพื่อการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในงานและในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงกรรมวิธีเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละคนทั้งในด้าน

ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและทัศนคติ^{๘๓} สำหรับองค์กรจะใช้กิจกรรมการเรียนรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การฝึกอบรมและการพัฒนาสายอาชีพ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

การพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการพัฒนาเป็นประจำ

๑. การประชุม สรุปรงานในหน้าที่ที่พระสังฆาธิการแต่ละรูปได้รับมอบหมายจากเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบลในการปฏิบัติงาน
๒. การแสดงพระธรรมเทศนา การปาฐกถาธรรม เป็นการแสดงธรรมโดยใช้ภาษาธรรมดาที่สื่อความหมายได้ง่ายให้กับพระภิกษุสงฆ์ที่บวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาใหม่
๓. การส่งธรรมทูตและธรรมจาริก ไปสั่งสอนอบรมประชาชนในจังหวัดต่างๆ ทั่วราชอาณาจักร
๔. จัดตั้งโรงเรียน เช่น โรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญ โรงเรียนราษฎร์ของวัดและโรงเรียนสอนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพื่อสอนศีลธรรมจริยธรรมและวิชาสามัญให้แก่พระสงฆ์ โรงเรียนสอนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์
๕. เปิดในระดับอุดมศึกษาในจังหวัดอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หน่วยวิทยบริการที่วัดไพรสมน์ศึกษาราม (พระอารามหลวง) อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เปิดสอนในระดับ ปริญญาตรี
๖. การจัดสอบนักธรรมสนามหลวงของพระภิกษุสงฆ์ -สามเณร ระดับนักธรรมตรี นักธรรมโท นักธรรมเอก โดยจัดให้พระผู้นำมาฝึกอบรมเพื่อกลับไปเผยแผร์ เปิดสอนพระพุทธศาสนา เช่น เปิดสอนพระอภิธรรมแก่ผู้สนใจทั้งคฤหัสถ์และบรรพชิต
๗. มีสำนักเรียนบาลี ที่ วัดไพรสมน์ศึกษาราม (พระอารามหลวง) อำเภอหล่มสัก และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพชรบูรณ์
๘. ตั้งศูนย์ฝึกปฏิบัติสมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน มาฝึกอบรมวิปัสสนากรรมฐาน

๔. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ หลักการธำรงรักษาเป็นเรื่องผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรในองค์การควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี ซึ่งจะเกิดผลดีอันกลับมาสู่องค์การการดำเนินงานองค์การควรยึดหลักสำคัญ ๖ ประการ

๑. หลักความเสมอภาค การให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุดไม่ควรจะแบ่งชั้นมากเกินไปจนเกิดความขัดแย้ง

^{๘๓} ธัญญา ผลอนันต์, Human Resource Focus, (กรุงเทพมหานคร : อินโดกราฟฟิค, ๒๕๔๗).

๒. หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานได้รับจะให้ประโยชน์แก่องค์การและบุคลากรโดยส่วนตัว

๓. หลักการจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์นั้นจะต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือสิ่งที่ให้แก่บุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายที่จะจูงใจให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากรเอง

๔. หลักการตอบสนองความต้องการ หมายถึง สิ่งที่ต้องการจะมอบผลประโยชน์และบริการให้แก่บุคลากรจะต้องเอื้ออำนวยต่อความสะดวกและเกื้อกูลแก่บุคลากรอย่างแท้จริงมิฉะนั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ

๕. หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดให้ผลประโยชน์แก่พนักงานจะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ และพนักงานควรจะได้รับสิ่งที่ดีที่สุดรวดเร็วที่สุดแสดงประโยชน์และลงทุนน้อยที่สุด

๖. หลักความพึงพอใจ เพื่อการธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การที่ต้องการจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากร คือ ความพอใจต่อนายโดยตรง ความพอใจต่อผู้บังคับบัญชาความพอใจต่อค่าตอบแทน ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑. การได้พิจารณาสมณศักดิ์ หรือ ยศพระสงฆ์ที่ได้รับพระราชทานมีหลายชั้น แต่ละชั้นมีพัตยศเป็นเครื่องกำหนด อาจกล่าวได้ว่า สมณศักดิ์ คือ บรรดาศักดิ์ หรือยศที่พระมหากษัตริย์พระราชทานแก่พระสงฆ์ผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบให้ดำรงมั่นอยู่ในสมณเพศเพื่อเป็นกำลังสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาและเพื่อให้การปกครองคณะสงฆ์เป็นไปโดยเรียบร้อย เพราะการที่พระสงฆ์รูปใดได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ ย่อมได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในการปกครองหมู่คณะแห่งสงฆ์ไปพร้อมกันด้วย ปัจจุบันทางคณะสงฆ์จะช่วยกันพิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับชั้น คือ จากเจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะภาค และเจ้าคณะหนใหญ่ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากเจ้าคณะผู้ปกครองตามลำดับแล้วสำนักงานพระพุทธศาสนา จึงได้เสนอเรื่องเพื่อนำความขึ้นกราบบังคมทูลพระกรุณาขอพระราชทานสมณศักดิ์ ตามระเบียบของทางราชการต่อไป

๒. การได้รับพิจารณาตำแหน่งทางการปกครองของคณะสงฆ์ เช่น เลขาธิการ ผู้ช่วยเจ้าอาวาส ตำแหน่งเจ้าอาวาส ตำแหน่งเจ้าคณะตำบล ตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลงานที่ได้พัฒนาหรือส่งเสริม ช่วยเหลือ กิจกรรมของคณะสงฆ์ รวมถึงมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะสามารถดำรงตำแหน่งและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเรียบร้อย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วพบว่า ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรมนุษย์ คือภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะ ในการจัดการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุ บุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด อนุรักษ์และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น เพื่อผลสำเร็จขององค์กร หลายท่านคงทราบข่าวการสูญเสียบุคลากรขององค์กรต่างๆ ซึ่งผู้วิจัย จึงจะเอางานวิจัยที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

อนุวัต กระสังข์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” พบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบาย พบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบาย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีกำหนดนโยบายหรือมีแผนการการพัฒนาและโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่า เยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือหรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเฝ้าระวังในเรื่องปัจจัย ๔ ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่า พบว่าการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

๒. กระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ที่สามารถกระตุ้นการรับรู้และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้อย่างมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดสื่อใหม่ๆ มากมาย โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลจำนวนมาก เรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้ เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาอย่างอิสระ ในขณะที่สื่อดั้งเดิมทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจโดยมีเป้าหมายการนำเสนอโน้มน้าวชักจูงมากยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้ เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล

โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรมจิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกัน และส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการการพัฒนาในองค์กร^{๘๔}

อนุกุล บุญรักษา ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๕ ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๑ แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ ต่อบุคลากรของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ รวมทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ มีการพัฒนาอยู่ในระดับดี มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนากุศลกร^{๘๕}

ประยูร วิรัตน์เกษม ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา จากการศึกษาด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน ” พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานมีศักยภาพเพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองและพนักงานแสวงหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ ตามลำดับ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความจริงใจในการพัฒนาพนักงาน และผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน ตามลำดับ ปัจจัย

^{๘๔} อนุวัต กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๘๕} อนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

เกี่ยวกับองค์การหรือหน่วยงาน พบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านพนักงานชัดเจน และการส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ^{๘๖}

ณัฐริรา เจริญบุญ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ พบพระ จังหวัดตาก ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หรือวางแผนกำลังคน มีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์โดยการกำหนดวิธีการสรรหาและดำเนินการสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ทั้งจากภายในและภายนอกท้องถิ่น ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม สนับสนุนด้านการศึกษา การจัดฝึกอบรมนอกงาน หรือต้องหยุดการปฏิบัติงานชั่วคราวเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของงานในเชิงคุณภาพ พิจารณาจากผลการทำงานมีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านต่างๆ ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับปัญหามากที่สุด คือผู้บริหารท้องถิ่นวางแผนกำลังคนไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล รองลงมา คือไม่มีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับปัญหามากที่สุด คือการได้บุคลากรใหม่มาล่าช้ากว่ากำหนด ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน รองลงมา คือองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหามากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ บุคลากรขาดการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

^{๘๖} ประยูร วิรัตน์เกษม , “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพะเยา จากการศึกษาด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน ” , วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๓).

พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับปัญหามากที่สุด คือ ขาดการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล รองลงมา คือ ไม่มีการปฐมนิเทศและการมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่บุคลากรใหม่ ซึ่งอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ดำเนินการสำรวจปริมาณงานและจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร จัดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ในการพิจารณาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เช่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่างๆ จัดสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยงานราชการต่างๆ ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สนับสนุนและผลักดันให้มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาคาดแคลนอัตรากำลังทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงโครงสร้างทรัพยากรมนุษย์ตามภารกิจที่จำเป็นต้องปฏิบัติให้เหมาะสมกับงานและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อนำส่วนที่ดีที่ได้จากการศึกษาดูงาน มาปรับปรุงพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลของตน และนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนาตนเอง โดยการให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งไปอบรมศึกษาดูงาน ส่งเสริมการเป็นผู้ใฝ่รู้ เป็นต้น ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ดำเนินการปฐมนิเทศทรัพยากรมนุษย์ใหม่ทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับทราบภาระงานที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดจนสร้างความมั่นใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเก่า อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่มอบให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว อาจเป็นตำแหน่ง หรือสิ่งอื่นที่เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงิน^{๘๗}

จันท เพ็งแข ได้วิจัยเรื่อง “สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นและระดับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวม อยู่ในระดับสูง และ

^{๘๗} ญัตติรา เจริญบุญ, “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๑).

ผลการวิจัยยังระบุว่า สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำ ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง^{๘๘}

จันทนา ครบแคล้ว ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ สถานศึกษา เอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยด้านการสรรหาและคัดเลือกอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการ พัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ส่วนสมรรถนะครู โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านสมรรถนะประจำสาย งานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครู ในภาพรวมมี ๔ ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ร่วมกันส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีประสิทธิภาพในการทำนาย และความคลาด เคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผล ต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักด้านการ สรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้เพิ่มมากขึ้น จึงจะทำ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๘๙}

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์ ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนปัญหาและ อุปสรรคสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง มีอยู่ ๔ ด้าน คือ ๑) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหา การคัดเลือกถูกครอบงำจากระบบอุปถัมภ์ ๒) การ ให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหา ขาดการสร้างขวัญและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาให้ ข้อเสนอแนะว่า ๑) ให้มีการอบรมผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งผู้ประเมินในรูปคณะกรรมการ

^{๘๘} จงไท เฟื่องแข, “สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) ตามการรับรู้ของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ ประศาสน ศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒).

^{๘๙} จันทนา ครบแคล้ว, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี, ๒๕๕๖).

คัดเลือก มีกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารที่ดี ๒) ให้มีการออกระเบียบกำหนดมาตรฐานแนวทางการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรมีการแต่งตั้งผู้ประเมินในรูปของคณะกรรมการที่เป็นกลาง ๓) ให้มีการเพิ่มตำแหน่งเจ้าที่บุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานโดยตรง ควรกำหนดให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ อบต. ๔) ให้มีการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วม และใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม ฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในเรื่องการดำเนินการทางวินัย ควรมีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดและมีการตรวจประเมินผลการดำเนินการด้านสุขภาพและความปลอดภัย อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมและจริยธรรม แก่ไขระเบียบกำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีความเป็นกลางประจำหน่วยงานเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลของ อบต.^{๙๐}

นัทธยา ญะมัยไสย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสรรหา และการคัดเลือก เช่น องค์กรมีการพิจารณาผู้สมัครจากประวัติการปฏิบัติงานในอดีต เพื่อประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือก และด้านการบริหารค่าตอบแทน เช่น องค์กรมีการสำรวจค่าจ้างและเงินเดือนในตลาดแรงงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิเคราะห์งาน เช่น องค์กรมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจน เช่น การระบุลักษณะของงาน ข้อกำหนดงาน หรือมาตรฐานการทำงาน ด้านการวางแผนทรัพยากร เช่น องค์กรมีการปรับปรุงแผนกำลังบุคคลหรือการวางแผนครั้งต่อไปให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ เช่น องค์กรมีการให้การศึกษาด้านความรู้ทางเทคนิคให้เกิตทักษะความชำนาญทั้งในระยะสั้นหรือระยะยาวแก่พนักงาน โดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง ควรให้ความสำคัญทุกด้าน เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร และถือเป็นการลงทุน ไม่ใช่เป็นค่าใช้จ่ายขององค์กร แต่เป็นการลงทุนในอนาคต ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามตัวตามกลยุทธ์ขององค์กร แต่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลตอบแทนสูงสุดต่อองค์กร^{๙๑}

^{๙๐} ทศพร วงศ์ทะกัณท์, “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอผาง จังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

^{๙๑} นัทธยา ญะมัยไสย์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตจังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

กุลชลี พวงเพชร ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม พบว่า ๑) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๒) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัย ๓) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่องบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๔) ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๕) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารพบว่า พนักงานขาดแรงจูงใจในการฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่บริษัทประสบปัญหาสมองไหลระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาและการพัฒนาขาดความต่อเนื่องจึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยไม่ได้ผลเท่าที่ควร^{๙๒}

ฉาน ตรรกวิจารณ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า เชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนาโดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรมส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบ^{๙๓}

สมชาย สรรพเสริฐ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า ๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒. การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวเหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ (๑) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา (๒) พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (๓) พัฒนาระบบ

^{๙๒} กุลชลี พวงเพชร, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^{๙๓} ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

สร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ (๔) พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว (๕) สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานและ (๖) พัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว^{๙๔}

สรุปจากงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ และองค์กรต่างๆ จะต้องประกอบด้วย การจัดทำแผนอัตรากำลัง การยืดหลักความเสมอภาค การยืดหลักความสามารถ การยืดหลักความมั่นคง การยืดหลักการเป็นกลางทางการเมือง การจัดทำให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร การยืดหลักความเหมาะสมในการใช้คนที่เหมาะกับงาน การยืดหลักการมีมนุษยสัมพันธ์ การยืดหลักการมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ องค์กรจะต้องบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการที่จะตอบสนองต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร จะต้องศึกษาปัญหาอุปสรรคต่างๆ แล้วนำมาปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น การสร้างความเป็นธรรม ความเสมอภาคในองค์กร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีการประสานประโยชน์ สร้างความร่วมมือ การกระจายอำนาจที่เหมาะสม จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่ทันสมัยด้วย

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
อนุวัต กระสังข์, หลักสูตรปรัชญาพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบาย ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส ๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่า
อนุกุล บุญรักษา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย พบว่าด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนาและกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อย

^{๙๔} สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ประยูร วีรัตน์เกษม, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๕๓).	๑. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานมีศักยภาพเพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองและพนักงานแสวงหา ความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ ตามลำดับ ๒. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นปัจจัยมากที่สุด ๓. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การหรือหน่วยงาน พบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านพนักงานชัดเจน และการส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
ณัฐริรา เจริญบุญ, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรบัณฑิต, (มหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๑).	แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หรือวางแผนกำลังคน มีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
จงไท เพ็งแซ, (๒๕๕๒).	สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นและระดับภาวะผู้นำของขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับสูง และสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
จันทนา ครบแคล้ว, (๒๕๕๖).	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ สถานศึกษา เอกชนใน จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยด้านการสรรหาและ คัดเลือกอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้าน การพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้าน แรงงานสัมพันธ์ และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ส่วนสมรรถนะครู โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก โดยด้านสมรรถนะประจำสายงานอยู่ใน อันดับสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก และการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครู ใน ภาพรวมมี ๔ ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้าน การพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการ จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ
ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, (๒๕๕๐).	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอฝาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอฝาง มีอยู่ ๔ ด้าน คือ ๑. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหา การคัดเลือกถูก ครอบงำจากระบบอุปถัมภ์ ๒. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหา ขาดการ สร้างขวัญและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบต. ในอำเภอฝาง
นันทยา ภูแย้มไสย, (๒๕๕๐).	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงง านอุตสาหกรรม ขนาดกลางในเขตจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้จัดการฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
	โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง ควรให้ความสำคัญทุกด้าน เพราะการ บริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร และถือเป็นการลงทุน ไม่ใช่เป็นค่าใช้จ่ายขององค์กร แต่เป็นการลงทุนในอนาคต ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามตัวตามกลยุทธ์ขององค์กร แต่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อการ บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลตอบแทนสูงสุดต่อองค์กร
กุลชลี พวงเพ็ชร์, ปรัชญาดุษฐ์บัณฑิต, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).	๑. อิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒. อิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ๓. อิทธิพลต่องบประมาณ
ฉาน ธรรมวิจารณ์, ปรัชญาดุษฐ์บัณฑิต, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).	๑. พุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา ๒. เป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรม และระดับโลกุตระธรรม
สมชาย สรรพเสริฐ, “ปรัชญาดุษฐ์บัณฑิต, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).	๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒. การวิเคราะห์ความจำเป็น ๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา แล้วพบว่า ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์” พอสรุปได้ว่า ไตรสิกขามีความหมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตตั้งงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิต หรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องตั้งงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อกูลต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์

ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิ และบริบูรณ์ด้วยปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต^{๙๕}

พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก) ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนาและการธำรงรักษา มีกลยุทธ์ คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดแผนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละงาน การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลด้วยการจัดทำเป็น เอกสารที่ระบุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรหนึ่งๆ เป็น เครื่องมือในการประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปใน ทิศทางและจังหวะที่สอดคล้องกันซึ่งจัดทำขึ้นจากภาวะที่สภาพการณ์ภายนอกและภายใน องค์กรเพื่อคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์และกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้ สอดคล้องเหมาะสมกับแนวโน้มของสถานการณ์จุดมุ่งหมาย ภารกิจและวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ของ องค์กร นโยบายต่างๆ ที่สำคัญ แผนงานหลักและแผนงานอื่นๆ ที่จะนำมาปฏิบัติ มาบูรณาการ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกับหลักการบริหารขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สภาพกลยุทธ์การทรัพยากรมนุษย์ ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี ที่เป็นอยู่นั้น คณะสงฆ์ได้นำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ตลอด จนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อ ส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือ พระสังฆาธิการ ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา ในอนาคต นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคการจัดการที่ไม่เหมาะสมกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของคณะสงฆ์ จังหวัดเพชรบุรี มีสาเหตุสำคัญมาจากวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจน พันธกิจไม่เหมาะสม กระบวนการจัดการภายในคณะสงฆ์ไม่ชัดเจน เช่น การวางแผน (planning) การสรรหา (recruiting) การพัฒนา (development) และการธำรงรักษา (Maintaining) เป็นต้น^{๙๖}

^{๙๕} พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ) , “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^{๙๖} พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก) , “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ จังหวัดเพชรบุรี ”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** , สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

พระมหาบรรจง จันทคุตโต (แผ่นทอง) ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอก จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนของศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอก ในด้านบริบท มีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์ในเอกสารชัดเจน และมีรายงานการประเมินโครงการเป็นประจำทุกปี ด้านปัจจัยนำเข้า มีอาคารสถานที่เพียงพอ มีบุคลากรที่ทำงานเสียสละ มีหลักสูตร กฎระเบียบ มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน และงบประมาณ ด้านกระบวนการ มีโครงสร้างการบริหารที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การวัดผล ประเมินผล กิจกรรมสนับสนุนที่หลากหลาย และด้านผลผลิต มีการพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา การนำไปใช้ปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน และมีผลกระทบต่อบ้าน วัด โรงเรียน ปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอกขาดการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ชุมชนและผู้ปกครองยังเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ยังไม่มีแนวทางชัดเจนในการประเมินและวิจัยเกี่ยวกับความต้องการและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และผลผลิต ทำให้ผู้บริหารขาดข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อพัฒนางานและยังไม่มีกลไกการนำระบบประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงยังขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการบริหารงานในระยะยาว^{๙๗}

พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์ (จันทสโร) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา ” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ด้านนโยบายการพัฒนากุศลกร วิธี การพัฒนากุศลกร การสนับสนุนของผู้บริหารต่อกุศลกร การรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนากุศลกรไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรโดยภาพรวมปฏิบัติตามอยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ขันศีล ขันสมาธิและขันปัญญา^{๙๘}

พระมหาเสกสรร จิรภาโส (จีแสง) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์หลักไตรสิกขาที่มีต่อการจัดการศึกษาไทย” พบว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นกระบวนการศึกษาตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นมรดกธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ทรงวางแบบแผนในการศึกษาไว้สืบมาจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยประชากรส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา และต้อง

^{๙๗} พระมหาบรรจง จันทคุตโต (แผ่นทอง), “คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอก จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๙๘} พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์ (จันทสโร), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ส่งเสริมให้ชนในชาติมีการศึกษา ดังนั้นแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ จึงได้จัดการศึกษาของไทย บนพื้นฐานแนวคิดตามหลักไตรสิกขา โดยการนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการจัดการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ ดังนี้ โดยคำนึงถึงสาระการเรียนรู้ที่คาดหวัง หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นสำคัญ มุ่งเน้นพัฒนาให้ครบทั้งด้านพุทธิพิสัย (ปัญญา) จิตพิสัย (สมาธิ) และทักษะพิสัย (ศีล) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ต้องจัดให้บูรณาการกับกลุ่มสาระอื่นๆ ด้วย เช่น กลุ่มสาระการงานอาชีพ และเทคโนโลยี ก็มุ่งส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน เป็นต้น กระบวนการเรียน การสอน ผู้สอนต้องจัดให้มีบรรยากาศของการเรียนรู้ มีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย น่าสนใจ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กิจกรรมการเรียนการสอนต้องมีความหลากหลาย มุ่งส่งเสริมด้านร่างกาย สังคม อารมณ์และปัญญา ซึ่งเทียบได้กับหลักภาวนา ๔ คือ กายภาวนา ศีล ภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา การวัดและประเมินผลสามารถทำได้หลายรูปแบบเช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ผู้ใกล้ชิด เป็นต้น การวัดและการประเมินผลด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะผู้ถูกประเมินอาจไม่ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง การวัดและประเมินผลต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ผลการวัดและประเมินจึงจะมีความน่าเชื่อถือ

หลักไตรสิกขาที่ปรากฏในหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนการสอน และ กิจกรรมการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา ศีลได้แก่ การสมาทานศีล แสดงตนเป็นพุทธมามกะ แล้วรักษาศีล ๕ ตามที่สมาทานนั้น สมาธิ เป็นผลที่เกิดจากการสวดมนต์ แผ่เมตตา เจริญจิตภาวนา ตามหลักอานาปานสติ การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ปัญญา เช่น วิเคราะห์ การกระทำของบุคคลที่เป็นแบบอย่างในการนำหลักธรรมไปปฏิบัติ เป็นต้น^{๙๙}

พระพุทธิพงศ์ ปากโร (แร่ทอง) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการ เรียนรู้ตาม แนวไตรสิกขาในโรงเรียนมัธยมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพ การจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีสภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขาในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีสภาพการจัดการเรียนรู้ด้านคุณลักษณะใน ระดับมากที่สุด ด้านระบบในระดับมาก ด้านระบบหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากและด้าน สภาพแวดล้อมในระดับมาก ครูมีสภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมในระดับมาก แต่พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีสภาพการจัดการเรียนรู้ด้านการเรียน การสอนที่บูรณาการหลักไตรสิกขาในระดับปานกลาง แต่มีสภาพการจัดการเรียนรู้ด้านบรรยากาศและ ปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรและด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิตประจำวันในระดับมาก นักเรียนมีสภาพ

^{๙๙} พระมหาเสกสรวร จิรภาโส (จีแสง) , “การศึกษาวิเคราะห์หลักไตรสิกขาที่มีต่อการจัดการศึกษา ไทย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาพระพุทธศาสนา , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

การจัดการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขาในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมในระดับมาก และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า นักเรียนมีสภาพการจัดการเรียนรู้ทั้งด้านกาย ด้านศีล ด้านจิต และด้านปัญญาในระดับมาก^{๑๐๐}

พระบุญชู กัลณา ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท” ผลการวิจัยพบว่า เป้าหมายของชีวิตตามหลักพุทธศาสนาคือความดับทุกข์ได้เพราะฉะนั้น เป้าหมายของการศึกษาคือการมีชีวิตอยู่โดยไม่ทุกข์ พร้อมทั้งมีชีวิตเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกันแก่สรรพสัตว์และสรรพสิ่ง อีกทั้งเป้าหมายการศึกษาในพระพุทธศาสนายังเป็นสิ่งเดียวกันกับเป้าหมายของชีวิต ดังนั้น การศึกษาตามความหมายของพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงการทำความดีทุกอย่าง ครบคลุมวิถีชีวิตทั้งหมดปัจจุบันโรงเรียนวิถีพุทธเป็นโรงเรียนที่นำเอาวิถีวัฒนธรรมแบบพุทธมามุ่งเน้นให้ผู้ศึกษาเข้าใจชีวิตแท้จริง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา มาใช้ในการฝึกอบรมพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงการศึกษาไตรสิกขาว่าเป็นการศึกษาที่ประเสริฐ การที่จะเข้าใจการศึกษาไตรสิกขาให้ครบถ้วนนั้นพระพุทธศาสนาได้อธิบายกิจที่พึงทำต่อความจริงอันประเสริฐที่เรียกว่า อริยสัจ ๔ ให้ถูกต้องเป็นเบื้องต้น^{๑๐๑}

พิชญ์รัชต์ บุญช่วย ได้วิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างมีขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ความพ้นทุกข์ ในภาคปฏิบัติ องค์ธรรมคือไตรสิกขาจะทำงานไปพร้อมๆ กันและประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานแก่กัน ไตรสิกขายังมีลักษณะที่เป็นสหสัมพันธ์กับภavana ๔ โดยผู้ที่ผ่านการอบรมตามหลักไตรสิกขาจะค่อยๆ ปรับปรุงแก้ไขภาพลักษณ์ภายนอกของตน ๔ ด้านคือ กาย สังคม อารมณ์ และปัญญา การพัฒนาดังกล่าวจะปรากฏให้เห็นจากการเปลี่ยนแปลง วิถีชีวิตไปในทางที่น่าพอใจและเหมาะสม และสามารถนำภavana ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินคุณภาพของไตรสิกขาได้ด้วย^{๑๐๒}

^{๑๐๐} พระพุทธิพงษ์ ปาณกิจ (แระทอง) , “สภาพและปัญหาการจัดการเรียนตามแนวไตรสิกขาในโรงเรียนมัธยมศึกษา : กรณีศึกษา เฉพาะเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” , **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๐๑} พระบุญชู กัลณา, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท” , **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

^{๑๐๒} พิชญ์รัชต์ บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** , สาขาพระพุทธศาสนา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๔).

