การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT APPLYING TISIKKHA
: A CASE STUDY OF TAKFA ROYAL MONASTERY IN TAKFA DISTRICT NAKHON SAWAN PROVINCE

พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

Human Resource Development Applying Tisikkha : A Case Study OF Takfa Royal Monastery IN Takfa District Nakhon Sawan Province

Phrakruweerayansoontorn (Charin Abkum)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....
(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ .....ประธานกรรมการ
(พระราชวชิรเมธี ดร.)

..... กรรมการ
(น.อ.ดร. สมจิตร แก้วนาค)

..... กรรมการ
(พระมหาวรัญญู วรญาณ ดร.)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.วรกฤต เถื่อนช้าง)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ พระมหาวรัญญู วรญาณ, ดร. ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม กรรมการ
ผศ.ดร.วรกฤต เถื่อนช้าง กรรมการ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา วัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย : พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระมหาวรัญญู วรญฺญู,ดร. ป.ธ.๗, พธ.บ., M.A., Ph.D.

: ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม พ.ม., พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

: ผศ.ดร.วรกฤต เถื่อนช้าง ป.ธ.๙., ศษ.บ., ศศ.ม., ปร.ด.

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๔

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า (๒) เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (๓) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พระภิกษุสามเณรวัดตากฟ้า จำนวน ๒๒๒ รูป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัย (Least Significant Difference: LSD) แล้ววิเคราะห์ศึกษาข้อปัญหาและอุปสรรคจากข้อเสนอแนะโดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นสามเณร คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘ มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙ มีการศึกษาทางโลก ต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓ ด้านการศึกษาทางธรรม นักธรรมเอก คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔ ด้านการศึกษาเปรียญธรรมเปรียญธรรม ๑-๒ /๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๙ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาวัดตากฟ้า โดยภาพรวมแตกต่าง

กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า ควรจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เป็นมาตรฐานแก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาทุกระดับ ตระหนักถึงความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่

จัดอบรมเป็นประจำทุกภาคเรียนในการนำเอาหลักคำสอนทางพุทธศาสนาเข้ามีสวนร่วมพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่ พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาและปฏิบัติธรรม สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติพัฒนาด้านกาย จิตใจ และสติปัญญาให้สูงขึ้น

Thesis Title : The Human Resource Development Applyiny Sikkhattaya: A Case Study of Takfa Monastery, Takfa District, Nakhon Sawan Province.
Researcher : Phra Khru Weerayansoontorn (Charin Abkham)
Degree : Master of Arts (Public Administration)
Thesis Supervisory Committee : Phramaha Waranyu Sonchun Pali VII., B.A., M.A., Ph.D.
: Asst. Prof. Dr. Suraphon Suyaprom B.A.,M.A.,Ph.D.(Pol.Se.)
: Asst. Prof. Dr. Worakrit Thuanchang Pal IX., B.A., M.A.,Ph.D.
Date of Graduation : March 27, 2011

Abstract

The purposes of this research are: (1) to study the human resource development applying Sikkhattaya (the three foid training), (2) to compare the human resource development applying Sikkhattaya, separating them from the different factors of each person, and (3) to study the problems and suggestions of human resource development applying Siddhattaya in Takfa Monastery, Takfa District, Nakhon Sawan Province.

This research is the survey research, and the samples were 222 Buddhist monks and novices from Takfa Monastery, Takfa District, Nakhon Sawan Province. The instrument was questionnaire with 0.97 of reliability to collect the data. The statistics for analyzing data were frequency, percentage, standard deviation, t-test, F-test, One-way ANOVA and least significant Difference. : LSD.

The results of research were:

1. Most of the samples or 83.8 percent are novices. 82.9 percent have age less than 20 years old. 79.3 percent study normal education and lower than bachelor degree, 91.4 percent are in third grade study of Dhamma and 59.9 percent study Pali I, Pali II and Pali III. moreover the researcher found that the human resource development applying Sikkhattaya on the whole were in high level (x=4.24). After considering each factor, mean was in high level too.

2. The comparison's of human resource development applying sikkhettaya, separating by different factors of each person found that the samples with difference of Pali level had different opinions towards the human resource development applying Sikkhattaya on the whole at 0.01 of significance. When considering each factor, the samples with difference of Palilevel had different opinions at 0.05 of significance as the assumption. But for other factors, their opinions were not different.

3. The suggestions for the human resources development applying Sikkhattaya of Takfa Monastery,Takfa District, Nakhon Sawan Province are as follows: should make the plan of seminar to give the standard knowledge to the Buddhist and novices, think of the disciplines and responsibility, bring the Buddhist principles to apply studying and teaching of the Buddhist monks and novices for conducting and developing the body, mind and wisdow higher.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์” ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีก็เพราะได้รับความเมตตากรุณาจากบุคคลหลายท่านด้วยกัน

ผู้วิจัยขอขอบคุณ พระมหาวรัญญู วรณฺญู,ดร. ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ขออนุโมทนาขอบคุณ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผศ.ดร.วรกฤต เถื่อนช้าง ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำและช่วยตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง และขออนุโมทนาขอบคุณ นอ.ดร.สมจิตร แก้วนาค ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาให้เกียรติมาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

กราบขอบพระคุณ พระราชวชิรเมธี, ดร. พระศรีสุทธิพงศ์ ขอขอบคุณ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ ขออนุโมทนาขอบคุณ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร ที่ได้กรุณาตรวจแบบสอบถามและให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ พระราชปัญญาเวที เจ้าอาวาสวัดตากฟ้าและฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้โอกาส ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขออนุโมทนา ขอบคุณ/ขอบใจ เพื่อนนิสิตปริญญาโททุกรูป/คน หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ รุ่นที่ ๑ ทุกรูป/คน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจจนงานสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์นี้

พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	**(๑)**
กิตติกรรมประกาศ	**(๕)**
สารบัญ	**(๖)**
สารบัญตาราง	**(๙)**
สารบัญแผนภาพ	**(๑๑)**
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	**(๑๒)**
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตในการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๖
บทที่ ๒ แนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๗
๒.๒ ทฤษฎีนโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๔
๒.๓ หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา	๔๓
๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	๕๐
๒.๕ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของวัดตากฟ้า	๖๖
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๘
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๑๑
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๑๑
๓.๒ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๑๑
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๑๑
๓.๔ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๑๔
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัย	๑๑๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๔	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	๑๑๖
	๔.๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๑๗
	๔.๒ ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้า	๑๑๙
	๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้า	๑๒๓
	๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาวัดตากฟ้า	๑๓๔
บทที่ ๕	**ผลสรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ**	๑๓๗
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๓๘
	๕.๒ อภิปรายผล	๑๔๔
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๕๒
บรรณานุกรม		๑๕๔
ภาคผนวก		๑๖๑
ประวัติผู้วิจัย		๑๘๓

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๑๑๗

๔.๒ ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัดตากฟ้า ๑๑๙

๔.๓ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในวัดตากฟ้า ขั้นศีล ๑๒๐

๔.๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขาในขั้นสมาธิ ๑๒๑

๔.๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขาในขั้นปัญญา ๑๒๒

๔.๖ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ๑๒๓

๔.๗ เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัย โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ ๑๒๔

๔.๘ เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยโดย ภาพรวม จำแนกตามพรรษา ๑๒๕

๔.๙ เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยโดย ภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางโลก ๑๒๖

๔.๑๐ เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางนักธรรม ๑๒๗

๔.๑๑ เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยโดย ภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ๑๒๘

๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัด ตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยวุฒิการศึกษา เปรียญธรรมโดยภาพรวม ๑๒๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยวุฒิ การศึกษาเปรียญธรรม ด้านศีล ๑๓๐

๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ด้านสมาธิ ๑๓๑

๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยวุฒิ การศึกษาเปรียญธรรม ด้านปัญญา ๑๓๒

๔.๑๖ สรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมตามสมมติฐานที่ ๑-๖ ๑๓๓

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ **หน้า**

๒.๑ การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นระบบ **๖๑**

๒.๒ กระบวนการของการฝึกอบรมการดำเนินการ **๖๒**

๒.๓ แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้า ๙๒

๒.๔ โครงสร้างการบริหารงานของวัดตากฟ้า ๑๐๗

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย ๑๑๐

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อภาษาไทย

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ การอ้างอิงใช้ระบบระบุ เล่ม ข้อ หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ ดังตัวอย่าง เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๐๘/๑๕๕. หมายถึง ทีฆนิกาย มหาวรรค พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๒๐๘ หน้า ๑๕๕ ดังต่อไปนี้

พระวินัยปิฎก

วิ.มหา.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌนิกาย	มูลปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกฺก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิเทศ	(ภาษาไทย)
ขุ.ป.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ปฏิสัมภิทามคฺคปาลิ	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
สํ.สฬ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สฬายตนวรรค	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งเพราะทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่องค์กร สังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็คือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือ มหาวิทยาลัยเท่านั้น และอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กร มักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ วิชาการ ด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือการให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรมวัดตากฟ้า ได้ตระหนักอย่างยิ่งถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการได้วางยุทธศาสตร์ของการศึกษา คือ ให้การศึกษาภาคบังคับในอนาคตข้างหน้า มีการปรับปรุง ความสะดวกในการบริหารการศึกษาคุ้มครองการศึกษา เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการ การพัฒนาบุคคลากรด้านการศาสนาและศีลธรรมคุณธรรมภายในชาติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมีคุณธรรม[๑]

อีกวิธีหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ด้วยธรรมะส่งเสริมฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรซึ่งยังมีปัจจัยหลายอย่างยังไม่เพียงพอเช่นด้านงบประมาณการขาดแคลนบุคลากร ครูสอน และบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีสาเหตุสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑.ระบบโครงสร้างการบริหาร ในการกำหนดยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง และยังไม่สอดคล้องกับสภาพปฏิบัติจริงขององค์กร การวางแผนงานและการควบคุมดูแลบุคลากรหรือพนักงานยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

๒.งบประมาณการเงินงบประมาณในการใช้จ่ายเพื่อส่งเสริมทะนุบำรุงสำหรับการศึกษาไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ซึ่งมีผลกระทบถึงจำนวนโรงเรียนและห้องเรียนมีเพิ่มมากขึ้น แต่ไม่มีครู และอุปกรณ์การศึกษาที่เพียงพอ ปัญหาดังกล่าวจะผสมผสานกับปัญหาสวัสดิการเงินเดือนครูต่ำและได้รับช้า

---

[๑] พระมหาพิชญานนท์ โสภณเมธี, วัดตากฟ้า, **http : // watthakfa.biogspot.com,** (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓).

๓.วัดตากฟ้า ได้เผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรครูซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครู อาจารย์ เปรียบเหมือนแสงประทีปที่ให้แสงสว่างและส่องทางให้นักเรียนได้มีความรู้ความสามารถเพื่อก้าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง ดำรงชีวิตด้วยความเจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงเพราะฉะนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด สำหรับการพัฒนาวัดและเป็นพื้นฐานของผลสำเร็จทั้งหมด วัดตากฟ้า ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะพระภิกษุสามเณร เยาวชนที่เป็นบุตรหลานตลอดถึงประชาชนโดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอด จนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน[๒]

ดังนั้นวัดตากฟ้า จึงได้กำหนดให้แผนพัฒนาเป็นการเน้น “บุคคลกรที่เป็นพระภิกษุสามเณร” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา ดังมีหัวใจของแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาวัด คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” กล่าวคือ การพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนทุกคนภายในวัดอย่างเต็มที่ ตามศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาซึ่งแผนพัฒนาบุคคลากรที่เข้มแข็ง และมีดุลยภาพใน ๔ ด้าน คือ ด้านสังคมศีลธรรมจริยธรรมวัฒนธรรมประเพณี สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีความรับผิดชอบถึงพร้อมด้วยคุณธรรม เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะ มีความรู้ความสามารถ ทางด้านวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการทำงานให้แก่องค์กร ให้ประสบผลสำเร็จ เพราะฉะนั้น การจัดการศึกษาที่ดีจึงเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง การพัฒนาบุคลากรจะบรรลุผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง กล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดระบบการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร โดยผ่านกิจกรรม ๓ ประเภท คือ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัดตากฟ้าจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้ประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดตากฟ้า จึงควรดำเนินการให้ความสามารถพัฒนาบุคลากรได้ทั้ง ด้านความรู้ และความประพฤติที่ดีให้มีความรู้ดุจนักปราชญ์และมีความ

---

[๒]สมาน รังสิโยกฤษฎ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน กพ .,๒๕๓๐),หน้า ๒๘.

ประพฤติดีงามดั่งผู้ทรงศีลมีสมาธิมีปัญญา ตามแนวทางของหลักไตรสิกขาของพระพุทธศาสนา การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงน่าจะได้แนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาหลักพระธรรมคำสั่งสอนตามหลักทางพระพุทธศาสนาเรื่อง “ไตรสิกขา” ซึ่งประกอบด้วย ศีล การสำรวมกายวาจาให้เรียบร้อย สมาธิ การมีจิตที่แน่วแน่ไม่หวั่นไหวต่อสภาธรรมต่างๆ ปัญญา ความรอบรู้ที่จะสามารถนำตนไปสู่เป้าหมายอันสูงสุดแห่งชีวิต และศึกษาจากการวิจัยแนวคิดและทฤษฎีหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร

๑.๓.๒ ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ พระภิกษุสามเณรบุคลากรที่ศึกษาปฏิบัติงานในวัดตากฟ้า ซึ่งประกอบไปด้วย พระภิกษุสามเณร จำนวน ๓๙๙ รูป โดยใช้หลักการ เคจซี่และมอร์แกน และโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน ๒๒๒ รูป

๑.๓.๓ ด้านสถานที่

วัดตากฟ้า ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓.๔ ด้านระยะเวลา

ใช้ระยะเวลาการดำเนินงานการวิจัย ๘ เดือน ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๔ เป็นต้นไป

๑.๔ ปัญหาของการวิจัย

๑.๔.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเป็นอย่างไร

๑.๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา อะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะภาพต่างกัน มีความเข้าใจในการบริหารงานตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

๑.๕.๒ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความเข้าใจหลักการบริหารงานตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

๑.๕.๓ กลุ่มตัวอย่างที่มีพรรษาต่างกัน มีความเข้าใจหลักการบริหารงานตามหลักไตรสิกขาต่างกัน

๑.๕.๔ กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความเข้าใจหลักการบริหารงานตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

๑.๕.๕ กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความเข้าใจหลักการบริหารงานตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

๑.๕.๖ กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมต่างกัน มีความเข้าใจหลักการบริหารงานตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติอันเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖.๒ **การพัฒนา** หมายถึง ทำให้มั่นคง ทำให้ก้าวหน้า การพัฒนาวัดตากฟ้าจึงทำให้วัด และบ้านเมืองมั่นคงมีความเจริญ ความหมายของการพัฒนาประเทศนี้ก็เท่ากับตั้งใจที่จะทำให้ชีวิตของแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ มีความสุขมีความเจริญ

๑.๖.๓ ทรัพยากร หมายถึง ทรัพยากรในการบริหาร ประกอบด้วย พระภิกษุสามเณร วัสดุ ข้อมูล และวิธีการจัดการ

๑.๖.๔ ไตรสิกขา หมายถึง หลักปฏิบัติเพื่อพัฒนาจิตใจหรือพัฒนาตนเอง ๓ ขั้น ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา

๑) อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ศีลเป็นที่พึ่ง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม

เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อธิศีลสิกขา[๓]

๒) อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลาย สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจาร ปีติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจาร สงบระงับไปแล้ว บรรลุติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจาร มีแต่ปีติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปีติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ การฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำใจให้สงบแนวแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา[๔]

๓) อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไป จนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุติ และปัญญาวิมุติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ผู้มีปัญญาประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐหยั่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์”...“นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)”...“นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา” รู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” ... “นี้อาสวสมุทัย”... “นี้อาสวนิโรธ”... “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขาซึ่งจัดรูปออกมาจากมรรคแปด อันเป็นวิถีทางของการดำเนินชีวิตที่ดีงามตามหลักพระพุทธศาสนาโดยมีเป้าหมายเพื่อดับทุกข์ให้บุคคลผู้ปฏิบัติตาม

๑.๖.๕ วัดตากฟ้า หมายถึง วัดตากฟ้าพระอารามหลวง ตั้งอยู่ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๖ อายุหมายถึง อายุของกลุ่มประชากรที่ต้องการวิจัย

๑.๖.๗ พรรษาหมายถึง ช่วงระยะเวลาของการออกบวชของพระภิกษุที่ต้องการวิจัย

๑.๖.๘ วุฒิการศึกษาทางโลกหมายถึง ความรู้ทางโลกของประชากรแต่ละรูปที่ต้องการศึกษา

๑.๖.๙ วุฒิการศึกษาทางปริยัติธรรมแผนกธรรมความรู้ทางนักธรรมของประชากรแต่ละรูปที่ต้องการศึกษา

---

[๓] **ขุ.ป.** (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

[๔] **ขุ.ม.** (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

๑.๖.๑๐ วุฒิการศึกษาทางปริยัติธรรมแผนกบาลีความรู้ทางบาลีของประชากรแต่ละรูปที่ต้องการศึกษา

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๒.๑ ทำให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของประชากรทั้งหมดในวัดตากฟ้า

๑.๒.๒ ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

บทที่ ๒
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัดตากฟ้าตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาวัดตากฟ้า ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งศึกษาถึงนโยบายและแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัดตากฟ้าโดยการนำหลักธรรม ไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กรที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒.๒ ทฤษฎีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒.๓ หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา
๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
๒.๕ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดตากฟ้าการพัฒนาบุคลากร
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑. แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา[๑] การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีศึกษาในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจ ที่ศึกษาวิธีการบริหารงานองค์กรและบุคคลทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีมีอยู่หลากหลาย นักวิชาการจึงได้ให้ข้อคิดแนวทางไว้เพื่อเป็นวิชาการประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอยู่ ๒ ประการคือ[๒]

---

[๑]รุ่งฤดี กิจควร. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://km.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/rungredee.pdf. [๒๗ มี.ค. ๒๕๕๔].

[๒]ธงชัย สมบูรณ์, **การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร,** (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗.

๒.๑.๑ แนวคิดแบบดังเดิม

เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน

รูปแบบต่อมาของการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็ คือแบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือนายจ้าง บุตรคือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษอาจรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ

เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร ส่วนใหญ่ได้แล้วก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับขั้น มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดในประเด็นต่อมาคือมีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงาน และบรรจุคนให้เข้ากับงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน

ลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมีองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือ

คณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ ต่อผู้บริหาร ผู้บริหาร งานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติ งานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติการเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒.๑.๒ แนวคิดแบบใหม่

เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการการจัดการตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไปการนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดไปให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนแรงงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามความสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลัง ใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน

องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่นๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า

ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge)[๓] ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นสถานที่ที่การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดรูปแบบความ คิดใหม่ๆ หลากหลายโดยเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรและเป็นองค์กรที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณการเข้ากับการทำงานและใช้การกระจายอำนาจ แก่คนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร ชุมชนที่ตั้งอยู่

วิค และลีออน (Wick and Leon)[๔] ให้คำจำกัดความว่า องค์กรแห่งความรู้เป็นองค์กรที่ใช้การเรียนรู้ (Learning) เป็นหนทางในการปรับเปลี่ยน (Transform) องค์กรไปสู่ผู้นำอุตสาหกรรมใช้การเรียนรู้เป็นหนทางในการปรับปรุงผลงาน (Performance) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ ใช้ความมุ่งมั่นในการที่จะเรียนรู้ (Intentional Learning) ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย กว้างขวาง มีการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Action) ใช้ความรู้พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (New Competencies) สร้างสมรรถนะใหม่ๆ (New Capabilities) อันจะนำไปสู่การปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learning to Learn) ไม่เฉพาะแต่จะสร้างความสามารถให้เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังรักษาความสามารถนั้นเอาไว้ได้ พัฒนาและปรับปรุงองค์กรไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียอัตลักษณ์ (Identity) ขององค์กร มีการใช้วิธีการเชิงรุก (Proactive) พอดีกับวิธีการเชิงรับ (Reactive) ในขณะที่รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมจะส่งอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกัน องค์กรแห่งความรู้ถือได้ว่าการพัฒนา (Development) เป็นกุญแจสำคัญขององค์กรมุ่งสร้างความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) ในทุกระดับขององค์กร

องค์กรแห่งความรู้มาจากแนวคิดของ Chris Argyis ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย Havard โดยร่วมมือกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งเมสซาชูเซทในปี ค.ศ. ๑๙๗๘ ซึ่งเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งความรู้ แต่ใช้คำว่า Organizational Learning (OL) ซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยเขียนหนังสือชื่อ Organization Learning : A Theory of Action Perspective (๑๙๗๘) และ Knowledge for Action (๑๙๙๓)

---

[๓] ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge) **องค์กรแห่งการเรียนรู้** www.kmitnbxmie8.com, (เข้าถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๓)

[๔] Wick, C., & Leon, S. **The learning edge**. (New York : McGraw-Hill, 1993), p. 17.

ต่อมาได้มีการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความรู้มากขึ้น และบุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความรู้ คือ **ปีเตอร์ เอ็ม.เซงเก้ (Peter M. Senge**) แห่ง MIT ผู้อำนวยการ Center for Organization Learning แห่ง Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology (MIT) ที่ก่อตั้งในปี ค.ศ. ๑๙๙๑ เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งความรู้ โดยใช้คำวา Learning Organization (OL) โดยเขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization (๑๙๙๐) ที่นิยมอ่านกันอย่างแพร่หลายมาก และในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ **Senge** และคณะได้เขียนหนังสือเชิงปฏิบัติ การเล่มหนึ่งชื่อ The Fifth Discipline : Strategies and Tool for Building a learning Organization เพื่อสนับสนุนแนวปฏิบัติและต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๙๘ **Senge** ได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline Challenge : Mastering The Twelve Change in Learning Organization จากการสำรวจโดยสมาคมการฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Society of Training and develop : ASTD)

ในปี ค.ศ. ๑๙๙๕ พบว่า ๙๔ % ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า การสร้างให้เกิดองค์กรแห่งความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ และจากการสำรวจบริษัทในประเทศเยอรมันเกือบ ๒๐๐ แห่งใน ปี ค.ศ. ๑๙๙๖ พบว่า ๙๐ % พิจารณาให้องค์กรเปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งความรู้เช่นกัน ซึ่งแสดงถึงแนวคิดองค์กรแห่งความรู้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายและสังเกตได้จากมีหนังสือเกี่ยวกับ เรื่ององค์กรแห่งความรู้มากกว่า ๑๖๕ เล่ม และมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความรู้ในระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต จากกระแสการแข่งขันข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงของในทศวรรษนี้อย่างตลอดเวลาองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้อยู่อย่างเนื่อง เพื่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร

บรรยงค์ โตจินดา[๕] ได้กล่าวถึง วิวัฒนาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็นหลายยุค ดังต่อไปนี้ คือ.

๑. ยุคดึกดำบรรพ์ จุดกำเนิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดึกดำบรรพ์อาจกล่าวได้ว่า มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่เริ่มรู้จักใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิต เมื่อมนุษย์รู้จักประดิษฐ์เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดความรู้ความชำนาญให้แก่ญาติพี่น้อง พวกพ้องของตน ซึ่งเป็นวิธีช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นเกิดการเรียนรู้จากชนรุ่นหนึ่งถึงชนอีกรุ่นหนึ่ง ในระยะแรกเป็นการพัฒนา

---

[๕]บรรยงค์ โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล,** (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖). หน้า ๑๘๖.

ทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ แต่เป็นการพัฒนาด้านฝีมือ โดยถ่ายทอดความรู้ตามธรรมชาติ

๒. ยุคเริ่มประวัติศาสตร์ ยุคนี้เป็นยุคที่มนุษย์มีอารยธรรมสูงขึ้น ดังปรากฏจากแหล่ง กำเนิดอารยธรรมที่สำคัญๆ ของโลก เช่น กรีก โรมัน อียิปต์ จีน อินเดีย เป็นต้น กำเนิดช่างฝีมือประจำสำนักและตระกูลต่างๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการฝึกงาน (Apprenticeship) โดยผู้ที่รับการฝึกอบรมจะได้รับการสอนงานและกินอยู่เสร็จที่บ้านครูหรือนายจ้าง

๓. ยุคสมาคมช่าง (Gild) การอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการพัฒนาขึ้นตามวิวัฒนาการของอุตสาหกรรม ซึ่งในระยะต่อมาได้มีการรวมตัวของช่างฝีมือเป็นสมาคมวิชาชีพ (Trade-guild) เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบรรดาช่างฝีมือที่เป็นสมาชิกเน้นการฝึกอบรมด้านงานช่าง ฝีมือ มีสินค้าให้เลือกมากมาย ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีบทบาทสำคัญ จนมีแนวความคิดในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดในองค์การ

นอกจากนั้น **บรรยงค์ โตจินดา** ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง นโยบายการพัฒนาคนระยะยาว เริ่มตั้งแต่เกิด เข้าโรงเรียน ได้รับการฝึกฝนอบรมจนกระทั่งทำงานก็ยังต้องมีการฝึกฝนอบรมอยู่ การพัฒนาคนนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีขั้นตอนต้องเริ่มจากอายุ ๐-๑๐, ๑๐-๑๕, ๑๕-๒๐, ๒๐-๖๐. การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะ จะต้องถูกสร้างขึ้นมาในองค์การแต่ต้องสร้างขึ้นมาตั้งแต่เกิด โดยการปลูกฝังทางด้านวินัย ความคิดระบบการ ศึกษา หากจะพิจารณาว่าเหตุใดคนญี่ปุ่นจึงมีวินัยที่ดี จะพบว่าเขาปลูกฝังมาตั้งแต่เกิด ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มั่งคั่งมาก ทั้งที่ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ แต่เขาลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เพราะเขาเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และใช้การพัฒนาคนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาประเทศ

ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลก ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและการบริโภคทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น เพราะคนในยุคนี้ต้องมีความสามารถและมีปัญญาในการจัดการรวมทั้งทักษะใหม่ๆ อีกทั้งประเทศไทยเป็นประเทศเปิด จึงต้องแข่งขันอยู่ตลอดเวลาการพัฒนาในอดีตนั้นเน้นด้านการสะสมทุนและการสนับสนุนการส่งออก ซึ่งมิได้ก่อเกิดความมั่งคั่งกับประเทศในระยะยาว เราต้องไม่มุ่งมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมแคบๆ และแยกออกจากกลยุทธ์ในการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม และการ ศึกษาอีกต่อไป หากต้องพิจารณาในแง่ของการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน การรักษาความได้เปรียบทางการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันในตลาดต่างประเทศและการปรับปรุงสภาวะทางเศรษฐกิจโดยส่วนรวม ไม่เช่นนั้นเราจะต้องตามแก้ไขปัญหาไม่สิ้นสุด เช่น เมื่อเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เริ่มด้วยการส่งออกตกต่ำตามมาด้วยความ

ผันผวนทางการเงิน ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นต้นมา วิเคราะห์จริงๆ แล้ว ต้นเหตุปัญหามาจากคน

ในอดีตการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เชื่อว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประมาณการทางด้านอุปสงค์และอุปทานเท่านั้น แต่ในปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้นอีกแล้ว เนื่องจากการที่จะทำให้อุปสงค์แรง งานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลามีความสมดุลกับอุปทานแรงงานซึ่งต้องใช้เวลานานในการผลิตให้มีคุณภาพจะเป็นไปได้ยากมาก ซึ่งจะเห็นได้จากวิธีการแบบเก่าที่ใช้ในการประมาณการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ทำให้พลาดเป้าหมายไปอย่างมาก (ศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง ชาติ แผนที่ ๗ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ต้องปรับแผนในที่ ๘) อย่างไรก็ดี แนวทางดังกล่าวก็ยังมีประโยชน์อยู่โดยเฉพาะเมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ ใช้ ซึ่งเป็นประโยชน์กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง รัฐบาลจะต้องกำหนดทิศทางที่ชัดเจนของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในอนาคตเพื่อวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน

บรรยงค์ โตจินดา[๖] ได้กล่าวถึงแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์การทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Trainning) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคลและการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้ เพราะฉะนั้นแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแบ่งออกเป็น ๔ ประการ ดัง ต่อไปนี้

๑.การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นในแง่รูปแบบเนื้อหา และวิธีการ

๒.การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์การ การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

---

[๖] **เรื่องเดียวกัน,**หน้า ๑๘๘-๑๘๙

๓.มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการจัดหา เนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์การ

๔.เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้

จากการเสนอแนวคิดทฤษฎีข้างต้นนั้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์การ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต อันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์การในการแข่งขันและการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ทฤษฎีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๒.๑. ความหมายของทฤษฎีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี[๗] ได้อธิบายถึง นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ นโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายจึงมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอะไรบ้าง

นโยบายที่กำหนดขึ้นมักจะมีหลายระดับอาทิเช่นนโยบายวิสาหกิจ (Corporate policy) จะเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักและมุ่งนำองค์กรไปสู่การแข่งขัน ส่วนนโยบายเฉพาะ/แผนก (Divisional and Departmental policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ฝ่ายหรือแผนกสามารถวางแผนการปฏิบัติงานและวางแผนการแก้ปัญหา เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของฝ่ายหรือแผนกนั้น

นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้กรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะปานกลาง ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง

---

[๗]พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล,** หน้า ๒๖-๓๐.

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ(The Concept of Buddhist Human Resource Development)

นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

Swanson & Holton III[๕] การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก (Swanson & Holton III, ๒๐๐๑) มีนิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ กระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์การด้วยการพัฒนาองค์การ และการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงาน

จากนิยามข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานให้องค์การโดยการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีผลิตภาพ (Productivity) มากขึ้น ด้วยสองแนวทางคือการพัฒนาฝึกอบรม (Training and Development) และโดยการพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development) ดังนั้นเมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธที่มีคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นฐานคิด นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกำหนดเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การ โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมจากนิยามข้างต้นจะได้กล่าวถึงปรัชญาการพัฒนาฯ ต่อไป

ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เมื่อเปรียบเทียบปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธกับปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกันแต่แตกต่างกันที่เป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์การในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์หรือเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ หรือเพื่อการเรียนรู้สนองความต้องการของมนุษย์เองตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรมมีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจธรรมได้ มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกียภูมิสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตรภูมิสำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” บุคคลที่มีภูมิ

---

[๕] Swanson, R.A., & Holton, E.F., III, **Foundations of human resource development**. (San Francisco : Berrett-Koehler, 2001), p. 168.

ธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกครอบงำด้วย “อวิชชา” (ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิดความโลภ ความโกรธเกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกทุกวันนี้)

ปรัชญาประการที่สองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธคือการใช้หลักอริยสัจ ๔ ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวการพัฒนามนุษย์กระแสหลัก โดยที่ตามหลักธรรมอริยสัจ ๔ จะเริ่มต้นที่ “ทุกข์” คือการเข้าใจปัญหาของชีวิตที่ต้องมีการแก้ไข ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตกนั้นจะใช้แนวทางการมุ่งแก้ปัญหา (Problem Orientation) กล่าวคือการค้นหาปัญหาขององค์การหรือของบุคคลในองค์การที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงต้องทำให้มีการพัฒนาเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้มนุษย์ในองค์การนั้นทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น หรือหากยังไม่มีปัญหาก็มองหาโอกาสความเป็นไปได้ที่จะทำให้ดีขึ้น กำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธก็ใช้หลักการเดียวกันนี้คือใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ แต่การค้นหาปัญหาดังกล่าว พระพุทธเจ้าชี้ให้มนุษย์เห็นว่ามนุษย์นั้นมีปัญหาที่มี “อวิชชา” หรือมิจฉาทิฐิ ซึ่งหมายถึงมนุษย์มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องชีวิต มีความเข้าใจผิดว่าเป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่ดีนั้นคือการเป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์การหรือต้องทำงานสนองความต้องการขององค์การเพื่อที่ตนเองจะได้รางวัลสิ่งตอบแทนหรือเงินมาสนอง “ตัณหา” ความอยากของตน บุคคลที่สามารถสนองตัณหาได้มาก มีกำลังซื้อและบริโภคได้มากตามแนวคิดบริโภคนิยมเรียกว่าผู้ประสบความสำเร็จ เป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงามของ “ตัณหาและอุปาทาน” อย่างไม่รู้ตัว ปัญหาที่ใหญ่ที่สุดปัญหาหนึ่งของมนุษย์ปุถุชนก็คือการไม่เห็นปัญหาหรือ “ทุกข์” ของตน หลงเข้าใจผิดว่า “ทุกข์” คือ “สุข” และพยายามดิ้นรนแสวงหาวัตถุมาสนอง “ตัณหา” ของตน และเข้าใจว่าบุคคลที่ไม่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์การคือบุคคลที่ไร้ประโยชน์ เฉื่อยชา ไร้คุณค่า และบุคคลที่เสพบริโภคแต่น้อยกลายเป็นบุคคลสิ้นไร้ไม้ตอก หย่อนความสามารถจึงไม่สามารถสนองตัณหาตนได้ ในหลักพื้นฐานเรื่องนี้จึงทำให้เป็นภารกิจสำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุในการชี้ให้มนุษย์เห็น “ทุกข์” คือปัญหาที่แท้จริงของมนุษย์เพื่อที่จะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุและทางแก้ปัญหาที่รากเหง้า แทนที่จะมีความเข้าใจพุทธธรรมที่ผิดๆ หรือแต่เพียงผิวเผิน ไม่เข้าใจหลักพุทธธรรมที่แท้จริง นำพาไปสู่การพัฒนาที่คลาดเคลื่อนห่างไกลจากคำสอนของพระพุทธเจ้า

หลักปรัชญาประการที่สามคือ การคิดเป็นระบบ (Systems Thinking) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีการคิดเชิงระบบเช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก กล่าวคือ หลักธรรมปฏิจจสมุปบาทหรืออิทัปปัจจยตา ซึ่งกล่าวถึงเหตุปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

(เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เมื่อสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น เพราะสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้จึงไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับไป สิ่งนี้จึงดับไป) หรือหลักธรรมปรโตโฆสะที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ปฏิบัติธรรมซึ่งแสดงให้เห็นว่าพุทธธรรมนั้นกล่าวถึงเรื่องสภาพแวดล้อมหรือบริบทมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ มนุษย์จึงต้องเลือกสถานที่ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้พัฒนาตนเองด้วย เพราะมนุษย์ไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยวหรืออยู่เหนืออิทธิพลของสภาพแวดล้อมเสมอไป แต่สรรพสิ่งจะมีความเกี่ยวข้องโยงใยมีผลกระทบซึ่งกันและกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักมีแนวคิดว่ากิจกรรมการพัฒนามนุษย์นั้นเป็นระบบย่อยอยู่ในองค์การ ดังนั้นจึงต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาที่สนองตอบต่อองค์การและตัณหาของมนุษย์ แนวคิดของพุทธธรรมและของตะวันตกเหมือนกันที่กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีบริบทที่ต้องคำนึงถึง แต่มิได้หมายความว่าหากสภาพแวดล้อมของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของ “อวิชชา” แล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การก็จะต้องอนุโลมไปตามนั้นด้วย แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องผลักดันให้องค์การเกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญา ทั้งนี้โดยอาศัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) (ซึ่งจะกล่าวต่อไป) ประเด็นที่สำคัญที่ต้องกล่าวถึง ณ ที่นี้ คือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม แต่ไม่อนุโลมตามกิเลสจากสิ่งแวดล้อม ไม่ถึงกับขัดขืนอย่างรุนแรงแต่มีสติรู้ว่ายอมทำตามไปตามสมมติสัจจะของสังคม เช่นเดียวกับ “เกมฟุตบอล” มีกฎกติกาที่ต้องปฏิบัติตาม แต่ก็เป็นกติกาสมมติตามเกม ไม่ใช่สาระของชีวิต ไม่ใช่สัจธรรม หากกติกาไม่ถูกต้อง สิ่งที่ต้องทำคือการเปลี่ยนกติกา เปลี่ยนเป้าหมายของเกมให้ไปสู่ “ปัญญา” มากขึ้น

จากหลักปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ามีสามประการ กล่าวคือ ประการแรก มนุษย์พัฒนาปรับปรุงให้มีภพภูมิที่ดีขึ้นได้ ประการที่สองต้องชี้ให้มนุษย์เห็นปัญหาของชีวิตคือ “ทุกข์” เสียก่อน และประการที่สามคือการพัฒนานั้นต้องคำนึงถึงบริบทของการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นในระดับองค์การ หรือนอกองค์การ จากหลักปรัชญาสามประการข้างต้น ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีเป้าหมายในการพัฒนาแตกต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลิตภาพของบุคคลและองค์การ ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ (Learning) สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนา

เพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี ๔ กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย ๒ กระบวนทัศน์แรกที่กล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก ๒ กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตรธรรม

จาก ๔ กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ กล่าวคือ

๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความจำเป็นขององค์การ มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีวะ

๒. นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

๓. พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วย กล่าวคือหากมนุษย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรม ศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์การนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ แล้ว ก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ ๓ ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์การ หากองค์การมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วย องค์การที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่น องค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์การในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์การทางศาสนาพุทธ เช่น วัด สำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรม แล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชก็เพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรมคำสอน และปฏิบัติธรรม เพื่อความหลุดพ้น องค์การเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขึ้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ๓ ประการข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้วคือการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ ซึ่งประกอบด้วยทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมีองค์ ๘ หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา เป้าหมายการพัฒนามนุษย์แนวพุทธสามประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ ๑ ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องหน้า หรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนา

ที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องกลาง หรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อ สัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องปลาย หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมัตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

จะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาจะเริ่มต้นที่ปัจจัยสัมมาทิฐิซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ส่วนปรโตโฆสะที่ดี (การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการมีกัลยาณมิตร) และโยนิโสมนสิการ (การรู้จักคิด คิดเป็น) นั้นเป็นเครื่องเสริมให้เกิดสัมมาทิฐิ เมื่อเกิดสัมมาทิฐิคือความเห็นที่ถูกต้องแล้วจะพัฒนาไปสู่การกระบวนการของการศึกษาซึ่งก็คือไตรสิกขาประกอบด้วยอธิศีล อธิจิต (สมาธิ) และอธิปัญญา กระบวนการศึกษาหรือไตรสิกขานี้จะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยมรรค ๘ คือการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งได้กล่าวแล้วข้างต้น ทั้งอธิศีล อธิจิต และอธิปัญญาจะนำไปสู่จุดหมายชีวิตทั้งสามระดับคือประโยชน์เฉพาะหน้า (ปัจจุบัน) ประโยชน์ในระยะปานกลางและประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะพึงพัฒนาไปได้ เป้าหมายและประโยชน์ที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้นจะเป็นทั้งเป้าหมายและประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและองค์การ ปัจเจกบุคคลและองค์การเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีก รายละเอียดมีดังนี้

องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะมีขอบเขต (Scope) หรือองค์ประกอบอยู่ที่การพัฒนาระดับบุคคลและกลุ่ม (Individual and Group Development-ID/GD) การพัฒนาสายอาชีพ (CareerDevelopment-CD) การพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development-OD) และการบริหารผลงาน (Performance Management-PM)

Gilley et. al[๙]. (๒๐๐๒) เสนอไว้ ซึ่งหากใช้จุดเน้นที่ผลการพัฒนา (Result) ที่หวังผลระยะสั้นจะเป็นการพัฒนาระดับบุคคลและการบริหารผลงาน หรือหากหวังผลระยะยาว เน้นที่การพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์การ ในเรื่องขอบเขตหรือองค์ประกอบการพัฒนาสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจะไม่แตกต่างกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

---

[๙] Gilley J.W., Eggland, S. A.& Maycunich, A. **Principle of human resource development**. 2nd ed. (Cambridge, MA : Persues Books, 2002). p. 174.

