

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกนี้มีสัตว์มีชีวิตหลายจำพวกอาศัยอยู่ในบรรดาสัตว์มีชีวิตเป็นจำนวนมากนั้น สัตว์ที่นับได้ว่าเป็นสัตว์ประเสริฐที่สุดคือมนุษย์ เหตุผลที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ประเสริฐกว่าสัตว์ทั้งหลายได้ก็เนื่องด้วยมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีการพัฒนาได้มากกว่าสัตว์ทุกจำพวก เพราะนอกจากมนุษย์แล้วสัตว์ทั้งหลายต่างอาศัยเพียงสัญชาตญาณในการเลี้ยงชีวิตและเอาตัวรอดเท่านั้น ในขณะที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีสัญชาตญาณน้อยกว่าสัตว์ทุกจำพวก^๑ แต่สามารถพัฒนาได้มากกว่าสัตว์เหล่าอื่นดังมีผู้กล่าวว่า “มนุษย์นั้นดูเหมือนว่าจะมีลักษณะพิเศษหลายประการที่บรรดาสัตว์และสิ่งมีชีวิตต่าง ๆ ไม่มีจนทำให้บางคนไม่ยอมรับว่ามนุษย์คือสัตว์ชนิดหนึ่ง ลักษณะพิเศษของมนุษย์ เช่น ใช้เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม รู้จักแต่งตัวได้สวย กินอาหารได้มากมายหลายประเภท เนื้อก็กินได้ พืชก็กินได้มนุษย์มีมันสมองที่ประเสริฐเฉลียวฉลาด สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม สามารถดัดแปลงสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ และที่สำคัญคือสามารถสะสมและถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังรุ่นต่อ ๆ ไป”^๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปหรือตามวิทยาการสมัยใหม่นั้นก็คือการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมปัจจุบันเพื่อที่จะทำให้สังคมสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร^๓ ในด้านเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การเพิ่มทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย^๔ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังหมายถึง การจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวกับการกำหนดและการดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประชาสัมพันธ์ เพื่อการธำรงรักษา

^๑ กรมวิชาการ, การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑.

^๒ ณรงค์ เสียงประชา, มนุษย์กับสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

^๓ สมาน รังสียกฤษฎ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๔๐), หน้า ๘.

^๔ จีระ หงส์दारมณ, แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๕.

กำลังคน การพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรมเพื่อความมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดี และเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร^๕

พระสังฆาธิการสังกัดในสำนักของเลขาธิการมหาเถรสมาคม ด้วยกิจการพระพุทธศาสนา เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีขอบข่ายงานที่กว้างขวางพระเถระผู้บริหารศาสนาในระดับต่าง ๆ นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความเสียสละและประกอบด้วยศิลาจารวัตรเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสของประชาชนโดยทั่วไปแล้วยังต้องเป็นผู้ที่มีกุศโลบายในการบริหารงานบุคคลตลอดจนมีบุคลากรช่วยปฏิบัติงานอย่างเพียงพออีกด้วย^๖

ในสมัยพุทธกาลพระพุทธเจ้าก็ทรงฝึกฝนพระสงฆ์สาวกของพระองค์ให้ประกอบพร้อมด้วยคุณสมบัติ เรียกหลักการจัดการนั้นสั้น ๆ ว่า “วิชา จรณสัมปันโน” คือถึงพร้อมด้วยความรู้ความประพฤติ จะเห็นได้ว่าก่อนที่พระพุทธเจ้าจะส่งสาวกออกไปเผยแผ่ธรรมะนั้นจะต้องฝึกฝนให้สาวกเข้าถึงธรรมเสียก่อน เมื่อเผชิญกับปัญหาหนักหนาสาหัสเพียงใดก็สามารถอดทนต่อผู้ใด ส่วนพระองค์เองก็จะส่งพระภิกษุในตอนที่เข้าจะโปรดผู้ใดดี กล่าวคือ แสวงหาบุคคลที่มีสติปัญญาจะรับฟังฝึกฝนตามหลักธรรมได้ ดังนั้นพระเถระที่เป็นตัวแทนของพระพุทธศาสนานั้นจึงเป็นพระอรหันต์สาวกเป็นจำนวนมาก ถือว่าเป็นกองทัพธรรมที่มีคุณภาพชั้นเยี่ยม จึงทำให้พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองภายในระยะเวลาอันสั้น และแผ่ขยายไปไกลในเวลาอันรวดเร็ว ก็ใช้หลักการเดียวกัน คือ คนต้องพร้อม ถ้าหากใช้แนวที่พระพุทธเจ้ามาปรับใช้ในปัจจุบัน ก็ได้แก่การแสวงหาบุคคลที่จะเป็นชาวพุทธ การเข้าให้ทุน สร้างบุคคลที่มีสมองและสติปัญญาดีมาใช้งาน การดึงคนมีคุณภาพมาใช้งาน^๗