สุนทรี ทันดร ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานของโรงเรียนวิสุทธิพุทธกัลยาณมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา ๒๕๕๐ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้านรูปแบบโรงเรียนวิสุทธิพุทธ (จัดวิสุทธิพุทธสู่การเรียนรู้) พบว่า โรงเรียนจัดกิจกรรมวิถีชีวิตประจำวัน ประจำสัปดาห์หรือโอกาสต่างๆ เป็นภาพรวมลักษณะไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา พัฒนาผู้เรียนอย่างบูรณาการ มีหลักสูตรสถานศึกษาหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการพุทธธรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจน จัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่ยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาผสมผสานกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านการบริหาร จัดการโรงเรียนวิสุทธิพุทธกัลยาณมิตร พบว่า โรงเรียนมีการวางแผนส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างๆ เตรียมการ บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนกำหนดเป้าหมาย จุดเน้นหรือวิสัยทัศน์ และแผนงานที่ชัดเจนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหน่วยการเรียนรู้และ แผนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนการสอน จัดสภาพกายภาพสถานศึกษา บรรยากาศปฏิสัมพันธ์ ดำเนินการพัฒนาตามระบบไตรสิกขา ดูแลสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม อย่างใกล้ชิด ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำการประเมินและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ด้านลักษณะการเกื้อกูลสัมพันธ์โรงเรียนวิสุทธิพุทธและชุมชน ได้เน้นเรื่องโรงเรียน บ้าน วัด ชุมชน ดำเนินกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญทางพุทธศาสนาและวันสำคัญตามประเพณี ด้านการพัฒนา บุคลากรและคุณลักษณะบุคลากรมีความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักและหวงแหนในความเป็นไทย^{๑๐๓}

วันชัย สุขตาม ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์วิสุทธิพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่าแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา สัมปยุตธรรม ๗ จริต ๖ รวมทั้งการพิจารณากลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆ จากการคิดเรื่องบัว ๔ เหล่า อันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพระพุทธศาสนา สำหรับหลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นพระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับมิติพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ มีอิทธิพลต่อภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคศาสนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปันโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มีบุญมีที่ติดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มี

^{๑๐๓} สุนทรี ทันดร, “การดำเนินงานของโรงเรียนวิสุทธิพุทธกัลยาณมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงใหม่”, *การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๑).

สุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)^{๑๐๔}

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ที่พบว่า

๑. พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสูตร ไตรสิกขา มีความหมายว่า การฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ ตามหลักไตรสิกขา ตามมรรคมองค์แปด และตามธรรมชั้นธัมม สามัญญา ความสำคัญของหลักไตรสิกขา คือ เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา สารสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ การสร้างสัมมาทิฐิ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักไตรสิกขา
๒. หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสูตรกำเนิดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วย ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบमुखปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา^{๑๐๕}

บุษกร วัฒนบุตร ได้วิจัยเรื่อง การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า

๑. สภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติ ของศีล ๕ อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติของศีล ๘ สมาธิ ปัญญา อยู่ในระดับน้อย

๒. การบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า หากองค์กรระดับมหาชน มีหลักการบริหารโดยใช้ตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเอกชนในมิติของความมุ่งมั่นในการทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิต

^{๑๐๔} วันชัย สุขตาม, “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

^{๑๐๕} ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

นวัตกรรม ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ท้นกาลมีกำไรสูงจะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้นด้วย จากขั้นตอนที่ ๑ ในการศึกษาสภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชนสามารถสรุปองค์ประกอบที่สามารถนำมาพัฒนาตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยา เพื่อสร้างและการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ประกอบด้วย ศีล ๕ ทุกข์ นิโรธ ความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรม ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี

๓. สัมฤทธิ์ผลของการประเมินการนำตัวแบบที่ได้จากการบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทางของพุทธศาสนา ซึ่งมี ๒ วิธีคือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา ที่จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อจะผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมจนก่อให้เกิดลักษณะของบุคคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข^{๑๐๖}

สรุปได้ว่า แนวคิดของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา มองว่าหลักไตรสิกขาที่นำมาพัฒนาเป็นการสอนให้เรียนรู้หลักปฏิบัติ แล้วนำมาฝึกฝนเพื่อพัฒนาตนเอง เริ่มต้นจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมของตนเองให้เป็นคนมีระเบียบวินัย รวมถึงฝึกหัดการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น กระบวนการสำคัญในการศึกษาอยู่ที่การเรียนรู้ปรากฏการณ์ในใจตนเองอย่างมีจิตตั้งมั่นไม่หวั่นไหว จนเกิดปัญญาเข้าใจธรรมชาติแห่งชีวิต นำไปสู่การวางใจต่อชีวิต และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม โดยอาศัยความสัมพันธ์กันทั้ง ๓ อย่าง คือ ทางร่างกาย ทางคำพูด และทางจิตใจ

^{๑๐๖} บุชกร วัฒนบุตร, การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน, **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ , ๒๕๕๕).

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระครูวิธานสุนทร (จรินทร์ ออบคำ) วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ สรุปได้ว่า ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็น ทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้ บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อน ร่วมงานให้มีความเกื้อหนุนต่อกัน และกระบวนการที่ สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล ด้วยสมาธิ และด้วยปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม ไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต
พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๗).	กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ๑. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากร มนุษย์ด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนาและการ ธำรงรักษา มีกลยุทธ์ คือ กระบวนการของการกำหนด ทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามจุดมุ่งหมาย ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สภาพกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ จังหวัดเพชรบุรี ที่เป็นอยู่นั้น คณะสงฆ์ได้นำกลยุทธ์การ จัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสอดคล้องตาม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์
พระมหาบรรจง จันทคุตโต (แผ่นทอง) วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๐).	คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลัก ไตรสิกขา : กรณีศึกษา ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวัน อาทิตยวัดสวนดอก จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า รูปแบบ การจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนของศูนย์ศึกษา พุทธศาสนาวันอาทิตยวัดสวนดอก ในด้าน

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
	บริบท มีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์ในเอกสารชัดเจน และมี รายงานการประเมินโครงการเป็นประจำทุกปี มีการ พัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา การนำไปใช้ปฏิบัติจริง ในชีวิตประจำวัน และมีผลกระทบต่อบ้าน วัด โรงเรียน
พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์ (จนทสาโร) วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๑).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติ ลาวตามหลักไตรสิกขา พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร วิธี การพัฒนา บุคลากร การสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากร การ รับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนา บุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตามหลัก ไตรสิกขา ของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรโดย ภาพรวมปฏิบัติตามอยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ชั้นศีล ชั้น สมาธิและชั้นปัญญา
พระมหาเสกสรร จิรภาโส (จิ๊แสง) วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๒).	การศึกษาวิเคราะห์หลักไตรสิกขาที่มีต่อการจัด การศึกษาไทย พบว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นกระบวนการศึกษาพระพุทธศาสนา มุ่งเน้นพัฒนา ให้ครบทั้งด้านพุทธิพิสัย (ปัญญา) จิตพิสัย (สมาธิ) และ ทักษะพิสัย (ศีล) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่ม สาระสังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ต้องจัดให้ บูรณาการกับกลุ่มสาระอื่นๆ ด้วย กิจกรรมการเรียน การสอน มุ่งส่งเสริมด้านร่างกาย สังคม อารมณ์และ ปัญญา ซึ่งเทียบได้กับหลักภาวนา ๔ คือ กายภาวนา ศีล ภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา การวัดและ ประเมินผลสามารถทำได้หลายรูปแบบ
พระพุทธิพงศ์ ปากโร (แร่ทอง) วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๑).	สภาพและปัญหาการจัดการ เรียนรู้ตามแนวไตรสิกขา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีสภาพการจัดการเรียนรู้ตาม