กระแสหลัก กล่าวคือมีทั้งการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ สิ่งที่พึงพิจารณาคือขอบเขตหรือจุดเน้นในการพัฒนาจะมีผลถึงการเลือกวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาที่แตกต่างกัน กล่าวคือการพัฒนาในระดับบุคคลกับการพัฒนาในระดับองค์การจะมีเทคนิคที่แตกต่างกันเนื่องจากมีปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับองค์การจะมีตัวแปรด้านโครงสร้างองค์การ กระบวนการในการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์การใช้ และวัฒนธรรมการทำงานเพิ่มเติมเข้ามา ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจึงต้องพิจารณาปัจจัยนี้ เพื่อที่จะไม่ดำเนินการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลแล้วคาดหมายว่าการพัฒนาในระดับองค์การจะเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ ดังนั้นในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ สองปัจจัยแรกที่ต้องกำหนดเป็นตัวปัจจัยอิสระคือเป้าหมายการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายหรือขอบเขตที่ต้องการพัฒนาในระดับบุคคลหรือองค์การ

นอกจากปัจจัยด้านองค์ประกอบในการพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น ประเภทใหญ่ ๆ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์การแล้ว ความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนาหรือความสามารถในการเรียนรู้ก็จะมีไม่เท่ากันด้วย ปัจจัยนี้จะมีผลไปถึงกระบวนการพัฒนาในขั้นตอนต่อ ๆ ไป เช่น การวางแนวทาง และการออกแบบหลักสูตร เทคนิคการสอน ความพร้อมที่ว่านี้กล่าวเปรียบเทียบได้กับคำสอนของพระพุทธเจ้าในเรื่อง “บัว ๔ เหล่า” ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเรียนรู้ “สัจธรรม” ที่ไม่เท่ากัน มิจฉาทิฐิที่มีไม่เท่ากันของแต่ละบุคคลหรือแต่ละองค์การ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เราจะแสดงธรรมแก่ใครก่อนหนอ ใครรู้จักทั่วถึงธรรมนี้ได้ฉับพลัน เป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลม มีปัญญา มีธุลีคือกิเลสน้อยเป็นปรกติ...” (พระพิมลธรรม, ๒๕๔๑)

เป้าหมายการพัฒนาสามประการและขอบเขตการพัฒนาที่มีทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การและความพร้อมที่จะพัฒนาได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว เป้าหมายในการพัฒนาดังกล่าวจะเป็นปัจจัยกำหนดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา

กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะประกอบด้วยกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงานและกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Swanson & Holton III, ๒๐๐๑) สำหรับกระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะประกอบด้วยสองกระบวนทัศน์ข้างต้นและเพิ่มเติมอีกสองกระบวนทัศน์ กล่าวคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตรธรรม สำหรับที่มาของกระบวนทัศน์ทั้งสี่จะมีความสัมพันธ์กับรากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรม

รากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตก ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาอยู่ที่การเพิ่มผลงานหรือผลิตภาพให้แก่องค์การ กระบวนการทำงานและปัจเจกบุคคลในองค์การ โดยมีทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบและทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นองค์ประกอบ

และต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม จะเห็นว่าองค์ประกอบรากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก เมื่อนำพุทธธรรมมาเป็นรากฐานในการพัฒนาแทน องค์ประกอบที่เปลี่ยนไปคือจากระดับจริยธรรมที่นักวิชาการตะวันตกเสนอเป็นพื้นฐานในการพัฒนา (ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อไม่ให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือขององค์การที่จะปลุกปั้นให้มนุษย์ในองค์การเพียงแต่สนองความต้องการขององค์การเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมในเรื่องการไม่เอารัดเอาเปรียบกันด้วย) (Swanson & Holton, ๒๐๐๑) แต่สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จำเป็นอยู่เองที่จะต้องมีพุทธธรรมเป็นพื้นฐาน ในขณะเดียวกันเศรษฐศาสตร์ที่องค์การต้องใช้เพื่อให้มนุษย์ในองค์การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมก็คือพุทธเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธนั่นเอง สำหรับทฤษฎีระบบยังคงจำเป็นสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ กล่าวคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีองค์การเป็นบริบทและองค์การก็มีสภาพแวดล้อมทางด้านระบบเศรษฐกิจ การเมือง สภาพสังคม เทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์เป็นบริบทอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจึงจำเป็นอยู่เองที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทไม่ว่าจะเป็นองค์การ หรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สำหรับทฤษฎีทางจิตวิทยาการเรียนรู้นับว่าเป็นจุดแข็งขององค์ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตก ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจึงควรนำจุดแข็งนี้มาใช้เสริมเพิ่มเติมเทคนิควิธีการที่พระพุทธเจ้าและพระสาวกทั้งในอดีตและปัจจุบันใช้มาก่อน สิ่งที่ผู้วิจัยเสนอเพิ่มเติมขึ้นมาคือมรรคมีองค์ ๘ เพื่อเป็นอริยมรรค (หนทางอันประเสริฐ) นำไปสู่การพัฒนามนุษย์ตามแนวพุทธธรรม

สังคมหรือประเทศที่ใช้เศรษฐศาสตร์กระแสหลัก หรือเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งเศรษฐศาสตร์กระแสรอง คือ เศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม จะทำให้ประเทศนั้นมีระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม องค์การซึ่งต้องอยู่ในบริบทดังกล่าวจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทดังกล่าวก็จะมีเป้าหมาย ภารกิจ กระบวนการในการทำงาน รวมทั้งการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การดังกล่าวจึงมีกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) ซึ่งทั้งสองกระบวนทัศน์ต่างต้องสนองตอบต่อความต้องการขององค์การและปัจเจกบุคคลที่มี “อวิชชา” เป็นฐานคิด กระบวนทัศน์ทั้งสองจึงไม่เพียงพอที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธ

อภิชัย พันธเสน[๑๐] การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเริ่มต้นที่มีพุทธธรรมเป็นกรอบใหญ่หรือฐานคิดหลัก ซึ่งเมื่อกล่าวถึงองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ ซึ่งจะทำให้มีระบบเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง และองค์การที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นก็จะมีระบบเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นองค์การที่ต้องการใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงแม้ว่าบริบทจะยังเป็นระบบเศรษฐกิจทุนนิยม บริโภคนิยมอยู่ก็ตาม ลักษณะองค์การที่ว่านี้จะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเกิดขึ้นได้

เป้าหมายในการพัฒนาตามแนวพุทธจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ กล่าวคือระดับโลกียธรรมซึ่งเหมาะสมสำหรับองค์การเอกชนที่ยังต้องมีภารกิจในการแสวงหารายได้ หรือกำไร หรือแม้กระทั่งองค์การภาครัฐที่ต้องมีผลงานให้คุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนี้จึงจะมีกระบวนทัศน์ในการพัฒนาทั้งแบบเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) เพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) และกระบวนทัศน์ในระดับโลกียธรรม ส่วนกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตรธรรมซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง เป็นภาวะนิโรธหรือนิพพานอาจจะเป็นเรื่องยากที่จะพัฒนาในองค์การที่ยังต้องอยู่รอดด้วยการแสวงหากำไรสูงสุดถึงแม้ว่าจะเป็นไปได้ก็ตาม อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายของการแบ่งเป็น ๒ กระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและโลกุตรธรรมก็เพื่อให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธตระหนักถึงเป้าหมายและความพร้อมของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์การที่จะพัฒนา ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มคนในองค์การ และระดับองค์การ ด้วยความตระหนักรู้เช่นนี้จะทำให้การพัฒนามีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผู้วางแผนการพัฒนาทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคลจะมีการวิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมการพัฒนา หรือหากใช้การฝึกอบรมผู้ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาและผู้สอนจะปรับปรุงเนื้อหา หลักธรรม เทคนิคการถ่ายทอดให้เหมาะสมกับผู้เรียน ความสัมพันธ์ของบริบทขององค์การ องค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การ

กล่าวโดยสรุปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การจะมีกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๔ ระดับ กล่าวคือ ระดับการพัฒนาเพื่อผลงานทั้งนี้เพื่อให้องค์การและมนุษย์ในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนอยู่รอดพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ ในการพัฒนาระดับนี้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ระดับที่สองคือกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ ในระดับนี้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากเศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม เป็นการพัฒนาเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์เป็นหลักมิใช่การพัฒนาเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของ

---

[๑๐]อภิชัย พันธเสน, **พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่าง ๆ,** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗๘.

องค์การเท่านั้น กระบวนทัศน์การพัฒนาระดับที่สามคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรม ซึ่งมีพื้นฐานแนวคิดมาจากพุทธธรรมซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าสำหรับมนุษย์ที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ “ความจริงตามความเป็นจริง” ในระดับของผู้ครองเรือน มีชีวิตแบบชาวบ้านทั่วไปที่ยังต้องประกอบอาชีพ เลี้ยงชีพทั้งตนเองหรือครอบครัวของตนเอง องค์การเอกชนมีรายได้อยู่รอดได้ องค์การภาครัฐปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โลกียธรรมเป็นหลักธรรมที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความดี มีความสุข ลด ละกิเลสความหลงผิด “อวิชชา” ทั้งปวงลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับนี้จะทำให้มนุษย์ในองค์การมีจริยธรรม ศีลธรรมมากขึ้น ความชั่วร้ายเลวทรามลดลง กระบวนทัศน์ในการพัฒนาในระดับสูงสุดคือระดับโลกุตรธรรมที่มีเป้าหมายในการพัฒนามนุษย์สู่ระดับ “นิโรธ” จากอริยสัจ ๔ หรือระดับนิพพานนั่นเอง กระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับนี้เหมาะสมสำหรับผู้ที่มีทั้งพื้นฐาน “ภูมิธรรม” ที่มากพอและยังต้องเป็นผู้ที่มีเป้าหมายส่วนบุคคลที่ต้องการพัฒนาไปสู่ระดับการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิงมีชีวิตที่ “เหนือโลก” หลุดพ้นจากสมมติสัจจะทั้งปวง การพัฒนาในระดับนี้จะเกิดขึ้นได้ยากกับมนุษย์ส่วนใหญ่เนื่องจากเป็นเรื่องลึกซึ้งยากที่จะเข้าใจ อย่างไรก็ตามในทางอุดมคติของพุทธศาสนาแล้วมนุษย์ทุกคนควรมีเป้าหมายในระดับการพัฒนาระดับโลกุตรธรรม เพียงแต่มีเงื่อนไขในเรื่องความพร้อมของมนุษย์แต่ละคนที่มีไม่เท่ากัน ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยในข้อความพร้อมและปัจจัยในเรื่องจุดมุ่งหมายที่ต้องการด้วย

อภิชัย พันธเสน[๑๑] กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับการพัฒนาเพื่อผลงานและเพื่อการเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์การที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในระดับโลกียธรรมและโลกุตรธรรม จะเกิดขึ้นได้ในองค์การที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง กระบวนการผลิตสินค้าและบริการยังทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่มิใช่เพื่อต้องการสะสมส่วนเกินเพื่อส่วนตนหรือส่วนองค์การของตน (กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมิได้กระทำไปเพราะมีตัณหาเป็นแรงจูงใจ) แต่เพื่อการแบ่งปัน ด้วยเมตตาธรรม ซึ่งมีแรงจูงใจจาก “ฉันทะ” (แรงจูงใจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีปัญญามีกุศลจิต) และเมื่อองค์การมีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง เศรษฐศาสตร์ที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ เพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้นของกระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะได้เปรียบเทียบกระบวนทัศน์การพัฒนาทั้งสามกระบวนทัศน์ในมิติของ ค่านิยมการพัฒนา (Values) จุดประสงค์การพัฒนา (HRD Purpose) ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนา (HRD Outcomes) การมองศักยภาพของมนุษย์ในการพัฒนา (Human Potential) ผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงผลงาน (Performance Outcomes) ผลการพัฒนาด้านพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของปัจเจกบุคคลและ

---

[๑๑] เรื่องเดียวกัน

ปรับปรุงผลงาน (Performance Drivers) จริยธรรมคุณธรรม (Ethical & Moral) วิถีทางสำคัญ (Important Mean) และการถ่ายทอดการเรียนรู้ไปสู่การปรับปรุงผลงาน (Transfer of learning into job performance) (Becker) ในกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน จะมีค่านิยมที่มาจากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ ที่มองว่ามนุษย์เป็นทุนชนิดหนึ่งที่พัฒนาได้ด้วยการพัฒนาฝึกอบรม จุดประสงค์ในการพัฒนาก็เพื่อให้มนุษย์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลให้มากขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาคือมนุษย์มีการเรียนรู้ผ่านทางการพัฒนาฝึกอบรมและนำความรู้นั้นไปใช้พัฒนาผลงาน กระบวนทัศน์นี้เห็นว่ามนุษย์มีศักยภาพที่พัฒนาได้ในด้านการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีรากฐานความเชื่อแบบเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่ว่ามนุษย์มีความเห็นแก่ตัว พัฒนาให้พ้นจากสภาพนี้ไม่ได้ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผลการพัฒนาตามกระบวนทัศน์จะได้ผลงานที่ดีขึ้น (Performance Outcomes) รวมทั้งมีกระบวนการและพฤติกรรมในการทำงานซึ่งนำไปสู่ผลงาน (Performance Drivers) ดีขึ้นด้วย กระบวนทัศน์การพัฒนานี้ยังมีจุดเน้นที่การพัฒนาต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีจริยธรรม ไม่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับใช้องค์การ หรือปลุกปั่นพฤติกรรมมนุษย์เพื่อประโยชน์ขององค์การเท่านั้น แรงจูงใจของมนุษย์ตามกระบวนทัศน์นี้คือมนุษย์มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อผลตอบแทนตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก การเรียนรู้เป็นวิถีทางที่จำเป็นเพื่อการปรับปรุงผลงาน การถ่ายโอนการเรียนรู้ (transfer of learning) จะเป็นทางตรงจากการพัฒนาฝึกอบรมไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าเดิม

สำหรับกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ จะมีค่านิยมในการพัฒนาจากปรัชญาสำนักมนุษย์นิยม มีจุดประสงค์การพัฒนาที่การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ ผลลัพธ์ของการพัฒนานั้นจะอยู่ที่การเรียนรู้และการได้พัฒนาตนเองของบุคคล มุมมองด้านศักยภาพของมนุษย์ในกระบวนทัศน์นี้เห็นว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ เมื่อพิจารณาทางด้านผลลัพธ์การพัฒนาทางด้านการปรับปรุงผลงานจะเป็นไปได้ก็ในฐานะที่การพัฒนานั้นเน้นที่สมรรถนะหรือพฤติกรรม (Competency / Performance Driver) และคาดหวังว่าพฤติกรรมที่ว่านี้จะนำไปสู่การปรับปรุงผลงาน ประเด็นด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นเช่นเดียวกับกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน มุมมองด้านแรงจูงใจของมนุษย์เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการสร้างสรรค์ผลงาน การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการถ่ายเทการเรียนรู้ไปสู่ผลงานนั้นมีจุดเน้นที่ปัจเจกบุคคลมากกว่าองค์การ

กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะมีค่านิยมตามที่พุทธธรรมกำหนด กล่าวคือการมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม มีจุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อพัฒนาตนเองจากสภาพของปุถุชนซึ่งมีอวิชชาครอบงำอยู่สู่อริยบุคคล สำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่จะได้คือการสู่ภาวะนิพพาน ดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง ก้าวพ้นวัฏจักรของการเวียนว่ายตายเกิด ซึ่งเรียกว่าเป็นปรมัตถะประโยชน์ หรือ

อาจจะเป็นในระดับสัมปรายิกัตถะประโยชน์ ซึ่งมีระดับการพัฒนาที่การหวังผลในระยะปานกลาง หรืออาจจะเป็นเพียงการหวังผลปัจจุบันซึ่งเป็นผลเฉพาะหน้าเท่านั้นก็ได้ พุทธธรรมนั้นมองว่าศักยภาพของมนุษย์เปรียบได้กับบัว ๔ เหล่าซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ไม่เท่ากัน การพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพุทธจะยังทำให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้แต่เป็นการทำงานที่ไม่ใช่เพื่อการสนองกิเลส หวังกอบโกยเพื่อการสะสมส่วนเกิน แต่เป็นการปฏิบัติธรรมเพื่อให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ ช่วยเหลือทั้งตนเองและผู้อื่น การพัฒนาสิ่งที่เป็น Performance Drivers เป็นแนวทางพุทธเช่นเดียวกันโดยมีจุดเน้นที่มรรค ๘ สำหรับเรื่องจริยธรรมและคุณธรรมนั้น พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา) ไม่เป็นเพียงระดับจริยธรรมหรือศีลขั้นต้นตามกระบวนทัศน์ผลงานและกระบวนทัศน์การเรียนรู้เท่านั้น แรงจูงใจในการทำงานนั้นพุทธธรรมมีหลักธรรมเรื่อง “ฉันทะ” หรืออิทธิบาท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งก็คือการมีแรงจูงในการทำงานที่มาจากกุศลจิตไม่ใช่จากตัณหา มีความเพียร มีจิตใจที่จดจ่อปรับปรุงการทำงานและพัฒนาทั้งงานและตนเองตลอดเวลา การปฏิบัติธรรมก็คือการเรียนรู้ ไตรสิกขานั้นเป็นทั้งเป้าหมายและวิถีทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ การถ่ายโอนการเรียนรู้ของบุคคลจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและองค์การ

จากกระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลงานและการเรียนรู้จะต้องพัฒนาต่อยอดไปสู่กระบวนทัศน์พุทธ จุดประสงค์ของกระบวนทัศน์ผลงานและการเรียนรู้เพื่อที่จะรู้จักการปรับปรุงผลงานและการเรียนรู้ จะต้องพัฒนาไปสู่การดำเนินชีวิตให้บรรลุธรรม การพัฒนาความรู้และทักษะของงานเพื่อผลงานที่ดีกว่าเดิม จะต้องพัฒนาไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาไปสู่การเป็นเป็นปุถุชนที่มีโลกียธรรมครองเรือน ประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ และพัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดในระดับโลกุตรธรรม ซึ่งมีปัญญาเข้าใจความจริงตามธรรมชาติมีสภาพจิตที่ไม่ยึดติดกับสมมติสัจจะ อยู่ในสภาพ “เหนือโลก” แต่ก็ยังคงปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปแล้ว กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นกระบวนทัศน์ที่ต่อยอดจากกระบวนทัศน์ผลงานและการเรียนรู้โดยมีพุทธธรรมเป็นฐานคิด ต่อไปจะได้กล่าวถึงตัวแบบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เพื่อที่จะแปลงสิ่งที่เป็นนามธรรมไปสู่การปฏิบัติ

ตัวแบบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (BHRD Conceptual Model)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเป็นการพัฒนาที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทของการพัฒนาและบริบทขององค์การที่มีทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อทั้งองค์การและมนุษย์ในองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกระแสหลัก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎีระบบ (ดังแสดงในรูปที่ ๖.๔ และ ๖.๕) การตระหนักรู้ในเรื่องนี้จะทำให้ผู้บริหารองค์การ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุสามารถใช้วางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับองค์การและในระดับบุคคลซึ่งมีปัจจัยในการพัฒนาที่ไม่เหมือนกัน

แสดงให้เห็นว่าเมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การพัฒนาจะแบ่งเป็น ๒ ระดับคือการพัฒนาระดับองค์การ หรือการพัฒนาองค์การ (Organizational Development) และการพัฒนาในระดับบุคคล (Individual Development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาในระดับองค์การก่อน ซึ่งการพัฒนาในระดับนี้จะมีผลกระทบไปถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์การใช้ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ จากปัจจัยข้างต้นจะใช้ในการกำหนดสมรรถนะ (Buddhist Human Resource Competency-BHRC*) ของทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ เมื่อได้กำหนดสมรรถนะที่ว่านี้แล้ว ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะต้องมารองรับทำการสรรหาคัดเลือก กำหนดค่าตอบแทน ระบบการประเมินบุคคลและการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามสมรรถนะ (Competency) ที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงมาถึงขั้นตอนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล ซึ่งจะใช้แนวทางการฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) มารับช่วงต่อไป

จะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักจะมี ๒ ปัจจัย คือ เป้าหมายในการพัฒนาและความพร้อมของผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมาย ปัจจัยทั้งคู่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และจะนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธที่ต้องการ (Buddhist Human Resource Competency- ซึ่งต่อไปนี้จะใช้คำย่อ BHRC) (ในงานวิจัยนี้จะใช้มรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทางในการกำหนด BHRC)ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนในการกำหนดแนวทางการพัฒนา (Approach) หลักสูตรในการพัฒนา และบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ (Buddhist Human Resource Developer) รวมทั้งการประเมินผลการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น จากกระบวนการข้างต้นจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วตามแนวทางพุทธ ผลลัพธ์ที่ได้นี้จะถูกประเมินในด้านหลักสูตรการพัฒนา (Program Evaluation) และนำไปบูรณาการกับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ เช่น การสรรหาคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทน เป็นต้น หลังจาก

นี้จึงประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา และนำผลป้อนกลับไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (BHRD Process)

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก (HRD Process)จะใช้หลัก การวิเคราะห์ (Analyze) ทำข้อเสนอการพัฒนา (Propose) สร้างโปรแกรมการพัฒนา (Create) ลงมือปฏิบัติการ (Implement) และประเมินผลการพัฒนา (Assess) ซึ่งจะคล้ายคลึงกับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม (Training and Development – T&D) ซึ่งใช้หลัก “ADDIE” กล่าวคือ A – Analysis การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม D-Design คือการออกแบบหลักสูตร และ D-Develop คือการพัฒนาสื่อการสอน I-Implement คือการดำเนินการตามแผน และ E-Evaluation คือการประเมินผลการฝึกอบรม ความแตกต่างระหว่างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม จะต่างกันที่ขอบเขตของกิจกรรมทั้งสอง โดยที่การฝึกอบรมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธ สามารถใช้หลัก “อริยสัจ ๔” ซึ่งค่อนข้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนอยู่ในตัว เช่น การวิเคราะห์หาความจำเป็นนั้น มีความชัดเจนว่าเป็นเรื่องของการดับ “ทุกข์” และมี “สมุทัย” เป็นสาเหตุ ส่วน “นิโรธ” คือ เป้าหมายที่ต้องการ (อย่างไรก็ตาม เราสามารถแบ่งซอยเป้าหมายออกเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูงได้ เช่นใช้หลักไตรสิกขา เริ่มจาก๑. ศีล ๒. สมาธิ และ ๓. ปัญญา) สำหรับขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร (Design) และการพัฒนาสื่อการสอน (Develop) คงต้องใช้เทคนิคของการฝึกอบรมมาช่วย ตัวแบบที่นำมาประยุกต์ใช้ได้คือ TPS (Training for Performance System) เพียงแต่ตีความผลงานที่องค์การต้องการ (Performance) ให้อยู่ในแนวทางพุทธ เช่น Outcomes คือจากปุถุชนเป็นอริยบุคคล (ไล่ระดับของนิโรธ) เป็น outcomes และมรรค ๘ เป็น Drivers (สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวาจา สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวายามะ สัมมาสมาธิ สัมมาสติ)

สำหรับกระบวนการพัฒนามนุษย์แนวพุทธตามตัวแบบของผู้วิจัย การพัฒนาจะเริ่มต้นจากปัจจัยสองปัจจัย คือเป้าหมายของการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาซึ่งจะเป็นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมในตัว เป้าหมายในการพัฒนาสามประการได้กล่าวข้างต้นแล้ว ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่จะรับการพัฒนานั้น อาจแบ่งเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ตามบทบาทหน้าที่ในองค์การ กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองนี้จะต้องปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น หากเป็นกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหารและองค์การวางระดับการพัฒนาที่การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีศีลธรรมในการบริหารงาน และในขณะเดียวกันผู้บริหารกลุ่มนี้มี “ภูมิธรรม” คือภูมิหลังเกี่ยวกับพุทธธรรมในระดับต้น ๆ สมรรถนะที่ต้องการ (BHRC) ก็จะกำหนดไว้ในระดับต้น (คือระดับศีลหรือสมาธิ)

BHRC นี้จะกำหนดสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็น สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา เนื้อหาหลักธรรม เทคนิคการสอน สื่อที่ใช้สอน และบทบาทหน้าที่ของอาจารย์/วิทยากรได้ ประเด็นเรื่องการวางแนวทางในการสอน หรือออกแบบหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับภูมิธรรมของกลุ่มเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการสอนธรรมะ

แนวทางการพัฒนา (Approach) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธจะผสมผสานระหว่างแนวทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักและแนวทางของพระพุทธเจ้า สำหรับการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงผลงาน เพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาของกระแสหลักจะมีความเหมาะสมในการพัฒนา (ซึ่งจะไม่กล่าวถึงในที่นี้เนื่องจากการพัฒนาในกระแสหลักมีแนวคิดทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว) สำหรับการพัฒนาตามหลักธรรมมรรคมีองค์ ๘ จะผสมผสานทั้งแนวของกระแสหลักและแนวของพุทธธรรม ยกตัวอย่างเช่น การฝึกให้มีสัมมาทิฐิ เมื่อมนุษย์โดยทั่วไปถูกอบรมเลี้ยงดู มีการกล่อมเกลาทางสังคม จนมีมิจฉาทิฐิมาอย่างยาวนาน การบอกเล่าแต่เพียงว่าความคิดความเห็นที่ตนมีอยู่เป็นมิจฉา และจะให้ปรับเปลี่ยนไปเลยนั้น เป็นสิ่งคาดหวังได้ยาก ดังนั้นจึงควรต้องมีเทคนิคใหม่มาช่วย ซึ่งในการพัฒนามนุษย์ตามกระแสหลักใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาช่วย เช่นการใช้ Transformational Learning ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้คนมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีคิด เปลี่ยนกระบวนทัศน์ เปลี่ยนปรัชญาชีวิต ความเชื่อระดับฝังลึกได้ นั่นคือการเปลี่ยนจากมิจฉาทิฐิมาเป็นสัมมาทิฐิ หรือหากใช้แนวทางพุทธ หลักธรรมที่เป็นประโยชน์คือ กาลามสูตรหรือโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีจุดเน้นที่การพิจารณาถึงความคิดความเชื่อของตนว่าเป็นสัมมาทิฐิหรือมิจฉาทิฐิ แนวทางในการพัฒนาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นการผสมผสานทั้งเทคนิคของตะวันตกและของพุทธธรรมเข้าด้วยกัน

ทวีวัฒน์ ปุณฑริกวิวัฒน์[๑๒] สำหรับแนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธธรรม ซึ่งใช้มรรคมีองค์ ๘ หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนาจะมี ๓ แนวทาง สำคัญคือแนวทางของการใช้ “ศีล” นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือการใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่สามคือการใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธ เป็นผู้มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่หลุดพ้นจากห้วงทุกข์ มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางในการพัฒนา เนื่องจากสอดคล้องทั้งเป้าหมายและความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนา แต่หากผู้ศึกษาปฏิบัติมีเป้าหมายในระดับโลกียธรรม ยัง

---

[๑๒] ทวีวัฒน์ ปุณฑริกวิวัฒน์, **พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน.** ใน พิทยา ว่องกุล (บรรณาธิการ), วิกฤตศาสนาในยุคธนาธิปไตย : พุทธวิบัติ?. (กรุงเทพฯ : โครงการวิถีทัศน์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๑-๑๗๕.

พอใจและมีความสุขกับการเวียนว่ายตายเกิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณธรรมศีลธรรม เป็นพลเมืองดี แนวทางการพัฒนานั้นอาจเป็นเพียงระดับ “ศีล” หรือระดับ “สมาธิ” ก็เพียงพอ ความชัดเจนในปัจจัยสามประการนี้จะทำให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพการพัฒนามากยิ่งขึ้น แนวทางการพัฒนาที่กล่าวแล้วจะใช้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา (Program) การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาจะประกอบด้วยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) ขององค์การ ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคล การกำหนดวัตถุประสงค์ในด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรม และระยะเวลาในการประเมินผลการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักสูตรนั้นมีที่มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือเป้าหมายในการฝึกอบรมที่องค์การ หรือตัวงานหรือปัจเจกบุคคลต้องการ ผนวกกับวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องมี ซึ่งหากเป็นการพัฒนาแนวพุทธแล้ว ความจำเป็นดังกล่าวก็จะได้จาก BHRC (Buddhist Human Resource Competency) เป็นตัวตั้ง หลังจากนี้จึงกำหนดระยะเวลาและการดำเนินการฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินผล กล่าวในเชิงการประยุกต์ใช้แล้วหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะมีเป้าหมายการพัฒนาและระดับความพร้อมของผู้เรียนซึ่งกำหนดเป็น BHRC หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาหลักธรรมที่จำเป็นตาม BHRC ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารขององค์การอาจมี BHRC ที่ได้จากเป้าหมายขององค์การบวกกับเป้าหมายส่วนบุคคลผสมผสานกับความพร้อมของผู้เรียน จะกำหนดได้เป็น BHRC ของผู้บริหารที่การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีหลักธรรมเรื่องทศพิธราชธรรมหรือพรหมวิหาร ๔ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธหรือวิทยากร ก็จะมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาหลักธรรมรวมทั้งเทคนิคการสอนทั้งของตะวันตกและของพุทธที่สอดคล้องกับระบบการรับรู้และเรียนรู้ของผู้บริหาร การกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากรทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุ ที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนกับ BHRC ที่องค์การกำหนด รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้ว เทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาต่อไป

ในทางพุทธศาสนาการใช้องค์ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์น่าจะเปรียบเทียบได้กับการบัญญัติข้อปฏิบัติต่างๆ เช่น ศีล ๕ ในหลักการที่ว่าหากปฏิบัติเช่นนี้ จะได้ผลเช่นไร ตามกฎแห่งกรรม แต่การเชื่อมโยงให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนพฤติกรรมอาจยังไม่ชัดเจน จึงไม่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้ ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม เพราะอาจจะขัดแย้งกับการเรียนรู้จากสังคมที่ผู้ไม่มีศีลกลับได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีผู้นับหน้าถือตา แต่ผู้มีศีลนั้นกลับถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกกระทำ ถูกเบียดเบียน มีชีวิตอยู่อย่างยากจนข้นแค้นอย่างไรก็ตาม ในศีลข้อ ๑ การไม่ฆ่าสัตว์และเบียดเบียนสัตว์อื่น หากนำไปสู่การปฏิบัติเช่นการรับประทาน

อาหารมังสวิรัติ แล้วเกิดคุณประโยชน์คือมีทั้งสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี (ได้รางวัล) ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างไร ก็น่าจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนและเกิดการเรียนรู้ได้

องค์ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์จะมีประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ ยกตัวอย่างเช่น คติพจน์ที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” จะต้องทำให้เห็นเป็นรูปธรรมและตรงประเด็น “ทำดี” นั้นต้อง “ได้ดี” ไม่ใช่ “ทำดี” แล้วต้อง “รวย” ความดีกับความรวยนั้นในสังคมปัจจุบันมีคนจำนวนมากคิดว่าเป็นสิ่งเดียวกัน “ทำบุญ” แล้วก็ต้อง “รวย” จึงจะทำบุญกัน พระดุษฎี เมธังกุโร กล่าวถึงแนวคิดของพุทธทาสภิกขุเรื่องการปฏิบัติธรรมซึ่งใกล้เคียงกับหลักพฤติกรรมศาสตร์ว่า “ท่าน (พุทธทาส) แปล อกาลิโก ว่าทำปุ๊ปได้ปั๊ป เช่น เราโกรธปุ๊ปก็ทุกข์ปั๊ป ไม่เกี่ยวกับอนาคต ทำถึงเห็นทันที ถ้าเราละปุ๊ปก็สบายทันที”

ฝน หว่านไฟ[๓๓] มิจฉาทิฐิของการทำบุญแล้วต้องรวยต้องมีการปรับแก้ใหม่ การใช้พฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์จึงต้องเริ่มต้นจากการมี “สัมมาทิฐิ” ที่กล่าวข้างต้นก่อน การพัฒนาจึงจะเป็นไปได้อย่างถูกทาง อย่างไรก็ตามการใช้อุบายจากกุศลจิตในการใช้ “ความโลภ” หรือความร่ำรวยมาล่อใจเพื่อให้คนทำดีนั้นอาจจะเหมาะสมสำหรับผู้ที่มีภูมิธรรมในขั้นต้น แต่จะต้องไม่โหมกระพือความโลภของคนจนกู่ไม่กลับ

สำหรับการประยุกต์ใช้การเรียนรู้จากสังคม (Social Learning) มาใช้ในการพัฒนาสามารถทำได้ด้วยการเชิดชูบุคคลตัวอย่าง (Role Model) ซึ่งพฤติกรรมที่ดี มีสัมมาทิฐิ มีศีลมีธรรม ทั้งในด้านการได้ผลตอบแทนด้วยความสุขที่มากขึ้น ความทุกข์ที่ลดลงโดยไม่ต้องอาศัยวัตถุ หรือด้วยการบริโภคที่เกินพอดี บุคคลประเภทนี้จะเป็นแบบอย่างให้คนในสังคมได้เรียนรู้ได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่าคนที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบจะมีทั้งความสุข มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือ แทนการการยกย่องนับถือผู้มีเงิน เศรษฐี นักธุรกิจที่ร่ำรวยมหาศาล ข้าราชการหรือนักการเมืองที่มีอำนาจ กล่าวโดยสรุปก็คือการเปลี่ยนค่านิยมใหม่ด้วยการยกย่องผู้ที่ปฏิบัติธรรมนั่นเอง “การเรียนรู้จากสังคม” ยังสามารถใช้ในการกำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยน้อมนำไปทางธรรม ไม่ใช่ไปสู่อบายมุข การรณรงค์ในยุคปัจจุบันเรื่องการดื่มสุรา หรือการงดสูบบุหรี่เป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างสภาพแวดล้อม ป้องกันเรื่องโรคภัยหรือเรื่องอุบัติเหตุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสามารถใช้แนวคิดทำนองนี้ได้เช่นเดียวกัน โดยการขยายจากศีลข้อเรื่องสุรายาเมาไปยังศีลข้ออื่น ๆ และไม่ควรเน้นเฉพาะการห้าม (เบญจศีล) แต่ยังต้องการรณรงค์ส่งเสริม (เบญจธรรม) ด้วย ถึงแม้ว่ามาตรการนี้จะยังไม่ทำให้ผู้คนเกิดปัญญาที่แท้จริง แต่ก็สามารถลด ละ “มิจฉาทิฐิ มิจฉากัมมันตะ” ไม่ให้เพิ่มมากไปกว่าปัจจุบัน หลังจากที่ควบคุม

---

[๓๓]ฝน หว่านไฟ. บทสัมภาษณ์พระดุษฎี เมธังกุโร. ใน นิพนธ์ แจ่มดวง (บรรณาธิการ), **ร้อยคน ร้อยธรรม ๑๐๐ ปีพุทธทาส,** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, ๒๕๔๕), หน้า ๕๔-๖๔.