ดังนั้นพระสังฆาธิการซึ่งเป็นองค์การขนาดใหญ่ ต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการศึกษาของพระสงฆ์สามเณรไม่ให้เกิดความล้าหลัง ให้ทันยุคทันสมัย มีสติปัญญาสามารถดำรงรักษาไว้ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานของตน พระสังฆาธิการในฐานะที่เป็นผู้บริหารขององค์กรจึงต้องมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resorece Development-HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา ตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง ตามไปด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจะศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมปัจจุบันเพื่อประโยชน์สุขของคนในสังคม ตลอดจนถึงการพัฒนาสังคม และประเทศให้ได้รับความเจริญยิ่งขึ้นไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

^๕ พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔), หน้า ๕.

^๖ พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูรณ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: เทคโนโลยี๒๐๑, ๒๕๓๗), หน้า ๑๓๐-๑๓๑.

^๗ สุวิญ รักสัตย์, การบริหารจัดการทรัพยากรพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย , ๒๕๔๖), หน้า ๑๕.

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ คณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัด นครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ เปรียบเทียบประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอ ตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัด นครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยศึกษาตามหลักสาราณียธรรมซึ่ง ประกอบด้วย ๑. เมตตาทายกรรม ๒. เมตตาวจีกรรม ๓. เมตตาโมกกรรม ๔. สาธารณโมคิ ๕. สีส สามัญญตา ๖. ทิฏฐิสามัญญตา^๔

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ได้แก่ อายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะ สงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดย ศึกษาตามหลักสาราณียธรรมซึ่งประกอบด้วย ๑. เมตตาทายกรรม ๒. เมตตาวจีกรรม ๓. เมตตา โมกกรรม ๔. สาธารณโมคิ ๕. สีสสามัญญตา ๖. ทิฏฐิสามัญญตา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑.๔.๓.๑ ขอบเขตด้านประชากร (Population) ได้แก่ พระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๗๑๓ รูป^๕

^๔ ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๗/๒๕๗.

^๕ สำนักงานเจ้าคณะอำเภอตากลี วัดหัวเขา, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

๔.๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ รูป

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การศึกษา ในการศึกษาคครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะพระสงฆ์ในวัดเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาคครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๙ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสราณียธรรม แตกต่างกัน

๑.๕.๒ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสราณียธรรม แตกต่างกัน

๑.๕.๓ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสราณียธรรม แตกต่างกัน

๑.๕.๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสราณียธรรม แตกต่างกัน

๑.๕.๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสราณียธรรม แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาคครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้อธิบายคำศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวกับ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสราณียธรรมของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์” ไว้ดังนี้

๑.๖.๑ การพัฒนา หมายถึง การกระทำที่ส่งผลให้มนุษย์มีความรู้ดี มีความประพฤติดี ตามครรลองครองธรรมตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา

๑.๖.๒ การพัฒนามนุษย์ หมายถึง การพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีความสุข เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ยั่งยืน

๑.๖.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะประสบการณ์ และทัศนคติอันเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖.๔ สราณียธรรม หมายถึง เป็นหลักธรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ หรือร่วมชุมชน ตลอดจนพี่น้องร่วมครอบครัว พึงปฏิบัติตามหลักอยู่ร่วมกันได้แก่

๑. เมตตาทายกรรม แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒. เมตตาวจีกรรม ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๓. เมตตามโนกรรม ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

๔. สาธารณโภคี แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคด้วยกัน

๕. สีลสามัญญตา มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

๖. ทิฐิสามัญญตา เคารพรับฟังความคิดเห็น มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงาม หรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน

๑.๖.๕ คณะสงฆ์ หมายถึง พระสงฆ์ที่ร่วมทำกิจกรรมร่วมกันในอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรม

๑.๗.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ใน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสาราณียธรรมและคณะสงฆ์ใน อำเภออื่นต่อไป