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
	แนวไตรสิกขาในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีสภาพการจัดการเรียนรู้ด้านคุณลักษณะในระดับมากที่สุด และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า นักเรียนมีสภาพการจัดการเรียนรู้ทั้งด้านกาย ด้านศีล ด้านจิต และด้านปัญญาในระดับมาก
พระบุญชู กัลณนา, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).	การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า เป้าหมายของชีวิตตามหลักพุทธศาสนาคือความดับทุกข์ได้เพราะฉะนั้น เป้าหมายของการศึกษาคือการมีชีวิตอยู่โดยไม่ทุกข์ พร้อมทั้งมีชีวิตเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกันแก่สรรพสัตว์และสรรพสิ่ง อีกทั้งเป้าหมายการศึกษาในพระพุทธศาสนายังเป็นสิ่งเดียวกันกับเป้าหมายของชีวิต
พิชญ์รัชต์ บุญช่วย, วิทยานิพนธ์, พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).	การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างมีขั้นตอน เพื่อนำไปสู่ความพ้นทุกข์ ในภาคปฏิบัติ องค์ธรรมคือไตรสิกขาจะทำงานไปพร้อมๆ กันและประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานแก่กัน โดยผู้ที่ผ่านการอบรมตนตามหลักไตรสิกขาจะค่อยๆ ปรับปรุงแก้ไขภาพลักษณ์ภายนอกของตน ๔ ด้านคือ กาย สังคม อารมณ์ และปัญญา การพัฒนาดังกล่าวจะปรากฏให้เห็นจากการเปลี่ยนแปลง วิถีชีวิตไปในทางที่น่าพอใจและเหมาะสม และสามารถนำภavana ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินคุณภาพของไตรสิกขาได้ด้วย
วันชัย สุขตาม, รัฐประศาสนศาสตร ดุษฎีบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕).	๑. หลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภavana ๔ ไตรสิกขา สัปปริสธรรม ๗ จริต ๖ ๒. การพัฒนาศีล การพัฒนาสมาธิ การพัฒนาปัญญา

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สุนทรีย์ ทันดร, การศึกษาอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๑).	การดำเนินงานของโรงเรียนวิสุทธิพุทธกัลยาณมิตร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ทุก ด้านอยู่ในระดับมากด้านรูปแบบโรงเรียนวิสุทธิพุทธ พบว่า โรงเรียนจัดกิจกรรมวิถีชีวิตประจำวัน ประจำสัปดาห์หรือ โอกาสต่างๆ เป็นภาพรวมลักษณะไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา พัฒนาผู้เรียนอย่างบูรณาการ มีหลักสูตร สถานศึกษาหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการ พุทธธรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนการ สอนอย่างชัดเจน .
ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, ปรัชญาพุทธศาสตร์ ดุสิตบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๕).	๑. พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสูตร ไตรสิกขา ๒. หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติย สิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสูตร กาเนตการศึกษาสมัย พุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์
บุษกร วัฒนบุตร, รัฐประศาสนศาสตร์ ดุสิตบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕).	๑. บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจและระดับ การประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติของ ศีล ๕ ๒. สามารถนำมาพัฒนาตัวแบบการบูรณาการพุทธ ญาณวิทยาเพื่อสร้าง และการพัฒนาทุนมนุษย์ใน องค์กรมหาชน ประกอบด้วย ศีล ๕ ทุกข์ นิโรธ ๓. การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณ วิทยาและตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตาม แนวทางของพุทธศาสนา ซึ่งมี ๒ วิธีคือ วิธีการ ไตรสิกขา และวิธีการภาวนา

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับคณะสงฆ์

จากการงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ แล้วพบว่า ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

พระธนตล นาคพิพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัย สรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน ศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษาวุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครอง พระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริม ด้านการศึกษาแก่ พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุ สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^{๑๐๗}

พระวิฑูรย์ ฐานเมธี (บุญพร้อม) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู ” พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านการปกครอง โดยที่ประชาชนเพศชายมีความคิดเห็นว่าการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู มากกว่าเพศหญิง และประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในด้านการศึกษา โดยที่ประชาชนเพศชายมีความคิดเห็นว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู มากกว่าเพศหญิง สำหรับด้านอื่นๆ ที่เหลือ ประชาชนมีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน^{๑๐๘}

^{๑๐๗} พระธนตล นาคพิพัฒน์, การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๐๘} พระวิฑูรย์ ฐานเมธี (บุญพร้อม), “การศึกษาความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระมหากำพล คุณงกโร ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการอบรมจริยธรรม แก่เยาวชนในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า กลุ่มผู้ปกครอง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๒,๐๐๐-๓,๐๐๐ บาท ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปกครองที่มีต่อบทบาทของพระสงฆ์ในการอบรมทางจริยธรรม คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเผยแพร่ธรรม ด้านการให้การศึกษา ด้านการให้ความรู้ ด้านการปกครองและด้านสาธารณูปโภค และระบบนิเวศ พบว่า กลุ่มผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสงฆ์ ในด้านการอบรมทางจริยธรรม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน กลุ่มเยาวชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ๑๗ ปี มีระดับการศึกษา ม.๖/ปวช. ที่เยาวชนเคยเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์คือ ด้านกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา จำนวนร้อยละของเยาวชนที่เคยเข้ารับการอบรมตามบทบาทของพระสงฆ์ ด้านกิจกรรมทางพระพุทธศาสนามากที่สุด และความถี่ในการทำกิจกรรมมีจำนวน ๕-๑๐ ครั้งต่อปี ความคิดเห็นของกลุ่มเยาวชนที่มีต่อบทบาทของพระสงฆ์ในการอบรมทางจริยธรรมคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเผยแพร่ธรรม ด้านการให้การศึกษา ด้านการให้ความรู้ด้านการปกครองและด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศ พบว่า กลุ่มเยาวชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสงฆ์ในการอบรมทางจริยธรรม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๐๙}

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปณฺโญ ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี ” จากผลการวิจัยพบว่า การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ถึงแม้จะมีการปฏิบัติมากก็จริง แต่บางวัดโดยเฉพาะเจ้าอาวาสยังไม่ค่อยเคร่งครัดเท่าที่ควร ทั้งนี้ควรที่จะกำหนดเป็นตารางการทำวัตรไว้อย่างชัดเจน และถ้าพระรูปใดไม่ลงมาทำวัตรก็ควรจะมีบทกำหนดลงโทษไว้อย่างชัดเจน นอกจากพระรูปนั้นติดภารกิจจำเป็น เช่น สอนหนังสือในโรงเรียน^{๑๑๐}

พระมหาจตุพร ญาณวโร (คำพูน) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี ” พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี

^{๑๐๙} พระมหากำพล คุณงกโร, ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการอบรมจริยธรรมแก่เยาวชนในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๑๐} พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปณฺโญ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ ต่ำกว่า ๒๐ ปี กับ ๓๑-๔๐ ปี, ต่ำกว่า ๒๐ ปี กับ ๔๑ ปี ขึ้นไป, ๒๐-๓๐ ปี กับ ๓๑-๔๐ ปี และ ๒๐-๓๐ ปีกับ๔๑ ปี ขึ้นไป^{๑๑๑}

พระมหาเรืองเดช ถาวรรณโม , ดร. (ศรีประสม) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนวัดไผ่ล้อม ตำบลจันทนิมิต อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ” เป็นการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อบริการชุมชนในวัด เป็นการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อความเจริญด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลให้ภารกิจหรือกิจกรรมของวัดบังเกิดผลสำเร็จ เจ้าอาวาสสามารถสร้างวัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนและพัฒนาศูนย์ชุมชน คือ ๑) พระสงฆ์ชั้นปกครองของวัด ได้ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความศรัทธาให้เกิดแก่ประชาชน เมื่อประชาชนเกิดความศรัทธา วัดจึงสามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ จนบังเกิดผลสำเร็จได้ในที่สุด ๒) มีการจัดระบบการบริหารงานในวัด โดยการวางระเบียบและมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของวัดให้แก่รองเจ้าอาวาสผู้ช่วยเจ้าอาวาส และพระภิกษุสงฆ์ในวัด ตามความรู้ความสามารถรวมถึงการตัดสินใจ ได้ตามความเห็นเหมาะสม ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจของวัดอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่ง ๓) การสร้างคตินิยมประจำใจของเจ้าอาวาสแต่ละรูป เปรียบเสมือนสัญลักษณ์ในการเตือนใจสำหรับพระภิกษุสามเณรและประชาชนรอบวัดให้ยึดถือปฏิบัติ ๔) วัดสืบทอดวิธีการระบบและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของชุมชนและประชาชน ให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมประเพณีคู่กับวัดสืบไป ๕) วัดทำหน้าที่เป็นสื่อการในการโอนถ่ายระหว่างผู้ให้และผู้รับ เพื่อสร้างโอกาสผู้ด้อยโอกาสในด้านต่างๆ ส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาค และเกื้อกูลกันในสังคม ๖) การสร้างสายสัมพันธ์ในระหว่างวัดกับชุมชน และวัดกับประชาชน เป็นการดึงชุมชนและประชาชนเข้าหาวัดแนะนำวัดสู่ชุมชนและประชาชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ๗) การสร้างความรู้สึกรักให้เกิดแก่ประชาชนว่า “วัดเป็นแหล่งชุมชน” โดยประชาชนเข้ามาร่วมใน “ศูนย์การเรียนรู้ของวัด”