ความหลงไม่ให้เพิ่มมากไปกว่าเดิมแล้ว จึงใช้เทคนิควิธีการอื่นๆ มาเสริมในขั้นตอนต่อไป องค์การสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วยการส่งบุคลากรขององค์การไปตามสำนักปฏิบัติธรรมที่มีมาตรฐาน เพื่อให้เขาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบร่มเย็น มีการกินอยู่ในกรอบของศีล ๕ หรือศีล ๘ แวดล้อมด้วยผู้มีศีลมีธรรมมีปัญญา ย่อมช่วยโน้มนำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตามหลักการการเรียนรู้จากสังคม

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเด็ก เช่น ต้องการเหตุผลของการต้องเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ามีใครมาสั่งสอน ประสบการณ์เดิม (จากหลักธรรมขันธ์ ๕ ก็คือสัญญาขันธ์) ของผู้เรียนเป็นข้อมูลที่จำเป็นมากของผู้ที่จะสอน ผู้ใหญ่จะพร้อมที่จะเรียนรู้หากเห็นความจำเป็นในการนำไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน เป็นต้น จากหลักการข้างต้นการจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสนใจที่จะปฏิบัติธรรม ต้องเริ่มต้นที่ทำไมจึงต้องปฏิบัติธรรม หากยกตัวอย่างเรื่องการใช้หลักอริยสัจ ๔ ผู้เรียนต้องเห็น “ทุกข์” ที่แท้จริงเสียก่อน “ความสุข” ที่ตนประสบพบอยู่ทุกวันที่แท้คือรูปแบบของความทุกข์ ความรู้ซึ้งเช่นนี้จึงจะทำให้ผู้เรียนเริ่มแสวงหาทางสาเหตุของปัญหาคือ “สมุทัย” ซึ่งสรุปรวบยอดได้ที่ “อวิชชา” เมื่อทราบรากฐานของปัญหาแล้ว การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ทราบว่าหนทางแก้ปัญหาคือการขจัดอวิชชานั้นคือมรรค ๘ ซึ่งจะนำไปสู่ “นิโรธ” ภาวะของการดับทุกข์โดยสิ้นเชิงได้ ซึ่งพุทธทาส (๒๕๔๔) เรียกคนกลุ่มนี้ว่าเป็นคน “เจ้าปัญญา” มีปัญญามากใช้ปัญญานำ อย่างไรก็ตามประสบการณ์เดิมของผู้เรียนบางกลุ่มไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับนี้จึงต้องให้แนวทางปฏิบัติที่เข้าใจง่ายกว่า เช่น การทำบุญทำทาน การถือศีล การละเว้นอบายมุข เป็นแนวทางการพัฒนาที่ใช้ “ศีลนำ” เป็นแนวทางให้ปฏิบัติไปก่อนเป็นการ “ลด” กิเลสลง ไม่ต้องใช้ความคิดลึกซึ้ง เมื่อมีความพร้อมมากขึ้นก็จะเรียนรู้เรื่องที่ละเอียดลึกซึ้งได้มากขึ้นต่อไป ความรู้ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะทำให้วิทยากรเตรียมการสอน ออกแบบหลักสูตร เลือกใช้เทคนิคและทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายมากขึ้น

การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนจาก “ประสบการณ์” ประสบการณ์ที่ว่าอาจจะเป็นประสบการณ์จริงหรือประสบการณ์ที่เรียนรู้จากสถานการณ์ที่จำลองขึ้นก็ได้ ซึ่งมี ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

๑) เป็นการจำลองประสบการณ์ เช่นการใช้กรณีศึกษา (Case Study) การใช้การจำลองสถานการณ์ในรูปของเกมต่างๆ (Simulation) การสาธิตให้เห็น (Demonstration) หรือใช้การทัศนศึกษา (Field Trip) ทั้งหมดนั้นจะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะประสบพบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเอง

๒) การให้สังเกตการณ์และใช้ความคิดใคร่ครวญ เช่นการแบ่งกลุ่มระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม มอบหมายให้สังเกตเหตุการณ์ที่จะนำไปสู่บทเรียน

๓) จะเป็นการสรุปการเรียนรู้จากการใช้ตรรกะทำให้เกิดเป็นแนวคิดสรุปรวบยอด

๔) ทดลองใช้แนวคิดที่ได้จากขั้นตอนที่สามทดสอบในสถานการณ์อื่นๆ เพื่อการแก้ปัญหาตัดสินใจ

หลักการนี้ใช้สำหรับการฝึกงานจากสถานที่ทำงานจริง หรือการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการ วิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เปลี่ยนทิฐิ เกิดปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นี้ย่อมแตกต่างจากเพียงการฟังคำบอกเล่า ฟังบรรยาย หรือฟังเทศน์เท่านั้น

การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ในทางพุทธธรรมอาจเปรียบเทียบได้กับการเปลี่ยน “ทิฐิ” จากมิจฉาทิฐิไปเป็นสัมมาทิฐิ หรือจากหลักธรรมปฏิจจสมุปบาทคือการเปลี่ยนที่ระดับ “อุปาทาน” ซึ่งหากไล่ย้อนกลับไปดูแล้ว อุปาทานนั้นก็เกิดจาก ความอยากได้ อยากมีอยากเป็น (ตัณหา) และตัณหานั้นเกิดจากความรู้สึกตอบสนองต่อสิ่งเร้า (เวทนา) และเวทนานั้นเกิดจากการรับรู้ (อายตนะ ๖ ขันธ์ ๕) ที่มีการ “ปรุงแต่ง” (สังขาร) ที่ปรุงแต่งผิดเพี้ยนไปจากความจริงเพราะมี “อวิชชา” คือความไม่รู้ในสัจจธรรมหรือความหลงผิด หลงเชื่อ หลงคิด หลงเข้าใจ (ทิฐิ) ไปเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่สัจธรรม หรืออาจจะไปแก้ไขที่ปัจจัยอื่นๆ ในวงจรปฏิจจสมุปบาทตามที่ท่านพุทธทาสสอนไว้ในหนังสือคู่มือมนุษย์ก็ได้ เช่น ที่สังขารหรือ เวทนา หรือตัณหาเป็นต้น

ระดับการเรียนรู้ในพุทธธรรมอาจแบ่งออกเป็นสามระดับตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์ คือการเรียนรู้ในระดับแรกคือการไม่ทำความชั่ว อยู่ในศีล การเรียนรู้ในระดับที่สองคือการทำความดี ทำบุญสุนทาน เป็นคนดีของครอบครัว ของสังคมประเทศชาติ และการเรียนรู้ในระดับที่สามคือการทำจิตให้บริสุทธิ์เข้าถึงความเป็น “พุทธะ” (ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) การเรียนรู้ในสองระดับแรกนั้นคือการเรียนรู้ในระดับโลกียธรรม และการเรียนรู้ในระดับที่สามเรียกว่าการเรียนรู้ในระดับโลกุตรธรรมซึ่งมีปัญญาเห็นความจริงตามกฎธรรมชาติ หลุดพ้นจากความจริงในระดับของการสมมติตามความเข้าใจของมนุษย์ปุถุชน (สมมติสัจจะ) เข้าถึงความจริงระดับสูงสุด เป็นความจริงแท้ (ปรมัตถ์สัจจะ) หรือก็คือการเห็นหรือเข้าถึง “อริยสัจ ๔” นั่นเอง คำถามหนึ่งที่ทุกคนควรจะฝึกถามตนเองคือ “ทำไมเราจึงคิด เชื่อ หรือกระทำอย่างที่ทุกวันนี้เราคิด เราเชื่อ เรากระทำอยู่” การเริ่มถามคำถามเช่นนี้จะทำให้มนุษย์หรือ “กบ”เริ่มเห็นกะลาที่ครอบอยู่ เมื่อกบเห็นกะลาแล้วจึงจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพยายามเรียนรู้ดิ้นรนที่จะออกจากกะลา เมื่อกบเห็นกะลานั่นคือจุดเริ่มต้นของการมี “สัมมาทิฐิ” การใช้หลักธรรมกาลามสูตรนับว่าเป็นหลักธรรมที่ดีที่จะพิจารณาถึงกรอบความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในตน เป็นการตั้งคำถามในระดับรากฐาน หรือเป็นคำถามเชิงปรัชญาที่มีความลึกซึ้งพอที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของตนเองได้

ต่อไปจะได้กล่าวถึงเนื้อหาการพัฒนา (Contents) ที่เป็นหลักธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ได้กล่าวไว้ในบทที่ ๔ แล้วว่าหลักธรรมสำคัญที่จะใช้ในการพัฒนาคือ

“อริยมรรคมีองค์ ๘” หรือมรรค ๘ สำหรับข้อธรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้เพื่อประกอบความเข้าใจให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นถึงที่มาของมรรค ๘ และการพัฒนาฝึกอบรมที่จะทำให้มรรค ๘ เกิดขึ้นในผู้เรียน

มรรคมีองค์ ๘ จะเป็นข้อธรรมที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ แต่เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจถึงที่มาและข้อธรรมที่เกี่ยวข้องจะได้มององค์ธรรมแบบมีองค์รวม จึงจะต้องให้ความเข้าใจด้วยว่ามรรคมีองค์ ๘ นั้นเป็นส่วนหนึ่งของหลักธรรม “อริยสัจ ๔” ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค และในแต่ละข้อธรรมทั้งทุกข์ สมุทัย นิโรธ นั้นก็จะมีหลักธรรมอื่น ๆ นำมาใช้อธิบายให้มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งลงไปอีก ตั้งแต่ “ทุกข์” นั้นต้องใช้หลักธรรม “ไตรลักษณ์” มาใช้อธิบายว่าชีวิตมีความทุกข์ มีความไม่เที่ยงแท้แน่นอน (อนิจจัง) และไม่มีตัวตนให้ยึดถือได้ (อนัตตา) รวมทั้งการอธิบายถึงกลไกการรับรู้ของคนเราโดยใช้หลักธรรม “อายตนะ ๖” และ “ขันธ์ ๕” ส่วนข้อ “สมุทัย” นั้นต้องอธิบายด้วยปฏิจจสมุปบาทในข้อ “ตัณหา” และที่มาของตัณหารวมทั้งกฎแห่งกรรม สำหรับ “นิโรธ” นั้นอธิบายด้วยภาวะ “นิพพาน” ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ไม่ใช่สวรรค์วิมานอย่างที่คนจำนวนมากเข้าใจ และ “มรรค” นั้นก็คือไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา และสรุปรวบยอดว่าปัญหาของมนุษย์นั้นสรุปได้ที่ “อวิชชา” คือความไม่รู้ความจริงตามกฎธรรมชาติ ทำให้ไปหลงยึดติดกับความจริงสมมติ (สมมติสัจจะ) เช่นค่านิยมในการบริโภค ค่านิยมในการเป็นปัจจัยการผลิต ค่านิยมในอำนาจ ในการสะสมทรัพย์สินเงินทองวัตถุ ชื่อเสียงเกียรติยศ หรือแม้กระทั่ง “ความสุขลวง” ข้อธรรมที่กล่าวเป็นตัวอย่างข้างต้นนั้นจะทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีระบบมีระเบียบตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ข้อธรรมที่กล่าวข้างต้นบางข้อมีความลึกซึ้งยากที่จะเข้าใจ วิทยากรผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีการวางพื้นฐานไปทีละขั้นตอนจนกว่าผู้เรียนจะมีความพร้อมในข้อธรรมระดับสูงที่ยากจะเข้าใจได้ต่อไป

หลังจากการปูพื้นฐานความรู้ถึงที่มาของมรรค ๘ แล้ว ขั้นตอนต่อมาคือจะทำอย่างไรให้ผู้เรียนเข้าใจมรรค ๘ และนำไปปฏิบัติ นอกจากด้วยความศรัทธาแล้วยังมีความเข้าใจด้วย สำหรับมรรคข้อแรกคือ “สัมมาทิฐิ” จะต้องสอนด้วยข้อธรรม “ปรโตโฆสะ” และ”โยนิโสมนสิการ” หลักใหญ่ใจความก็คือการศรัทธาในคำสอนของพระพุทธเจ้าและให้รู้จักคิดออกนอกกรอบ (Think Outside the Box) กรอบเดิมที่ตนเองยึดถืออยู่นั้นจะมีมิจฉาทิฐิมากน้อยตามแต่ภูมิธรรม กิเลส และกรรมของแต่ละบุคคล หลักธรรมสองข้อดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนตั้งคำถามพื้นฐานถึงการใช้ชีวิตของตนว่า “อะไรคือสาระของชีวิต” “ตนเองมีชีวิตอันประเสริฐหรือยัง” สำหรับผู้ที่กำลังประสบ “ทุกข์” อยู่ก็อาจจะเรียนรู้ได้เร็วกว่าเพราะประสบด้วยตนเองแล้ว รู้ถึงโทษภัยแล้ว

สำหรับมรรคข้อสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะและสัมมาอาชีวะ ใช้ข้อธรรมเรื่องเบญจศีลเบญจธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ ใช้พุทธเศรษฐศาสตร์กำหนดระบบเศรษฐกิจ เป็นข้อธรรมที่

เข้าใจง่ายเพราะผู้เรียนคุ้นชินอยู่แล้ว ประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ที่ทำอย่างไรจึงจะปฏิบัติด้วยความเข้าใจพร้อมศรัทธาอย่างมั่นคง จะเห็นได้ว่าหากความเข้าใจถูกต้องมีสัมมาทิฐิ มีแนวคิดถูกต้อง คือสัมมาสังกัปปะ พฤติกรรมจะเปลี่ยนไปด้วยตามแนวคิดของ Competency และเพื่อให้เกิดความมั่นคงของพฤติกรรมต้องใช้หลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาย้ำเตือน สำหรับมรรคข้อสัมมาวายามะในเรื่องของความเพียรซึ่งเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ได้กับทฤษฎีแรงจูงใจของจิตวิทยาตะวันตก สำหรับมรรคข้อสัมมาสติจะต้องใช้หลักธรรม “สติปัฏฐาน ๔” หรืออาณาปานสติ วิปัสสนามาช่วยเจริญสติให้มั่นคง ไม่วอกแวกตามสภาพแวดล้อมที่มาเย้ายวนให้กิเลสครอบงำได้อีก และมรรคข้อสุดท้ายคือสัมมาสมาธิ เพื่อให้ก้าวข้ามพ้น “นิวรณ์ ๕” ซึ่งค่อยเหนี่ยวรั้งไม่ให้บุคคลมีจิตที่มีคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพที่เข้มแข็ง จะเห็นได้ว่ามรรคทั้ง ๘ นี้จำเป็นต้องมีเทคนิคการสอนที่ทำให้บุคคลเห็นจริงและปฏิบัติตามอย่างมีปัญญา มิใช่ปฏิบัติด้วยความเชื่อถือศรัทธาเท่านั้น

หลักธรรมตัวอย่างที่กล่าวต้นทั้งหมดจะเป็นหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือวิทยากรที่จะพัฒนา Competency สำหรับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บริหาร สรุปตัวอย่างเทคนิคการพัฒนามรรค ๘ โดยใช้เทคนิคทั้งของพุทธธรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกระแสหลัก ทั้งวิธีของการพัฒนาระดับบุคคล (Individual Development–ID) และการพัฒนาในระดับองค์การ (Organizational Development–OD)

บทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (Buddhist Human Resource Developer-BHRDP) นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในที่นี้จะหมายถึงพระภิกษุ หรือฆราวาสก็ได้ อาจจะใช้คำเรียกว่า ครูอาจารย์ วิทยากร นักฝึกอบรม หรือที่ปรึกษาก็ได้ ดังที่กล่าวข้างต้นถึงบทบาทหน้าที่ในการออกแบบหลักสูตร ภารกิจอื่นๆ เช่น การกำหนดแนวทางการพัฒนา การเป็นที่ปรึกษาผู้บริหารองค์การในการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธขององค์การ บทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นอาจจะกระทำด้วยตนเองหรือใช้ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนอกองค์การช่วยเหลือสนับสนุนก็ได้ นอกจากนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธยังต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในการคิดเชิงระบบ เพื่อดำเนินการพัฒนาอย่างเท่าทันบริบท สภาพแวดล้อม เช่น สภาพเศรษฐกิจ หรือเทคโนโลยีในการพัฒนา ใช้กลุ่มเป้าหมายเป็นตัวตั้งในการออกแบบหลักสูตรและวางแนวทางการพัฒนา (Learner–Oriented) มิใช่พัฒนาโดยใช้เนื้อหาหลักธรรมเป็นตัวตั้ง (Content-Oriented) ซึ่งทำให้ผู้เรียนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร หรือมีผู้สนใจในวงแคบ หรือการสอนหลักธรรมที่ผู้เรียนเข้าใจยากเกินไปหรือฟังดูไร้เหตุผลงมงายเกินไป หน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสำหรับ

พระภิกษุตามพุทธพจน์คือ การศึกษาธรรมและแสดงธรรม ให้พัฒนาตนเอง แล้วสอนผู้อื่นด้วย เมตตากรุณาเพื่อให้ผู้อื่นพัฒนาตนเองด้วยทั้งนี้เพื่อประโยชน์อย่างยั่งยืนของผู้นั้น

พระธรรมปิฎก[๑๔] บทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธยังต้องกระทำตนเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งหมายถึงคนดีมีปัญญาที่เรียกว่าบัณฑิต ทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้ความดีงามแก่ผู้อื่น ชักจูงสร้างศรัทธาด้วยความปรารถนาดี เมตตากรุณา ก่อให้เกิดสัมมาทิฐิ แล้วคุณสมบัติของกัลยาณมิตรเป็นอย่างไร กัลยาณมิตรนั้นจะต้องมีธรรมะ ๗ ประการ คือ

๑) ปิโย เป็นบุคคลที่น่ารัก ในฐานเป็นที่วางใจและรู้สึกสนิทสนมได้

๒) ครุ เป็นบุคคลน่าเคารพ ในฐานให้เกิดความอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย

๓) ภาวนีโย เป็นผู้น่ายกย่อง ในฐานทรงคุณ คือมีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง

๔) วตฺตา พูดเป็น รู้จักพูด คอยให้คำปรึกษาแนะนำตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

๕) วจนกฺขโม มีความอดทนต่อถ้อยคำ พร้อมที่จะรับฟังคำซักถามต่างๆ เสมอ และสามารถรับฟังได้ด้วยความอดทนไม่เบื่อ

๖) คมฺภีรญฺจ กถํ กตฺตา สามารถ กล่าวชี้แจงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งได้ สอนได้ลึกซึ้ง

๗) โน จฏฺฐาเน นิโยชเย เป็นบุคคลที่ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย

นอกจากนี้หลักธรรมที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะต้องมีอีกหมวดหนึ่งก็คือ “สัปปุริสธรรม ๗” กล่าวคือรู้หลักการ รู้ต้นสายปลายเหตุคือ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคล คือคุณสมบัติของ “กัลยาณมิตรธรรม ๗” และ “สัปปริสธรรม ๗” จะเป็น Competency ที่ประโยชน์ในการสรรหาคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมจะเป็นวิทยากร ที่ปรึกษา หรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

นอกจากคุณสมบัติและบทบาทหน้าที่แล้ว ความรู้และความสามารถในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยามาใช้ในการออกแบบหลักสูตร การกำหนดเทคนิคการสอนก็เป็นความรู้และทักษะที่จำเป็น ทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ เช่น ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behaviorism) ทฤษฎีการเรียนรู้จากสังคม (Social Learning) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) การเรียนรู้จากเหตุบังเอิญหรือการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Informal and Incident Learning) และการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Transformational Learning) ล้วนเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เป็นประโยชน์ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ มีปัญญา เห็นความจริงตามธรรมชาติ มีการเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างถาวรได้ ทักษะที่ขาดไม่ได้ของนักพัฒนาทรัพยากร

---

[๑๔]พระธรรมปิฎก, **พุทธวิธีในการสอน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๗), หน้า

มนุษย์แนวพุทธที่จะเป็นผู้สอนก็คือการมีทักษะการฝึกอบรมหรือการเป็นวิทยากรที่สามารถ (Trainer)

ความพยายามขององค์การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามกระบวนการข้างต้นดังแสดงในรูปที่ ๖.๘ และ ๖.๙ ผลลัพธ์ที่องค์การจะได้ก็คือทรัพยากรมนุษย์ที่มีพุทธธรรมเป็นหลักคิด เป็นแนวทางปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการดำเนินชีวิต มีมรรค ๘ เป็นผลิตผลจากการพัฒนาที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์แบบพุทธ” (Buddhist Human Resource-BHR) หลังจากกระบวนการในการพัฒนามาถึงจุดนี้แล้ว ขั้นตอนต่อมาก็คือการประเมินผลการพัฒนาการพัฒนา ซึ่งมี ๒ มิติ กล่าวคือ การพัฒนาในระดับโปรแกรมการพัฒนาหรือประเมินที่หลักสูตรการพัฒนา (Program Evaluation) และประเมินผลที่ภาพรวมของการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับองค์การ

พระธรรมปิฎก การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนา (Program Evaluation) การกำหนดให้มีการประเมินหลักสูตรการพัฒนาจะทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ประเด็นที่จะต้องมีการประเมินเช่น ประสิทธิผลของแนวทางการพัฒนา หลักธรรมที่พัฒนา เทคนิควิธีการสอน สื่อที่ใช้สอน วิทยากร/อาจารย์ผู้สอน เป็นต้น ในส่วนของการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาตามหลักพุทธธรรมจะประเมินโดยใช้หลักภาวนา ๔ กล่าวคือ กายภาวนา (Physical Development) ศีลภาวนา (Social Development) จิตตภาวนา (Emotional Development) และปัญญาภาวนา (Wisdom Development) หลักภาวนา ๔ ก็คือฉบับย่อของมรรคมีองค์ ๘ นั่นเอง การประเมินผลหลักสูตรจะทำให้หลักสูตรมีการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากการประเมินผลหลักสูตรแล้ว ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณาในลำดับต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นทั้งระบบใหญ่และระบบย่อยดังกล่าวต้องมีความสอดคล้อง ตอบสนองซึ่งกันและกัน เช่น การสรรหาคัดเลือกบุคลากรจะต้องใช้ BHRC (Buddhist Human Resource) เป็นมาตรฐานในการคัดเลือก สำหรับระบบค่าตอบแทนต้องเป็นการตอบแทนที่ส่งเสริมการลด ละ กิเลส ไม่ยึดติดอยู่กับการสะสมทรัพย์สินเงินทองเกียรติยศ การบริหารหรือประเมินผลงานจะต้องใช้ BHRC เป็นตัวตั้งในการวัดพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ต่าง ๆของบุคลากรว่าเป็นไปตามแนวทางของพุทธธรรมมากน้อยเพียงใด

การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนา การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประเมินว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเพียงใด และมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคลากรขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามหลักไตรสิกขา คือมีศีลในระดับใด มีสมาธิมากน้อยเพียงใด มีปัญญาสัมมาทิฐิมากขึ้นหรือไม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธนี้ทำให้องค์การเป็นองค์การที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง มีธรรมาภิบาล บรรษัทภิบาล มีจริยธรรม คุณธรรม ดูแลบุคลากรอย่างดี

ผลิตสินค้าหรือให้บริการที่รับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการหรือไม่ นอกจากพิจารณาที่ประสิทธิผลการพัฒนาแล้วกระบวนการพัฒนาก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องมีการประเมิน ไม่ว่าจะเป็นการวางแนวทางการพัฒนา BHRC ที่กำหนดไว้ หลักสูตรการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสอดคล้องเพียงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพียงใด

สรุปการประยุกต์ใช้การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

กล่าวโดยสรุปแล้วการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (Training & Development for BHRD) จะใช้ “การพัฒนา” มากกว่า “การฝึกอบรม” เนื่องจากเป็นการสอนเพื่อมุ่งการเปลี่ยนแปลง มิได้มุ่งที่การทำงานปัจจุบัน แทนที่จะเป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในการทำงาน (Expertise) จะเป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาปัญญา (Wisdom) แทน เมื่อมีพุทธธรรมเป็นเป้าหมาย การฝึกอบรมและพัฒนาจะกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบมิใช่การรักษาระบบ กล่าวได้ว่าเป็นการหวังผลในระยะยาว แนวคิดที่ใช้ในการฝึกอบรมเชิงพุทธคือการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการแก้ปัญหาด้วยทีมงาน เนื้อหาการฝึกอบรมที่ควรเน้นคือเรื่องภาวะผู้นำ เนื่องจากเรื่องผู้นำเป็นเรื่องของการแสวงหาแนวทางใหม่ คิดถึงอนาคตของระบบมากกว่างานปัจจุบันซึ่งเป็นเรื่องของผู้จัดการและหัวหน้างาน

Swanson & Holton[๑๕], การแบ่งประเภทการฝึกอบรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดีกับแนวทางพุทธ กล่าวคือ เนื้อหาก็เป็นการฝึกอบรมที่แบ่งตามประเภทหรือระดับของหลักธรรม แบ่งตามกลุ่มเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ตำแหน่งงานและภูมิทางธรรมะ เช่น หัวหน้างาน ผู้บริหาร สายงานการตลาด บุคคล ฯลฯ หรือแบ่งตามประเภทองค์การ/กระบวนงาน เช่น องค์การรัฐ เอกชน หรือองค์การพัฒนาเอกชน (NGO) ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ดีให้การออกแบบหลักสูตรเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพ

การออกแบบหลักสูตรเนื้อหาการพัฒนานั้นสมารถใช้ Training Strategy Model ได้อย่างเหมาะสม จากตัวแบบของการฝึกอบรมผู้บริหารมาเป็นการสอนธรรมะได้ ในส่วนของการพัฒนาสื่อการสอน ในปัจจุบันหนังสือธรรมะที่เขียนออกมาได้ดี สื่อได้เข้าใจง่ายนับเป็นสื่อการสอนที่เรียนได้ด้วยตัวเอง ส่วนสื่ออื่นๆ นั้นควรพัฒนาให้มากขึ้น ตั้งแต่เอกสารประกอบการบรรยาย และสื่ออื่นๆ เช่น ภาพยนตร์ วีดีโอ สไลด์ การใช้เกม สถานการณ์จำลอง หรือ VDO-Interactive การใช้ Intranet หรือ Internet

การทดลองสอนเป็นโครงการนำร่อง เป็นการทำให้แน่ใจว่าหลักสูตรนั้นจะมีประสิทธิผล การฝึกอบรมวิธีสอนแก่ว่าที่วิทยากร (Train the Trainers) เป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นวิทยากรเอง ในการประเมินประสิทธิผลให้ใช้หลัก

---

[๑๕] Swanson, R.A., & Holton, E.F., III, **Foundations of human resource development**. (San Francisco : Berrett-Koehler, 2001), p. 175.

“ภาวนา ๔” กายภาวนา ศีลภาวนา สมาธิภาวนา และปัญญาภาวนา มาเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การมีสามแนวความคิดที่จะเลือกใช้ได้ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ มีรายละเอียดดังนี้

ทางเลือกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การมี ๓ ทางเลือก กล่าวคือ การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) การเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) หรืออาจเรียกว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการใช้แนวคิดการเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับองค์การทั้งสามแนวทางสามารถใช้ได้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การ หรือการพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) มีความหมายเดียวกัน เพียงแต่แตกต่างกันที่ความรวดเร็วและระดับการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อย ส่วนแนวคิดของการเรียนรู้ขององค์การก็เป็นแนวคิดที่พยายามให้องค์การสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองเป็นอีกแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวทางพุทธและใช้เป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การวิถีพุทธได้

การพัฒนาองค์การเชิงพุทธมีจุดประสงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การวิถีพุทธ การพัฒนาองค์การแนวพุทธมีทั้งระดับการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (Incremental change) และเป็นทั้งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ (Transformational Change) การพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Continuous change) ก็เป็นแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้วยเช่นกัน

การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) จะเป็นแนวคิดของ การพัฒนาองค์การ (Organization Development) จะเกิดขึ้นเมื่อองค์การมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาองค์การที่วิสัยทัศน์ ภารกิจ โครงสร้าง กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์การใช้และวัฒนธรรมองค์การยังเป็นอยู่ในระบบเดิม การพัฒนาองค์การลักษณะนี้เป็นการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเรื่องพฤติกรรมในการทำงานที่มี จริยธรรม มีเบญจศีลเบญจธรรมมากขึ้น องค์การที่ต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนมีระดับการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น จึงควรใช้แนวคิดการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในระดับค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Change)

การพัฒนาองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากจะเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงในระดับ Transformational Change เช่นการเปลี่ยนแปลงองค์การจากทุนนิยม บริโภคนิยม ต้องการกำไรสูงสุด บำรุงบำเรอสนองกิเลสบุคลากรอย่างเต็มที่ มาเป็นองค์การวิถีพุทธที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ ภารกิจขององค์การใหม่ เป้าหมายใหม่ กลยุทธ์ใหม่ โครงสร้างใหม่ กระบวนการทำงานใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การใหม่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ใหม่ ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงในระดับนี้ เช่น จากองค์การที่ยึดมั่นในระบบทุนนิยม บริโภคนิยมมาเป็นองค์การวิถีพุทธที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับโลกียธรรมอย่างเข้มข้นหรือถึงระดับโลกุตรธรรม การพัฒนาลักษณะดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผลลัพธ์ในระดับที่เรียกว่า Gamma (B)

กล่าวสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การพุทธนิยม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ นอกจากความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อของปัจเจกบุคคล มิฉะนั้นการพัฒนาก็จะไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากปัจจัยอื่นๆ มาเป็นอุปสรรค แต่อาจสรุปว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า มิได้ก่อประโยชน์ให้กับองค์การแต่อย่างใด ยกตัวอย่างเช่น การพัฒนาฝึกอบรมปัจเจกบุคคลในองค์การให้มีเมตตาธรรม มีการทำงานเป็นทีม แต่ระบบการประเมินผลงานนั้นบังคับให้ทุกคนต้องบรรลุเป้าหมายของตนเอง คนที่ไม่เห็นแก่ตัวมัวแต่ช่วยเพื่อนร่วมงานก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของตน และนอกจากจะไม่ได้รางวัลแล้วก็จะถูกลงโทษในที่สุด หรือกรณีของการส่งเสริมให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีระบบเศรษฐกิจพอเพียงแต่เศรษฐกิจของชาติกลับเป็นเศรษฐกิจระบบทุนนิยมบริโภคนิยม การผลักดันให้เกิดเศรษฐกิจพอพียงจึงเป็นเรื่องยากอย่างยิ่ง

สำหรับการใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มาใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ควรพิจารณานำไปใช้ องค์การแห่งการเรียนรู้คือ “องค์การที่ทั้งปัจเจกบุคคลและทีมงานปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และเป้าหมายนั้นเชื่อมโยงกัน การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย การเข้าถึงข่าวสารข้อมูลนั้นเป็นไปได้และมีการแบ่งปันกัน การคิดเชิงระบบเป็นปทัสถานขององค์การ ผู้นำองค์การต้องเป็นผู้ผลักดันให้องค์การเกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ของบุคคลากรในองค์การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้รางวัล ความคิดอ่านใหม่ๆ ได้รับการต้อนรับเป็นอย่างดี

กล่าวสำหรับองค์การวิถีพุทธ จะเห็นว่าองค์การแห่งการเรียนรู้คือตัวแบบที่เหมาะสมขององค์การวิถีพุทธ พิจารณาจากคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการมีเป้าหมายร่วมกันเชื่อมโยงกัน (การพันทุกข์ การทำความดี การไม่ทำความชั่ว) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย (ศีลข้อ ๒ การไม่พูดปดหรือปิดบังกัน) การแบ่งปันข่าวสารข้อมูล (ด้วยเมตตาจิตที่มีต่อกัน) การคิดเป็นระบบ (หลักธรรมอิทัปปัจยตาหรือ ปฏิจจสมุปบาท) ผู้นำต้องผลักดัน

ให้เกิดการเรียนรู้ (ผลักดันในการปฏิบัติธรรม เผยแพร่ธรรม สั่งสอน ประกาศศาสนา) การบริหารงานต้องสนับสนุนการเรียนรู้ (สิ่งนี้อาจจะยังขาด) การเรียนรู้ การปฏิบัติธรรมได้รับการส่งเสริมและได้รางวัล ความคิดใหม่ๆ ได้รับการยอมรับ (ตามหลักอนิจจัง อนัตตาแล้ว ไม่มีอะไรเป็นอมตะ ถาวร เพราะฉะนั้นการยอมรับสิ่งใหม่จึงเป็นเรื่องง่าย) องค์การทางศาสนาไม่ว่าจะเป็นวัดวาอารามหรือสถานปฏิบัติธรรม หากใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์การมีความเข้มแข็งมีประสิทธิผลประสิทธิภาพมากขึ้น นำพาให้บุคลากรในองค์การมี ความรู้แจ้งเห็นจริงเกิดได้ง่ายขึ้นมากขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การมีสามทางเลือกดังที่กล่าวข้างต้น ต่อไปจะได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาองค์การ และกระบวนการเปลี่ยนแปลองค์การ

กระบวนการพัฒนาองค์การวิถีพุทธ

สำหรับกระบวนการพัฒนาองค์การจะมีทั้งความคล้ายคลึงและแตกต่างกับการพัฒนาในระดับบุคคล กล่าวคือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์ปัญหาและทำข้อเสนอให้องค์การ (Analyze/Contact) หลังจากนี้จึงเป็นการวินิจฉัยประเด็นที่ต้องมีการพัฒนาและแจ้งให้ผู้บริหารองค์การทราบ (Diagnose and Feedback) หลังจากที่ผู้บริหารรับทราบแล้วจึงมีการวางแผนกำหนดโปรแกรมการพัฒนา (Plan and Develop) ดำเนินการตามแผน (Implement) และประเมินผลการพัฒนาและทำให้ยั่งยืนถาวร (Evaluation and Institutionalize) ส่วน “การเปลี่ยนแปลงองค์การ” มีกระบวนการที่แตกต่างออกไปบ้างจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ต้องมีการพิจารณาเพิ่มเติมจากการพัฒนาในระดับบุคคลคือเรื่องของวิสัยทัศน์ขององค์การ ภารกิจองค์การ กลยุทธ์องค์การ โครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยีที่องค์การใช้ ปัจจัยข้างต้นจะกำหนดลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การต้องมี ดังนั้นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะต้องรองรับกับการสรรหาคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทน การประเมินหรือบริหารผลงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การต้องการ

กระบวนการของการพัฒนาองค์การวิถีพุทธในทางปฏิบัติจะเริ่มขึ้นเมื่อผู้บริหารองค์การมีแนวคิดที่จะพัฒนาองค์การของตนให้เป็นองค์การพุทธนิยม เป็นองค์การที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง ดังนั้นขั้นตอนแรกคือการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาซึ่งมีพุทธธรรมเป็นรากฐานการพัฒนาว่าต้องการเห็นองค์การเป็นองค์การวิถีพุทธในระดับโลกียธรรมหรือโลกุตรธรรม หลังจากนั้นจึงกำหนดภารกิจที่ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และแปลงภารกิจให้เป็นเป้าหมายทั้งเป้าหมายระยะยาวและเป้าหมายระยะสั้นเช่นเป้าหมายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากนี้จึงกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา กลยุทธ์ในการพัฒนาจะเป็นหลักในการกำหนดโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีที่ใช้ เป็นต้น ปัจจัยข้างต้นจะกำหนดสมรรถนะแบบพุทธ (Competency) ที่องค์การต้องการ มนุษย์ที่ว่านี้จะได้มาด้วยระบบ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่เดิมด้วยกระบวนการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลที่กล่าวมาแล้ว การกำหนดค่าตอบแทนที่มีพุทธธรรมเป็นฐานคิด เช่นการกำหนดค่าตอบแทนตามความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลแทนการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงานหรือตามผลงาน เป็นต้น ระบบย่อยต่อมาที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธคือการประเมินผลงานเพื่อเป็นการวัดทั้งผลงานและพฤติกรรม ได้ทราบความก้าวหน้าในการพัฒนา เพื่อที่จะกำหนดแผนการพัฒนารวมทั้งการให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อผลทางด้านแรงจูงใจต่อไปด้วย ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธที่องค์การต้องการหากมีไม่เพียงพอที่จะทำให้บรรลุภารกิจหรือทำให้องค์การไม่เข้มแข็งเพียงพอ จำเป็นจะต้องมีการสรรหาคัดเลือกเข้ามาใหม่ การคัดเลือกคนเข้ามาใหม่จะต้องมีการกำหนดคุณสมบัติหรือสมรรถนะ (Competency) ที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ตอนต้น ลักษณะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะเป็นส่วนช่วยในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะทำให้การพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จอย่างถาวร แนวคิดที่กล่าวข้างต้นเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD)

ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการเปลี่ยนแปลงองค์การจากองค์การที่มีการพัฒนาตามกระแสหลักให้เป็นองค์การวิถีพุทธคือการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักพัฒนาองค์การที่จะวางกลยุทธ์รับมือการต่อต้านดังกล่าว ซึ่งอาจจะมีสาเหตุจากความเชื่อ ความเคยชิน ความรู้สึก ซึ่งกล่าวโดยสรุปก็คือมีมิจฉาทิฐิ อวิชชาบดบังปัญญา ทำให้เกิดพฤติกรรมการต่อต้าน นักพัฒนาองค์การจำเป็นต้องเตรียมพร้อมที่จะรับมือการต่อต้านดังกล่าวด้วยการเรียนรู้ธรรมชาติอันซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่ระดับของความเชื่อ การรับรู้ และความเคยชินที่มาจากการหล่อหลอมของวัฒนธรรมองค์การ กล่าวไว้ในแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงระดับดังกล่าวนี้การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเป็นที่คาดหมายได้ สำหรับกลุ่มคนที่คาดว่าจะเป็นผู้ต่อต้านอย่างแข็งขัน ก็จะต้องเป็นกลุ่มคนแรกๆ ที่ต้องไปทำความเข้าใจ ชี้แจง ชักจูงให้มาเป็นทีมเดียวกัน ในแต่ละกลุ่มคนจะมีผู้นำของกลุ่ม ผู้นำกลุ่มหรือในสมัยพุทธกาลคือเจ้าสำนักทั้งหลายที่ว่านี้จะต้องเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ เมื่อชักจูงด้วยการชี้ให้เห็นอริยสัจ ๔ ได้มีสัมมาทิฐิในเบื้องต้น จะได้บริวารหรือสมาชิกของกลุ่มมาด้วย กลุ่มคนที่เป็นที่ปรึกษาของผู้นำกลุ่มผู้บริหารก็เป็นกลุ่มที่ละเลยไม่ได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้การสามารถชักจูงคนกลุ่มนี้ได้จะทำให้เข้าใจแนวคิดที่เป็น “มิจฉาทิฐิ” เป็นอย่างดี ทำให้สามารถนำมาวิเคราะห์หาจุดอ่อนเพื่อการโต้แย้งกับกลุ่มคนที่ยังทำความเข้าใจได้ช้าหรือนิยามการถกเถียงได้อีกด้วย กระบวนการที่กล่าวข้างต้นเป็นกระบวนการพัฒนาในระดับองค์การ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาในระดับบุคคล (Training and Development) ซึ่งเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะมารับช่วงต่อไป จะเห็นได้ว่าการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธนั้นจุดเริ่มต้นจะต้องอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ริเริ่มผลักดันกำหนดวิสัยทัศน์องค์การให้เกิดขึ้น มิใช่เริ่มต้นจากบุคลากรระดับล่างขององค์การ ในส่วนของกิจกรรมการพัฒนานั้นหากกระทำเฉพาะการพัฒนาฝึกอบรมเฉพาะในระดับบุคลากร โดยไม่มีการพัฒนาในระดับองค์การ ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจเจกบุคคลถึงแม้ว่าจะได้รับการพัฒนาแล้ว แต่หากวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์โครงสร้าง ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การและระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การไม่ส่งเสริม สนับสนุน หรือสอดคล้องแล้ว ปัจจัยข้างต้นก็จะเป็นอุปสรรคขัดขวางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าหากองค์การคาดหวังที่จะให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีประสิทธิผล ผู้บริหารองค์การควรเริ่มต้นวางแผนการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์การก่อนแล้วจึงนำการฝึกอบรมพัฒนาสำหรับระดับปัจเจกบุคคลมารองรับ สนับสนุนการพัฒนาองค์การ

สรุป

กล่าวโดยสรุปจากการวิจัยเอกสาร “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” พบว่า นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธคือ กระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมหรืออาจจะกล่าวอย่างสรุปรวบรัดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือ “การเปลี่ยนแปลงปุถุชนให้เป็นอริยบุคคลด้วยการพัฒนาฝึกอบรมและการพัฒนาองค์การ”

แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตรธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการคือทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และพัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีองค์ประกอบการพัฒนา ๒ ระดับใหญ่คือการพัฒนาระดับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาในระดับองค์การ

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทจึงทำให้องค์การที่เป็นระบบใหญ่ต้องเป็นองค์การเศรษฐกิจพอเพียง มีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนทัศน์การพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อ

ผลงาน กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ กระบวนทัศน์การพัฒนาโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาระดับโลกุตรธรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลจะมีตัวแบบในการพัฒนาซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย โดยมีปัจจัยเป้าหมายในการพัฒนาและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมายเป็นปัจจัยหลัก ใช้พิจารณาการกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่พัฒนาแล้ว แนวทางการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของนักพัฒนา การประเมินผลหลักสูตร การบูรณาการเข้าระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และการประเมินผลโดยภาพรวม เพื่อที่จะทำให้การปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาองค์การเชิงพุทธจะเริ่มต้นที่การกำหนดวิสัยทัศน์องค์การ การกำหนดภารกิจที่ต้องทำแล้วแปลงเป็นเป้าหมาย แล้วนำมาเป้าหมายนั้นมากำหนดกลยุทธ์ ซึ่งอาจจะต้องทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ กระบวนการในการทำงาน เทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ ปัจจัยข้างต้นจะทำให้มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ระบบการบริหารและพัฒนาจะทำให้เกิดทรัพยากรมนุษย์พุทธนิยมตามที่องค์การต้องการด้วยการนำการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับบุคคลมารองรับ

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธอาจสรุปอย่างรวบรัดด้วยการใช้พระรัตนตรัยมาเป็นกรอบแนวคิด กล่าวคือ “พระพุทธ” นั้นจะเป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์ กระบวนทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายในการพัฒนาสู่การเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน และ “พระธรรม” จะเป็นตัวแทนของหลักธรรมคำสอน หลักสูตร เนื้อหาวิชารวมทั้งแนวทางที่ใช้ในการพัฒนา และ “พระสงฆ์” คือตัวแทนของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ที่จะต้องมี Competency ที่จะเป็นนักพัฒนาที่ดีไม่ว่าจะเป็นความเข้าใจในหลักธรรม ความสามารถในการถ่ายทอดอย่างมีจิตวิทยาเป็นวิทยากรที่สามารถ เป็นที่ปรึกษาในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การวิถีพุทธ และเป็นกัลยาณมิตร

๒.๓หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า สิกขา ๓ ประการ คือ

๑.อธิศีลสิกขา
๒.อธิจิตสิกขา
๓.อธิปัญญาสิกขา[๑๖]

---

[๑๖]**องฺ.ติก.** (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๙๐/๓๑๘, **ขุ.ม.**(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘-๔๙.

ความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน[๑๗]

คำว่า **ไตรสิกขา** มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) **ไตร** หรือ **ตรี** เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า ติ แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า **สิกฺขา** เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า **ศิกฺษา** หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์[๑๘]

ส่วนคำว่า **ติ** หรือ **ไตร** นั้น หมายถึง องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ อธิศีลสิกขา,อธิจิตสิกขา, อธิปัญญาสิกขา หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยมีความหมายตามพระไตรปิฎกดังนี้

๑) อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหัฏฐกสุตตนิเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

อธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มีศีล สำรวมด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจาระและโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สีลขันธ์เล็ก สีลขันธ์ใหญ่ ศีลเป็นที่พึ่ง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อธิสีลสิกขา[๑๙]

โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่ากั้นกามฉันทะ...ความสำรวม ชื่อว่า อธิสีลสิกขา... อพยาบาท ชื่ว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท...อรหัตตมรรค ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”[๒๐]

๒) อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบายในคุหัฏฐกสุตต นิเทส คัมภีร์มหานิเทส ว่า

---

[๑๗]ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม** พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖) , หน้า ๑๐๗.

[๑๘]**องฺ.ติก.**(ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

[๑๙]**ขุ.ม.** (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

[๒๐]**ขุ.ป.** (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

อธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้ง หลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจาร ปีติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจาร สงบระงับไปแล้ว บรรลุติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจาร มีแต่ปีติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปีติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา[๒๑]

โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำใจให้สงบแนวแน่ เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน. .ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่าอธิจิตสกิขา”[๒๒]

๓) อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไป จนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุติ และปัญญาวิมุติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคุหัฏฐกสุตตนิเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มีปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐหยั่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบเธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์”...“นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)”...“นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” ... “นี้อาสวสมุทัย”... “นี้อาสวนิโรธ”... “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญสิกขา[๒๓]

โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง เพื่อ ให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกากถา คัมภีปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าทิฏฐิวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่าเห็น... ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา[๒๔]

การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตื่นอยู่ตลอดเวลา

---

[๒๑] **ขุ.ม.** (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

[๒๒] **ขุ.ป** (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

[๒๓] **ขุ.ม.** (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

[๒๔] **ขุ.ป.**(ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

หมั่นศึกษาไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหานิพพาน อาสวะทั้งหลาย ย่อมตั้งอยู่ไม่ได้”[๒๕] ทั้งนี้ พระสารีบุตรได้แสดงอรรถาธิบายวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ในคัมภีร์มหานิเทส[๒๖] ว่า

๑. เพื่อไม่ประพฤติผิดทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพฤติผิดนั้น

๒. เพื่อละเมฌุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติของสมณะ

๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ

๔. เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่ง ความลังเลสงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนาและสิ่งที่ไม่ปรารถนา

๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ ราคะ โทสะ โมหะ มานะ ทิฏฐิ กิเลส ทุจริต มิจฉาทิฏฐิ มิจฉาสังกัปปะ มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติ มิจฉาสมาธิ มิจฉาญาณ มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาจึงมีสมาธิ มีสติ มีปัญญาที่รักษาตน

๒.๓.๑. ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณ กรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎก มาแสดงไว้ ดังต่อไปนี้

พระอุปติสสเถระ ได้ให้ความหมายของการศึกษาและขอบเขตของการศึกษา ไว้ในวิมุตติมรรคว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)[๒๗]

พระพุทธโฆษาจารย์ ได้อธิบายไว้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคว่า ไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจากอบาย, กามธาตุ และภพทั้งปวง โดยมีเป้าหมายที่การบรรลุพระนิพพานอันบริสุทธิ์ปราศจากมลทิน ไตรสิกขาเป็นแนวปฏิบัติในทางสายกลางที่มิใช่การปรนเปรอ ตนด้วยกามสุขและการทรมานตน มีศีลเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่กลุ้มรุมจิต และปัญญาเป็นปฏิปักษ์ต่ออนุสัยกิเลสที่แอบแนบอยู่ในจิตสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นพระอริยะผู้มีความบริบูรณ์ด้วยศีล

---

[๒๕] **ขุ.ธ.** (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

[๒๖] **ขุ.ม.** (ไทย) ๒๙/๑๐/๕๐, ๒๙/๕๒/๑๘๒, ๒๙/๑๐๓/๓๑๙, ๒๙/๑๙๗/๕๔๗ -๕๗๙, ๒๙/๒๐๙/๖๑๔-๖๑๕.

[๒๗] พระอุปติสสเถระ, **วิมุตติมรรค**, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

ได้แก่ พระโสดาบันและพระสกทาคามี, บริบูรณ์ด้วยสมาธิ ได้แก่พระอนาคามี และบริบูรณ์ด้วยปัญญา ได้แก่ พระอรหันต์ นอกจากนี้ องค์ธรรมทั้ง ๓ ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณวิเศษอันหาได้ยากในบุคคลทั้งไป ดังมีวิชชา ๓ เป็นต้น[๒๘]

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า **การศึกษา** ในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า **สิกขา** ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับปริญญาคือ สิ้นราคะ สิ้นโทสะ สิ้นโมหะ ผลของการปฏิบัติสิกขาเป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาร ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา แก้ไขด้วยการศึกษา[๒๙]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพา อวิชชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์[๓๐]

บุญมี แท่นแก้ว ให้ความหมายของไตรสิกขาว่า หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ขั้น คือ

๑.ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือนร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นขั้นศีล

๒.ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกรู้ตัวทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา

๓.ขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง กาฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่ง

---

[๒๘] พระพุทธโฆษาจารย์, **วิสุทธิมรรคแปล ภาค ๑ ตอน ๑** พิมพ์ครั้งที่ ๘,(กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔, ๙-๑๒.

[๒๙] พุทธทาสภิกขุ,**การศึกษาสมบูรณ์แบบ:คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด**, (กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙) , หน้า ๑๘๕-๑๘๖.

[๓๐] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), หัวใจพระพุทธศาสนา, **พุทธจักร,** ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.

ทั้งปวงถึงกับเกิดความสลดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริงๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา[๓๑]

ระวี ภาวิไล ได้กล่าวถึงไตรสิกขาว่า หมายถึง การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำสังคมไปสู่อายธรรมที่ถูกต้อง[๓๒]

จากความหมายของไตรสิกขาที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติ กรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อกูนต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิ และบริบูรณ์ด้วยปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต

๒.๓.๒. ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนามนุษย์คือการจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่างๆ เช่น โอวาทปาติโมกข์ด้วยเหตุนี้ผู้ วิจัยจึงจำแนกพุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑.๑. ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสิ้นภพว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม ๔ ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภวตัณหาได้แล้ว ภวเนตติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคดมผู้มียศได้ตรัสรู้แล้ว ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย เพื่อความรู้ยิ่ง[๓๓]

---

[๓๑]บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

[๓๒]ระวี ภาวิไล, **หัวใจของศาสนาพุทธ**, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรือง หัวใจของศาสนา). ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.

[๓๓]**องฺ.จตุกฺก.** (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒.

๑.๒. ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปุตตสูตร ว่า พระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขา บทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละราคะ โทสะ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม[๓๔] เพราะสิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท นั้นเอง[๓๕]

๓.๓. ไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกศึกษาพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตร ว่าภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง[๓๖]

พุทธทาสภิกขุ กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสัญชาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี้คือเป้าหมายของการศึกษา[๓๗]

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขาไว้พอสรุปได้ว่า ไตรสิกขา นี้เมื่อนำมาแสดงเป็นคำสอนในภาคปฏิบัติทั่งๆ ไป ได้ปรากฏในหลักที่เรียกว่า โอวาทปติโมกข์[๓๘] (พุทธโอวาทที่เป็นหลักใหญ่ ๓ อย่าง) คือ

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

---

[๓๔] **องฺ.ติก.** (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐ – ๓๑๑.

[๓๕] **องฺ.ติก.** (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๘๘/๓๑๔, ๒๐/๘๙/๓๑๗.

[๓๖] **องฺ.ติก.** (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒ – ๓๑๔.

[๓๗] พุทธทาสภิกขุ, **การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด**, (กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

[๓๘] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๗.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขา หรือ (การศึกษา) ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่า การศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหาดังคำกล่าวที่ว่า “ ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “ สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา[๓๙]

ความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่พุทธสาสนิกทุกคนควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม เพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

๒.๔.๑. ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยา กรมนุษย์ให้มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น[๔๐] ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น

---

[๓๙]พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทิศทางการศึกษาไทย** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑-๔๒.

[๔๐]กัญญา แซ่โง้ว, การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการใช้ทฤษฎีธรีซาวด์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ร้อยเอก ศาสตราจารย์ ดร.จิตรจำนง สุภาพ, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยใน การที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ส่วนการพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิสรภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล[๔๑]

อำนวย แสงสว่าง ได้กล่าวไว้ใน "การจัดการทรัพยากรมนุษย์" ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความ สามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต[๔๒]

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด[๔๓]

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์การ[๔๔]

วิชัย โถสุวรรณจินดา ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวน การที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะ สมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สา

---

[๔๑]พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์,** (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓) หน้า ๕๑

[๔๒]อำนวย แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพยพิสุทธิ์ ,๒๕๔๗), หน้า๒๙๖.

[๔๓]มัลลี เวชชาชีวะ, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

[๔๔]พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์,** (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

มาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามรถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข[๔๕]

สมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย[๔๖]

บุญเลิศ ไพรินทร์ ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย[๔๗]

อำนาจ เจริญศิลป์ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั้นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์[๔๘]

---

[๔๕]วิชัย โถสุวรรณจินดา, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์,** (กรุงเทพมหานคร : VJ.พริ้นติ้ง ,๒๕๔๖), หน้า ๒

[๔๖]สมชาย หิรัญกิตติ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์,** (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

[๔๗]บุญเลิศ ไพรินทร์, **พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

[๔๘]อำนาจ เจริญศิลป์, **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,** (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

ฟลิปโป (Flippo) ได้กล่าวถึง "การพัฒนาบุคลากร" หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง[๔๙]

เม็กกินสัน (Megginson) ได้กล่าว ถึง "การพัฒนาบุคลากร" หมายถึง การดำเนินความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคล[๕๐]

เนด์เลอ(Nadler) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง เป็นการจัดกิจ กรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจจะกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม[๕๑]

เพช (Pace) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)[๕๒]

รัสเซล (Russell C. Swansbury) ได้กล่าวถึง "การพัฒนาบุคลากร" หมายถึง การศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น[๕๓]

จากความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์นั้นหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

---

[๔๙]Flippo,Edwin B. Management : **A Behavioral Approach.Boston** : allyn & bacon, 1971 (อ้างถึงใน บุญเรือง พรหมสิทธิ์, หน้า ๘

[๕๐]Mcgginson, Leon C. Personncl, **A Behavioral Approach to Administrration,** Homewood (Richand D Lrwin,1969), p. 307.

[๕๑]Nadler, Leonard. **Designing training program** (The critical events model. Reading , Mass. Addison – Wesley , 1982), p. 12.

[๕๒]Pace.RW.Smith. **Human Resource Development**. (New Jersey : Prentlice Hall,1991), p. 7.

[๕๓]Russell C. Swansburg. **In Service Education** (New york: G.D. Putmen Sons, 1968), p .47.

ภายในองค์การอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิ ภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามรถในการปฏิบัติ งานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามรถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิด ชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมายิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

๒.๔.๒. คำนิยามศัพท์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) ได้ให้คำนิยามศัพท์ การพัฒนา คือ การทำสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เจริญงอกงามโดยมีระดับในการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ในระดับส่วนรวมและในระดับส่วนตัว การพัฒนาในระดับส่วนตัวนั้นต้องอาศัยการพึ่งตนเองเป็นสำคัญพระพุทธศาสนาได้วางหลักในการพัฒนา คือ ในระดับประเทศใช้หลักปฏิรูปเทสะวาสะส่วนการพัฒนาในระดับส่วนตัวใช้หลักอัตตสัมมาปณิธิ[๕๔]

คำว่า “พัฒนา” เป็นคำกิริยา แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร ดังนั้น “การพัฒนา” ก็คือ การทำให้เจริญ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” คือตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง

คำว่า ทรัพยากร (Resources) มาจากรากศัพท์ ทรัพย + อากร = ทรัพยากร

บุญคง หันจางสิทธิ์ ได้ให้คำนิยามศัพท์คำว่า ทรัพยากร คือสิ่งที่ถือว่ามีคุณภาพ (A Useful Thing or Quality) อาจมีรูปร่าง เช่น เงินตรา สมบัติพัสถานและอาจจะไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพย์ ซึ่งตรงกับคำกลอนที่ “มีปัญญาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับแสน” ส่วนอากร แปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิด ทรัพยากรจึงหมายถึงสิ่งทั้งปวงที่มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิดหรือที่เกิดแห่งทรัพย์ เช่น ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่หรือเกิดตามธรรมชาติอันอาจนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้[๕๕]

คำว่า “มนุษย์” เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ สิกขา หรือการศึกษา คือการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนามนุษย์ที่ได้ฝึกศึกษา หรือ

---

[๕๔]พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **การพัฒนาที่ยั่งยืน**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคมทอง, ๒๕๓๙), หน้า ๔๗.

[๕๕]บุญคง หันจางสิทธิ์, **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณาคาร, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

พัฒนาแล้ว ชื่อว่าเป็น “สัตว์ที่ประเสริฐ” เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามด้วยตนเองและช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยสวัสดี

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มนุษย์มีความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้า และงอกงาม ยังรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งมีค่าและความมั่งคั่งทั้งมวลด้วย ไม่ว่าจะมีรูปร่าง เช่น เงินตรา ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ หรือไม่มีรูปร่าง สัมผัสไม่ได้ เช่น ปัญญา ความรู้ความสามารถ ความฉลาด ในการแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งประการหลังนี้ล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติที่มีค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น

๒.๔.๓. ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ ดังนั้นมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหามานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่สิกขานั้นเอง[๕๖]

บรรยงค์ โตจินดา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล[๕๗] พอสรุปได้ดัง ต่อไปนี้

๑. เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

๒.รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษย์ชนขององค์การสหประชาชาติและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติ

---

[๕๖]พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

[๕๗]บรรยงค์ โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล,** หน้า ๒๐- ๒๑.

๓. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้มาอำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องทั้งสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๔.พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแรงขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์การ

๕. องค์การใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจ การแบ่งงานกันทำในองค์การขนาดเล็ก จะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์การขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป (overspecialization) ก็จำทำให้กระบวนการงานบางอย่างติดขัดหรือรองาน ถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้นปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต้องการการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อ “put the right man on the right job” (ใช้คนให้เหมาะกับงาน)

๖.บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อมาบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้ สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การเปลี่ยน แปลงรวดเร็วที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย

๗.พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่กับเพื่อนร่วมงานในองค์การได้ดี มีสมานฉันท์

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (chain circle) ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทน ที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติ กรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพันสภาพการเป็นคนในองค์กร โดยตระหนักถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์ ใน ๓ ประการ[๕๙] คือ

---

[๕๙]ธงชัย สมบูรณ์, **การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มิใช่ค่าใช้จ่าย

๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด

๓. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร

เสนาะ ติเยาว์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบัน สำหรับองค์การขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้ง ๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความ สำเร็จของงานอย่างมาก องค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น[๕๙]

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์[๖๐] พอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

๑. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพราะว่างานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคน

---

[๕๙]เสนาะ ติเยาว์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔ – ๑๕.

[๖๐]พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล**, หน้า ๖.

ดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน โดยมีการดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานมีความรู้ ความสามรถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

๒.๔.๔. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๑. ความหมายของการฝึกอบรม

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการช่วยคน ทำงานให้มีประสิทธิผลในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับการที่องค์การซื้อวัตถุดิบมาดำเนิน งานผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไร ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นวัตถุดิบที่อาจเปลี่ยนได้โดยการฝึกอบรม ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงานอาจทำได้โดยการพัฒนานิสัยในการคิด การกระทำ ฝีมือ ความรู้และทัศนคติ [๖๑]

สมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยว ข้องกับการจัดให้เกิดทักษะแนวความคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของพนักงานหรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์การแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงาน มีความรู้ความชำนาญในเทคนิคต่างๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ และมีการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน[๖๒]

บรรยงค์ โตจินดา ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็น ไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์การ การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลัก การเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การจูงใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้นั้นไว้ แล้วนำ มาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นต้น โดย

---

[๖๑]มัลลี เวชชาชีวะ, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๔๙.

[๖๒]สมชาย หิรัญกิตติ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๗.

ส่วนใหญ่การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่างเป็นทางการกับระดับพนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต[๖๓]

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ[๖๔]

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ ได้อธิบายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูน หรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจจะครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น[๖๕]

เสนาะ ติเยาว์ ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าวการฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิ ภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด[๖๖]

พะยอม วงศ์สารศรี ได้อธิบายการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์ การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี[๖๗]

อำนวย แสงสว่าง ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านสารสนเทศ และทักษะที่สามารถนำไป

---

[๖๓]บรรยงค์ โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล,** หน้า ๑๙๔.

[๖๔]ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖๕.

[๖๕]ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **การจัดการทรัพยากรบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

[๖๖]เสนาะ ติเยาว์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒๗.

[๖๗]พะยอม วงศ์สารศรี,**การบริหารงานบุคคล,** หน้า ๑๔๖.

ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดีโดยจะต้องผ่านกระบวนการโปรแกรมการฝึกอบรม ที่จัดไว้เป็น รูปแบบ มีมาตรฐานการฝึกอบรมและการเมินผลเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมจากทุกองค์การในแต่ละสาขาวิชาชีพ[๖๘]

๑.๒. ความจำเป็นในการฝึกอบรม

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสารมารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี[๖๙]

สรุปได้ว่า ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องมากจากเหตุผลดังต่อไปนี้

๑.องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์การกำหนดไว้ก็คือ บุคคลในองค์การ ลำพังเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลภายในองค์การ งานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ

๒.ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้างๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์การ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับกาเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

๓.งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำ เป็นต้องมีการปรับสิ่งต่างๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยน แปลงด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่างๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคคลในองค์การสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

๔.บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อทำงานไปนานๆ ความเฉื่อยชา ความเซ็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อ

---

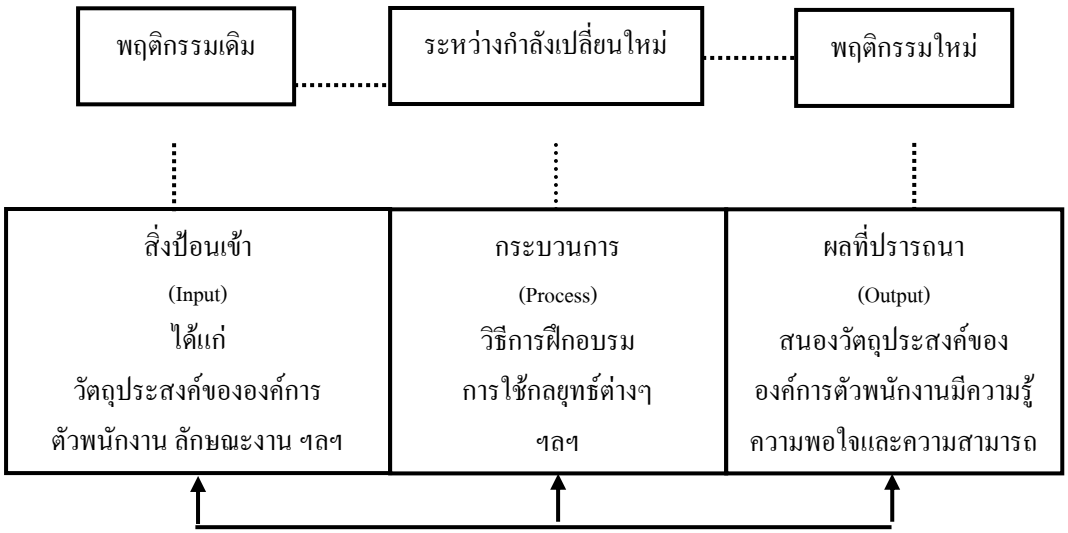
[๖๘]อำนวย แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔๘.

[๖๙]พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล,** หน้า ๑๔๗.

กระตุ้นจูง ใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำจะต้องทำให้คนในองค์การเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินการพัฒนา

ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญให้รู้สิ่งใหม่ ให้พอใจงานใหม่ ให้มีทักษะในการทำงานใหม่ๆ นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบดังรูปต่อไปนี้

แผนภาพ ๒.๑ การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นระบบ



๑.๓. กระบวนการของการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมดังต่อไปนี้[๗๐]

๑.การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม ในขั้นนี้ก็คือการตรวจสอบและพิจารณา ให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการการฝึกอบรมและการพิจารณากำหนดมาตร ฐานผลงานที่ต้องการนี้เอง ก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม

๒.เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรมให้ทราบชัดดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายประการต่าง ๆ ที่พึงจะต้อง

---

[๗๐]ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์,** หน้า ๒๗๖-๒๗๗.

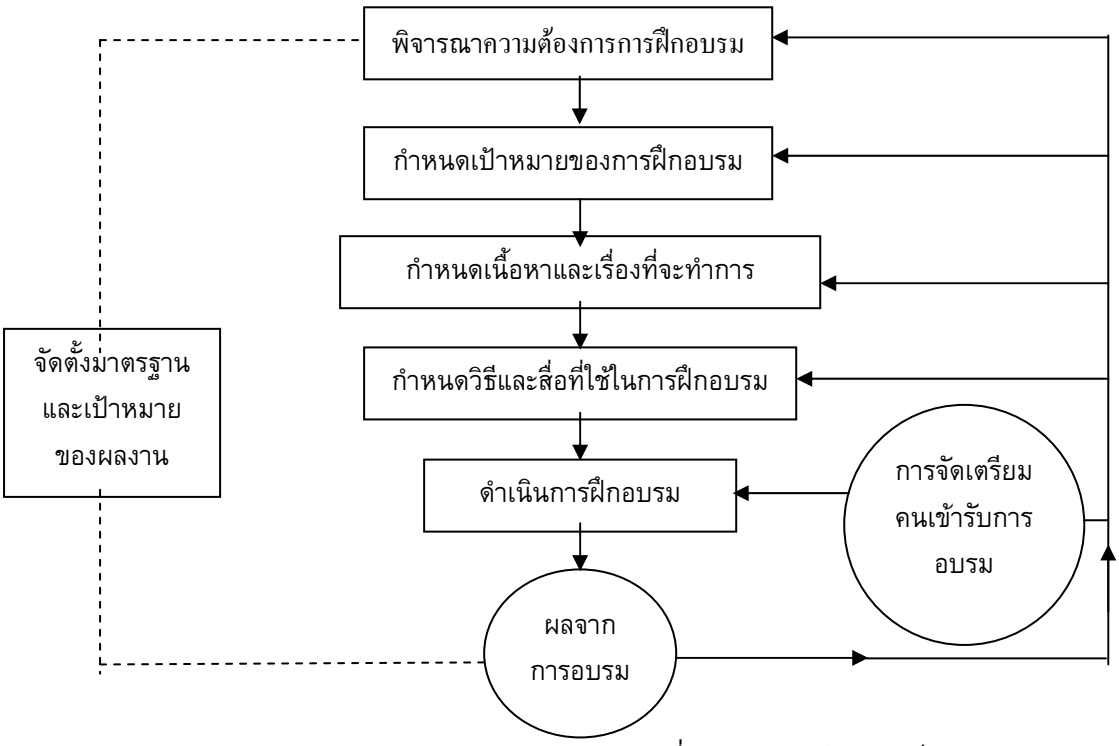
ได้จากการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการจัดการฝึกอบรมต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดหลักสูตร เนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีใช้อบรม ก็จะกระทำโดยยึดถือตามเป้าหมายดังกล่าวนี้

๓.การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม หมายถึงการพิจารณาว่าเพื่อที่จะเสริมความ รู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้น จะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้าง รวมตลอดถึงการพิจารณาส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดหลักสูตรและหัวข้อเรื่องที่จะอบรมนั้นเอง

๔.การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม ในที่นี้ก็คือ การพิจารณาต่อไปว่า เรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรจะใช้วิธีการอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุด และเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรมนอกจากนี้ก็ต้องพิจารณาถึงสื่อหรือเครื่องมือ (media) ที่จะใช้อบรมด้วยว่า วิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ควรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดไหนจึงจะดีที่สุด ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นเราสามารถแสดงขั้นตอนของการดำเนินการดังภาพต่อไปนี้

ภาพแสดงขั้นตอนของแผนภาพ ๒.๒

กระบวนการของการฝึกอบรมการดำเนินการ



แหล่งที่มา : ธงชัย สันติวงษ์, ๒๕๔๖ : ๒๗๕

๑.๔. ประเภทของการฝึกอบรม

เสนาะ ติเยาว์ ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมว่าแยกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการอบรมและระยะเวลาในการอบรม แต่ที่หน้าสังเกตก็คือการฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตาม ก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรม เราสามารถแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม[๗๑] ดังต่อไปนี้

๑.การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (induction or orientation)

๒.การฝึกอบรมโดยการทำงาน (on the job Training)

๓.การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (vestibule Training)

๔.การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship training)

๕.กรฝึกงาน (internship training)

๖.การฝึกอบรมพิเศษ (special purpose program)

๑.การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ คือ การแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ได้รับทราบเรื่อง ราวต่างๆ ของบริษัท เช่น ประวัติความเป็นมาของบริษัท นโยบาย หน้าที่งาน หน่วยงานที่ทำ เงื่อนไขของการจ้างทำงาน ค่าจ้าง บุคคลชั้นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฐมนิเทศเป็นเครื่องมือประการแรกที่จะปรับท่าทีของพนักงานเข้าใหม่ให้คุ้ยเคยกับองค์การ วัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของคนงานต่อองค์การให้เข้าใจถึงนโยบายงานและการบังคับบัญชา ช่วยให้คนงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งเสริมขวัญและความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะก่อนที่คนงานจะเข้าทำงานในองค์การบุคคลเหล่านี้อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์การ หรือได้ยินได้ฟังมาจากสังคมในทางที่ไม่ถูกต้อง จึงจำเป็นจะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นการทำให้คนงานใหม่เริ่มต้นที่ถูกต้อง

๒.การฝึกอบรมโดยการทำงาน การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นที่นิยมกันมากเพราะเป็นการสอนให้มีการทำงานกันจริงๆ โดยไม่ต้องอาศัยโรงเรียนที่ฝึกหัดงานเป็นพิเศษใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรม เพราะฉะนั้นการฝึกอบรมประเภทนี้เหมาะสำหรับการทำงานที่ใช้เวลาในระยะสั้น และสำหรับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนน้อยที่จะเข้าฝึกทำงานพร้อมๆ กันได้ หากเป็นงานที่ต้องอาศัยหลักการ หรือทฤษฎีที่ลึกซึ้งก็จะจัดให้มีการสอนในห้องเรียน จึงเหมาะสำหรับ

---

[๗๑]เสนาะ ติเยาว์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๙๙-๑๐๑.

งานง่ายประเภทไร้ฝีมือ หรืองานกึ่งฝีมือ หากงานที่ต้องใช้ความรู้มากจะต้องอาศัยพื้นฐานทางการศึกษาเป็นสำคัญ

๓.การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน การฝึกอบรมประเภทนี้จัดขึ้นในห้องเรียนมีลักษณะคล้ายกับสถานที่ทำงานจริง ทั้งเครื่องมือและสภาพการทำงาน สำหรับการฝึกอบรมงานประเภทง่ายๆ สำหรับระยะเวลาสั้น ใช้เพื่อฝึกหัดคนจำนวนมากๆ ให้ทำงานในเวลาเดียวกัน โดยมีลักษณะการทำงานเหมือนกันการฝึกมีลักษณะให้คนเรียนรู้งานมากกว่า ซึ่งคุณสมบัติของผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง งานส่วนใหญ่ก็ได้แก่ งานเสมียน งานคุมเครื่องจักร พิมพ์ดีด ผู้ตรวจและพนักงานรับจ่ายเงินธนาคารเป็นต้น

๔.การฝึกหัดช่างฝีมือ การฝึกอบรมประเภทนี้จัดทำขึ้นเพื่อฝึกอบรมคนงานประเภทช่างฝีมือ ทั้งทางความรู้และความชำนาญของผู้เข้ารับการอบรมคือ อาจใช้วิธีการอบรมโดยให้ทำงานกับการฝึกอบรมในห้องเรียน งานที่ต้องฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่ ช่าง โลหะ ช่างตัดผม ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า ช่างแกะสลัก ช่างทาสี ช่างพิมพ์และงานเจียรนัยเพชรพลอย เป็นต้น

๕.การฝึกงาน เป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างโรงเรียนและองค์การธุรกิจวิธีการก็คือ นักเรียนศึกษาวิชาการอย่างหนึ่งจนจบหลักสูตรที่กำหนดไว้แล้วให้นักเรียนกลุ่มนั้นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถตามหลักสูตรที่เรียนมาจากโรงเรียนนั้นเป็นระยะเวลาหนึ่งจนเห็นว่า พอที่จะออกไปทำงานจริงๆ ได้ ซึ่งเท่ากับสอนภาคทฤษฎีที่โรงเรียนและภาคปฏิบัติที่โรงงานจนกระทั่งสามารถปฏิบัติงานได้ การฝึกอบรมประเภทนี้ตามปกติใช้กับงานที่ต้องการความรู้ความชำนาญสูงหรืองานอาชีพ เช่น หมอ ทนายความ นักบัญชี เป็นต้น

๖.การฝึกอบรมพิเศษ ในบางกรณี นายจ้างอาจจัดหลักสูตรพิเศษขึ้นในบริษัทของตน สำหรับฝึกอบรมพนักงาน เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรืออาจส่งพนักงานออกไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษา หรือองค์การอื่นใดเข้ารับการอบบรมที่จัดทำขึ้นเป็นครั้งคราว

๑.๕. วิธีการฝึกอบรม

เสนาะ ติเยาว์ ได้อธิบายถึงวิธีการฝึกอบรมว่า อาจกระทำได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับลักษณะงานและผู้ดำเนินการอบรมเป็นงานของผู้จัดทำโครงการที่จะเลือกเอาเองให้เหมาะสมแก่การอบรมเป็นรายๆ ไป แต่ละวิธีก็มีทั้งผลดีและผลเสียด้วยกัน การอบรมจึงอาจใช้หลายๆ วิธีต่อการอบรมครั้งหนึ่งๆ ก็ได้ ในการแบ่งวิธีการอบรมไม่อาจหาข้อยุติได้ว่าใช้หลักเกณฑ์อย่างใดขึ้นอยู่กับความเห็นของแต่ละคน[๗๒]

---

[๗๒]เสนาะ ติเยาว์, **การบริหารงานบุคคล,** หน้า ๑๐๒.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ ได้อธิบายถึงวิธีการฝึกอบรมว่า ความสำเร็จในการจัดการฝึก อบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี[๗๓] ที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้

๑.การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อความหมาย การใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ตรึงใจผู้เข้าฟังตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

๒.การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ (knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำการประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อ ให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป

๓.การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เขารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมุติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด เพื่อ ให้ผู้เข้ารับการอบรม ความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนม และความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนโดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

๔.การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในกาเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโทสาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็เพื่อต้อง การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการ วิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถ

---

[๗๓]ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **การจัดการทรัพยากรบุคคล**, หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

ตัดสินใจได้อย่างถูก ต้องและทีสำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

๕.การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานาน เนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ระยะสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริง โดยผู้ฝึกสอนจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เรียนฟังถึงขั้นตอนต่าง ๆ พร้อมทั้งอาจมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริง ในการปฏิบัติงาน

๖.การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์การผู้จัดการมีการกำหนดประเด็น ที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสรี โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ทำหน้าที่ดูแลให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

๗.การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training) การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับพนักงานใหม่ หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงานโดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึก อบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกความชำนาญ (Skill Training) หรือการสอนงาน (Job Instruction Training)

จากความหมายของการฝึกอบรมข้างต้นพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน และเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรมคือทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล

๒.๕ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัดตากฟ้าการพัฒนาบุคลากร

วัดตากฟ้า ได้ถือเอาการพัฒนาบุคลากรเป็นหลักสำคัญ และเพื่อเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เป็นที่ยอมรับภาคพื้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างนักวิชาการมีทัศนคติทางวิชาการ พัฒนาทางด้านวิชาการและด้านบริหารองค์กร ให้มีความรู้มีความสามารถ มีน้ำใจมีความสามัคคีกันทำให้เกิดความศรัทธาทั้งในหมู่พระภิกษุสามเณรในวัด และกับศรัทธาสาธุชนโดยทั่วไป เคารพกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม มีระเบียบวินัย เป็นพระภิกษุสามเณรที่ดีเป็นพลเมืองที่ดี มีความวิริยะอุตสาหะเพียรพยายาม มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพัฒนาการความเจริญทั้งทางด้านร่างการและทางด้านจิตใจ รักษาและส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาวัดตากฟ้าให้เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และเป็นที่

ยอมรับของสังคม ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สร้างนักวิชาการให้เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีอุดมการณ์ ในการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและตอบสนองนโยบาย แผนการพัฒนาการบริหารกล่าวคือ นโยบายของมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นในการขยายทางด้านการศึกษาทุกระดับทั่วประเทศ ให้คนทุกคนในสังคมมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องดีงาม มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมอันดีในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข[๗๔]

สำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้าเล็งเห็นว่าทรัพยากรทางการศึกษามีค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา “ผู้สอน” หรือ “ผู้เรียน” โดยพระราชปัญญาเวที มีแนวความคิดว่า การที่จะอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาตัวผู้สอนให้เป็นผู้พัฒนาตนเองและส่งผลโดยตรงไปยังการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น พระราชปัญญาเวที ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายสำนักศาสนศึกษา ดังนี้[๗๕]

๑. การนิเทศงาน เป็นการชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขการปฏิบัติงาน โดยเน้นย้ำทั้งในส่วนที่เป็นผลของงาน (goal) และวิธีในการปฏิบัติงาน (way) โดยจะดำเนินการจัดประชุมครูและนักเรียน การเดินตรวจชั้นเรียน การสังเกตการสอนของครู รวมทั้งการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูรายบุคคล

๒. การอบรม พระราชปัญญาเวทีเห็นความสำคัญของการอบรมเป็นอย่างมาก เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้เน้นย้ำความสำคัญของการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงให้ความสำคัญในการส่งผู้สอนไปอบรมตามสถานที่ที่ทั้งภาคราชการและภาคเอกชนจัด โดยจัดส่งผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยมีข้อกำหนดว่า หากผู้สอนท่านใดเข้ารับการอบรมในเรื่องใดจะต้องกลับมาพัฒนาผู้สอนในสาขาที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจได้รับทราบถึงความรู้ที่ผู้สอนท่านนั้นได้ไปอบรมมา

๓. การศึกษาต่อ มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาเพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของบุคคลโดยตรงเพื่อการพัฒนาการทำงานและส่วนหนึ่งย่อมส่งผลประโยชน์หรือผลกระทบทางบวกให้แก่สำนักศาสนศึกษาโดยตรง พระราชปัญญาเวทีจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาต่อเป็นอย่างมากซึ่งในแต่ละปีการศึกษาท่านได้ส่งผู้สอนไปศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีที่ศูนย์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปัจจุบันประมาณกว่า ๔๐ รูป โดยทางวัดได้จัดบริการพาหนะรับส่ง เพราะท่านเห็นว่า การพัฒนาศึกษา คือ การ

---

[๗๔]พระมหาพิชญานนท์ โสภณเมธี, วัดตากฟ้า, http : // watthakfa.biogspot.com, (เข้าถึงเมื่อ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓).

[๗๕]**วิสัยทัศน์การศึกษา**. [ซีดี-รอม]. นครสวรรค์ : วัดตากฟ้า, ๒๕๕๓.