โดยสรุป วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน โดยมีหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ชุมชนด้านการศึกษาและคุณธรรม ดังนั้นควรมีการส่งเสริมและพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิต

^{๑๑๑} พระมหาจตุพร ญาณวโร (คำพูน), “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ทั้งในด้านศาสนธรรม และความรู้นอกระบบอื่น ตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนาจิตใจและสร้างคุณภาพการดำรงชีวิตของประชาชน^{๑๑๒}

พระมหาศพล วิริยางกุล ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ในเขตปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ๓ ด้าน ประกอบด้วย กิจกรรมด้านการปกครอง กิจกรรมด้านการศึกษา และกิจกรรมด้านสาธารณูปการกับดัชนีชี้วัด โดยมุ่งศึกษาดังนี้ ๑) สภาพและลักษณะการดำเนินงานบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ ๒) การบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์สามด้านกิจกรรมด้านการปกครอง กิจกรรมด้านการศึกษาและกิจกรรมด้านสาธารณูปการ ๓) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ ๔) ความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ ๕) เสนอรูปแบบการบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ในเขตการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อการบริหารจัดการที่ประสบผลสำเร็จ

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผสมผสานกับการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ประชากร คือ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส หรือพระที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการภารกิจของสงฆ์ของวัดในเขตจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๑๘๒ วัด เมื่อสุ่มตัวอย่างตามวิธีทาโรยามาเน แล้วได้จำนวน ๓๑ กลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดและหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ สถิติ Spearman's rho correlation and Pearson correlation

ผลการศึกษาพบว่า ๑) โดยทั่วไปวัดที่พร้อมที่ตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีความพร้อมไม่เท่ากัน เจ้าอาวาสเป็นผู้มีอำนาจควบคุมดูแลการบริหารจัดการให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. คณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๖ และบางวัดมีการแต่งตั้งรองหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสและเลขานุการให้ช่วยดูแลการบริหารจัดการเจ้าอาวาสเป็นผู้มีหน้าที่ตรวจสอบลงโทษพระที่กระทำความผิด ๒) ภารกิจด้านการบริหารจัดการเป็นภารกิจที่มีความสำคัญมาก และพบว่าคุณสมบัติส่วนตัวของพระไม่มีความสัมพันธ์กับภารกิจด้านการบริหาร ๓) วัดขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีการวางแผนการพัฒนาอาคารสถานที่ และการทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรต่างๆ อย่างชัดเจน งบประมาณในการพัฒนาวัดส่วนใหญ่ได้มาจากการจัดหาทุนของวัดเอง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ในภาพรวม ความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์และผลการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมของคณะสงฆ์ พบว่า ด้านการศึกษานั้น คณะสงฆ์ควรเป็นผู้กำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนในแผนกสามัญเอง ส่วนด้านการปกครอง คณะสงฆ์ควรให้พระในวัดทุกรูปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงานเป็นทีม ด้านสาธารณูปการ คณะสงฆ์ควรจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในการใช้

^{๑๑๒} พระมหาเรืองเดช ถาวรธมโม ดร. (ศรีประสม), “การบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนวัดไผ่ล้อม ตำบลจันทนิมิต อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี”, รายงานการวิจัย, (หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดไผ่ล้อม (พระอารามหลวง), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ทรัพยากรและอุปกรณ์ต่างๆ ของวัด เพื่อป้องกันการชำรุดสูญหายและควรจัดให้มีการทำรายงานทรัพย์สินของวัด ๔) หลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรมสำหรับพระควรจัดทำโดยคณะสงฆ์ โดยเปิดโอกาสให้พระทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ๕) กลุ่มตัวอย่างเห็นชอบกับรูปแบบการบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ในเขตปกครองจังหวัดสิงห์บุรีว่ามีความเหมาะสม^{๑๑๓}

โชติ บติรัฐ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา ” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) สภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ๒) ประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ๓) ศักยภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ และข้อเสนอแนะ ๔) การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ผู้วิจัยใช้วิธีศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นตัวหลักทั้งสองแบบ การศึกษา การวิจัยเชิงปริมาณจำนวนประชากรที่ใช้ ได้แก่ เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส จำนวน ๓๕๕ รูป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส จำนวน ๑๙๒ รูป โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ ๕ เปอร์เซ็นต์ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างง่ายๆ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๘ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าคณะจังหวัด และรองเจ้าคณะจังหวัด จำนวน ๑๒ รูป และเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด จำนวน ๔๔ คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) และวิเคราะห์โดยการอธิบายวิเคราะห์และการตีความเชิงทฤษฎี ผลการวิจัย พบว่า

๑. สภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ใน ๓ ด้าน มีผลดังนี้ ในการบริหารคน มีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำบุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ ในการบริหารภาระงาน มีการออกกฎระเบียบในการปกครองคณะสงฆ์ และกำหนดโทษผู้ที่ละเมิดกฎระเบียบที่วางไว้ และในการบริหารองค์กร มีการทำงานเป็นทีม

๒. ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ใน ๓ ด้าน มีผลดังนี้ ในการบริหารคน มีการดำเนินไปอย่างรวดเร็วสนองต่องานที่มอบหมายให้ทำโดยใช้คนตรงกับความรู้และความสามารถในการบริหารภาระงาน มุ่งบริหารอย่างประหยัด คุ่มค่า และสนองตอบต่อความต้องการของผู้มาติดต่อ และในการบริหารองค์กร ได้เน้นในเรื่องสร้างศรัทธาเข้าวัด และปฏิบัติธรรมมากขึ้น

^{๑๑๓} พระมหาทศพล วีรียงกุล, “รูปแบบการบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ในเขตปกครองจังหวัดสิงห์บุรี”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ๒๕๕๓).

๓. ศักยภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ใน ๓ ด้าน มีผลดังนี้ ในการบริหารคน มีการนำจุดเด่นของบุคลากรมาใช้ในการบริหารงาน และแก้ปัญหาจุดด้อยของบุคลากรในการบริหารงาน ในการบริหารภาระงานมีการประยุกต์เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงาน และในการบริหารองค์กร มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๔. สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารคน การบริหารภาระงาน และการบริหารองค์กรของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ใน ๓ ด้าน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรมีวิธีการพัฒนาคนให้เก่ง มีความรู้ความสามารถ ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักพระศาสนาที่ถูกต้อง โดยวิธีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีการศึกษาและพัฒนาภาวะให้เป็นผู้นำ มีการพัฒนาสมรรถนะภาระงานด้านการบริหาร โดยอบรมให้พระสังฆาธิการให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาจิตใจ จริยธรรมคุณธรรม และให้มีความรู้และทักษะในเรื่องการป้องกันไม่ให้พุทธศาสนิกชนเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา และตั้งมั่นความเชื่อความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืนต่อไป^{๑๑๔}

พระมหาสนธยา ขมพู ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การเผยแผ่ศาสนาธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ กรณีวัดพระธรรมกายและวัดหนองป่าพง” ผลของการวิจัยพบว่า การประกาศการสอนธรรมะที่ได้แบ่งบอกว่า ทั้งสองวัดนี้มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับอย่างสูงต่อสาธารณะและมีความเป็นจริงในการติดต่อสัมพันธ์ กับสมาชิกซึ่งประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูงทั่วโลกวัดทั้งสองได้เป็นตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารวัดเป็นศูนย์การสอนสมถะและวิปัสสนาเป็นศูนย์กลางบำเพ็ญบุญสุนทาน เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับชีวิตที่ยิ่งใหญ่ โดยการใช้สื่อเชิงพหุเพื่อเชื่อมต่อเครือข่ายสมาชิกทั่วโลก โดยผ่านดาวเทียม และที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ การใช้เทคนิคที่ก้าวหน้าในการสอนและการฝึกอบรมมุ่งมั่นเพื่อสร้างศักยภาพมนุษย์ความรักและความเมตตาเพื่อแบ่งปันคุณค่าในการสร้างสันติภาพภายในจิตใจของมนุษยชาติ ดังนั้นวัดทั้งสองได้กลายเป็นวัดที่มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุดในโลก^{๑๑๕}

ปิ่นทอง ใจสุทธิ ได้วิจัยเรื่อง นี้เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์สาระสำคัญที่เกี่ยวกับกลยุทธการสอนหลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาการของเด็ก เป็นการวิจัยเอกสารตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยแบ่งเป็น ๓ ขั้นตอน คือ ๑) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเลือกรูปแบบกลยุทธการสอนด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

^{๑๑๔} โชติ บดีรัฐ, “การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔).

^{๑๑๕} พระมหาสนธยา ขมพู, “ยุทธศาสตร์การเผยแผ่ศาสนาธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ กรณีวัดพระธรรมกายและวัดหนองป่าพง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๒).

(Content Analysis) การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ภายใต้การตีความ (Interpretive Paradigm) โดยอาศัยเอกสารหลักคือ เอกสารชั้นต้น (Primary Source) จากพระไตรปิฎก เอกสารผลงาน การสอนหลักธรรมของปราชญ์ทางพุทธศาสนา ๑๑ แนวคิด ๒) การวิเคราะห์และสังเคราะห์กลยุทธ์การสอนหลักธรรมที่เหมาะสมกับพัฒนาการเด็กในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงประวัติศาสตร์ ๓) การวิจัยภาคสนามและการวิเคราะห์เนื้อหาจากการวิจัยแบบกรณีศึกษา ด้วยวิธีการสังเกต การสอบถาม และการสัมภาษณ์ด้วยเทคนิค ๓ เสา่ ประชากรในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนพระพุทธศาสนาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ และเขต ๓ จำนวน ๒๐ โรงเรียน รวม ๖๐ คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายเปิด แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและแบบสังเกตการณ์สอน ประเด็นการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนพระพุทธศาสนาและการสัมภาษณ์ครูผู้สอนผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการสนทนากลุ่ม สอบถาม สังเกตการณ์สอน และการสัมภาษณ์ พบว่า ๑) หลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาการของเด็กระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด คือ โยนิโสมนสิการและมงคล ๓๘ ประการ เนื่องจากเด็กในวัยนี้จะรู้วิธีคิดอย่างเป็นระบบและชอบทำงานเป็นกลุ่มพร้อมกับการเลียนแบบพฤติกรรมจากต้นแบบที่ดีตามทฤษฎีของดารา (Bandura) ๒) กลยุทธ์การสอนหลักธรรมจากการสังเคราะห์งานวิจัยแบ่งได้เป็น ๔ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มนักสังคัมสังเคราะห์ ๒) กลุ่มนักวิชาการ ๓) กลุ่มวิปัสสนากรรมฐานและ ๔) กลุ่มเผยแพร่เชิงรุก โดยกลุ่มที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กวัยรุ่นมากที่สุดคือ กลุ่มเผยแพร่เชิงรุก ประกอบด้วย ขั้นตอน ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ขั้นร่วมคิด ระยะที่ ๒ ขั้นร่วมทำ ระยะที่ ๓ ขั้นร่วมสรุป ๓) กลยุทธ์การสอนหลักธรรมที่เหมาะสมกับเด็กวัยรุ่นซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ได้จากงานวิจัย คือ กลยุทธ์ LEARN MODEL คุณลักษณะของ (LEARN) ประกอบด้วย L = learning and creativity การมีฉันทะ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและมีความคิดสร้างสรรค์ E = Engaging Enegetic Enjoy วิริยะ กระตือรือร้น เป็นการเรียนรู้คู่กับความสนุกสนาน A = Adaptability จิตตะ ตั้งใจเรียนปรับตัวในการเรียนรู้ได้ R = Role วมังสา พิจารณาโดยมีต้นแบบที่ดี N = Nurturing Environment การเรียนรู้ด้วยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทำทนายให้ใฝ่รู้สู่สิ่งยาก ด้วยวิธีสอนแบบธรรมชาติใช้กลยุทธ์การสอนแบบ Active Learning โดยครูให้นักเรียนเป็นผู้สรุปความรู้ด้วยตัวเอง^{๑๑๖}

^{๑๑๖} ปิ่นทอง ใจสุทธิ, “กลยุทธ์การสอนหลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาการของเด็กระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย”, *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิตศึกษาศาสตร์* (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔).

วันชัย สุขตาม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ๒) เพื่อศึกษาหลักการพัฒนาทุนมนุษย์รวมทั้งศึกษาผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ และ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางและวิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research Method) ซึ่งเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักและนำผลการวิจัยเชิงปริมาณมาสนับสนุน ศึกษาต่อบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับหัวหน้างาน ในองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา และภาคการศาสนา จำนวน ๔ แห่งๆ ละ ๒๕ คน รวมทั้งสิ้น ๑๐๐ คน ที่ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น ๐.๙๘๔ และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง ๐.๕๐ – ๑.๐๐ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก และการสนทนากลุ่มจากผู้บริหารผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๐ ท่าน โดยได้มาโดยการเลือกแบบ Snow Ball ผลการวิจัยพบว่า

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา การใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ จริต ๖ รวมทั้งการพิจารณากลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆ จากบัว ๔ เหล่า อันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพุทธศาสนา

๒. สำหรับหลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น พระพุทธศาสนาเป็นการพัฒนาที่มีปฏิสัมพันธ์กับบริบทของการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งกระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ มีอิทธิพลต่อทั้งภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคการศาสนา อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในทางบริหารทั่วไปก็จะเป็นไปตามกลไกของทฤษฎีระบบ นักพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องนำการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีพุทธ การพิจารณาจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ การพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development) และการพัฒนาในระดับบุคคล (Individual Development)

๓. วิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ สามารถแบ่งได้ ๒ กระบวนทัศน์คือ ๑) กระบวนทัศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกียธรรม ได้แก่ การพัฒนาด้วย ITUK ดังนี้ I คือ Intelligence awareness การตระหนักรู้และคิดแบบทั่วถึงอย่างชาญฉลาด T คือ Think การคิดแบบถูกต้องอันเป็นสัมมนาภิภูมิจ्ञ U คือ Understand การเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ และ K คือ Knowledge เป็นการค้นหาคำความจริงด้วยปัญญา และ ๒) กระบวนทัศน์การในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกุตระธรรม พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปันโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม แนวคิดแบบ LETS เป็นผลจากการสังเคราะห์การวิจัยครั้งนี้ : L คือ Learning เป็นการให้การเรียนรู้แก่บุคคล E คือ Experience เป็นการให้บุคคลสั่งสมทักษะจนก่อให้เกิดประสบการณ์ T คือ Training เป็นการฝึกอบรมบุคคลเพื่อก่อให้เกิดความรู้ทั้งในงานและนอกรงาน และ S คือ Seminar เป็นการเติมเต็มความรู้ให้บุคคลที่จะก่อให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีจุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อพัฒนาตนเองจากสภาพของปุถุชนซึ่งมีวิชาครอบงำอยู่สู่อริยบุคคลสำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่จะได้คือการสู่ภาวะนิพพาน พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)^{๑๑๗}

สรุปได้ว่า การพัฒนาของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้คือ (๑) มีหลักพระธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง คณะสงฆ์มีบทบาทหน้าที่ในการปกครองบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย ปฏิบัติตามกฎหมายอาชญากรรม และถูกต้องตามพระธรรมวินัย คณะสงฆ์จึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาวัด ชุมชน สังคมและประเทศ ให้มีเจริญก้าวหน้าในหลักพระสัทธรรมคำสอน และบทบาทของคณะสงฆ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกิจการคณะสงฆ์ตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการสรรหาการพัฒนาและการธำรงรักษาตามพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง สืบไป

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระธนดล นาคพิพัฒน์, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑)	การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ สรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน ศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

^{๑๑๗} วันชัย สุขตาม , “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ ”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
	สงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด
พระวิฑูรย์ ฐานเมธี (บุญพร้อม) วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	การศึกษาความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า โดยที่ประชาชนเพศชายมีความคิดเห็นว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู มากกว่าเพศหญิง สำหรับด้านอื่นๆ ที่เหลือประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
พระมหากำพล คุณงกโร วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการอบรมจริยธรรมแก่เยาวชนในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปกครองที่มีต่อบทบาทของพระสงฆ์ในการอบรมทางจริยธรรม คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเผยแพร่ธรรม ด้านการให้การศึกษา ด้านการให้ความรู้ ด้านการปกครอง และด้านสาธารณูปโภคและระบบนิเวศ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
พระครูสังฆรักษ์พิศวีร์ ธีรปญโญ วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑)	บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี พบว่า การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ถึงจะมีการปฏิบัติมากก็จริง แต่บางวัด โดยเฉพาะเจ้าอาวาสยังไม่ค่อยเคร่งครัดเท่าที่ควร ทั้งนี้ควรกำหนดเป็นตารางการทำวัตรไว้อย่างชัดเจน และถ้าพระรูปใดไม่ลงมาทำวัตรก็ควรจะมีบทกำหนดลงโทษไว้อย่างชัดเจน นอกจากพระรูปนั้นติดภารกิจจำเป็น เช่น สอนหนังสือในโรงเรียน