พัฒนาชาติ และท่านได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า “...ในส่วนของอาตมาแล้ว จะศึกษาอะไรก็ได้ทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อพัฒนาชาติ เมื่อชาติพัฒนา คนก็มีความเจริญ ฉะนั้น จะไม่ให้พระเณรอยู่เฉยๆ คือ ให้ศึกษาทั้งทางธรรม ทางโลกรวมกันไป เพื่อความเจริญของพระพุทธศาสนาด้วย เพื่อความเจริญของตัวของเขาด้วย แม้เมื่อลาสิกขาไปก็จะเป็นผลผลิตที่ดีของสังคม เมื่อไม่ลาสิกขาก็จะเป็นทรัพยากรที่ดีขององค์กรพระพุทธศาสนา” (วารสารกัลยาณมิตร, ๒๕๔๖)

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระมหาโยทิน ละมูล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทยในปัจจุบัน สถาบันพุทธศาสนาในปัจจุ บัน ทั้งในส่วนที่เป็นถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสถาบันสงฆ์ อยู่ในช่วงที่ก้าวไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์ดูจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีต (ซึ่งในที่นี้ใช้ในความหายที่เป็นมิติหนึ่งของคำที่เรียกกันในปัจจุบันว่า “จิตวิญญาณ”) ได้กลับกลายมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ (๑) พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง (๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็งและไม่ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของพระสงฆ์ทุกระดับ (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตนตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริงและ (๔) การที่พระสงฆ์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้น ได้ถูกลดคุณค่าไปจากสังคมไทยทุกขณะและเป็นสิ่งที่คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมามองและปรับปรุงตนเอง เพื่อดำรงบทบาทการเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคมตลอดไป

๒. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือ (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ่งและแจ่มแจ้ง (๒) มีความประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ดีงาม (๓) มีความรู้ในวิชาการทางโลกที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตน และ (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทั้งในระดับโลกิยะและ โลกุตตระ เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาตนเองจนมีคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้วก็สามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน

๓. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมี

คุณสมบัติต่อไปนี้คือ (๑) มีหลักพระธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง (๓) มีความ สามารถในการบริหารจัดการการเรียนการสอนและการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอน ของพระพุทธศาสนา (๔) มีความสามารถในการที่จะสื่อสารกับคนภายนอกด้วยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในกระแส โลกาภิวัฒน์ และ (๕) มีความเสียสละ อุดมการณ์ และอุดมคติตามกรอบของพระธรรมวินัยซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในยุคปัจจุบัน[๗๖]

พระพุทธินันทน์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทิฏฐธัมมิกัตถ สังวัตตนิกธรรม สัมปรายิกัตถสังวัตตนิกธรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา[๗๗]

พระไพศาล วิสาโล ได้ให้ความคิดเห็นภาพรวมการพัฒนาของประเทศในเชิงบริหารบุคคลไว้น่าคิดว่า มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจักต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโภคทรัพย์ ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจักต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม[๗๘]

---

[๗๖]พระมหาโยทิน ละมูล, "บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์", **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,** สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า บทคัดย่อ.

[๗๗]พระพุทธินันทน์ บุญเรือง, "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙), หน้า บทคัดย่อ.

[๗๘]พระไพศาล วิสาโล, **การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

พิชญรัชต์ บุญช่วย ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวมระวังกาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อกาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิวรณ์ ๕ จนจิตนิ่ง สงบเป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การงานแล้ว จึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสภาวธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง[๗๙]

บุรัญชัย จงกลนี ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๒๔ คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนด้านศีลอยู่ในระดับดี ด้านสมาธิอยู่ในระดับปาน กลาง ด้านปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขากับการปฏิบัติงานบริหาร[๘๐] มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

สมใจ เกียจรติพินิจกุล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลของการฝึกโปรแกรมพัฒนาจิต โดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนา ต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๓๓ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ๒๐ คน กลุ่มควบคุม ๑๐ กลุ่มทดลอง ๑๐ คน เข้ารับการฝึกตามโปรแกรมเป็นเวลา ๗ วัน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา มีสภาวะแท้จริงแห่งตนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา[๘๑] โดยมีค่าความแตกต่างของคะแนนสภาวะแท้จริงแห่งตนเท่ากับ ๑.๔๕๑

---

[๗๙]พิชญรัชต์ บุญช่วย, "การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา", **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** สาขา พระพุทธศาสนา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๔๕.

[๘๐]บุรัญชัย จงกลนี, "การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น", **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, สาขา การบริหารการศึกษา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๙), หน้า บทคัดย่อ.

[๘๑]สมใจ เกียรติพินิจกุล, "ผลของการฝึกโปรแกรมการพัฒนาจิตโดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธ ศาสนาต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖", **ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๕), หน้า บทคัดย่อ.

สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่ เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา มีวิสัยทัศน์การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดหาบุคลากรแบบที่เป็นระบบมีมาตรฐานที่ชัดเจน การฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์การ[๙๒]

ชาญพล นิลประภาพร ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่า[๙๓]

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำ งานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือน โดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบ เพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อย

๒. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือก แต่เกี่ยวเนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมฯ ยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผน การฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่ รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก

๓. ทั้ง ๓ ระดับตำแหน่ง หมวดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคต มากที่สุด หมวดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมวดความสามารถด้านจัดการตนเองใช้ ใช้มากที่สุด

๔. หมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการ คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดธุรกิจ

---

[๙๒]สันติชัย อินทรอ่อน, ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,** (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า บทคัดย่อ.

[๙๓]ชาญพล นิลประภาพร, "ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย", **วิทยานิพนธ์**วิทยาศาสตร**มหาบัณฑิต**, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า บทคัดย่อ.

หมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ปฏิบัติการ คือ ธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือ การตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ระบบอาวุโสและทัศนคติ

สัญชยพร อุทัยพันธุ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประเภทของสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า[๙๔]

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

๒. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ในปัจจุบันได้ดำเนินการในบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้นการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน รองลงมาได้ดำเนินการในบท บาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

๓. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนิน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๔. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกันได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

---

[๙๔]สัญชยพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๔๖), หน้า บทคัดย่อ.

๕. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการบริการกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๒.๕.๒. งานวิจัยต่างประเทศ

แอบบี้ ลิวและเจฟฟี วอล (Liu, & Wall) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศจีนผลการศึกษาพบว่า ประเทศจีนเป็นประเทศที่กำลังเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์การท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาและการฝึกอบรม เนื่องจากทุนทางทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรระหว่างที่มีการเปลี่ยนแผนการรวมศูนย์ไปเป็นเศรษฐกิจ ที่เน้นการตลาด มีการจัดการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนที่ได้มาตรฐานในด้านการให้ บริการให้แก่องค์กรใหญ่ๆโดยไม่ได้สนใจความต้องการของตลาดในประเทศ การขาดแรงงานคนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์เป็นสภาวะที่ไม่น่าพอใจของอุตสาหกรรมและคนท้องถิ่นเอง เพราะฝ่ายจัดการและพนักงานอาวุโสเป็นงานของคนต่างชาติ ส่วนงานที่ไม่มีทักษะและจ่ายค่าตอบแทนต่ำเป็นของคนท้องถิ่น การวางแผนพัฒนาคนจึงควรเป็นสิ่งที่ต้องสนใจของธุรกิจที่มีความร่วมมือกันและคุณภาพของคนที่เป็นที่ต้องการจ้างงานขององค์กรต่าง ๆ ประเทศจีนมีแรงงานมากมายที่ไม่มีทักษะการทำงานและผลผลิตในการทำงานต่ำ มีความแตกต่างด้านแรงงานและโอกาสการจ้างงาน ภายใต้ทางเลือกที่จำกัด จึงทำให้มีการอพยพของคนงานจากงานปัจจุบันไปสู่การจ้างงานที่มีโอกาสได้ค่าตอบแทนสูง[๘๕]

แคลนทแน็ม (Kantanen) ได้ศึกษาผลการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมจากความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยศึกษาผลการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์จากความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทต้องการเห็นจากการฝึกอบรมคือ ประโยชน์ด้านการเงินเพิ่มมากขึ้น โดยใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญและลูกค้า ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ วิธีการฝึกอบรมและสถานที่ ปัจจัยที่ให้การฝึกอบรมสำเร็จ ผลการ ศึกษาพบว่าผลการฝึกอบรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมและรายได้โดยรวมในทางที่ดี[๘๖]

---

[๘๕]Liu, Abby, & wall, Geoffrey. (๒๕๐๖) Planning Tourism Employment : **A developing Country Perspective. Tourism Management, 27-1** February 2006, p 157-17. (อ้างอิง จากรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. ชุติมา ต่อเจริญ และคณะ, โครงการ " **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมในจังหวัดกระบี่ พังงา และภูเก็ต**" ธันวาคม พ.ศ ๒๕๔๙), หน้า ๔๒.

[๘๖]Kantanen, Uolevi Untamo. Personnel Trainning. **Its effectiveness and results from the company's point of view (Dorest products industry).** Finland : University of tarnpere, 1997

จากเอกสารแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่า นโยบายและแนวทางการศึกษาของวัดตากฟ้าโดยเน้นให้วัดตากฟ้าเป็นศูนย์กลางแบบอย่างในการเรียนรู้และเป็นที่ยอมรับของสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างนักวิชาการที่มีคุณภาพออกรับใช้สังคมโดยตอบสนองตามแนวนโยบาย ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้ก้าวหน้าและเข้มแข็งจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบการศึกษาในการสร้างบุคลากรและเพื่อให้สอดคล้องกันกับนโยบายทางด้านการพัฒนา การศึกษาของวัดตากฟ้า โดยมีการปรับปรุงระบบโครงสร้างการศึกษาชั้นสูงให้มีคุณภาพและเอกภาพ เพราะฉะนั้นวัดตากฟ้าได้ถูกกำหนดแผนบริหารการจัดการสร้างตั้งขึ้น ตามคำสั่งของเจ้าอาวาสโดยการรวบรวมเอา สถาบันการศึกษาชั้นสูงและการพัฒนาวัดต่างๆ กฎระเบียบ นโยบายมหาเถรสมาคม เข้าด้วยกันนับแต่นั้นมาวัดตากฟ้า ได้เริ่มดำเนินการจัดการดำเนินงานทั้งด้านการบริหารการปกครอง การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบตามวิสัยทัศน์ที่กล่าวว่า วัดตากฟ้าจะกลายเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงล้ำหน้าแห่งเดียวที่มีเกียรติที่สุดของคณะสงฆ์ไทย และมีการปรับปรุงวิธีการและหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านปกครอง แขนงวิชาบนพื้นฐานภารกิจการสร้างนักวิชาการที่มีคุณภาพออกรับใช้สังคม ด้วยกิจกรรมที่หลากหลายของวัดตากฟ้า การแสดงออกแห่งความเป็นเอกลักษณ์วัฒนธรรม สังคมและลักษณะประวัติศาสตร์สืบทอดเจตนารมย์ของบรรพบุรุษด้วยการสนองวิชาการให้แก่สังคมเพื่อพัฒนาชุมชนแบบยั่งยืน

ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาบุคลากรในวัดตากฟ้ามีหลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ การฝึกอบรมโดยการทำงาน และการฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงานโดยปฏิบัติตามแผนพัฒนาวัดตากฟ้า ๕ ปี ให้ปรากฏผลเป็นจริงดังนั้นคณะผู้บริหารขั้นต่างๆ ได้มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาด้านบริหารการปกครอง การบริการด้านวิชาการ ใน ๑๐ ปีผ่านมาวัดตากฟ้าได้เอาใจใส่เปิดการบริการด้านวิชาการแก่สังคมซึ่งสามารถตอบ สนองความต้องการทางด้านปริมาณและคุณภาพได้ดีสมควร ตามหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นในรายวิชาต่างๆ เช่น วิชาการศึกษาภาษาบาลี นักธรรม การศึกษาปริยัติสามัญ และยังได้บริการฝึกอบรมการนำใช้คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ตให้แก่พระภิกษุสามเณร พนักงาน ครูอาจารย์และนักศึกษา นอกจากนั้นการพัฒนาด้านบุคลากร วัดตากฟ้าได้ถือเอาการพัฒนาบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญและเพื่อเป็นศูนย์ กลางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนานักวิชาการ มีความรู้ความสามารถ มีความเจริญทางด้านจิตใจ พร้อมกันนั้นการพัฒนาด้านการบริหารและจัดการ ได้สำเร็จในการพัฒนาวัดตากฟ้าและนำปฏิบัติตามแผนนโยบายและส่งเสริมการพัฒนา ในการทำงานด้านต่างๆ มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เพื่อให้การบริหารการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงามและเพื่อเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารจัดการทั้งด้านการปกครองการศึกษา ต้องพัฒนา

คนให้บริบูรณ์ด้วยศีล สมาธิและปัญญาในการพัฒนาตนเอง และสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขา[๘๗]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) อธิบายหลักไตรสิกขาไว้ในเรื่อง “พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม”[๘๘] ว่า การศึกษา (สิกขา) แยกซอยออกไปเป็น ๓ ด้าน โดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิต ของมนุษย์ ที่มี ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่าไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑) อธิสีลสิกขา คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ประเภท คือ

(๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น

(๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวขอบเขตของศีลไว้ว่า ศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก คือถ้าภายนอกเรียบร้อยตามวินัย แม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่นับว่าเสียในส่วนศีล[๘๙] ดังนั้นพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) จึงได้แบ่งศีลออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ๔ หมวด[๙๐] คือ

(๑) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกันหรือทำงานทำกิจการร่วมกันเป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนเป็นประเทศชาติ จะต้องมีกฎเกณฑ์กติกาตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ความประสานสอดคล้อง ความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมรับผิดชอบและสามัคคี ที่จะเอื้อโอกาส หรือ

---

[๘๗] วิทยานิพนธ์ **คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตรมหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอกเชียงใหม่**. พระมหาบรรจง จนฺทคุตฺโต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : ๒๕๕๐ (บทคัดย่อ)

[๘๘]พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม,** (จัดพิมพ์ในระบบเครือข่าย โดยสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO Secretariat)).[Online].Available:http://www.seameo.org/vl/payutto/index.htm (สืบค้นวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔)

[๘๙]พุทธทาสภิกขุ, **เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม**, (กรุงเทพมหนคร : จักรานุกูลการพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๕๙.

[๙๐]พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม**, ๒๕๔๙. หน้า๑๑๐.

เป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่ และกิจการต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี สมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น เช่น โรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตน เช่นเดียวกัน สำหรับสังคมคฤหัสถ์หรือสังคมแห่งมนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ ศีล ๕

(๒) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรียสังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็น เช่น ดูไม่เป็น ฟังไม่เป็น แทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษ เช่นเกิดความลุ่มหลงมัวเมา ถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้น ตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลาย จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้ อินทรีย์ให้ดู ฟัง เป็นต้นอย่างมีสติ เมื่อดูเป็น ฟังเป็น เช่น ดูทีวีเป็น ฟังวิทยุเป็น รู้จักใช้ตาหู แสวงหาความรู้เป็นต้น ก็จะได้ปัญญา ได้คุณภาพชีวิต และนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์หลักปฏิบัติที่สำคัญในการใช้อินทรีย์ คือ

๑) รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดู จะฟัง เป็นต้น แยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใด รายการใดดีงามหรือไม่ เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัย แล้วหลีกละเว้นสิ่งที่ชั่วร้ายเป็นโทษภัย และรับดูรับฟังสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์

๒) ดู ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติ ควบคุมตนเองได้ รู้จักประมาณ รู้พอดี ไม่ปล่อยตัวให้ลุ่มหลงมัวเมา ตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟังเป็นต้นนั้น อันจะทำให้สิ้นเปลืองเงินทอง สูญเสียเวลา เสียสุขภาพ เสียการงาน เสียการเล่าเรียน เป็นต้น

๓) ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิง ไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจ แต่รู้จักดู รู้จักฟังให้ได้คุณค่าที่ดีงามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้น โดยเฉพาะที่สำคัญคือ ต้องให้ได้ปัญญา และคติที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตและสังคม

(๓) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวปาริสุทธิ) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริต เป็นมิจฉาชีพ นอกจากชีวิตของคนนั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้ว ก็จะก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมาก จึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาสัมมาชีพ และส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสัมมาชีพ คือหาเลี้ยงชีวิตโดยทางสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย สัมมาชีพพึงมีลักษณะที่สำคัญๆ ดังนี้

- เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อเวรภัย หรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม

- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยแก้ไขปัญหา หรือสร้างสรรค์ชีวิต และสังคมในทางใดทางหนึ่ง

- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยให้ผู้ทำได้พัฒนาชีวิตของตนให้งอกงามยิ่งขึ้น ทั้งด้านพฤติกรรมด้านจิตใจ และด้านปัญญา

- เป็นอาชีพการงานที่ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิต และไม่เสื่อมเสีย คุณภาพชีวิต แต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่าน่าภาคภูมิใจ

- เป็นอาชีพการงานที่ทำให้ได้ปัจจัยเลี้ยงชีวิตมาด้วยเรี่ยวแรงกำลังกาย กำลังสติปัญญา ความเพียรพยายาม ความสามารถและฝีมือของตน และทำให้ได้ฝึกฝนพัฒนาความเชี่ยวชาญจัดเจน หรือฝึกปรือฝีมือในทางสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

(๔) การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา) พฤติกรรมของมนุษย์ ในที่สุดก็มาลงที่การกิน ใช้เสพบริโภค ถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภค ก็จะก่อปัญหาอย่างมากทั้งแก่ชีวิต แก่สังคม และแก่โลก เพราะเขาจะกิน ใช้ บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลาย รวมทั้งเทคโนโลยีด้วยโมหะ ก่อให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ความเสื่อมเสียคุณภาพชีวิต การใช้จ่ายสิ้นเปลือง การขัดแย้ง แย่งชิง เบียดเบียนกันในสังคม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และการก่อมลภาวะ เป็นต้น จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกิน ใช้ เสพ บริโภค ให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย ๔ ตลอดจนเทคโนโลยีนั้นๆ เริ่มแต่รับประทานอาหารเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดี ไม่ใช่กินเพียงเพื่อเอร็ดอร่อย อวดโก้อวดฐานะ หรือตื่นตามค่านิยมฟู่ฟ่า ให้เป็นการกินด้วยปัญญาที่ทำให้รู้จักประมาณในการบริโภค หรือกินพอดี ที่เรียกว่า โภชเนมัตตัญญุตา ตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่างๆ อย่างประหยัด ซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุดปัจจัยปฏิเสวนา หมายถึง การใช้ปัญญาทำความเข้าใจ แล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดี ตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้นๆ ศีลหมวดนี้มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

๑) บริโภคด้วยความรู้ตระหนักว่าการมี-ใช้-บริโภคสิ่งเหล่านั้นมิใช่เป็นจุดหมายของชีวิตแต่มันเป็นปัจจัย เครื่องช่วยเกื้อหนุนให้เรา สามารถพัฒนาชีวิตและทำการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขที่สูงยิ่งขึ้นไป

๒) บริโภคด้วยความรู้เท่าทันต่อวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภค ใช้สอยสิ่งนั้นๆ เช่นการสวมรองเท้ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปกป้องเท้า มิให้เป็นอันตรายจากสิ่งกระทบกระทั่งและเชื้อโรคเป็นต้น และเพื่อช่วยให้เดินวิ่งได้สะดวกรวดเร็ว ทนนาน เป็นต้น มิใช่สวมใส่เพื่ออวดโก้แสดงฐานะกันตามค่านิยมที่เลื่อนลอย

๓) บริโภคโดยพิจารณาจัดสรรควบคุมให้ได้ปริมาณ ประเภทและคุณสมบัติของสิ่งที่บริโภคตรงพอดีกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริง ของการบริโภคสิ่งนั้น เช่น บริโภคอาหารในปริมาณและประเภท ซึ่งพอดีกับความต้องการของร่างกายที่จะช่วยให้มีสุขภาพดี

๔) สามารถละเว้นหรือเลิกเสพบริโภคสิ่งที่ไม่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนชีวิต เช่นสิ่งที่ทำลายสุขภาพเป็นต้น โดยไม่เห็นแก่การเสพรส หรือ ความโก้หรูหรา เป็นต้น

๒) อธิจิตตสิกขา หมายถึงการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจ หรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนา ให้ดีงาม

แล้ว ก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุข ความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจยิ่งไปกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้ และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผลการพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จึงเรียกง่ายๆ ว่า "สมาธิ" และ อาจแยกออกได้เป็นการพัฒนาคุณสมบัติของจิตใจในด้านต่างๆ คือ

๑) พัฒนาคุณธรรมซึ่งเป็นคุณภาพของจิตใจ กล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงามให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีต และประเสริฐ เช่น หลักอิทธิบาท ๔ จาคะ คือ ความมีน้ำใจเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ กตัญญูกตเวทิตา หิริ คือ ความละอายต่อบาป ละอายใจต่อการทำความชั่ว โอตตัปปะ คือความกลัวบาป เกรงกลัวต่อความชั่วคร้ามขยาดต่อทุจริต คารวะ คือ ความเคารพ ความใส่ใจรู้จักให้ความสำคัญแก่สิ่งนั้นนั้น อย่างถูกต้องเหมาะสม มัทวะ คือ ความอ่อนโยน สุภาพ นุ่มนวล ไม่กระด้าง

๒) พัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจ โดยเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แกล้วกล้าสามารถ ทำกิจหน้าที่ได้ผลดี เช่น ฉันทะ คือ ความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์ วิริยะอุตสาหะ จิตตะ คือ ความมีใจจดจ่อ หรือสิ่งที่ทำ สัจจะ คือ ความตั้งใจจริง อธิษฐาน คือ ความตั้งใจเด็ดเดี่ยว ตบะ คือ พลังเผากิเลส สติ คือ ความระลึกนึกได้ สมาธิ คือ ภาวะจิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่

๓) พัฒนาความสุขและภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจ คุณสมบัติที่ควรเสริมสร้างขึ้นให้มีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อความมีสุขภาพจิตที่ดี พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้หลายอย่างโดยเฉพาะ เช่นปราโมทย์ คือความร่าเริง สดชื่น ปีติ คือ ความอิ่มใจ ปัสสัทธิ คือ ความสงบเย็น สุข คือ ความคล่องใจสันติ คือ ความสงบ เกษม คือ ความปลอดโปร่ง สีติภาพ คือ ความเย็นสบาย เสรีภาพ คือ ความมีใจเสรีเป็นอิสระ ปริโยทาตตา คือ ความผ่องใส วิมริยาทิกัตตา คือ ความมีใจไร้พรมแดนการพัฒนาในด้านจิตใจนี้ เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไป ความสำคัญของสมาธิที่เป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จะยิ่งเด่นชัดมากขึ้น และเมื่อสมาธิเจริญขึ้นไปจนจิตแน่วดิ่งอยู่ตัวอย่างแท้จริงแล้ว ผู้บำเพ็ญสมาธินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า "ฌาน" ซึ่งเป็นสมาธิจิตขั้นสูงการพัฒนาจิตใจ หรือเรื่องของสมาธิทั้งหมดนี้ แม้จะมีประโยชน์มากมาย นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่าง เช่น ในเรื่องพลังจิต และในด้านการหาความสุข ทางจิตใจ แต่คุณค่าแท้จริงที่ท่านมุ่งหมาย ก็คือเพื่อเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญาการทำงานทางปัญญาที่ยิ่งละเอียดซับซ้อน และลึกซึ้งมากขึ้น ก็ยิ่งต้องการสมาธิจิตสูงขึ้นการพัฒนาจิตใจหรือสมาธินี้จึงมีความสำคัญมาก

๓) อธิปัญญาสิกขา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้นำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัว ปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาติดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวาง แยกออกไปได้หลายด้าน และมี หลายขั้นหลายระดับ เช่น

๑) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจข้อมูลความรู้ รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายได้ถูกต้องชัดเจน การรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ตรงตามสภาวะของสิ่งนั้นๆ หรือตามที่มันเป็น ความรู้จักจับสาระของความรู้หรือเรื่องราวต่างๆ รู้จุด รู้ประเด็น สามารถยกขึ้นพูด ยกขึ้นชี้แสดง หรือยกขึ้นวางเป็นหลักได้ ความรู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตน ให้ผู้อื่นรู้ตาม เห็นตาม เป็นต้น การคิดการวินิจฉัยที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรง ความรู้จักแยกแยะวิเคราะห์วิจัยสืบสาวเหตุปัจจัยของเรื่องราวต่างๆ ที่จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหา และทำการสร้างสรรค์ต่างๆ ได้ ความรู้จักจัดทำดำเนินการหรือบริหารจัดการกิจการต่างๆ ให้สำเร็จผลตามที่มุ่งหมาย ความรู้จักเชื่อมสัมพันธ์ประสบการณ์ ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้ หยั่งเห็นใหม่ๆ ได้

๒) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่อิงอาศัย สืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย มองเห็นภาวะและกระบวนการ ที่ชีวิตสังคม และโลกคือหมู่สัตว์ มีความเป็นมา และจะเป็นไป ตามกระแสแห่งเจตจำนง และเหตุปัจจัยที่ตนประกอบ สร้างสม จัดสรร และ มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นทั้งหลาย เรียกง่ายๆ ว่า เป็นไปตามกรรม

๓) ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขาร คือโลกและชีวิต ที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติ จนสามารถ วางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้ โดยสมบูรณ์ และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญาอย่างแท้จริงการศึกษา ๓ ด้านที่เรียกว่าไตรสิกขา คือศีล สมาธิ ปัญญานี้ เป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนา เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการ พัฒนาคน จากหลักไตรสิกขานี้พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรม และข้อธรรมแยกย่อยออกไปมากมาย อย่างที่เรามักเห็นหรือได้ยินเป็นหมวดๆ หรือเป็นชุด ๆ มี ๓ ข้อบ้าง ๔ ข้อ บ้าง ๕ ข้อบ้าง ฯลฯ หลักธรรมแต่ละหมวด แต่ละชุดเหล่านั้น ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อการพัฒนาชีวิตพัฒนาสังคมในขั้นตอน หรือในส่วนปลีกย่อยต่างๆ แต่ละหมวด แต่ละชุดมักจะมีสาระบางส่วนของไตรสิกขาครบทั้ง ๓ อย่าง ประสานหรือ บูรณาการกันอยู่ในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งตามความเหมาะสมกับกรณีนั้นๆ

หลักไตรสิกขา มีความสัมพันธ์กับหลักอัฏฐังคิกมรรค คือ มรรคมีองค์ ๘ (เรียกเต็มๆ ว่าอริยอัฏฐังคิกมรรค) ซึ่งแปลว่า ทางมีองค์ ๘ ที่รู้จักกันในชื่อว่าทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา/TheMiddle Way) นั้น เมื่อย่นย่อลง ก็ได้เท่ากับไตรสิกขาหรือสิกขา ๓ ได้แก่ สีล สมาธิ และปัญญา เป็นแต่ในทางสายกลาง จัดเอาปัญญาขึ้นก่อนเท่านั้น ข้อ ๑ และ ๒ จัดเป็น ปัญญา คือ

๑) เห็นชอบ (สัมมาทิฏฐิ) ในระดับสูง คือ เห็นในอริยสัจจ์ ๔[๙๑] ไตรลักษณ์ ๓[๙๒] ปฏิจจสมุปบาทหรืออิทัปปัจจตา ๑๒[๙๓] ในระดับทั่วไป คือ เห็นถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เห็นพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่งสูงสุด เป็นต้น

๒) ดำริชอบ (สัมมาสังกัปปะ) ได้แก่ ในระดับสูง คือ เนกขัมมะสังกัปปะ (ดำริชอบในการออกจากกาม) อพยาปาทสังกัปปะ (ดำริชอบในความไม่พยาบาท) และอวิหิงสาสังกัปปะ (ดำริชอบในความไม่เบียนเบียด) ในระดับทั่วไป คือ มโนสุจริต การกระทำชอบทางใจ จัดอยู่ในกุศลกรรมบถ ๑๐[๙๔]

๒.๑ ไม่คิดอยากได้ของผู้อื่น

๒.๒ ไม่มีจิตคิดร้ายต่อผู้อื่น มีจิตใจเมตตากรุณา

๒.๓ มีความเห็นชอบ เช่น ทานมีผล การบูชามีผล วิบากกรรมดีกรรมชั่วมี เป็นต้น

ข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ รวม ๓ ข้อ จัดเป็นศีล คือ

๓) เจรจาชอบ(สัมมาวาจา)ได้แก่วจีสุจริต ๔ กระทำชอบทางวาจา จัดอยู่ในกุศลกรรมบถ ๑๐

๓.๑ ละการพูดเท็จ ไม่กล่าวคำโกหกเพราะเห็นแก่ประโยชน์ตนหรือผู้อื่น

๓.๒ ละการพูดคำส่อเสียด สมานฉันท์ความแตกร้าว ส่งเสริมความสมัคร

๓.๓ ละคำพูดหยาบ พูดแต่คำอ่อนหวาน

๓.๔ ละการพูดเพ้อเจ้อ พูดคำที่มีเหตุผล มีสาระประโยชน์ และถูกกาลเทศะ

๔) กระทำชอบ (สัมมากัมมันตะ) ได้แก่ กายสุจริต ๓ การกระทำชอบทางกาย จัดอยู่ในกุศลกรรมบถ ๑๐

๔.๑ ละการฆ่า การเบียดเบียน มีเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูล

---

[๙๑]วิ.มหา. (ไทย) ๔/๑๔/๑๖.

[๙๒]สำ.สพ. (ไทย) ๑๘/๑/๑.

[๙๓]วิ.มหา. (ไทย) ๔/๑/๑ ; สำ.นิ. (ไทย) ๑๖/๑/๑.

[๙๔]ม.มู. (ไทย) ๑๒/๔๘๕/๓๖๗ ; องฺ.ทสก. (ไทย) ๒๔/๑๖๕/๒๗๑.

๔.๒ ละการขโมยสิ่งของๆ ผู้อื่น เคารพกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของผู้อื่น

๔.๓ ละการประพฤติผิดในกาม การล่วงละเมิดประเพณีทางเพศ

๕) เลี้ยงชีพชอบ (สัมมาอาชีวะ) ได้แก่ อาชีวปาริสุทธิ จัดอยู่ใน วิริยสังวร รวมอยู่ในสังวร ๕ และ

ข้อ ๖ ข้อ ๗ และข้อ ๘ รวม ๓ ข้อ จัดเป็นสมาธิ

๖) พยายามชอบ (สัมมาวายามะ) ในระดับสูง คือ ปธาน ๔[๙๕] คือ เพียรปิดกั้น ยับยั้งอกุศลธรรม เพียรละบาป เพียรก่อกุศลธรรม และเพียรรักษากุศลธรรม ในระดับทั่วไป คือ มีจิตใจตั้งมั่นเป็นสมาธิ มีความมานะพยายาม เป็นต้น

๗) ระลึกชอบ (สัมมาสติ) ในระดับสูง คือ สติปัฏฐาน ๔[๙๖] ได้แก่ การตั้งสติกำหนดพิจารณากาย เวทนา จิตและธรรม ในระดับทั่วไป คือ ความมีสติ คือ ความระลึกได้ นึกได้ สำนึกรู้ตัวอยู่เสมอ และสัมปชัญญะ คือ ความรู้ชัดในสิ่งที่นึกได้ เข้าใจชัดตามความเป็นจริง จัดอยู่ในธรรมมีอุปการะมาก[๙๗]

๘) ตั้งจิตมั่นชอบ (สัมมาสมาธิ) ในระดับสูง คือ ฌาน คือ การเพ่ง ๔[๙๘] ได้แก่ ปฐมฌานทุติยฌาน ตติยฌาน และจตุตถฌาน ในระดับทั่วไป คือ ความตั้งจิตมั่นชอบในการศึกษาเรียนรู้และคิดวิเคราะห์อย่างตั้งใจ อดทน ขยันหมั่นเพียร

หลักไตรสิกขานั้นมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับหลักมรรค ๘ และหลักธรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำไปสู่การอธิบายหลักไตรสิกขาให้กว้างขวางและลุ่มลึกมากขึ้น รวมไปถึงการนำหลักธรรมไปสู่การจัดการศึกษาและพัฒนาตนเองของเด็กและเยาวชนได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหัวข้อธรรมในระดับสูง ไม่สามารถที่จะวัดผลประเมินได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมได้ อีกทั้งในการพัฒนาสำหรับเด็กและเยาวชน ระดับธรรมที่เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนจึงควรพิจารณาตามวัยเป็นสำคัญ

นภัสวรรณ ทัศนาญชลี งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการนิเทศการสอนให้ครูใช้หลักไตรสิกขาพัฒนาผู้เรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครู โรงเรียนซอยแอนเนกซ์ (กาญจนาภิเษก 2) จำนวน 46 คน ผู้วิจัยใช้กิจกรรมการนิเทศ 7 กิจกรรม เป็นกิจกรรมควบคุมเพื่อให้ครูพัฒนาการสอนโดยใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาผู้เรียน อย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 3 เดือน ระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละกิจกรรมมีการประเมินด้วยการสังเกตพฤติกรรม

---

[๙๕] องฺ.จตุกฺก. (ไทย) ๒๑/๖๙/๘๕.

[๙๖] ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๗๓/๒๕๗.

[๙๗] ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๗๘/๒๙๐.

[๙๘] วิ.มหา. (ไทย) ๑/๒/๔.

การให้ครูประเมินตนเอง การสังเกตการสอนในชั้นเรียนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ มีการบันทึกผลการสอนของครูแต่ละกิจกรรมเป็นรายบุคคล พบว่าครูร้อยละ 93 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หลักไตรสิกขาได้อย่างมีคุณภาพ มีกระบวนการเรียนการสอนที่น่าสนใจ ผู้เรียนมีพฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้น เกิดการเรียนรู้และมีความสุขในการเรียน ครูมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น[๙๙]

ณิภาภรณ์ มุขศรี งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชา ภาษาอังกฤษ ด้วยหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖/๔ โรงเรียนซอยแอนเนกซ์ (กาญจนาภิเษก ๒) สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ 8 แผน ซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการสอนโดยใช้หลักไตรสิกขา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นคือ ๑)ด้านทักษะการปฏิบัติต่อความรู้ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ๒) ด้านจิตใจใฝ่เรียนรู้ และ ๓) ด้านสติปัญญาที่ดีต่อการเรียนรู้ โดยมีสมมติฐานการวิจัยว่า จากการใช้เวลาในการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการสอนทั้งหมด ๘ ครั้ง ผู้เรียนจะเกิดพฤติกรรมทั้ง ๓ ด้านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ผลงานนักเรียน บันทึกอนุทิน และแบบทดสอบ[๑๐๐]

นาคน้อย บุตรประเสริฐ จากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของคนอย่างมาก การเตรียมคนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงจึงต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายในวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนแต่ละคน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็ต้องให้อยู่ในโลกของความจริง ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริงที่เชื่อมโยง ซับซ้อนและเคลื่อนไหวตลอดเวลา จึงจะรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคใหม่ นอกจากนี้ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาให้สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

---

[๙๙]นภัสวรรณ ทัศนาญชลี **การนิเทศที่มีผลต่อการใช้ไตรสิกขาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้,** (www. annexschool. com/people/index1. html), (เข้าถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓).

[๑๐๐]นิภาภรณ์ มุขศรี **การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยหลักไตรสิกขา : โรงเรียนซอยแอนเนกซ์ (กาญจนาภิเษก๒)** : กรณีศึกษาวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมปีที่ ๖/๔ (www.annexschool. com/people/index1. html), (เข้าถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓).

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของสภาพการเรียนการสอนในปัจจุบันที่คำนึงว่า ผู้เรียน ต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม ปัญญา และมีความสุขในการเรียนของผู้เรียน ทางพุทธวิธีที่เน้นกระบวนการฝึกอบรม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติทั้งทางกาย วาจา และใจอย่างระมัดระวัง ต่อจากนั้นผู้เรียนจะพิจารณาผลของการปฏิบัติของตนจนกำหนดข้อควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา ใจ ของตนเองได้คือการสอนแบบไตรสิกขา ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น[๑๐๑]

นางสาวอุบล เลี้ยววาริณ ในฐานะที่ผู้วิจัยมีหน้าที่การงานเกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพมนุษย์โดยใช้หลักทางพระพุทธศาสตรามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับสภาพสังคมในปัจจุบัน จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมตามแนวพุทธในหลักไตรสิกขาขึ้น ภายใต้ชื่อโครงการว่า โครงการอบรมพัฒนาจิตเพื่อเกิดปัญญาและสันติสุข และรับสมัครนักศึกษาและบุคคลทั่วไปเข้าร่วมโครงการ เพื่อทำการวิจัยกึ่งทดลองในการศึกษาว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามแนวพุทธในหลักไตรสิกขาเป็นเวลา ๗ คืน ๘ วันนี้จะมีสุขภาพจิต จิตลักษณะทางพุทธอันได้แก่ ความเชื่อทางพุทธและความเชื่อทางพุทธในแนวกรรม กับลักษณะทางพุทธอันได้แก่ การปฏิบัติทางพุทธ (การปฏิบัติตนตามคำสอนทางพุทธศาสนา ด้านทาน ศีล ภาวนา) และวิถีชีวิตแบบพุทธ (การประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันตามคำสอนทางพุทธศาสนาโดยหลีกเลี่ยงการใช้ชีวิตผิดศีล) แตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด และลักษณะดังกล่าวมีความแตกต่างในผู้ได้รับการฝึกอบรมภายหลังการฝึกอบรม ๖สัปดาห์กับภายหลังการสิ้นสุดการฝึกอบรมทันทีหรือไม่ เพียงใด ทั้งนี้ด้วยความคาดหวังว่า ผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไป[๑๐๒]

i-dhamma สิกขา ที่จะให้เกิดมรรค หรือจริยะอันประเสริฐ คือสิกขาที่เป็นการฝึกฝนพัฒนาคนครบทั้ง ๓ ด้านของชีวิต ซึ่งเรียกว่า ไตรสิกขา แปลว่า การศึกษาทั้ง ๓ ที่จะ

---

[๑๐๑]นาคน้อย บุตรประเสริฐ **การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๑ที่เรียนวิชาพระพุทธศาสนา ๑ ด้วยวิธีสอนแบบไตรสิกขาร่วมกับกิจกรรมกลุ่ม : ๒๕๔๘.** หน้า ๒๔.