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระมหาตุพร ญาณวโร (คำพูน) วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๒).	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษา พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี ” พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้
พระมหาเรืองเดช ถาวรธมโม,ดร. (ศรีประสม), รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๔).	ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลให้ภารกิจของวัด คือ ๑) พระสงฆ์ชั้นปกครองของวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย อย่างเคร่งครัด ๒) มีการจัดระบบการบริหารงานในวัด ๓) การสร้างคตินิยมประจำใจของเจ้าอาวาสแต่ละรูป เปรียบเสมือนสัญลักษณ์ในการเตือนใจ ๔) วัดสืบทอดวิธีการ ระบบและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ๕) วัดทำ หน้าที่เป็นสื่อการ ในการโอนถ่ายระหว่างผู้ให้และผู้รับ ๖) การสร้างสาย สัมพันธ์ในระหว่างวัดกับชุมชน และวัดกับประชาชน ๗) การ สร้างความรู้สึกร่วมกันแก่ประชาชนว่า “วัดเป็นแหล่งชุมชน ” โดยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน “ศูนย์การเรียนรู้ของวัด”
พระมหาศพล วีรียงกุล, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ๒๕๕๓).	รูปแบบการบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ในเขตปกครอง จังหวัดสิงห์บุรี ๓ ด้าน กิจกรรมด้านการปกครอง กิจกรรม ด้านการศึกษาและกิจกรรมด้านสาธารณูปการกับดัชนีชี้วัด พบว่า ๑) โดยทั่วไปวัดที่พร้อมที่ตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีความพร้อมไม่เท่ากัน ๒) ภารกิจด้านการบริหารจัดการ เป็นภารกิจที่มีความสำคัญมาก และพบว่าคุณสมบัติส่วนตัว ของพระไม่มีความสัมพันธ์กับภารกิจด้านการบริหาร ๓) วัด อาคารสถานที่ และการทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรต่างๆ อย่างชัดเจน ๔) หลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรมสำหรับ พระควรจัดทำโดยคณะสงฆ์ โดยเปิดโอกาสให้พระทุกระดับ มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ๕) กลุ่มตัวอย่างเห็นชอบกับ รูปแบบการบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ในเขตปกครอง จังหวัดสิงห์บุรีเหมาะสม

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ (ต่อ)

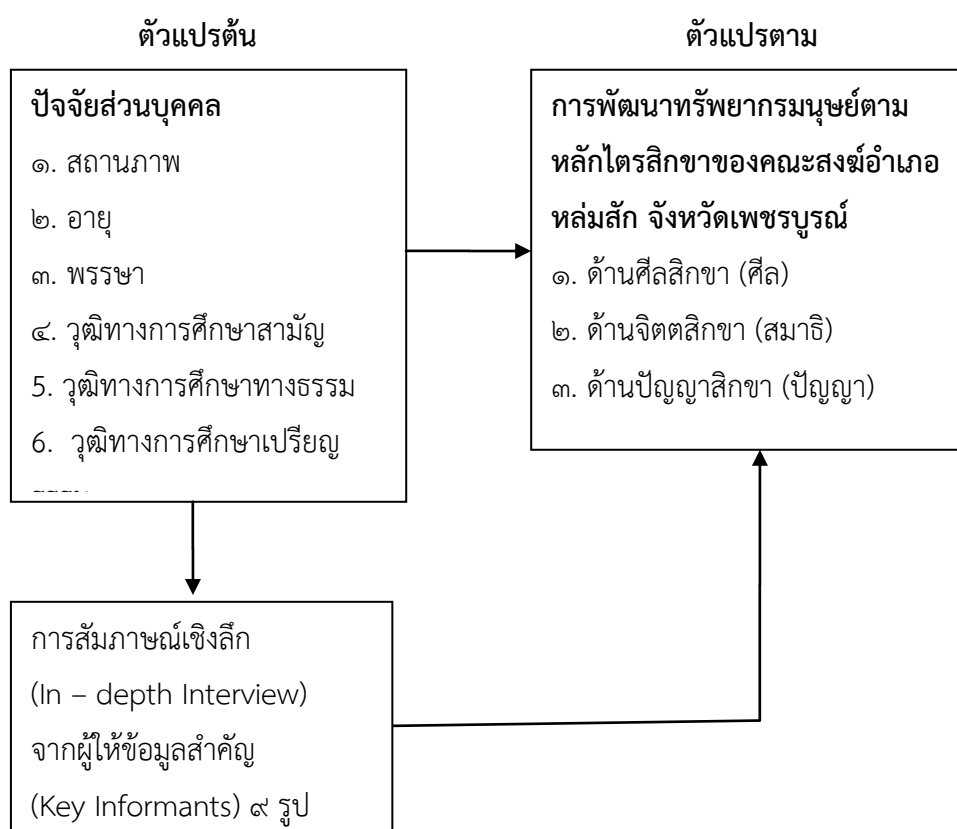
นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระมหาสนธยา ชมพู, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๒).	ยุทธศาสตร์การเผยแผ่ศาสนาธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ กรณีวัด พระธรรมกายและวัดหนองป่าพง พบว่า การประกาศการ สอนธรรมะที่ได้บ่งบอกว่า ทั้งสองวัดนี้มีชื่อเสียงและเป็นที่ ยอมรับอย่างสูงต่อสาธารณะและมีความเป็นจริงในการ ติดต่อสัมพันธ์ กับสมาชิกซึ่งได้รับความสำเร็จเป็นอย่างสูงทั่ว โลกวัดทั้งสองได้เป็นตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารวัดเป็นศูนย์ การสอนสมณะและวิปัสสนาเป็นศูนย์กลางบำเพ็ญบุญสุน ทาน การใช้สื่อเชิงพหุเพื่อเชื่อมต่อเครือข่ายสมาชิกทั่วโลก การใช้เทคนิคที่ก้าวหน้าในการสอนและการฝึกอบรมมุ่งมั่น เพื่อสร้างศักยภาพมนุษยธรรมความรักและความเมตตาเพื่อ แบ่งปันคุณค่าในการสร้างสันติภาพ
โชติ บดีรัฐ, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๔).	ผลการวิจัย พบว่า ๑) สภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค ๔ ใน ๓ ด้าน การบริหารคน มีการสร้างและ พัฒนาภาวะผู้นำ บุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้มี ประสิทธิภาพการบริหารภาระงาน มีการออกกฎระเบียบใน การปกครองคณะสงฆ์และกำหนดโทษผู้ที่ละเมิดกฎระเบียบ ที่วางไว้ และการบริหารองค์กรมีการทำงานเป็นทีม ๒) ประสิทธิภาพการบริหารงาน ไปอย่างรวดเร็วสนองต่องาน ที่มอบหมาย การบริหารภาระงาน มุ่งบริหารอย่างประหยัด คุ้มค่า การบริหารองค์กร ได้เน้นในเรื่องสร้างศรัทธาเข้าวัด และปฏิบัติธรรมมากขึ้น ๓) ศักยภาพการบริหารงาน ๓ ด้าน การบริหารคน มีการ นำจุดเด่นของบุคลากรมาใช้ในการบริหารงาน และ แก้ปัญหาจุดด้อยของบุคลากรในการบริหารงาน ๔) สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารคนการบริหาร ภาระงาน และการบริหารองค์กร ควรมีวิธีการพัฒนาคนให้ เก่ง มีความรู้ความเข้าใจหลักพระศาสนาที่ถูกต้อง

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ปิ่นทอง ใจสุทธิ, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิตศึกษาศาสตร์, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔).	ได้ทำการวิจัย พบว่า ๑) หลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาการของเด็กระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด คือ โยนิโสมนสิการและมงคล ๓๘ ประการ ๒) กลยุทธ์การสอนหลักธรรมจากการสังเคราะห์งานวิจัยแบ่งได้เป็น ๔ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มนักสังคมสงเคราะห์ ๒) กลุ่มนักวิชาการ ๓) กลุ่มวิปัสสนากรรมฐานและ ๔) กลุ่มเผยแพร่เชิงรุก โดยกลุ่มที่เหมาะสมกับการพัฒนาการของเด็กวัยรุ่นมากที่สุดคือ กลุ่มเผยแพร่เชิงรุก ๓) กลยุทธ์การสอนหลักธรรมที่เหมาะสมกับเด็กวัยรุ่นซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ได้จากงานวิจัย
วันชัย สุขตาม, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕).	๑. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมพบว่า เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานหลักพุทธธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา การใช้หลักสัปปริยธรรม ๗ จริต ๖ สำหรับหลักการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น แบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ การพัฒนาระดับองค์การและการพัฒนาในระดับบุคคล ๓ . วิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ สามารถแบ่งได้ ๒ กระบวนทัศน์ คือ ๑) กระบวนทัศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกียธรรม และ ๒) กระบวนทัศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกุตระธรรม พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปโน)

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จากเอกสารปัจจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของคณะสงฆ์อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ และแนวคิดประสิทธิผลขององค์กร^{๑๑๘} มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๑๘} Gibbon, อ่างถึงโน อคิน รพีพัฒน์, การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคม และวัฒนธรรมไทย, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภารพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๔๙.