[๑๐๒] นางสาวอุบล เลี้ยววาริณ **ผลของการฝึกอบรมตามแนวพุทธต่อจิตลักษณะและลักษณะทางพุทธของบุคคลในวัยผู้ใหญ่:** คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.๒๕๔๒ หน้า ๑๑๓

กล่าวต่อไปชีวิตมี ๓ ด้าน การฝึกศึกษาก็ต้องประสานกัน ๓ ส่วนพัฒนาคนแบบองค์รวม จึงเป็นเรื่องธรรมดาของการศึกษา[๑๐๓]

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัด

วัดในพระพุทธศาสนาเป็นบูชนียสถานที่สำคัญต่อชีวิตจิตใจ นับตั้งแต่ครั้งพุทธกาลที่ พระเจ้าพิมพิสาร ได้ทรงถวาย วัดเวฬุวัน ไว้เป็นที่ประทับของพระพุทธเจ้าและเหล่าสาวกทั้งหลาย ได้ใช้เป็นที่ศึกษาพระธรรม ปฏิบัติธรรม และช่วยอำนวยการพัฒนามนุษย์โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา วัดจึงเริ่มมีบทบาทต่อมวลมนุษย์นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา ปัจจุบันวัดได้มีส่วนในการพัฒนาหลากหลายยิ่งขึ้น แต่ก็ยังคงเอกลักษณ์ของความเป็นวัดที่ฝังแน่นในจิตใจของชาวพุทธ นักวิชาการจึงได้ทำการวิจัยความสำคัญของวัดที่มีต่อสังคมหลายๆ ด้าน แต่ก็พอสรุปเนื้อหาให้ชัดเจนดังที่จะได้นำเสนอตามที่มีผู้วิจัยไว้ดังนี้

พระมหาเรืองเดช ถาวรธมฺโม (ศรีประสม) วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนด้วยการให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในด้านศาสนธรรม และความรู้นอกระบบอื่น ตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นรูปแบบการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในวิชาการพระพุทธศาสนา แล้วนำวิชาการนี้ไปเป็นแกนกลางของวิชาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาจิตใจและสร้างดุลยภาพในการดำรงชีวิตของประชาชน[๑๐๔]

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คุณธรรมตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อกล่าวถึงคุณธรรมโดยทั่วไปจะระบุชื่อคุณธรรมว่าความละอายแก่ใจ ความเมตตากรุณา ความหวังดี ความซื่อสัตย์สุจริต ความเห็นอกเห็นใจ ความจริงใจ ความยุติธรรม ความเที่ยงตรง ความเสียสละ ความสามัคคี ความอดทน ความอดกลั้น ความขยัน การให้อภัย ความเกรงใจและอื่น ๆ การฝึกฝน และปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม ไม่จำเป็นต้องพะวงในการเรียกชื่อคุณธรรม เพราะเป็นสิ่งที่ดีที่ทุกคนสามารถยึดถือปฏิบัติได้โดยไม่ต้องคำนึงว่าเป็นของลัทธิใด การฝึกฝนคุณธรรมควรฝึกตาม ความต้องการและสภาพแวดล้อม ประเทศ

---

[๑๐๓] i-dhamma **ชีวิตที่ดี คือชีวิตที่ศึกษา เมื่อพัฒนาคนด้วยไตรสิกขา ชีวิตก็ก้าวไปในอริยมรรคา** : (E-mail : papangkorn.w@gmail.com), (เข้าถึงเมื่อ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๓).

[๑๐๔] พระมหาเรืองเดช ถาวรธมฺโม (ศรีประสม) **วัด : ศูนย์การเรียนรู้เพื่อลดความขัดแย้งทางสังคมWat : Learning center for social confict management: (**http://www.icundv.com), (วันที่เข้าถึง๒๙/๙/๒๕๕๓).

ไทยในสมัยปัจจุบันกำลังมุ่งปลูกฝังคุณธรรมสำหรับประชาชน ๔ ประการ เพื่อความร่มเย็นของชาติบ้านเมืองตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว[๑๐๕]

พระราชสังวรญาณ (หลวงพ่อพุธ ฐานิโย) สัญชาติญาณของมนุษย์จะรักสุข เกลียดทุกข์ ปรารถนาความสุขทั้งกายและใจ แต่ในสภาพที่เป็นอยู่มนุษย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกายมากกว่าจิตใจหลายเท่า วิถีชีวิตจึงไม่สมดุล มุ่งแสวงหาความสุขทางกายและความมั่งมีด้านวัตถุมากกว่าการแสวงหาความสุขสงบทางใจ และหากการแสวงหานั้นไม่อยู่ในกรอบของศีลธรรมก็จะก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวและสังคมหลายด้าน ความเสื่อมโทรมด้านจิตใจในสังคมยุคปัจจุบันจะนับว่าอยู่ในขั้นวิกฤตก็ว่าได้ สถิติคนฆ่าตัวตาย การใช้สารเสพติด อาชญากรรม การมั่วสุมทางเพศ นับวันจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ การแก้ปัญหาดังกล่าว หากยังละเลยเรื่องของจิต ก็ยังเป็นการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดเพราะ “จิต” หรือ “ใจ” เป็นบ่อเกิดของความดีและความชั่วทั้งปวง ดังที่พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นใหญ่ มีใจเป็นประธาน ทุกอย่างสำเร็จด้วยใจ” ดังนั้นการพัฒนาจิตจึงเป็นรากแก้วของการพัฒนาทั้งปวง[๑๐๖]

รศ.งามตา วนินทานนท์[๑๐๗] เป็นที่ชัดเจนจากการประมวลและสังเคราะห์ผลงานวิจัยไทยในอดีตถึงปัจจุบัน รวม ๒๖ เรื่องได้ว่า บ้าน วัด และโรงเรียน เป็นต้นกำเนิดของลักษณะทางพุทธศาสนาในเยาวชน (เช่น การรับรู้คุณค่าของศาสนา ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ ความตระหนักต่อการละเมิดศีลห้า เป็นต้น) และการที่เยาวชนได้รับการปลูกฝังลักษณะทางพุทธศาสนามาก ส่งผลให้มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม และพฤติกรรมที่น่าปรารถนาหลายด้าน ความร่วมมือกันเชิงบูรณาการของบ้าน วัด และโรงเรียนย่อมส่งผลดีในการสร้างเสริมลักษณะทางพุทธศาสนาแก่เยาวชนให้มั่นคงและยั่งยืนคำสำคัญ.

---

[๑๐๕] มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย **หลักคุณธรรม จริยธธรรม ศีลธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ:**วัดบวรนิเวศวิหาร แขวงบวรนิเวศ ถนนพระสุเมรุ เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐. หน้า ๔๓-๔๖.

[๑๐๖] พระราชสังวรญาณ (หลวงพ่อพุธ ฐานิโย) **อย่างไร คือ การพัฒนาจิต**:วัดวะภูแก้ว. (www.thaniyo.com/index.../114-2009-09-13-07-25-30).(วันที่เข้าถึง ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔)

[๑๐๗]รศ.งามตา วนินทานนท์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ http://jornal.nida.th/attachments/a385.pdf. (วันที่เข้าถึง ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๓)

ประวัติความเป็นมาของวัดตากฟ้า[๑๐๘]

สภาพฐานะและที่ตั้งวัด

วัดตากฟ้า ตั้งอยู่เลขที่ ๗๖ หมู่ที่ ๑ ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย ที่ตั้งวัด มีเนื้อที่ ๓๔ ไร่ ๓ งาน ๗๙ ตารางวา

อาณาเขต ด้านทิศเหนือ ติดกับถนนพหลโยธินสายตาคลี – ลพบุรี ยาว ๑๗๖ เมตร
ด้านทิศใต้ ติดกับศูนย์วิจัยพืชไร่นครสวรรค์
ด้านทิศตะวันออก ติดกับศูนย์วิจัยพืชไร่นครสวรรค์ ยาว ๒๖๓ เมตร
ด้านทิศตะวันตก ติดกับตลาดตากฟ้า ยาว ๒๖๓ เมตร

วัดตากฟ้า ตั้งวัด เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๐ ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาเมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๐ เขตวิสุงคามสีมา กว้าง ๔๐ เมตร ยาว ๘๐ เมตร ได้รับการสถาปนายกขึ้นเป็นพระอารามหลวง ชั้นตรี ชนิดสามัญ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๙ (ในวโรกาสเฉลิมพระเกียรติ สิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี)

วัดตากฟ้า แต่เดิมนั้นได้ตั้งเป็นเพียงที่พักสงฆ์ เมื่อปีพ.ศ. ๒๔๙๘ โดยสมัยนั้นยังสังกัดอยู่กับคณะสงฆ์อำเภอตาคลี ต่อมาได้อาศัยศรัทธาจากชาวบ้าน ซึ่งส่วนใหญ่มีอาชีพกสิกรรมเพาะปลูกพืชไร่ ได้ร่วมใจกันสร้างเสนาสนะและศาลาเพื่อเอาไว้บำเพ็ญกุศล ในพระพุทธศาสนา อีกประการหนึ่ง บริเวณตลาดตากฟ้านั้นก็ยังไม่มีวัด เป็นที่ประกอบศาสนากิจ

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๙๘ ผู้ปกครองนิคมสร้างตนเองตากฟ้าท่านแรก คือ นายบรรลือ รัตนมงคล ได้เป็นผู้ดำเนินการเรื่องสถานที่ก่อสร้างวัด เพราะที่ดินบริเวณวัดนั้นเป็นที่ของนิคมสร้างตนเอง พร้อมกันนั้น ก็ได้อาศัย ผู้ใหญ่สมจิตร์ พิมพาภรณ์, นายสิงห์ สมศรี พร้อมด้วยชาวบ้านตากฟ้า เป็นผู้ดำเนินการสร้างวัดทางด้านฝ่ายคณะสงฆ์นั้น ก็ได้รับความเมตตาสนับสนุนจาก หลวงพ่อพระครูนิพัทธ์ศีลคุณ (ทอง) อดีตเจ้าคณะอำเภอตาคลี และหลวงพ่อพระครูนิยมธรรมภาณ (บก) เจ้าคณะตำบลในขณะนั้น ได้ช่วยส่งพระมาเป็นผู้ปกครองสำนักสงฆ์โดยลำดับ และเพื่อเป็นเกียรติที่พระครูนิยมธรรมภาณ ที่ได้ให้ความอุปถัมภ์แก่สำนักสงฆ์ชาวบ้านทั่วไปจึงเรียกกันว่า “วัดตากฟ้านิยมธรรม” โดยเอาชื่อท้ายของราชทินนามมาต่อสร้อย และในปี พ.ศ. ๒๕๐๔ นั้นเอง คณะกรรมการวัดก็ดำเนินการทำเรื่องขอตั้งเป็นวัด

ในปี พ.ศ. ๒๕๐๒ หลวงพ่อขุนทอง อริญฺชโย (เคืองสาร) ซึ่งเป็นสัทธิวิหาริกของพระครูนิยุตธรรมประวิทย์ (หลวงพ่อฮวด วัดหัวถนนใต้) ได้ย้ายมาอยู่และได้ดูแลสำนักสงฆ์วัดตากฟ้า จน พ.ศ. ๒๕๐๗ จึงได้ไปอยู่ที่วัดหนองหลวงตามเดิม

---

[๑๐๘]มหาพิชญานนท์ โสภณเมธี, **http : //watthakfa. blogspot. com/,** (เข้าถึงเมื่อ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓)

ในปี พ.ศ. ๒๕๐๗ พระอาจารย์บุญส่ง ซึ่งเป็นผู้แลสำนักสงฆ์วัดตากฟ้านิยมธรรม เป็นรูปสุดท้าย ก็ได้ลากลับไปจำพรรษาอยู่ ณ วัดสว่างวงษ์ อำเภอตาคลี ตามเดิม

ในปี พ.ศ. ๒๕๐๘ คณะกรรมการวัด จึงได้ไปขอพระภิกษุที่จะมาเป็นผู้นำจากหลวงพ่อพระครูนิสัยจริยคุณ (โอด) ที่วัดจันเสน อำเภอตาคลี เพื่อมาดูแลสำนักสงฆ์ต่อไป ขณะนั้น พระสุรินทร์ จนฺทโชโต (ต่อมาได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ พระราชทาน สมณศักดิ์ให้เป็น พระครูนภเขตคณารักษ์) กำลังมาลาหลวงพ่อพระครูนิสัยจริยคุณ เพื่อจะไปจำพรรษา ณ วัดปากน้ำ จังหวัดระนอง หลวงพ่อพระครูนิสัยจริยคุณ จึงได้ขอให้ท่านมาจำพรรษา อยู่ที่สำนักสงฆ์วัดตากฟ้านิยมธรรม เพื่อมาเป็นผู้นำในการดูแลรักษา และได้ส่งหลวงพ่อพริ้งมาด้วย เพื่อที่จะได้มาสอนในด้านวิปัสสนากัมมัฏฐาน

พ.ศ. ๒๕๑๕ พระราชพรหมาภรณ์ เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ได้มีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าคณะตำบล ที่ ๓/๒๕๑๕ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๑๕ แต่งตั้งให้พระใบฎีกาสุรินทร์ จนฺทโชโต เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า รองเจ้าคณะตำบลตาคลี เขต ๑ เป็น เจ้าคณะตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

ต่อมา พระธรรมเจดีย์ (กี มารชิโน ป.ธ. ๙) เจ้าอาวาสวัดทองนพคุณ เจ้าคณะภาค ๔ ได้แต่งตั้งให้พระครูนภเขตคณารักษ์ อายุ ๓๘ พรรษา ๑๘ เป็น เจ้าคณะอำเภอตากฟ้า เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๑๘ และในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๑๘ นั้น พระครูนภเขตคณารักษ์ได้รับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์ เป็น พระครูสัญญาบัตรเจ้าคณะอำเภอชั้นโทในราชทินนามเดิม

พ.ศ. ๒๕๒๐ วัดตากฟ้าได้รับคัดเลือกจากกรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการให้เป็น วัดพัฒนาตัวอย่าง

พ.ศ. ๒๕๒๓ พระครูนภเขตคณารักษ์ ได้รับพระราชทานเลื่อน สมณศักดิ์เป็น พระครูสัญญาบัตรเจ้าคณะอำเภอชั้นเอก ในราช ทินนามเดิม

พ.ศ. ๒๕๓๓ พระครูนภเขตคณารักษ์ เข้ารับการรักษาโรคไต ที่โรงพยาบาลพร้อมมิตร กรุงเทพฯ และในปี พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้ทำการผ่าตัดเปลี่ยนไตอยู่ได้ประมาณปีกว่า อาการอาพาธก็ทรุดลงอีก ร่างกายอ่อนเพลีย ไม่มีกำลัง เดินไม่ได้ ฉันอาหารน้อยลง จึงได้นำส่งโรงพยาบาลอานันทมหิดล จังหวัดลพบุรี เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๓๕ แต่ยังไม่ถึงโรงพยาบาล ก็มรณภาพ เมื่อเวลา ๐๗.๕๐ น. แพทย์วินิจฉัยว่ามรณภาพด้วยโรคไตวาย เรื้อรัง สิริรวมอายุได้ ๕๔ ปี ๒ เดือน ๘ วัน อุปสมบทได้๓๕ พรรษา

ปัจจุบันคณะสงฆ์และคณะกรรมการวัดตากฟ้า พร้อมทั้งข้าราชการพ่อค้าประชาชน นำโดย พระมหาริด ริตเวที ป.ธ.๙, นายจรุญ ภูมิมาศ นายอำเภอตากฟ้า, นางสาวสังเวียน ขำอ่อน คหบดีชาวตากฟ้า ได้ร่วมกันจัดสร้าง มณฑปจตุรมุข เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติและร่วมเฉลิมฉลองสิริราชสมบัติ ครบ ๕๐ ปี ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และต่อมาได้รับอนุญาตให้ ใช้ตราสัญลักษณ์งานฉลองสิริราชสมบัติประดิษฐานที่หน้าบันวิหาร

จตุรมุข พระวิสุทธาธิบดี วัดสุทัศน์ฯ เจ้าคณะภาค ๔ ได้แต่งตั้ง ให้ พระมหาริด ริตเวที ป.ธ.๙ เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ เป็นเจ้าคณะอำเภอตากฟ้า เมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๘ ขณะที่ พระมหาริด ริตเวที มีอายุได้ ๓๑ ปี พรรษา ๑๑ และในปี พ.ศ. ๒๕๓๘ นี้ วัดตากฟ้าได้รับคัดเลือกจากกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นวัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น

การจัดการศึกษาในวัดตากฟ้า

ปัจจุบัน วัดตากฟ้า พระอารามหลวง ได้จัดให้มีการจัดการศึกษาแบบสหศึกษา โดยจัดให้มีการเรียนการสอน ๓ หลักสูตรด้วยกัน คือ

๑.พระปริยัติธรรม แผนกธรรมแบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก

๒.พระปริยัติธรรม แผนกบาลีแบ่งเป็น ๘ ระดับ คือ ประโยค ๑-๒ ถึง เปรียญธรรม ๙ ประโยค

๓.พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ มัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึง มัธยมศึกษาปีที่ ๓ (ช่วงชั้นที่ ๓)

๔. การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ได้จัดส่งพระภิกษุสามเณรไปศึกษาณ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การบริหารการจัดการศึกษา

ในด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ได้บริหารจัดการตามระเบียบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ของคณะสงฆ์

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี นั้นใช้หลักสูตรการศึกษาของคณะสงฆ์ ใน พ.ศ. ๒๕๔๔ มหาเถรสมาคมได้มีมติที่ ๙/๒๕๔๔ อนุมัติให้เป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ประจำจังหวัดนครสวรรค์ แห่งที่ ๑ โดยมีพระราชปัญญาเวที ดำรงตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียน และพระอมรเมธี ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ พ.ศ. ๒๕๔๙ ในวโรกาสมหามงคลสมัยครองราชย์ ๖๐ ปี พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้ายกฐานะจากวัดราษฎร์เป็นพระอารามหลวง โดยมติเห็นชอบของมหาเถรสมาคม เนื่องมาจากมีผลการสอบได้ของการศึกษาภาษาบาลีติดระดับที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๓ ของประเทศ มาเป็นระยะเวลาหลายปี

ส่วนการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น ได้จัดตั้งโรงเรียนศรีนภเขตวิทยา เพื่อดำเนินการเรียนการสอนในช่วงชั้นที่ ๓ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มีพระราชปัญญาเวที ดำรงตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียน และพระอมรเมธี ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน

หลักการและแนวทางการบริหารการศึกษา

หลักในการบริหารการศึกษาในวัดตากฟ้า ทั้ง ๓ แผนกนั้น ได้ประยุกต์และบูรณาการการจัดการศึกษา ตามโอวาทของ เจ้าประคุณสมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ แม่กองบาลีสนามหลวง เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ โดยเน้น ศรัทธาภายใน ศรัทธาภายนอก ความเสียสละการรักษาสุขภาพและสุขอนามัย

ศรัทธาภายใน

การมีศรัทธาตั้งมั่นในคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ มีศรัทธาว่าการศึกษานั้น เป็นการปฏิบัติบูชา และมีศรัทธาว่าการศึกษานั้น เป็นการรักษาสืบทอดความรู้ จากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง

ศรัทธาภายนอก

คือการปลูกศรัทธาต่อนักเรียนว่า ธุระของพระพุทธศาสนาคือการศึกษา ธุระของประเทศชาติคือ การรักษาและสืบทอดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม ดังที่พระเจ้าอยู่หัวได้ถวายความอุปถัมภ์ค้ำชูและโปรดให้ตั้งกองทุนเล่าเรียนหลวงพระราชทานแก่พระภิกษุสามเณร

ความเสียสละ

ผู้จัดการศึกษาทั้งผู้บริหารการศึกษา คณะครูอาจารย์ ต้องมีความเสียสละ คือสละทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญา เพื่อหล่อหลอมเติมเต็มให้แก่เยาวชนคือนักเรียนได้มีความรู้

การรักษาสุขภาพและสุขอนามัย

นักเรียนในวัดตากฟ้านั้น ร้อยละ ๙๐ เป็นสามเณร อยู่ในวัยกำลังเจริญเติบโตตั้งแต่อายุ๑๑ ปี ถึง ๑๘ ปี ดังนั้นการรักษาสุขภาพกาย และสุขภาพใจ ของนักเรียนตามวัยจึงเป็นเรื่องสำคัญของทางวัดตากฟ้า

เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๘ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จพระราชดำเนินทอดพระเนตรการศึกษาของวัดตากฟ้า ทรงตรัสถามเป็นเรื่องแรกๆ คือ สุขภาพของพระเณรเป็นอย่างไร ทรงห่วง เพราะเณรยังอยู่ในวัยที่เริ่มเจริญเติบโต ต้องการอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ ต้องการการบริหารร่างกาย และต้องการความอบอุ่นเป็นสุขใจ

จากพระเมตตาดังกล่าวนี้ ทางวัดตากฟ้าได้เอาใจใส่ในด้านสุขอนามัยของพระภิกษุสามเณรเป็นอย่างดีโดยพระราชปัญญาเวทีได้ริเริ่มโครงการต่างๆ ที่สำคัญดังนี้

๑. การออกกำลังกายตามวิถีพุทธคือการทำกายบริหารโดยธรรมชาติต่างๆ ในงานประจำ ได้แก่ การกวาดถูเสนาสนะที่ อยู่อาศัย การกวาดลานวัด การตักน้ำรดต้นไม้ การเดินจงกรม เป็นต้น

๒. การออกกำลังกายด้วยวิทยาศาสตร์การกีฬาคือการได้รับบริจาคเครื่องมือออกกำลังกายที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย มาให้พระภิกษุสามเณรได้ออกกำลังกายในลักษณะของ Fitness

๓. การจัดทำอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ เนื่องจากทางวัดมีพระภิกษุสามเณรจำนวนมาก จึงทำให้ทางวัดต้องจัดให้มีโรงครัวเพื่อจัดทำอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนการ ทั้ง ๕ หมู่ และมีความสะอาดถูกสุขลักษณะ

๔. การจัดให้มีการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในอาคารคิลานุปัฏฐาก วัดตากฟ้ามีพระภิกษุสามเณรอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากจึงได้จัดสร้างอาคารคิลานุปัฏฐาก เพื่อไว้รองรับการเจ็บป่วยเบื้องต้น หรือเป็นที่พักผู้ป่วยที่สงสัยว่าจะเป็นโรคที่สามารถติดต่อกันได้ เช่น โรคหัด โรคอีสุกอีใส หรือตาแดง เป็นต้น

เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า

เจ้าอาวาสรูปที่ ๑ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๘ – ๒๕๓๕ พระครูนภเขตคณารักษ์ (สุรินทร์ จนฺทโชโต) น.ธ.โท และเป็นเจ้าคณะอำเภอตากฟ้า รูปที่ ๑ มรณภาพ ๒๔ มกราคม ๒๕๓๕

พ.ศ. ๒๕๓๕	พระครูนิมิตกิตติวรรณ (เกรียงไกร กิตฺติวณฺโณ) น.ธ.เอก รักษาการเจ้าอาวาสวัดตากฟ้า
พ.ศ. ๒๕๓๕	พระนิมิตร จนฺทรสี น.ธ. เอก รักษาการเจ้าอาวาสวัดตากฟ้า

เจ้าอาวาสรูปที่ ๒ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๖ ถึงปัจจุบัน พระราชปัญญาเวที (ริด ริตเวที ป.ธ ๙, กศ.ม.) รองเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชปัญญาเวที เป็นเจ้าอาวาสวัดตากฟ้า พระอารามหลวง

ประวัติเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน

พระราชปัญญาเวที ฉายา ริตเวที วิทยฐานะ เปรียญธรรม ๙ ประโยค กศ.ม. เจ้าอาวาสวัดตากฟ้าและรองเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ เกิดเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๐๗ ณ อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก โยมบิดาชื่อ นายสำราญ ทับเอี่ยม โยมมารดาชื่อ นางเกิด ทับเอี่ยม บรรพชาเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๑ ณ พัทธสีมาวัดสันป่าลาน ตำบลตากออก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก โดยมีพระครูวิศาลกิจจานุวัฒน์ เจ้าคณะตำบลตากออกเป็น พระอุปัชฌาย์ อุปสมบทเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๗ ณ พัทธสีมาวัดตากฟ้า ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีพระครูนภเขตคณารักษ์ เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า เจ้าคณะอำเภอตากฟ้าเป็นพระอุปัชฌาย์ ชีวิตเมื่อวัยเด็ก ได้เรียนหนังสือจบชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ จากโรงเรียนสว่างวิทยา อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก เกิดความสนใจในทางพระพุทธศาสนามาตั้งแต่เด็ก ขณะอยู่ที่บ้าน เวลาประมาณ ๖ โมงเย็น ก็จะมาสวดมนต์

ทำวัตรปฏิบัติธรรมอยู่ที่วัดสว่างอารมณ์ ซึ่งเป็นวัดที่อยู่ใกล้บ้านเป็นประจำ เริ่มปฏิบัติอย่างนี้มาตั้งแต่อยู่โรงเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ หลังจบการศึกษาได้ ๑ ปี จึงขอโยมบิดามารดาบรรพชาเป็นสามเณร ในขณะอายุ ๑๒ ปี ณ วัดสันป่าลาน อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก เมื่อบวชเป็นสามเณรในระยะแรก ได้มุ่งเน้นไปปฏิบัติกรรมฐานตามวัดต่างๆ เป็นเวลาถึง ๔ ปี จนถึงอายุ ๑๖ ปี จึงหันมาศึกษาพระปริยัติธรรมตามลำดับ

ประวัติการพัฒนาการศึกษาของวัดตากฟ้า

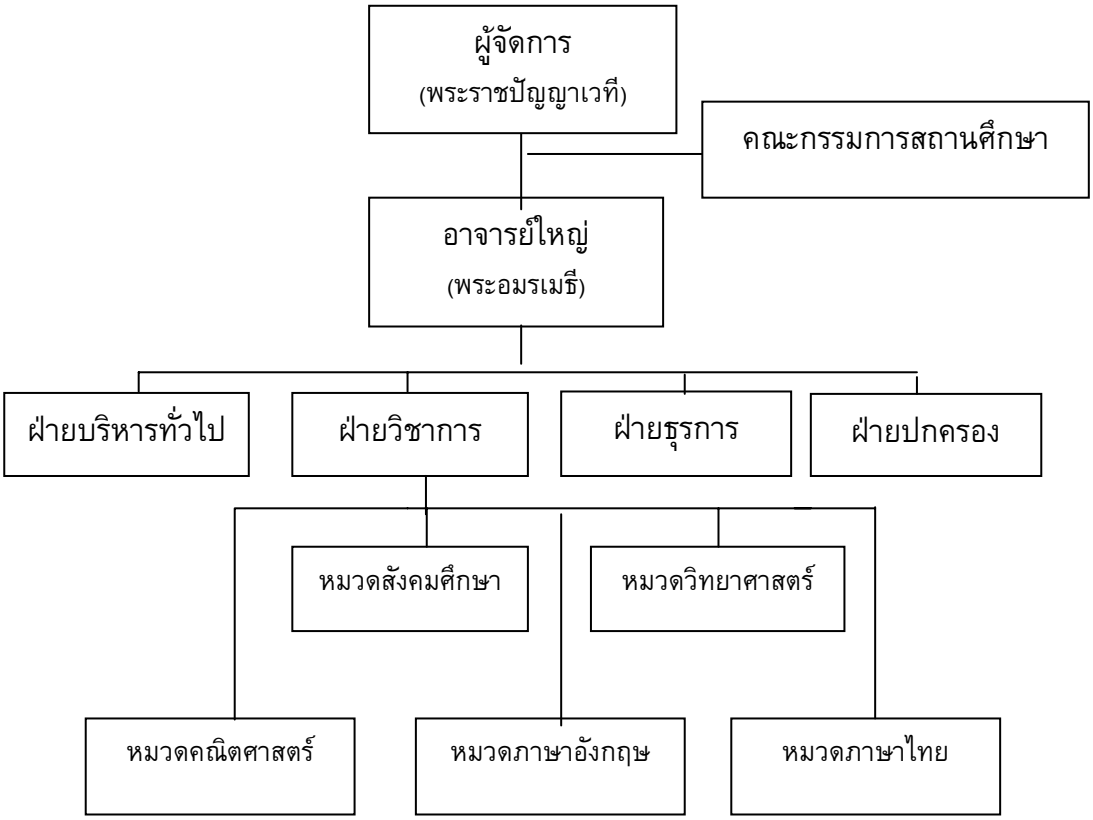
วัดตากฟ้าได้จัดให้มีการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๐ จนถึง ปัจจุบันโดยกฎระเบียบของวัดตั้งไว้ว่า พระภิกษุสามเณรผู้อยู่จำพรรษาจะต้องศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ทุกรูป ตามกำหนดการเรียนการสอน สำหรับการเปิดเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมนั้น คือ วันแรม ๙ ค่ำ เดือน ๘ เวลาปิดภาคเรียน คือ ก่อนวันออกพรรษา ๗ วัน ก่อนจะจบภาคเรียนจะต้องทำการทดสอบความรู้ในห้องเรียนทุกชั้น ทุกวิชา

ในส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ทางวัดตากฟ้าได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๖ ในสมัยของพระครูนภเขตคณารักษ์ โดยนิมนต์พระมหากาญจน์ กาญฺจนรังสี (โควารกูร) ป.ธ. ๘ มาเป็นอาจารย์ใหญ่รูปแรกและทำการเปิดสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี มีพระภิกษุสามเณรเล่าเรียนศึกษาพอสมควร โดยในปีการศึกษาแรกนั้น พระภิกษุสามเณรสามารถสอบประโยค ป.ธ. ๓ ได้ยกชั้นเป็นจำนวนถึง ๑๑ รูป และได้ดำเนินการสอนเรื่อยมา โดยมีผู้รับหน้าที่เป็นอาจารย์ใหญ่ต่อมาอีก ๒ รูป คือ พระมหาสมชาย อิทฺธิโชโต (เกิดแก้ว) เป็นอาจารย์ใหญ่รูปที่ ๒ และพระมหาทนงศักดิ์ พรหมฺรังสี (พรหมรังษี) เป็นอาจารย์ใหญ่รูปที่ ๓ ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๓๔ หลวงพ่อพระครูนภเขตคณารักษ์อาพาธ จึงทำให้หยุดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีไปช่วงระยะหนึ่ง

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๔ พระราชปัญญาเวที ได้เปิดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยมีพระมหาสุนทร สุนทรเมธี ป.ธ. ๗, พธ.บ. กศ.ม. ปัจจุบันได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ เป็นพระอมรเมธี เป็นอาจารย์ใหญ่สำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้า ปีแรกมี พระภิกษุสามเณรเข้าเรียน ๑๒ รูป สอบได้ประโยค ๑ - ๒ จำนวน ๑ รูป

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ สำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้าได้เปิดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขึ้นมาอีกหนึ่งแผนก โดยใช้ชื่อว่าโรงเรียนศรีนภเขตวิทยา ทำให้มีพระภิกษุสามเณร ผู้เล่าเรียนศึกษาพระปริยัติธรรมทั้ง ๓ แผนก เพิ่มขึ้นเป็นลำดับตลอดมา ในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ วัดตากฟ้า ได้รับแต่งตั้งเป็น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ประจำจังหวัดนครสวรรค์ แห่งที่ ๑

แผนภาพ ๒.๓ แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้า



การบริหารจัดการศึกษาตามระบบการศึกษา

๒.๑.๑ โครงสร้างการบริหารงานสำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้าจัดการศึกษา โดยมีโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาโรงเรียน

พระราชปัญญาเวที ได้วางแผนการพัฒนาสำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้า โดยยึดหลักการ จุดหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แนวดำเนินการและยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ดังนี้

หลักการจัดการศึกษา

๑. เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเอง

๒. เป็นการศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมขั้นพื้นฐาน เพื่อประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและศึกษาต่อ

๓. เป็นการศึกษาที่มุ่งให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมปัจจุบันได้ตามสมควรแก่สมณวิสัย

จุดหมายการจัดการศึกษา

เป็นการศึกษาที่มุ่งให้พระภิกษุสามเณรพัฒนาตน ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เป็นศาสนทายาทที่ดีและนำความรู้จากการศึกษาไปพัฒนาสังคมตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ยึดมั่นในไตรสิกขา	การศึกษาคือรากฐาน
พัฒนาหน้าที่และการงาน	สืบสานพุทธธรรมให้ยั่งยืน

พันธกิจของโรงเรียน

๑. ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยจัดแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒. ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

๓. พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวการปฏิรูปการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพครู

๔. จัดระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและการมีส่วนร่วมจากชุมชนเพื่อนำไปสู่มาตรฐานการศึกษา

แนวดำเนินการ

๑. จัดให้พระภิกษุสามเณรได้เลือกเรียนอย่างกว้างขวางเพื่อสำรวจความถนัดและความสนใจ

๒. จัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้พระภิกษุสามเณรได้รู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง

๓. ส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมและวิชาสามัญและประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย

๔. จัดให้มีการศึกษาติดตามและแก้ไขปัญหาของพระภิกษุสามเณรอย่างต่อเนื่อง

๕. จัดการเรียนการสอนเน้นวิชาพระปริยัติธรรมให้สามารถนำไปปฏิบัติได้

๖. การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ ให้สอดแทรกการเสริมสร้างค่านิยม ศีลธรรมเพื่อเป็นศาสนทายาทที่ดี

๗. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล และกระบวนการกลุ่ม

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน

๑. ด้านการบริหารและการจัดการ

๑.๑ มีการส่งเสริมให้กลุ่มบุคคลหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหา ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

๑.๒ มีการแจ้งผลการดำเนินงานด้านการศึกษาแก่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

๑.๓ มีการจัดระบบบริหารงานและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานในฝ่ายอย่างชัดเจนและไม่ซับซ้อน

๑.๔ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้งานเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์

๒.๑ เร่งรัดพัฒนาปรับปรุงบำรุงรักษาอาคารสถานที่

๒.๒ เร่งรัดพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคและระบบการสื่อสารภายในโรงเรียนให้เพียงพอ เหมาะสมและมีคุณภาพ

๒.๓ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นอุทยานการศึกษา มีความราบรื่น สวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ ส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้

๒.๔ ส่งเสริมให้นักเรียนมีวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์การเรียนที่ทันสมัยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างพอเพียงและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการศึกษาสู่ความเป็นสากล

๒.๕ พัฒนาห้องสมุดให้ได้มาตรฐานเป็นศูนย์กลางแห่งการศึกษาค้นคว้า

๒.๖ เร่งรัด รณรงค์ จัดสร้างอาคารพิพิธภัณฑ์ ห้องศิลปวัฒนธรรมและห้องเกียรติยศของโรงเรียน

๓. ด้านหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน

๓.๑ โรงเรียนมุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๓.๒ สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ได้แก่ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด การศึกษาทางไกลระบบดาวเทียม

๓.๓ ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้รับการอบรมเทคนิควิธีการสอน การผลิตสื่ออุปกรณ์ต่างๆ

๓.๔ ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานเพื่อรับรู้วิทยาการใหม่ๆ และนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

๓.๕ พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นโดยชุมชนมีบทบาทและสนับสนุนเรื่องเนื้อหา สื่ออุปกรณ์การจัดกิจกรรมภูมิปัญญาและวิทยากร

๔. ด้านบุคลากร

๔.๑ ส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากรทั้งในด้านการดำรงชีวิตด้านครอบครัว ด้านเพิ่มพูนความรู้ การทำวิจัยเพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาการเรียนการสอน

๔.๒ ชักนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดหลักสูตรท้องถิ่น

๔.๓ จัดหาอัตรากำลังครูอาจารย์ให้มีเพียงพอกับจำนวนนักเรียน จัดแบ่งหน้าที่ได้ตรงตามความสามารถและได้รับขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์

ในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของสำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้ามุ่งปลูกฝังให้สามเณรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

๑. มีความรู้และทักษะในวิชาพระปริยัติธรรมและวิชาสามัญ

๒. มีนิสัยใฝ่หาความรู้ มีสมณสัญญา เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบสงฆ์

๓. มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ

๔. รู้จักบำรุงรักษาศาสนสมบัติ อนุรักษ์และส่งเสริมสร้างสภาพแวดล้อม

๕. มีความภาคภูมิใจในความเป็นสมณะ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และเลื่อมใสระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๖. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงแนวทางปฏิบัติให้เกิดความเจริญแก่ชุมชนและ สังคมสืบไป

การพัฒนาบุคลากร

สำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้า ได้เล็งเห็นว่าทรัพยากรทางการศึกษามีคุณค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา “ผู้สอน” หรือ “ผู้เรียน” โดยพระราชปัญญาเวที มีแนวความคิดว่า การที่จะอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาตัวผู้สอนให้เป็นผู้พัฒนาตนเองและส่งผลโดยตรงไปยังการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น พระราชปัญญาเวที ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายสำนักศาสนศึกษา ดังนี้

๑. การนิเทศงาน เป็นการชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขการปฏิบัติงานโดยเน้นย้ำทั้งในส่วนที่เป็นผลของงาน (goal) และวิธีในการปฏิบัติงาน (way) โดยจะดำเนินการจัดประชุมครูและนักเรียน การเดินตรวจชั้นเรียน การสังเกตการสอนของครู รวมทั้งการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูรายบุคคล

๒. การอบรม พระราชปัญญาเวทีเห็นความสำคัญของการอบรมเป็นอย่างมาก เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้เน้นย้ำความสำคัญของการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงให้ความสำคัญในการส่งผู้สอนไป

อบรมตามสถานที่ที่ทั้งภาคราชการและภาคเอกชนจัด โดยจัดส่งผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยมีข้อกำหนดว่า หากผู้สอนท่านใดเข้ารับการอบรมในเรื่องใดจะต้องกลับมาพัฒนาผู้สอนในสาขาที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจได้รับทราบถึงความรู้ที่ผู้สอนท่านนั้นได้ไปอบรมมา

๓. การศึกษาต่อ มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาเพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของบุคคลโดยตรงเพื่อการพัฒนาการทำงานและส่วนหนึ่งย่อมส่งผลประโยชน์หรือผลกระทบทางบวกให้แก่สำนักศาสนศึกษาโดยตรง พระราชปัญญาเวทีจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาต่อเป็นอย่างมากซึ่งในแต่ละปีการศึกษาท่านได้ส่งผู้สอนไปศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีที่ศูนย์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปัจจุบันประมาณกว่า ๔๐ รูป โดยทางวัดได้จัดบริการพาหนะรับส่ง เพราะท่านเห็นว่า การพัฒนาศึกษา คือ การพัฒนาชาติ และท่านได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า “ในส่วนของอาตมาแล้ว จะศึกษาอะไรก็ได้ทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อพัฒนาชาติ เมื่อชาติพัฒนา คนก็มีความเจริญ ฉะนั้น จะไม่ให้พระเณรอยู่เฉยๆ คือให้ศึกษาทั้งทางธรรม ทางโลกรวมกันไป เพื่อความเจริญของพระพุทธศาสนาด้วย เพื่อความเจริญของตัวของเขาด้วย แม้เมื่อลาสิกขาไปก็จะเป็นผลผลิตที่ดีของสังคม เมื่อไม่ลาสิกขาก็จะเป็นทรัพยากรที่ดีขององค์กรพระพุทธศาสนา” (วารสารกัลยาณมิตร,๒๕๔๖)

ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส

การจัดการศึกษาของวัดตากฟ้า ถือได้ว่าประสบผลสำเร็จที่โดดเด่นในการจัดการศึกษา โดยการดำเนินงานของพระภิกษุในวัดตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องภายใต้ความเป็นผู้นำของเจ้าอาวาสที่มีความรู้จริง มีประสบการณ์และวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและกว้างไกล นอกจากนี้พระราชปัญญาเวทียังได้ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจโดยได้มอบหมายบริหารจัดการสำนักศาสนศึกษาให้กับพระอมรเมธี ซึ่งเป็นอาจารย์ใหญ่สำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้าโดยภายใต้การบริหารงานกำกับ ติดตามของพระราชปัญญาเวที ซึ่งพระอมรเมธี ได้กล่าวไว้ในวารสารกัลยาณมิตรฉบับพระสังฆาธิการ (๒๕๔๖) ว่า ”สำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้า ที่ประสบความก้าวหน้าในด้านการจัดการเรียนการศึกษาในแผนกบาลีนั้น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สำเร็จนั้นก็คือ พระราชปัญญาเวทีเจ้าสำนักศาสนาศึกษาวัดตากฟ้า ซึ่งท่านได้ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจ เอาใจใส่ในการศึกษาอย่างจริงจังสมกับท่านพระราชปัญญาเวทีพูดเสมอว่า **“ชีวิตคนจะดีและพัฒนาขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยการศึกษา”**บทบาทของพระราชปัญญาเวทีที่ได้ปฏิบัติสืบมาถือได้ว่าเป็น “บทบาทแห่งผู้นำ” โดยแท้ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของ George M. Beal (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๗) ดังนี้

๑.เป็นนักวิจัย (Researcher) คือ เป็นนักวิจัยที่สามารถดำเนินการวิจัยที่มุ่งปัญหาหรือ ความสำคัญของเรื่องที่จะวิจัย ในบทบาทนี้พระราชปัญญาเวที จะใช้การลงไปศึกษา

ข้อมูลโดยการลงไปพูดคุย เป็นการเรียนรู้และรับทราบปัญหาที่แท้จริง เป็นการสร้างความเข้าใจและความผูกพันกับผู้สอนและผู้เรียนก่อนที่จะเริ่มกิจกรรมพัฒนา

๒.เป็นนักการศึกษา (Educationer) พระราชปัญญาเวทีจะมีลักษณะคล้ายกับผู้เผยแผ่ด้านวิชาการ คือ เป็นบทบาทของผู้เผยแผ่ความรู้ โดยพระราชปัญญาเวทีได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคราชการและภาคเอกชนในด้านความรู้ความสามารถ รวมทั้งประสบการณ์ทั้งด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา ทำให้ท่านได้รับเชิญไปบรรยายความรู้และบรรยายธรรมอยู่เสมอ

๓.เป็นที่ปรึกษา (Consultant) เป็นบทบาทในฐานะผู้สนับสนุน คือ สนับสนุนให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารการศึกษา คือ พระอมรเมธี อาจารย์ใหญ่บริหารจัดการศึกษาสำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้า ส่วนตัวท่านจะเป็นผู้คอยสนับสนุนและเป็นผู้มองเห็นถึงปัญหาและพร้อมที่จะให้คำแนะนำ หากมีข้อขัดข้องในการดำเนินงานและรู้ว่าจะทำอย่างไรที่จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๔.เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) คือ เป็นผู้ช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น โดยแสดงบทบาทเป็นผู้ที่ให้ผู้มีส่วนร่วมได้ตัดสินใจในการดำเนินการ ไม่ใช้วิธีการเผด็จการเพื่อแก้ปัญหาโดยท่านจะพยายามระดมความคิดเห็นและให้กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจเลือกในการปฏิบัติ

๕.เป็นผู้รวมกลุ่ม (Organizer) เป็นผู้ที่มีบทบาทสูงในการดำเนินงานและพัฒนางาน และสิ่งสำคัญในในการรวมกลุ่ม คือ การมีภาวะผู้นำ ท่านจะมีความคล่องตัวในการทำงานในขณะเดียวกันก็เคร่งครัดในการปฏิบัติ และท่านจะพยายามสร้างศรัทธาให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๖.เป็นผู้บริหาร (Administrator) เป็นบทบาทในฐานะผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการปฏิบัติงาน นับตั้งแต่เป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผน การดำเนินงานตลอดจนการติดตามประเมินผลและการปรับปรุงงาน ซึ่งท่านสามารถบริหารงานที่คณะสงฆ์มอบหมายหรือในบทบาทรองเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ ท่านได้ใช้บทบาทของตนร่วมวางแผนและผลักดันให้คณะสงฆ์ในจังหวัด มาเข้าร่วมโครงการจนประสบความสำเร็จในโครงการหลายโครงการ นอกจากนั้นยังร่วมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ จัดทำโครงการพัฒนาต่าง ๆ มากมาย

การควบคุม กำกับ ดูแล

วัดตากฟ้าภายใต้การดูแลของพระราชปัญญาเวที ได้มีกฎระเบียบในการปกครองให้เจ้าคณะกุฏิแต่ละคณะเป็นผู้รับผิดชอบดูแล ให้มีการลงฟังพระปาฏิโมกข์ทุกกึ่งเดือน และมีการทำวัตรเช้าเย็นเป็นประจำทุกวัน สำหรับการนัดหมายทำกิจกรรมหรือเข้าเรียนจะใช้สัญญาณระฆัง และพระภิกษุสามเณรภายในวัดตากฟ้าจะต้องเล่าเรียนพระปริยัติธรรมด้วยความขยันหมั่นเพียร นอกจากนี้ยังได้จัดแบ่งหน้าที่การงานทั้งด้านการบริหารการปกครองและด้านการศึกษา แก่พระภิกษุภายในวัดที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

แต่ละแผนก และยังจัดให้พระภิกษุสามเณรช่วยกันรักษาและดูแลถาวรวัตถุต่างๆ ตลอดจนให้มีการทำความสะอาดเสนาสนะและบริเวณวัดให้เรียบร้อยเป็นประจำ โดยทำร่วมกันในวันพัฒนาวัดก่อนวันธัมมัสสวนะ ๑ วัน (วันโกน)

กลยุทธ์ในการบริหารการปกครอง

พระราชปัญญาเวที มีกลยุทธ์ในการบริหารการปกครองผู้อยู่ในปกครอง ดังนี้

๑. ใช้หลักจิตวิทยาในการปกครอง ท่านจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการอารมณ์ ความรู้สึกของเด็ก โดยท่านมองว่าปัจจุบันแหล่งความรู้ กลวิธีการสอน ตลอดจนการปกครองชั้นเรียนเปลี่ยนไปจากเดิมมาก นอกจากครูจะเป็นผู้ให้ความรู้แล้ว ครูก็ยังเป็นผู้นำทางการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ (Facilitator) เป็นผู้นำทางพฤติกรรม และรู้จักวิธีแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นระบบด้วย ท่านจึงใช้หลักจิตวิทยาซึ่งเป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการกระทำ เพื่อท่านจะได้เข้าใจว่าเด็กคิดอะไร รู้สึกอย่างไรและต้องการอะไร ท่านมองว่าเด็กมีความรู้สึกนึกคิดและความต้องการเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ ท่านกล่าวว่าพฤติกรรมของคนเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและนิสัยต่าง ๆ และนอกจากการเรียนรู้แล้วคนยังแสดงพฤติกรรมเพราะแรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญซึ่งกล่าวได้ว่าการบริหารการปกครองของท่านจะใช้หลักจิตวิทยา “รู้เขา รู้เรา” เพราะหากเรียนรู้และเข้าใจพัฒนาการของผู้เรียนจะทำให้เราสามารถเข้าใจพฤติกรรมพื้นฐานของเด็กแต่ละวัยและจะทำให้สามารถเข้าใจถึงพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของผู้เรียนได้

การเรียนรู้ ⟷ แรงจูงใจ ⟷ พฤติกรรม

๒. ใช้หลักความมีวินัยเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เพราะท่านเล็งเห็นว่าวินัยจะเป็นเครื่องมือที่จะทำให้คนดำเนินชีวิตและทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในแนวทางตามหลัก “ไตรสิกขา” โดยวินัยจะเป็นตัวสัมพันธ์กับ

๑. พฤติกรรม หรือหมายถึงความสัมพันธ์กับโลกภายนอก

๒. จิตใจ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้เราสัมพันธ์อย่างไร และ

๓. ปัญญา หรือความรู้ ความเข้าใจ

ท่านจึงได้นำหลักแห่งความมีวินัยมาปกครองพระภิกษุสามเณรภายในวัด โดยจะกำหนดระเบียบปฏิบัติและใช้หลักเหตุผล ให้ผู้ที่อยู่ในความปกครองดูแลมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงหรือกฎเกณฑ์และช่วยกันดูแลปฏิบัติตามข้อตกลงเหล่านั้น ซึ่งเป็นการฝึกให้ผู้ที่อยู่ในความปกครองดูแลทั้งพระสงฆ์และสามเณรรู้จักควบคุมตนเองเพื่อความสงบสุขของส่วนรวม ทั้งนี้ ท่านจะใช้

- หลักแห่งความเคยชิน โดยให้ผู้ที่อยู่ในความปกครองดูแล รู้ เห็นและปฏิบัติพฤติกรรมที่ดีเพื่อเป็นพื้นฐานและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นพฤติกรรมเคยชินที่ดี

- การใช้วัฒนธรรมทางสังคมเป็นแนวปฏิบัติผสมผสานกับหลักการทำให้เป็นพฤติกรรมเคยชิน เช่น การทำความเคารพ เป็นต้น

- การใช้องค์รวม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา คือ มีความเข้าใจในความสำคัญของสิ่งที่จะกระทำ มีความพอใจและยอมรับในสิ่งที่จะกระทำซึ่งในแนวคิดนี้ท่านได้นำมาเป็นหลักในการบูรณาการการศาสนาเข้าสู่การเรียนการสอนอีกด้วย

การประสานสัมพันธ์กับชุมชน

วัดตากฟ้าไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นการเฉพาะ แต่วัดตากฟ้า เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป การเป็นที่รู้จักอาจเกิดมาจากศรัทธาที่ทีมงานบริหารของวัดได้ร่วมมือร่วมใจในการจัดการ และสิ่งหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นการประชาสัมพันธ์วัดโดยทางตรง คือ คุณสมบัติและคุณลักษณะ ที่เกิดจากการบูรณาการจากการศึกษาทั้งสายสามัญและสายธรรมบาลี คือ ผู้เรียนมีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งผู้เรียนของวัดตากฟ้าไปอยู่ ณ สถานที่แห่งใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นภายในวัดหรือภายนอกวัด จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามสมณสารูป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อกลับไปพำนักอยู่วัดภูมิลำเนาเมื่อคราวปิดภาคเรียน ก็สามารถเป็นผู้ที่ถ่ายทอดจริยาวัตรและเผยแผ่ธรรมะให้แก่บุคคลในชุมชนนั้น ๆ ส่งผลให้ชื่อเสียงและความศรัทธาของวัดได้เพิ่มสูงขึ้นเป็นทวีคูณ จนปัจจุบันบุคคลวัยศึกษาซึ่งมาจากภูมิลำเนาในทุกภาคของประเทศสนใจจะสมัครเข้าศึกษา ณ สำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้าจนกระทั่งต้องใช้ระบบการคัดเลือกเป็นบางคน เพื่อเข้าศึกษาเนื่องจากจำนวนความต้องการในการศึกษาต่อในโรงเรียนเพิ่มสูงขึ้น

การสนับสนุนการศึกษาของหน่วยงาน/องค์การที่เข้าร่วมกิจกรรมของวัด

เนื่องจากสำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้าได้จัดการศึกษามาตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๑๐ ซึ่งผลสำเร็จของภารกิจการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและสังคมทั้งบริเวณ ภายนอกวัด ภายนอกอำเภอและภายนอกจังหวัด ทำให้ชื่อเสียงในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างแพร่หลาย ดังนั้น ประชาชนที่ศรัทธาในการบริหารการจัดการวัดและการบริหารจัดการศึกษาจึงให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานของวัดมาโดยตลอด ทรัพยากรทางการบริหาร ทั้งในด้านคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การสร้างอาคารสถานที่ ล้วนแล้วแต่ได้มาซึ่งเกิดจากความศรัทธาของพุทธศาสนิกชน และหน่วยงาน องค์กรเอกชนและบุคคลต่าง ๆ มากมาย อาทิ

- จากมูลนิธิหลวงพ่อวัดปากน้ำบริจาคทรัพย์ในการสร้างอาคารโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน ๒๐,๘๐๐,๐๐๐ บาท สร้างอาคาร ๘๐ ปี สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ เพื่อเป็นอาคารที่พักอาศัยของพระภิกษุ-สามเณร เป็นจำนวนเงิน ๑๘,๑๙๐,๐๐๐ บาท

- จากหน่วยงานราชการ ทั้งภาครัฐ และเอกชน พร้อมทั้งประชาชนทั่วไป นอกจากนี้ วัดตากฟ้ายังได้จัดตั้งมูลนิธิวัดตากฟ้าขึ้นเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๓๙ โดยได้จิต

ศรัทธาจากประชาชนในการสนับสนุนการดำเนินงานของวัด ซึ่งมูลนิธิวัดตากฟ้าจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- สนับสนุน ส่งเสริม เผยแผ่และเชิดชูกิจการของพระพุทธศาสนาสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษาของพระภิกษุสามเณร

- สมทบทุนบูรณะปฏิสังขรณ์และก่อสร้างถาวรวัตถุของวัดตากฟ้า

- สงเคราะห์พระภิกษุสามเณรวัดตากฟ้าที่อาพาธ โดยให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาและพยาบาล

- ร่วมมือกับวัดตากฟ้าและคณะพ่อค้า ข้าราชการ ชาวอำเภอตากฟ้า เพื่องานการกุศล และสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ เช่น สงเคราะห์การศึกษา ช่วยเหลือคนชรา เป็นต้น

ซึ่งมูลนิธิวัดตากฟ้าได้ใช้จ่ายเงินเพื่อการกุศลและมอบเป็นทุนการศึกษา ให้แก่โรงเรียนและการกุศลมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๙ จนถึงปัจจุบัน จากการที่วัดได้รับการสนับสนุนจากบุคคลมากมาย ไม่ว่าเป็นหน่วยงานภาคราชการ ทั้งในด้านงบประมาณ เครื่องคอมพิวเตอร์ และอื่น ๆ ทำให้วัดตากฟ้าในปัจจุบัน สามารถปฏิบัติภารกิจในการตามบทบาทหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาและการเผยแผ่ศาสนธรรม

การบูรณาการหลักธรรมของศาสนากับการศึกษาการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการ

เนื่องจากสำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้าได้จัดการเรียนการสอนทั้ง ๓ หลักสูตร คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม – บาลีและแผนกสามัญศึกษา โดยที่ผู้เรียนที่เป็นสามเณรจะศึกษาทั้งธรรม – บาลีและสามัญศึกษา ภายในกิจประจำวัน ดังนี้

กิจประจำวันของผู้เรียนสำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้า

เวลาประมาณ	๐๕.๐๐ – ๐๕.๓๐ น.	ทำวัตรเช้า และทำกิจวัตร
เวลาประมาณ	๐๕.๓๐ – ๐๖.๐๐ น.	ทบทวนไวยากรณ์
เวลาประมาณ	๐๖.๐๐ – ๐๗.๓๐ น.	ออกบิณฑบาตร
เวลาประมาณ	๐๘.๑๕ น.	ฉันภัตตาหารเช้า
เวลาประมาณ	๐๘.๓๐ น.	เข้าห้องเรียน
เวลาประมาณ	๐๘.๓๐ – ๑๑.๐๐ น.	ศึกษาบาลี
เวลาประมาณ	๑๑.๐๐ – ๑๒.๑๐ น.	ฉันภัตตาหารกลางวัน
เวลาประมาณ	๑๒.๑๐ – ๑๗.๕๐ น.	ศึกษาสายสามัญ
เวลาประมาณ	๑๗.๕๐ – ๑๙.๐๐ น.	พัก และทำวัตรเย็น
เวลาประมาณ	๑๙.๐๐ – ๒๑.๓๐ น.	ศึกษาบาลี
เวลาประมาณ	๒๑.๓๐ – ๒๒.๓๐ น.	ตารางทบทวนบทเรียนทั้งสายสามัญและสายบาลี

จะเห็นว่าในกิจประจำวันของผู้เรียนนั้นการบูรณาการการศาสนาสู่การศึกษาจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนเป็นการสอนทั้งหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม บาลีและสายสามัญศึกษาอยู่ภายในกิจประจำวันทุกวัน ซึ่งลักษณะการสอนของสายแผนกธรรมจะเป็นการสอนแบบบูรณาการการศาสนาโดยปฏิบัติจริง เน้นวิชาพระปริยัติธรรมให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ส่วนการสอนบาลีจะมีลักษณะการฝึกปฏิบัติการแปลมคธเป็นไทย การแปลไทยเป็นมคธ การสอบความจำและความเข้าใจบาลีไวยากรณ์ ฯลฯ สำหรับการสอนสายสามัญศึกษา ครูผู้สอนที่เป็นทั้งพระสงฆ์และฆราวาส จะใช้วิธี การสอนสอดแทรกหลักธรรมทางศาสนา การเสริมสร้างค่านิยม ศีลธรรมเพื่อเป็นศาสนทายาทที่ดี โดย พระราชปัญญาเวทีได้ย้ำเน้นว่าการเรียนการสอนจริยธรรมนั้นต้องเน้นที่การปฏิบัติยิ่งกว่าทฤษฎีหรือการเรียนรู้แต่เพียงหัวข้อธรรมะและจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการใช้สื่อการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ฝึกอย่างสม่ำเสมอ และที่สำคัญที่สุดก็คือ ต้องนำเนื้อหาที่สอนไปสัมพันธ์กับมวลประสบการณ์ในวิชาอื่นๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้โดยการบูรณาการการสอนด้วยวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและ สอดแทรกจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและ กระบวนการกลุ่มรวมทั้งวิธีการสอนทางพระพุทธศาสนา เช่น การสอนโดยวิธีการสืบค้น การสอนแบบร่วมมือ การสอนโดยการแก้ปัญหา การสอนโดยวิธีใช้โยนิโสมนสิการ การสอนแบบอริยสัจสี่ เป็นต้น

ตัวอย่างการสอนตามรูปแบบการสอนอริยสัจสี่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ณ สำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้า มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

๑.ขั้นกำหนดปัญหา (ขั้นทุกข์) โดยครูช่วยให้นักเรียนได้ศึกษาพิจารณาปัญหาด้วยตนเองและกำหนดขอบเขตของปัญหาด้วยตนเอง

๒.ขั้นตั้งสมมติฐาน (ขั้นสมุทัย) ครูช่วยให้นักเรียนพิจารณาและวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาและลำดับสาเหตุของปัญหาเป็นข้อๆ

๓.ขั้นการทดลองและเก็บข้อมูล (ขั้นนิโรธ) เป็นการกำหนดทางเลือกหลายๆ ทางเพื่อทดลองปฏิบัติ โดยใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ

๔.ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผล (ขั้นมรรค) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เปรียบเทียบผลดี ผลเสียและสรุปการกระทำเป็นแนวทางปฏิบัติ แล้วลงมือปฏิบัติตามแนวทางนั้นๆ

นอกจากนี้ยังมี สำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้ายังมีกลวิธีการสอนศีลธรรมอีกมากมายหลายวิธี ดังนี้

๑. สอนด้วยการปฏิบัติจริง เช่น ปฏิบัติพิธีกรรม ปฏิบัติมารยาทที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์

๒.เชิญวิทยากรมาบรรยาย

๓.จัดนิทรรศการธรรมะเพื่อชีวิต พุทธประวัติและอื่นๆ

๔.อภิปราย

๕.ทำสมาธิภาวนา

๖.เรียนนอกห้องเรียนเพื่อสังเกตธรรมะจากธรรมชาติ เช่นเรียนใต้ต้นไม้ในวัดในสวนพุทธศาสตร์ เป็นต้น

กิจกรรมการเผยแผ่ศาสนธรรม

สำหรับด้านการเผยแผ่นั้น ทางวัดได้จัดให้มีกิจกรรมในการส่งเสริมและเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยจัดให้มีพระธรรมเทศนาเป็นประจำทุกวันธัมมัสสวนะ ให้มีการรักษาอุโบสถศีล โดยจะให้การอบรมจริยธรรม ประวัติความเป็นมาของพระพุทธศาสนา หลักธรรมของพระพุทธศาสนา และจัดให้มีการอบรมทางด้านจิตใจคือ การปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ยังได้จัดให้มีกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาทุกวัน เช่น วันวิสาขาบูชา วันมาฆบูชา วันเข้าพรรษา เป็นต้น นอกจากนี้วัดตากฟ้ายังเป็นสำนักศาสนศึกษา เป็นอุทยานการศึกษา เป็นศูนย์อบรมจริยธรรมคุณธรรมแก่ข้าราชการ ประชาชนและเยาวชนทั้งในอำเภอและในจังหวัดนครสวรรค์

ในส่วนของเจ้าอาวาส พระราชปัญญาเวที ท่านได้รับนิมนต์จากองค์กรทั้งภาคราชการและภาคเอกชน อาทิ

- แสดงปาฐกถาธรรมเพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมและคุณธรรมแก่ข้าราชการ
- บรรยายธรรมในงานบวชเนกขัมมะปฏิบัติธรรม
- แสดงธรรมเทศนาธรรมะเพื่อชีวิต
- บรรยายการป้องกันและต่อต้านยาเสพติด
- อภิปรายการจัดการศึกษาของสงฆ์แบบบูรณาการ
- การพัฒนาคุณธรรมและป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ
- บรรยายธรรม “พุทธธรรมนำชีวิต”
- ถวายความรู้แก่พระสังฆาธิการ เรื่อง “การส่งเสริมการศึกษา”
- วิยากรบรรยาย “การสร้างความดีแก่สังคม” ฯลฯ

นวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอน

สื่อการสอนนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน มีความสำคัญในการใช้ช่วยเหลือให้ผู้เรียนสนใจในการเรียนและเข้าใจบทเรียนได้แจ่มแจ้งขึ้นพระราชปัญญาเวที ได้ให้ความสำคัญในเรื่องสื่อที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมากเพราะท่านเห็นว่าการสอนวิชาพระพุทธศาสนาเป็นการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดเพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาจริยธรรมและค่านิยมที่ดีให้แก่ผู้เรียน โดยท่านมีแนวคิดว่าสื่อการสอนหรืออุปกรณ์การสอนนั้นจะต้องทำให้ผู้เรียนรับรู้และเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว โดยสื่อที่ใช้ในสำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้า มีลักษณะดังนี้

๑. สื่อที่เป็นธรรมชาติ โดยท่านยึดหลักแห่งธรรมชาติในการสื่อให้ผู้เรียนเข้าใจถึงธรรมะ และมักใช้สถานที่ในบริเวณวัด เช่น บริเวณใต้ต้นไม้ ศาลาปฏิบัติธรรม ศาลาอเนกประสงค์ ฯลฯ

๒. สื่อที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยท่านได้ให้ความสำคัญกับสื่อเทคโนโลยี และปัจจุบันได้จัดให้มีห้องเรียนคอมพิวเตอร์เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

๓. สื่อที่เป็นเอกสาร สิ่งพิมพ์ ได้แก่

- หนังสืออ่านประกอบเกี่ยวกับการศึกษาต่าง ๆ หนังสือเกี่ยวกับธรรมะ หนังสือเรียนพระพุทธศาสนา หนังสืออ่านเพิ่มเติม และหนังสือส่งเสริมการอ่านที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา พระไตรปิฎกฉบับประชาชน พจนานุกรมพุทธศาสตร์ หนังสือรวบรวมพุทธศาสนสุภาษิตและหนังสือ คู่มือหลักสูตรพระพุทธศาสนา
- แบบฝึกหัด แบบทดสอบและแบบประเมินผลจริยศึกษาต่างๆ
- แผนที่ที่ใช้สอนพุทธประวัติ แสดงชาติภูมิ ตำบลและสถานที่เกี่ยวข้องในประเทศอินเดีย และเนปาล
- รูปภาพ เช่น ภาพพุทธประวัติ ปูชนียสถาน ปูชนียวัตถุ การจัดกิจกรรม การบำเพ็ญประโยชน์ ภาพข่าวและเหตุการณ์
- แผนภาพแสดงญาติวงศ์ของพระพุทธเจ้า
- เทป วิทยุ เพื่อฟังการสวดมนต์และฟังเทศน์
- ชุดการสอน ฯลฯ

๔. สื่อที่เป็นครู ท่านย้ำเน้นว่าผู้สอนจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีซึ่งเป็นผู้ที่มีความประพฤติน่าเลื่อมใสน่ายึดถือเป็นแบบอย่างซึ่งจะส่งผลให้ดึงดูดใจผู้ฟังให้เลื่อมใสและปฏิบัติตาม และในบางกรณีจะเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนา เช่น พระนักเทศน์ อนุศาสนาจารย์หรือพระสงฆ์ที่มีความรู้ ความสามารถมาบรรยายหรือแสดงธรรมพิเศษเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักธรรมมากยิ่งขึ้น

๕.สื่อการเรียนทั่วไป ได้แก่ การทัศนศึกษา การเชิญวิทยากรและสื่อสารมวลชนต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานและวิธีการแก้ปัญหาของเจ้าอาวาส

การดำเนินงานจัดการศึกษาของวัดที่ผ่านมา ประสบปัญหาบางประการ แต่วัดก็สามารถแก้ไขจุดอ่อนให้ปรับมาเป็นจุดแข็งได้ เช่น

๑. เนื่องจากมีสามเณรเข้ามาศึกษา ณ สำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้าเป็นจำนวนมาก จึงส่งผลกระทบถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวเนื่อง เช่น ค่าอาหาร ค่าอุปกรณ์การเรียน และอื่นๆ ทำให้ค่าใช้จ่ายในการนี้สูงถึงประมาณ เดือนละนับแสนบาทแต่ทางวัดได้มีระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพจึงทำให้ปัญหาดังกล่าวได้รับการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งปัจจุบันเนื่องจาก

คุณลักษณะของผู้เรียนที่ศึกษาและที่จบการศึกษาออกไปเป็นจุดหนึ่งที่สร้างจุดแข็งให้แก่วัด ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวได้เป็นพลังที่จะสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่เหล่าพุทธศาสนิกชนในการมีจิตศรัทธาในการทะนุบำรุงวัด เช่น ในการบริจาคปัจจัยต่างๆ ได้แก่ งบประมาณ อาหาร อุปกรณ์การเรียน และอื่นๆ ซึ่งสามารถขจัดปัญหาเหล่านี้ให้เบาบางลง

๒. ปัญหาอีกประการที่สำคัญคือ คุณลักษณะแรกเข้าของผู้เรียน เนื่องจากปัจจุบันมีสามเณร เข้าเรียนประมาณ ๔๐๐ กว่ารูป และมีสามเณรถึง ๑๖๐ กว่ารูปที่มาจากสภาพครอบครัวที่แตกแยก หรือคิดเป็นร้อยละถึง ๕๗.๐๕ ซึ่งสำนักศาสนศึกษาจำเป็นต้องใช้กลวิธีในการปรับพฤติกรรมพื้นฐานทางด้านจิตใจในระยะเริ่มแรก โดยใช้วิธีการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว หรือ “แบบพ่อรักลูก” และ “พี่รักน้อง” และเป็นวิธีที่วัดตากฟ้าใช้เป็นเทคนิคในการปกครองชั้นเรียนอีกทางหนึ่งด้วย

๓. แม้ว่าวัดตากฟ้าจะมีสื่อการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง แต่สื่อที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอและยังต้องได้รับการพัฒนาด้านคุณภาพ ดังนั้น พระราชปัญญาเวที ได้ใช้นโยบายการประสานการใช้สื่อการสอนจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งขอความอนุเคราะห์และสนับสนุนจากบุคลากรผู้สอนที่เป็นฆราวาสที่มาช่วยสอนในสำนักทำให้ปัญหาดังกล่าวเบาบางลง

ความต้องการการสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิชาการของวัด

พระราชปัญญาเวที มีแนวคิดในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากที่ได้ดำเนินการบริหารจัดการอยู่ในปัจจุบัน อยู่ ๒ โครงการ คือ

๑. โครงการพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสู่ห้องเรียน เนื่องจากพุทธศาสนิกชนปัจจุบันมีอยู่ทุกประเทศทั่วโลก จึงจำเป็นที่ผู้เรียนจะต้องแสวงหาความรู้อื่นๆ ที่เป็นคุณ หรือเรียกว่าเทคโนโลยีสะอาด เพิ่มเพิ่มพูนความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่ ซึ่งอาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงการพระพุทธศาสนาเพิ่มมากขึ้น

๒. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการสู่การศึกษาระดับอุดมศึกษา เนื่องจาก ความต้องการการได้รับการศึกษาที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะเป็นการต่อยอดการศึกษาธรรมศึกษาให้แก่ผู้เรียนและผู้ที่สนใจในการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์และพื้นที่ใกล้เคียง ในระยะเริ่มต้นอาจเป็นการจัดการศึกษาระดับอนุปริญญาและต่อไปอาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นจนถึงระดับปริญญา

สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ เจ้าอาวาสวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรรมการมหาเถรสมาคม และเจ้าคณะใหญ่หนเหนือ ได้เป็นประธานในพิธีเปิดการประชุมสัมมนาและศึกษาดูงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรมดีเด่น ณ วัดตากฟ้าโดยนางบุญศรี พานะจิตต์ รองผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ถวายสักการะและกล่าวถวายรายงานว่า ด้วยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในคราวเสด็จฯ ทอดพระเนตรการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาวัดตากฟ้า พระอารามหลวง อ.ตากฟ้า จ.

นครสวรรค์ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ ทรงสนพระทัยเรื่องการศึกษาของพระภิกษุ สามเณร โดยทรงสอบถามถึงการศึกษาภาษาบาลี ตลอดถึงทรงเล่าถึงข้อเสียของการไม่รู้และข้อดีของการรู้ภาษาบาลีหลายประการ

นอกจากนี้ พระองค์ทรงเอาพระทัยใส่ในเรื่องภัตตาหารและการถวายความอุปถัมภ์พระภิกษุสามเณร โดยทรงรับสั่งให้ข้าราชการที่มารับเสด็จทำรายการต่างๆ เพื่อทราบ และในโอกาสต่อมาได้พระราชทานชื่อกองทุนภัตตาหารพระภิกษุ สามเณร วัดตากฟ้าว่า "กองทุนรัตนภัตต์" ซึ่งมีความหมายว่า "อาหารอันมีค่าดุจแก้ว" สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ ด้วยเหตุนี้ประการหนึ่ง กอปรกับเจ้าอาวาสของวัดตากฟ้า คือ พระราชปัญญาเวที (ริด ริตเวที ป.ธ.๙) และอาจารย์ใหญ่คือ พระอมรเมธี (สุนทร สุนทรเมธี ป.ธ.๗) และครูอาจารย์ทุกท่านเป็นผู้ที่มีความเสียสละทุ่มเท บริหาร และจัดการศึกษาด้วยจิตใจที่มุ่งมั่น โดยมุ่งผลสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้การจัดการศึกษาของวัดตากฟ้าประสบความสำเร็จทั้ง ๓ แผนก คือ แผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษาโดยเฉพาะแผนกบาลีมีผู้เรียนสอบได้มากสูงสุด อันดับ ๑-๒ ของประเทศติดต่อกันหลายปี ซึ่งถึงแม้ว่าวัดตากฟ้าจะขาดปัจจัยหลายอย่าง ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะด้านทุน แต่ก็สามารถบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จได้ จึงควรหาวิธีการส่งเสริมสนับสนุนและเป็นแบบอย่างของสำนักเรียนทั้งหลายได้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติพิจารณาเห็นว่า เพื่อยกย่อง เชิดชู และประกาศเกียรติคุณ คณะผู้บริหาร ครู อาจารย์ โรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ วัดตากฟ้า ที่จัดการศึกษาประสบความสำเร็จ มีผู้สอบบาลีได้มากรวมกันทุกประโยคชั้นอันดับ ๑ ของหนเหนือติดต่อกันหลายปี

ดังนั้น จึงได้จัดโครงการประชุมสัมมนาและศึกษาดูงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรมดีเด่น วัดตากฟ้า พระอารามหลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคเหนือและภาคกลางตอนบน และเจ้าคณะพระสังฆาธิการในจังหวัดนครสวรรค์ ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ วัดตากฟ้า แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาและสนองงานการศึกษาสงฆ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสงฆ์ให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป ต่อมา สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ ได้กล่าวสัมโมทนียกถาพอสรุปได้ว่า ลักษณะของการดูงาน ๑.ดูคน ๒.ดูงาน ๓.ดูบริวาร

๑. ดูคน หมายถึง เจ้าอาวาส ผู้จัดการ ผู้ให้ การศึกษา คณะครู เรียกว่าบุคคลที่ให้การศึกษาในที่นั้นๆ ต้องเป็นผู้มีเมตตา กรุณา เป็นประการสำคัญ รักใคร่ ช่วยเหลือ เกื้อกูล ล้วนมีเมตตากรุณาต่อการศึกษานั้น เอาใจใส่นักเรียนของเรา

๒. ดูงาน หมายถึง การทำงานของผู้นั้นๆ เอาใจใส่ดีไหม เอาใจใส่ต่อการศึกษาดีไหม โดยเริ่มตนตั้งแต่ตัวเอง เราต้องพัฒนาตัวของเราทุกวันเวลา เพิ่มพูนวิชาความรู้ทุกวันเวลา

๓. ดูบริวาร หมายความว่า นักเรียน ครูบาอาจารย์ต้องคอยดูแล เอาใจใส่นักเรียนนั้นให้ดีสิ่งสำคัญขยันและเอาใจใส่ในการเรียน

วิสัยทัศน์

วัดตากฟ้า จะเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงนำหน้าแห่งเดียวที่มีเกียรติที่สุดของจังหวัดนครสวรรค์ วัดตากฟ้าได้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มคุณภาพของบุคคลากรออกรับใช้สังคมให้ได้ วัดตากฟ้าจะประกอบส่วนเข้าในการพัฒนาและสร้างบุคคลากรบนพื้นฐานทรัพยากรมนุษย์ ที่มีระดับความรู้ความความสามารถและมีคุณสมบัติศีลธรรม ซึ่งจะนำพาบุคลากรไปสู่ความรู้ด้านนักธรรม บาลี และสามัญศึกษา ที่มีความไหวตัวและการค้นคว้าอันกว้างขวางในโครงการและแขนงวิชาต่าง ๆ ที่จะช่วยแก้ปัญหาอันมีอยู่มากมายของสังคมด้วยกิจกรรมหลากหลายของวัดตากฟ้า การแสดงออกแห่งความเป็นเอกลักษณ์ วัฒนธรรมสังคม และลักษณะ วัดตากฟ้าจะกลายเป็นแหล่งที่สร้างความรู้ความสามารถให้พระภิกษุสามเณรและบุคคลทั่วไป บนพื้นฐานนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและนโยบายมหาเถรสมาคม

ภารกิจ

วัดตากฟ้า มีภารกิจเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาพระภิกษุสามเณรแบบยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บนพื้นฐานความเสมอภาพ ภารกิจดังกล่าวประกอบด้วย

๑.สนองการศึกษาชั้นสูงที่มีคุณภาพสูงเพื่อสร้างพระภิกษุสามเณรให้มีความรู้คล่องตัวสามารถปรับตัวเข้าสภาวะปัจจุบันและประกอบด้วยคุณสมบัติและความสามารถในการพัฒนาตัวเองเสมอ

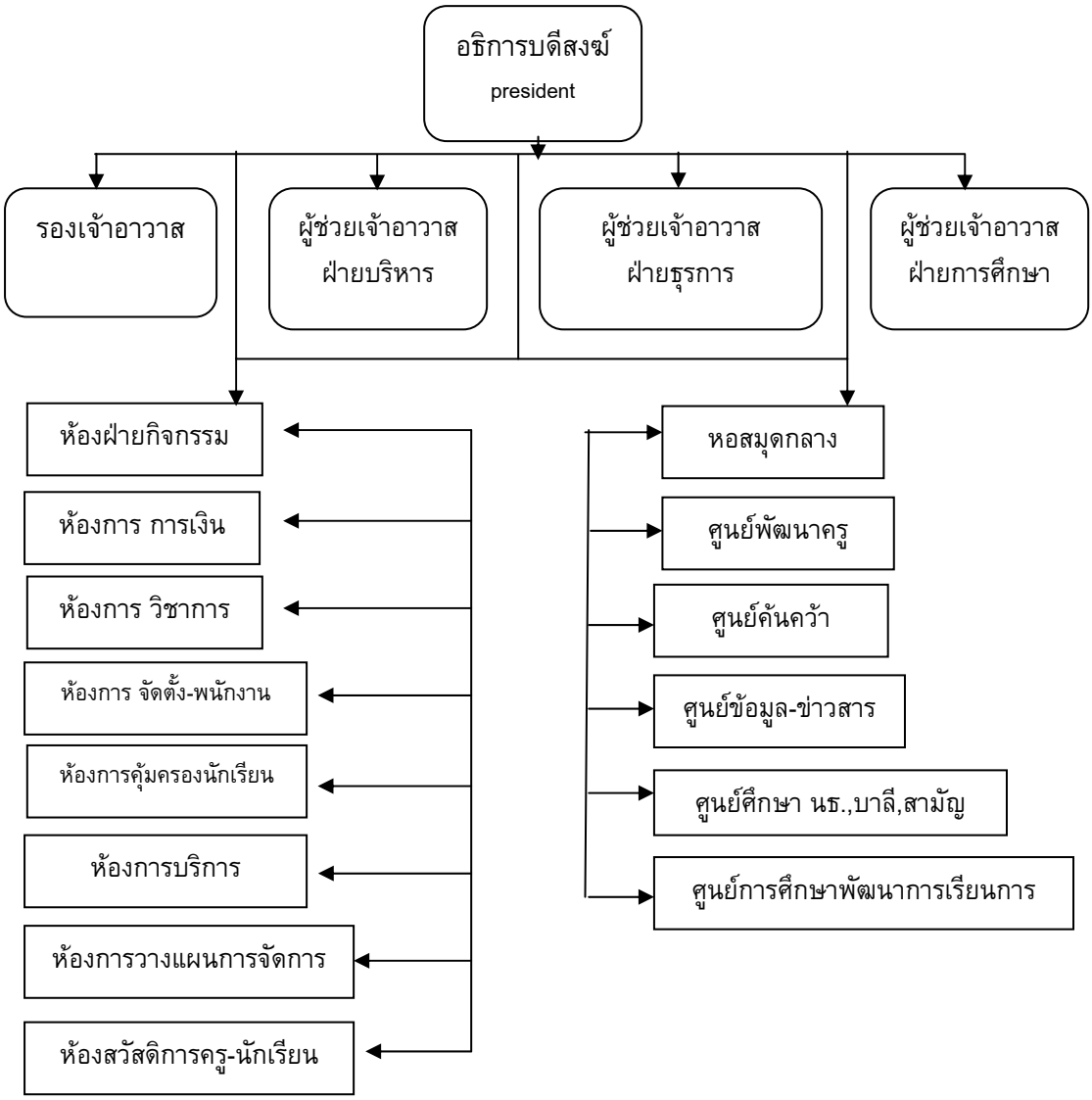
๒.ส่งเสริมการค้นคว้าการศึกษาด้านศีลธรรมที่มีผลต่อสภาพจิตใจและความต้องการของสังคม

๓.ปกปักษ์รักษาและส่งเสริมขยายศิลปะวัฒนธรรมอันดีงามของประชาชน

๔.สนองวิชาการให้แก่สังคมเพื่อพัฒนาชุมชนและประเทศชาติแบบยั้งยืน

โครงสร้างการบริหารของวัดตากฟ้า

แผนภาพที่ ๒.๔ โครงสร้างการบริหารงานของวัดตากฟ้า



การบริหารและแผนพัฒนาวัดตากฟ้า

วัดตากฟ้า โดยการรวบรวมเอาแนวทางการศึกษาชั้นสูงที่ขึ้นกับกระทรวงต่าง ๆ ประกอบเข้าเป็นวัดตากฟ้าโดยขึ้นกับการชี้นำโดยตรงของเจ้าอาวาส

ภายหลังการตระเตรียมการสร้างความสำเร็จโดยพื้นฐานมาถึงปัจจุบัน วัดตากฟ้าได้เปิดปฐมฤกษ์ขึ้นอย่างเป็นทางการ นับแต่วันนั้นเป็นต้นมาเจ้าอาวาส พร้อมด้วย ครู อาจารย์ พระภิกษุสามเณรภายในวัดตากฟ้าได้พร้อมกันตั้งหน้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยสติปัญญาปฏิบัติ

แผนพัฒนาการศึกษาภายในวัดตากฟ้า เช่น การปรับปรุงการจัดตั้งการเรียนการสอน การบริการทางด้านวิชาการแก่สังคม. วัดตากฟ้าได้สรุปการปฏิบัติแผนพัฒนา วัดตากฟ้า จนได้รับการโปรดเกล้าฯ ยกขึ้นเป็นพระอารามหลวงโดยมีการจัดพิธีเฉลิมฉลองวัดตากฟ้า อย่างสมเกียรติ

เพื่อปฏิบัติตามแผนการพัฒนาวัดตากฟ้า ให้ปรากฏผลเป็นจริงนั้นคณะผู้บริหารระดับต่างๆ พร้อมพระภิกษุสามเณร ครู อาจารย์ ก็ได้พร้อมกันสืบต่อขยายแผนพัฒนาดังกล่าวให้ปรากฏผลเป็นจริงเป็นต้น การปรับปรุง การเรียนการสอน การค้นคว้าและการบริการทางด้านวิชาการแก่สังคม ในการปฏิบัติแผนพัฒนาวัดตากฟ้า การพัฒนาด้านบริการวิชาการใน ๑๐ ปีผ่านมาวัดตากฟ้า ได้เอาใจใส่เปิดการบริการด้านวิชาการแก่สังคม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านปริมาณและคุณภาพได้ดีสมควร ในนั้นได้มีการจัดฝึกอบรม ตามหลักสูตรระยะสั้นในรายวิชาต่างๆ

การเปิดสอนระบบพิเศษ ก็มีปริมาณเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ในระบบสามัญศึกษา ซึ่งทำให้ฐานะบทบาทของครู อาจารย์ภายในวัดตากฟ้าถูกยกระดับสูงขึ้นในสังคม และได้จัดตั้งการศึกษาทางไกล (ผ่านดาวเทียม) ในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์พร้อมกับการเปิดสอนระบบพิเศษศูนย์ไอที และยังได้บริการฝึกอบรมการนำใช้คอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตให้แก่พระภิกษุสามเณร ครู และนักเรียน

การพัฒนาบุคลากร วัดตากฟ้าได้ถือเอาการพัฒนาบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญและเพื่อเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้เป็นที่ยอมรับภาคพื้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างนักวิชาการมีทัศนคติทางวิชาการ พัฒนาทางด้านวิชาการและด้านบริหารองค์กร ให้มีความรู้ มีความสามารถ มีน้ำใจสามัคคีเกิดความศรัทธาในวัด เคารพกฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม มีระเบียบวินัย เป็นพระภิกษุสามเณรที่ดีเป็นพลเมืองที่ดี มีความเพียรพยายาม มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความเจริญทางด้านจิตใจ รักษาและส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

โดยสรุป วัดเป็นสถานที่พัฒนาศักยภาพมนุษย์ มีวัดดีก็เป็นหน้าเป็นตาของสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาวัดตากฟ้าเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ และพัฒนาจิตวิญญาณจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างนักวิชาการให้เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีอุดมการณ์ ในการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและตอบสนองนโยบาย กล่าวคือ นโยบายของมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นในการขยายทางด้านการศึกษาทุกระดับทั่วประเทศ ให้คนทุกคนในสังคมมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องดีงาม มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามในการดำรง ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข

การรับรู้ข่าวสารหรือการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

การติดต่อสื่อสารในองค์กร คือ กระบวนการในการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างหน่วย งานและบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กรและสังคม ซึ่งสามารถที่จะแปรปรวนไปได้ตามสภาวการณ์

การติดต่อสื่อสารในองค์กรอาจดำเนินไปอย่างเป็นทางการ (Formal communication) หรืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal communication) ก็ได้ แต่เมื่อพิจารณาทางเดินของการติดต่อ สื่อสารแล้ว มี[๑๐๙] ๓ แบบด้วยกันคือ

๑.การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (downward communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่างโดยมากเป็นเรื่องการสั่งการ การให้ปฏิบัตินโยบาย คำเตือน คำขอร้อง คำอนุมัติ ฯลฯ

๒.การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารที่สนองตามการติดต่อของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการส่งข่าวย้อนกลับไปหาผู้บังคับบัญชา เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน อุปสรรคข้อขัดข้องในการทำงาน ข้อเสนอแนะ ความเห็น คำชี้แจง คำขออนุมัติ คำร้องทุกข์ ฯลฯ

๓.การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal communication) เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ใช้กับคนระดับเดียวกัน

การประเมินผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การประเมินผลเป็นกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคา สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgement) ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมิน ต้องอยู่บนรากฐานของความยุติธรรม

ในการประเมินผล การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นผู้จัดการควรที่จะให้การประเมินนี้เป็นความลับเฉพาะบุคคลและให้ผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินตนเองด้วย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นได้ โดยในการประเมินนั้นผู้จัดการควรมีความเข้าใจในสภาพปัจจุบัน รวมไปถึงพฤติกรรมของบุคคลด้วย ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้อาจไม่ตรงตามบุคคลนั้น และลักษณะของผลการประเมิน ที่จะได้เป็นเรื่องของพฤติกรรมที่สังเกตเห็นแต่ไม่ใช่พฤติกรรมโดยทั่วไป ผลลัพธ์ที่ได้จะอยู่ในรูปของความน่าจะเป็นมากกว่าที่จะเป็นการตัดสินว่า สิ่งใด “ดี” หรือ “ไม่ดี” ในการทำการประเมินผลนั้นควรหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการตัดสิน[๑๑๐]

---

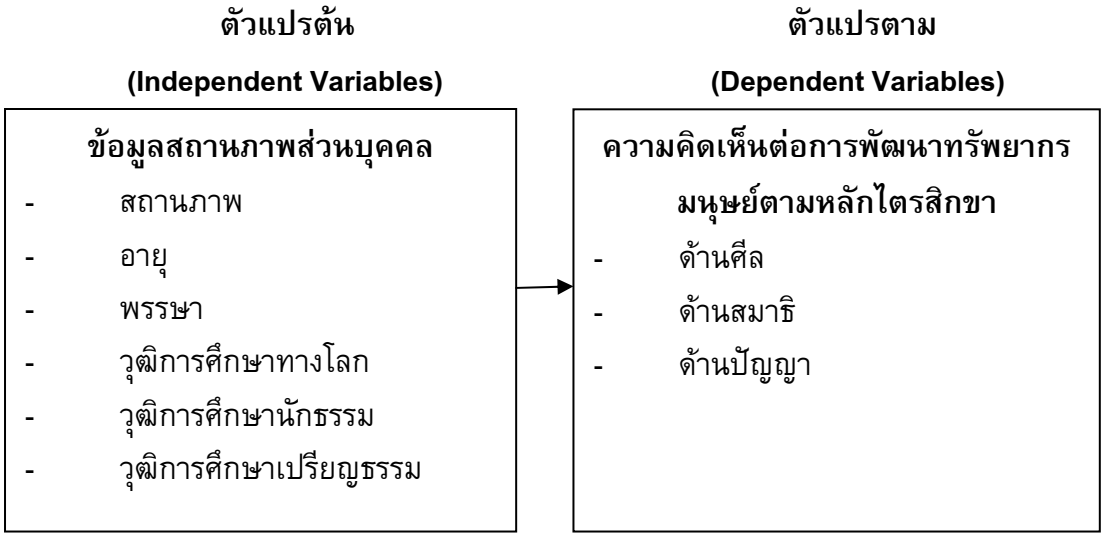
[๑๐๙]**เรื่องเดียวกัน**, หน้า ๒๕๒.

[๑๑๐]**เรื่องเดียวกัน,** หน้า ๑๖๐/๒๑๒.

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความ สำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เพราะว่านโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ นโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามวัตถุ ประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

๑.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์” โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบไปด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการทบทวนแนวความคิดและทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมา เพื่อศึกษาถึงผลของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

๑. รูปแบบการวิจัย

๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พระภิกษุ สามเณร ที่จำพรรษาอยู่ที่วัดตากฟ้า ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๓๙๙ รูป

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระภิกษุ สามเณร ที่จำพรรษาอยู่ที่วัดตากฟ้า ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๒ รูปโดยใช้หลักการคำนวณของเครซี่ (R.V. Krejcie) และ มอร์แกน (D.W. Morgan)[๑]

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม

๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๓.๑.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

๑) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาจากพระไตรปิฎก หนังสือ เอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒) กำหนดกรอบ แนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

---

[๑] ธานินทร์ ศิลป์จารุ, **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒), หน้า ๔๘ – ๔๙.

๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔) สร้างเครื่องมือ

๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

๗) ปรับปรุงแก้ไข

๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ด้วยกัน ดังนี้.-

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพระภิกษุ สามเณร ได้แก่ สถานภาพ,อายุ,พรรษา,วุฒิการศึกษาทางโลก,วุฒิการศึกษานักธรรม,วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม โดยเป็นข้อความแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยแบ่งความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น ๓ ด้าน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ดังนี้

๒.๑ ด้านศีล คือ ความปกติทางกายและวาจา

๒.๒ ด้านสมาธิ คือ ความตั้งมั่นแห่งจิต

๒.๓ ด้านปัญญา คือ การรู้แจ้งเห็นจริง

การกำหนดระดับความคิดเห็นนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นให้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า(Numerical Rating scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
๑	น้อยที่สุด
๒	น้อย
๓	ปานกลาง
๔	มาก
๕	มากที่สุด

ส่วนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านต่างๆ เป็นคำถามแบบปลายเปิดแยกเป็นด้าน ศีล สมาธิและปัญญา

๓.๓ การทดสอบเครื่องมือ

ในการทดสอบเครื่องมือที่ได้สร้างขึ้นมานั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือโดยการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๑. การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๓ ท่าน และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกอีก ๒ ท่าน ช่วยตรวจสอบและแก้ไขให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ที่สามารถใช้วัดได้ตรงตามความต้องการต่อไป

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑. พระราชวชิรเมธี,ดร.	ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดกำแพงเพชร
๒. พระศรีสุทธิพงษ์	อาจารย์ประจำสาขาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๓. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์	ประธานโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

๕.ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร ปธ.๖, พธ.บ., ศษ.บ., กศ.ม. (การบริหารการศึกษา

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๒. การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้ว ไปทดสอบโดยใช้ (Try – Out) กับพระภิกษุ สามเณร ที่จำพรรษาอยู่ที่วัดตากฟ้า จำนวน ๓๐ รูป เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม = ๐.๙๕

๓. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้.-

๑. โดยการนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามกับพระภิกษุ สามเณร ที่จำพรรษาอยู่วัดตากฟ้า ที่ต้องการศึกษา จำนวน ๒๒๒ รูป

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๑) นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง แล้วถ่ายข้อมูลลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒) ทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓) การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑) ข้อมูลทั่วไปใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

๓.๒) ระดับความคิดเห็นใช้สถิติการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนน จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

จากนั้นจึงได้รวบรวมคะแนนของแต่ละระดับตามระดับความเข้มข้นมาหาค่าเฉลี่ย และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์การแปลความหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับ คือ น้อยที่สุด, น้อย, ปานกลาง, มาก และมากที่สุด ซึ่งการหาค่าเฉลี่ยสามารถกระทำได้การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ของแบบสอบถามในด้านต่างๆ โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้[๒]

ช่วงค่าเฉลี่ย	**การแปลความหมาย**
๔.๕๐ – ๕.๐๐	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙	ระดับความคิดเห็นมาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙	ระดับความคิดเห็นน้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (frequency), ค่าร้อยละ (percentage), ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติอ้างอิง (Inference Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่า ที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และทดสอบค่า เอฟ (f–Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ (Least Significant Difference : LSD)

---

[๒]ชูศรี วงศ์รัตนะ, **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาวัดตากฟ้า เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งศึกษาถึงนโยบายและแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัดตากฟ้าในการนำหลักธรรม ไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การ ประชากรที่ศึกษาเป็นพระภิกษุสามเณรในสังกัดวัดตากฟ้า จากจำนวน ๓๙๙ รูป โดยแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ พระภิกษุ และสามเณรทุกรูป ที่ศึกษาและปฏิบัติธรรมในวัดตากฟ้า ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๒๒๒ รูป ผลการเก็บข้อมูลได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน ๒๒๒ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขาของวัดตากฟ้า

๔.๓ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของวัดตากฟ้า

สำหรับผลของการศึกษาในแต่ละส่วน มีสาระสำคัญและเนื้อหา สามารถประมวลทั้งในรูปของตาราง และการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๒๒๒)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๑.สถานะภาพ	พระภิกษุ	๓๖	๑๖.๒
๒.อายุ	สามเณร	๑๘๖	๘๓.๘
	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๑๘๗	๘๒.๙
	๒๐ ๓๐ ปี	๓๒	๑๔.๔
	๓๑-๔๐ ปี	๕	๒.๓
	๔๑ ปี ขึ้นไป	๑	.๕
๓.พรรษา	ยังไม่มีพรรษา	๑๘๗	๘๔.๒
	๑–๕ พรรษา	๒๔	๑๐.๘
	๖–๑๐ พรรษา	๘	๓.๖
	๑๑ พรรษาขึ้นไป	๓	๑.๔
๔.ระดับการศึกษาทางโลก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๗๖	๗๙.๓
	ปริญญาตรี	๓๔	๑๕.๓
	สูงกว่าปริญญาตรี	๑๒	๕.๔
๕.วุฒิการศึกษานักธรรม	นักธรรมตรี	๑๑	๕.๐
	นักธรรมโท	๘	๓.๖
	นักธรรมเอก	๒๐๓	๙๑.๔
๖.วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม	ประโยค ๑-๒ ถึง เปรียญธรรม ๓ ประโยค	๑๓๓	๕๙.๙
	เปรียญธรรม ๔-๖ ประโยค	๖๗	๓๐.๒
	เปรียญธรรม ๗-๘ ประโยค	๑๗	๗.๗
	ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม	๕	๒.๓

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นั้น มีความแตกต่างกันทั้งด้านสถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา โดยสามารถคำนวณเป็นจำนวนและคิดเป็นร้อยละได้ดังนี้

ด้านสถานภาพ

อันดับ ๑ เป็นสามเณร	จำนวน	๑๘๖	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๘๓.๘
อันดับ ๒ เป็นพระภิกษุ	จำนวน	๓๖	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๑๖.๒

ด้านอายุ

อันดับ ๑ มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี	จำนวน	๑๘๗	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๘๒.๙
อันดับ ๒ มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี	จำนวน	๓๒	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๑๔.๔
อันดับ ๓ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี	จำนวน	๕	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๒.๓
อันดับ ๔ มีอายุ ๔๑ ปี ขึ้นไป	จำนวน	๑	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๐.๕

ด้านการศึกษาทางโลก

ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๑๗๖	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๗๙.๓
ระดับปริญญาตรี	จำนวน	๓๔	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๑๕.๓
สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๑๒	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๕.๔

ด้านการศึกษาทางธรรม

อันดับ ๑ นักธรรมเอก	จำนวน	๒๐๓	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๙๑.๔
อันดับ ๒ นักธรรมตรี	จำนวน	๑๑	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๕.๔
อันดับ ๓ นักธรรมโท	จำนวน	๘	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๓.๖

ด้านการศึกษาเปรียญธรรม

อันดับ ๑ เปรียญธรรม ๑-๒ /๓	จำนวน	๑๓๓	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๕๙.๙
อันดับ ๒ เปรียญธรรม ๔ – ๖	จำนวน	๖๗	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๓๐.๒
อันดับ ๓ เปรียญธรรม ๗ -๘	จำนวน	๑๗	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๗.๗
อันดับ ๔ ไม่มีเปรียญธรรม	จำนวน	๕	รูป	คิดเป็นร้อยละ	๒.๓

๔.๒ ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัดตากฟ้า

ตารางที่ ๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า **โดยภาพรวม**

รายการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	**ระดับการปฏิบัติ**		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นศีล	๔.๔๓	.๕๑๑	มาก
๒.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นสมาธิ	๔.๒๑	.๖๖๒	มาก
๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญา	๔.๐๘	.๖๕๖	มาก
ภาพรวมทั้งหมด	**๔.๒๔**	**.๕๗๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\overline{X}$ = ๔.๒๔ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละขั้น พบว่า อยู่ในระดับมากทุกขั้น ขั้นที่สูงที่สุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นศีล $\overline{X}$ = ๔.๔๓ ขั้นที่ต่ำที่สุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญา $\overline{X}$ = ๔.๐๘

ตารางที่ ๔.๓ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในวัดตากฟ้า **ขั้นศีล**

รายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นศีล	**ระดับการปฏิบัติ**		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ทางวัดมีกฎระเบียบปฏิบัติของวัดอย่างเคร่งครัด	๔.๖๔	.๖๐๕	มากที่สุด
๒. ทางวัดได้สอนให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่	๔.๖๑	.๖๒๖	มากที่สุด
๓. ทางวัดมีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่	๔.๔๑	.๗๒๔	มาก
๔. ทางวัดได้สอนให้รู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน	๔.๔๐	.๗๒๘	มาก
๕. ทางวัดได้มีการห้ามเล่นการพนันทุกชนิด	๔.๔๘	.๖๔๓	มาก
๖. ทางวัดได้รณรงค์การใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวานไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่	๔.๔๕	.๖๘๒	มาก
๗. ทางวัดได้มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิกอบายมุขเช่นดื่มสุรา เสพยาเสพติด	๔.๔๕	.๖๘๙	มาก
๘. ทางวัดมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ	๔.๔๕	.๖๓๔	มาก
๙. ทางวัดได้มีการสวดปาติโมกข์ทุกกึ่งเดือนและให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด	๔.๒๓	.๗๕๙	มาก
๑๐.ทางวัดเล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔.๑๘	.๘๔๓	มาก
รวมทั้งหมด	**๔.๔๓**	**.๕๑๑**	**มาก**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ ๔.๓ พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในวัดตากฟ้า ด้านการพัฒนาในขั้นศีล ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญดังนี้ ข้อที่ ๑ ทางวัดมีกฎระเบียบปฏิบัติของวัดอย่างเคร่งครัด ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัดตากฟ้าอย่างเคร่งครัด และข้อที่ ๒ ทางวัดได้สอนให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ได้รับการยอมรับเป็นอันดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับมากเท่ากันหมดทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาในขั้นสมาธิ

รายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นสมาธิ	**ระดับการปฏิบัติ**		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
๑๑. ทางวัดได้จัดให้มีการฝึกอบรมจิตโดยการนั่งสมาธิอย่างต่อเนื่อง	๔.๓๒	.๗๙๗	มาก
๑๒. ท่านเคยฝึกอบรมโดยการนั่งสมาธิเพื่อฝึกจิตใจของตนเองให้สงบมีสติอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๙๘๒	มาก
๑๓. ทางวัดฝึกฝนให้ท่านมีกำลังใจมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย	๔.๒๙	.๗๘๙	มาก
๑๔. ทางวัดได้ฝึกฝนให้ท่านศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่โดยความตั้งใจและอดทน	๔.๐๕	.๙๔๕	มาก
๑๕. ท่านมีความพอใจที่ทางวัดได้เคยสอนให้ท่านมีสมาธิให้ตั้งใจในการศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ	๔.๑๔	.๘๓๓	มาก
๑๖. ท่านได้ทำหน้าที่หรือศึกษาด้วยความตั้งใจอย่างมีสติ	๔.๒๗	.๗๙๕	มาก
๑๗. ท่านเคยเห็นโทษของการขาดสติ หรือความมั่นใจต่อการศึกษาและทำหน้าที่ของตน	๔.๓๖	.๗๕๓	มาก
๑๘. ท่านเคยสอนให้บุคคลมีสมาธิมีสติในการทำงานหรือศึกษาเล่าเรียน	๔.๑๘	.๙๐๖	มาก
๑๙. เมื่อท่านมีอุปสรรคปัญหาท่านมีวิธีแก้ไขโดยการใช้สติ ไม่ฟุ้งซ่าน	๔.๑๗	.๘๕๓	มาก
๒๐. ทางวัดเล็งเห็นว่าการใช้สมาธิมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔.๓๑	.๗๖๖	มาก
รวมทั้งหมด	**๔.๒๑**	**.๖๖๒**	**มาก**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ ๔.๔ พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาในวัดตากฟ้า ด้านการพัฒนาในขั้นสมาธิอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับมากเท่ากันหมดทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาในขั้นปัญญา

รายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญา	**ระดับการปฏิบัติ**		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
๒๑. ท่านเคยประสบกับความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาที่ขาดการใช้ปัญญา	๓.๙๖	.๗๘๙	มาก
๒๒. ทางวัดได้ให้ท่านศึกษาธรรมะหรือปรัชญา แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต	๔.๐๓	.๖๖๕	มาก
๒๓. ทางวัดได้ให้ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝนตนแก่พระภิกษุสามเณรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๗	.๗๙๒	มาก
๒๔. ทางวัดได้สอนให้ท่านใช้หลักเหตุและผล โดยการพิจารณาในการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ของตน	๔.๐๕	.๘๑๔	มาก
๒๕. ในเวลาท่านมีปัญหา ท่านมีกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนและรอบคอบ	๔.๐๖	.๙๕๒	มาก
๒๖. ท่านเคยสอนให้บุคคลใช้หลักเหตุผลด้วยปัญญาในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค	๔.๓๒	.๘๔๐	มาก
๒๗. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถแก้ไขโดยใช้หลักการคิด พิจารณา (ตามหลักโยนิโสมนสิการ)	๔.๒๓	.๗๘๘	มาก
๒๘. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติหน้าที่ในวัดโดยความรู้เท่าทันกับสภาวะปัจจุบัน	๔.๒๖	.๗๔๖	มาก
๒๙. ท่านมีความพอใจที่ทางวัดได้รับความสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้	๔.๐๖	.๙๒๐	มาก
๓๐. ทางวัดให้ความสำคัญกับการใช้ปัญญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔.๐๐	.๙๖๕	มาก
รวมทั้งหมด	**๔.๐๘**	**.๖๕๖**	**มาก**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ ๔.๕ พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาในวัดตากฟ้า ด้านการพัฒนาในขั้นปัญญา อยู่ในระดับมากส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยระดับมากเท่ากันหมดทุกข้อ

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตาม สถานภาพ,อายุ,พรรษา,วุฒิการศึกษาทางโลก,วุฒิการศึกษานักธรรม,วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม

สมมติฐานที่ ๑ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

(n = ๒๒๒)

รายการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	สถานภาพ				t	Sig.
	พระภิกษุ		สามเณร			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นศีล	๔.๕๔	.๕๐๓	๔.๔๑	.๕๑๒	๑.๓๖๖	.๑๗๓
๒.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นสมาธิ	๔.๓๒	.๖๘๒	๔.๑๙	.๖๕๘	๑.๐๙๘	.๒๗๓
๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญา	๔.๑๘	.๖๔๙	๔.๐๗	.๖๕๘	.๙๓๔	.๓๕๑
รวม	**๔.๓๔**	**.๕๘๓**	**๔.๒๒**	**.๕๗๒**	**๑.๑๘๔**	**.๒๓๘**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

(n = ๒๒๒)

รายการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	อายุ								F	Sig.
	ต่ำกว่า ๒๐ปี		๒๐-๓๐ ปี		๓๑-๔๐ ปี		๔๑ ปี ขึ้นไป			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นศีล	๔.๔๑	.๕๑๖	๔.๕๕	.๔๒๘	๔.๔๒	.๘๐๑	๕.๐๐	.๐๐๐	๑.๑๗๗*	.๓๑๙
๒.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นสมาธิ	๔.๑๘	.๖๖๒	๔.๓๔	.๕๘๕	๔.๑๒	๑.๐๙๙	๕.๐๐	.๐๐๐	๑.๐๔๑*	.๓๗๕
๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญา	๔.๐๗	.๖๕๗	๔.๑๕	.๕๙๒	๔.๑๐	๑.๑๒๕	๔.๒๐	.๐๐๐	.๑๓๙*	.๙๓๗
รวม	๔.๒๒	.๕๗๕	๔.๓๕	.๔๙๘	๔.๒๑	๑.๐๐๐	๔.๗๓	.๐๐๐	.๗๐๕*	.๕๕๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ กลุ่มตัวอย่างที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามพรรษา

(n = ๒๒๒)

รายการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	**พรรษา**								F	Sig.
	ยังไม่มีพรรษา		๑ -๕ พรรษา		๖ – ๑๐ พรรษา		๑๐ พรรษาขึ้นไป			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นศีล	๔.๔๑	.๕๑๓	๔.๕๔	.๔๕๕	๔.๔๕	. ๖๔๘	๔.๖๓	.๕๕๑	. ๖๒๔*	.๖๐๐
๒.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นสมาธิ	๔.๑๙	.๖๖๐	๔.๓๕	.๖๒๕	๔.๑๐	.๘๘๖	๔.๕๐	.๕๕๗	.๖๕๐*	. ๕๘๔
๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญา	๔.๐๗	.๖๕๔	๔.๒๑	.๖๔๑	๔.๐๑	. ๘๑๘	๔.๒๐	.๗๐๐	. ๓๗๗*	. ๗๖๙
รวม	๑๘๗	๔.๒๒	๒๔	๔.๓๗	๘	๔.๑๙	๓	๔.๔๔	. ๕๗๖*	. ๖๓๒

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางโลก

(n = ๒๒๒)

รายการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	**วุฒิการศึกษาทางโลก**						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นศีล	๔.๔๒	.๕๐๕	๔.๔๖	.๕๔๑	๔.๕๔	.๕๕๒	.๓๘๔*	.๖๘๒
๒.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นสมาธิ	๔.๒๐	.๖๕๒	๔.๑๙	.๗๒๘	๔.๓๗	.๖๕๑	.๓๖๓*	.๖๙๖
๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญา	๔.๐๗	.๖๖๗	๔.๐๗	.๖๒๗	๔.๒๘	.๕๘๖	.๕๓๕*	.๕๘๖
รวม	๔.๔๓	.๕๑๑	๔.๒๑	.๖๖๒	๔.๐๘	.๖๕๖	.๔๕๔*	.๖๓๖

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางนักธรรมต่างกัน มีคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางนักธรรม

(n = ๒๒๒)

การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	วุฒิการศึกษาทางนักธรรม						F	Sig.
	นักธรรมชั้นตรี		นักธรรมชั้นโท		นักธรรมชั้นเอก			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นศีล	๔.๔๒	.๕๒๗	๔.๓๘	.๔๕๓	๔.๔๓	.๕๑๕	.๐๕๑*	.๙๕๐
๒.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นสมาธิ	๔.๒๙	.๕๘๒	๔.๑๐	.๕๙๓	๔.๒๑	.๖๗๑	.๑๙๑*	.๘๒๖
๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญา	๔.๐๑	.๖๗๗	๔.๑๕	.๕๖๑	๔.๐๙	.๖๖๑	.๑๑๒*	.๘๙๔
รวม	๔.๔๓	.๕๑๑	๔.๒๑	.๖๖๒	๔.๐๘	.๖๕๖	.๐๑๓*	.๙๘๗

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางนักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางนักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุก ด้านซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๖ กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม

(n = ๒๒๒)

การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม								F	Sig.
	ประโยค ๑-๒/ เปรียญธรรม ๓		เปรียญธรรม ๔-๖		เปรียญธรรม ๗-๙		ยังไม่มีเปรียญธรรม			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นศีล	๔.๔๙	.๔๙๒	๔.๒๖	.๕๓๑	๔.๕๖	.๔๕๓	๔.๖๘	.๔๖๐	๔.๒๐๕**	.๐๐๖
๒.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นสมาธิ	๔.๓๒	.๖๓๖	๓.๙๕	.๖๘๑	๔.๒๖	.๕๖๐	๔.๕๐	.๖๐๐	๕.๒๓๘**	.๐๐๒
๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญา	๔.๑๗	.๖๓๐	๓.๘๘	.๖๘๘	๔.๑๕	.๖๐๘	๔.๔๐	.๕๗๙	๓.๔๔๘*	.๐๑๗
รวม	๔.๓๓	.๕๕๐	๔.๐๓	.๕๙๗	๔.๓๓	.๔๙๓	๔.๕๓	.๔๘๖	๔.๗๙๔**	.๐๐๓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษา

ทางเปรียญธรรมต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ โดยภาพรวมและรายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นศีล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นสมาธิ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญา จำแนกตามวุฒิเปรียญธรรมด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม โดยภาพรวม

(n = ๒๒๒)

การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	$\overline{X}$	วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม			
		ประโยค ๑-๒/ เปรียญธรรม ๓	เปรียญธรรม ๔-๖	เปรียญธรรม ๗-๙	ยังไม่มีเปรียญธรรม
		๔.๓๓	๔.๐๓	๔.๓๓	๔.๕๓
ประโยค ๑-๒					
เปรียญธรรม ๓	๔.๓๓		.๓๐**	.๐๐	-.๒๐
เปรียญธรรม ๔-๖	๔.๐๓			-.๓๐	-.๕๐
เปรียญธรรม ๗-๙	๔.๓๓				-.๐๐
ยังไม่มีเปรียญธรรม	๔.๕๓	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ประโยค ๑-๒ /เปรียญธรรม ๓ ประโยค มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าเปรียญธรรม ๔-๖ ประโยค และส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ด้านศีล

(n = ๒๒๒)

การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	$\overline{X}$	วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม			
		ประโยค ๑-๒/ เปรียญธรรม ๓	เปรียญธรรม ๔-๖	เปรียญธรรม ๗-๙	ยังไม่มีเปรียญธรรม
		๔.๔๙	๔.๒๖	๔.๕๖	๔.๖๘
ประโยค ๑-๒/เปรียญธรรม ๓	๔.๔๙		.๒๔**	-.๐๗	-.๑๙
เปรียญธรรม๔-๖	๔.๒๖			-.๓๑*	-.๔๒
เปรียญธรรม๗-๙	๔.๕๖				-.๑๒
ยังไม่มีเปรียญธรรม	๔.๖๘	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ประโยค ๑-๒ /เปรียญธรรม ๓ ประโยค มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าเปรียญธรรม ๔-๖ และเปรียญธรรม ๔-๖ มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยกว่าเปรียญธรรม ๗-๙ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ด้านสมาธิ

(n = ๒๒๒)

การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	$\overline{X}$	วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม			
		ประโยค ๑-๒/ เปรียญธรรม ๓	เปรียญธรรม ๔-๖	เปรียญธรรม ๗-๙	ยังไม่มีเปรียญธรรม
		๔.๓๒	๓.๙๕	๔.๒๖	๔.๕๐
ประโยค ๑-๒/เปรียญธรรม ๓	๔.๓๒		.๓๗**	.๐๕	-.๑๙
เปรียญธรรม๔-๖	๓.๙๕			-.๓๑*	-.๑๘
เปรียญธรรม๗-๙	๔.๒๖				-.๒๔
ยังไม่มีเปรียญธรรม	๔.๕๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ประโยค ๑-๒ /เปรียญธรรม ๓ ประโยค มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าเปรียญธรรม ๔-๖ และเปรียญธรรม ๔-๖ มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยกว่าเปรียญธรรม ๗-๙ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ด้านปัญญา

(n = ๒๒๒)

การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	$\overline{X}$	วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม			
		ประโยค ๑-๒/ เปรียญธรรม ๓	เปรียญธรรม ๔-๖	เปรียญธรรม ๗-๙	ยังไม่มีเปรียญธรรม
		๔.๑๗	๓.๘๘	๔.๑๕	๔.๔๐
ประโยค ๑-๒/เปรียญธรรม ๓	๔.๑๗	-	.๒๙**	.๐๒	-.๒๓
เปรียญธรรม๔-๖	๓.๘๘	-	-	-.๒๗	-.๕๒
เปรียญธรรม๗-๙	๔.๑๕	-	-	-	-.๒๕
ยังไม่มีเปรียญธรรม	๔.๔๐	-	-	-	-

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ประโยค ๑-๒ /เปรียญธรรม ๓ ประโยค มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าเปรียญธรรม ๔-๖ ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ สรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา :กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมตามสมมติฐานที่ ๑-๖

สถานภาพส่วนบุคคล	**ด้านศีล**		**ด้านสมาธิ**		**ด้านปัญญา**	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
๑. สถานภาพ		✓		✓		✓
๒.อายุ		✓		✓		✓
๓.พรรษา		✓		✓		✓
๔.วุฒิการศึกษาทางโลก		✓		✓		✓
๕.วุฒิการศึกษานักธรรม		✓		✓		✓
๖.วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม	✓		✓		✓	

จากตารางที่ ๔.๑๖ สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างด้านสถานภาพ ด้านอายุ ด้านพรรษา ด้านวุฒิการศึกษาทางโลก ด้านวุฒิการศึกษานักธรรม ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุสามเณร สรุปในแต่ละได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาในขั้นศีล โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการที่ทางวัดให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัดตากฟ้าอย่างเคร่งครัดเป็นลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายการอื่นๆ บุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ อยู่ในระดับดีที่สุด และรองลงมาคือการที่ทางวัดได้มีการห้ามเล่นการพนันทุกชนิด, ทางวัดได้รณรงค์การใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่, ทางวัดได้มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิกอบายมุข เช่นดื่มสุรา เสพยาเสพติด, ทางวัดมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ, ทางวัดมีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่, ทางวัดได้สอนให้รู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน, ทางวัดได้มีการสวดปาติโมกข์ทุกกึ่งเดือนและให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด, ทางวัดเล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการดำเนินชีวิต ประพฤติตนในทางที่ถูกต้องดีงามอันเป็นพื้นฐานเบื้องต้นแห่งคุณธรรม และเป็นเบื้องต้นแห่งคำสอนพุทธองค์ เพราะศีลเป็นรากเหง้าของกุศลธรรมคุณธรรมทั้งปวง ดังพุทธพจน์ใน สังยุตตนิกายว่า ศีลที่หมดจดดีแล้ว ชื่อว่าเป็นเบื้องต้นแห่งกุศลธรรมทั้งหลาย ซึ่งตรงกับเนื้อความแห่งโอวาทปาฏิโมกข์ข้อต้นที่ว่า ความไม่ทำบาปทั้งปวง ที่ว่าศีลชื่อว่างามนั้นก็เพราะความเป็นเหตุนำมาซึ่งคุณ มีความไม่เดือดร้อนซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุรัญชัย จงกลนี เรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารที่มีการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาในระดับดีมีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีด้วยเช่นกัน ฉะนั้นคณะกรรมการผู้บริหารวัดตากฟ้าควรจะนำเรื่องการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาไปส่งเสริมสนับสนุนแก่บุคลากรในวัดตากฟ้าตลอดถึงพระภิกษุสามเณรที่ศึกษาให้มีการปฏิบัติกันมากขึ้น

ด้านการพัฒนาในขั้นสมาธิ จากการวิจัยโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่จะเห็นโทษของการขาดสติ หรือความมั่นใจต่อการศึกษาและทำหน้าที่ของตนเป็น

ลำดับต้น รองลงมาคือทางวัดได้จัดให้มีการฝึกอบรมจิตโดยการนั่งสมาธิอย่างต่อเนื่อง, ทางวัดเล็งเห็นว่าการใช้สมาธิมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ทางวัดฝึกฝนให้มีกำลังใจมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย, การที่ท่านได้ทำหน้าที่หรือศึกษาด้วยความตั้งใจอย่างมีสติ, ท่านเคยสอนให้บุคคลอื่นมีสติมีสมาธิในการทำงานหรือศึกษาเล่าเรียน, ทางวัดได้ฝึกฝนให้ท่านศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่โดยความตั้งใจและอดทน, ท่านเคยฝึกอบรมโดยการนั่งสมาธิเพื่อฝึกจิตใจของตนเองให้สงบมีสติอยู่เสมอ

พบว่า การปฏิบัติในขั้นสมาธินี้อยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาจากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าทุกคนมีความตั้งใจดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและมีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคที่มากระทบทางด้านจิตใจและสภาพแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจสมาธิในเชิงวิถีชีวิตเป็นส่วนใหญ่แต่เมื่อถามถึงความหมายของสมาธิ ตามหลักพุทธศาสนาแล้วยังมีความเข้าใจเป็นส่วนน้อยดังนั้น ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมให้มีขึ้นในตัวบุคลากรต่อไปซึ่งสอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก ที่กล่าวว่า สมาธิแปลว่า ความตั้งมั่นของจิตหรือสภาวะที่จิตแน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนด คำจำความที่พบเจอเสมอ คือ จิตตัสเสกัคคตาหรือเรียกสั้นๆ ว่า เอกัคคตา ซึ่งแปลว่า ภาวะที่จิตมีอารมณ์เป็นหนึ่ง คือ การที่จิตกำหนดแน่วแน่อยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่านหรือส่ายไป ส่วนคำว่าสัมมาสมาธิ เป็นความตั้งอยู่แห่งจิต ความตั้งแน่วแน่แห่งจิต ความมั่นลงไปแห่งจิต ในหนทางที่ถูกต้องเพื่อจุดหมายในทางหลุดพ้นเป็นไปเพื่อปัญญาที่รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงมิใช่เพื่อผลให้ทางสนองความยากของตนเองและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โรจน์ สุวรรณสิทธิ์และคณะ ได้ศึกษาเรื่องการใช้อานาปานสติสมาธิ ฝึกอบรมนักศึกษาแพทย์ปีที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๑๓-๒๕๑๔ ในคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาร้อยละ ๘๕ มีความหงุดหงิด โกรธง่ายเท่าเดิม แต่ไม่มีใครที่มีความหงุดหงิดฉุนเฉียว โกรธง่ายมากขึ้น และนักศึกษาร้อยละ ๕๐ รายงานว่าจิตสงบเบาสบาย

ด้านการพัฒนาในขั้นปัญญา โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีความพอใจในการที่ทางวัดได้ให้ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝนตนแก่พระภิกษุสามเณร อย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือในเวลาที่มีปัญหาเกิดขึ้น ท่านมีกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนและรอบคอบ, ท่านเคยประสบกับความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาที่ขาดการใช้ปัญญา, ทางวัดได้ให้ท่านศึกษาธรรมะหรือปรัชญา แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต, ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติหน้าที่ในวัดโดยความรู้เท่าทันกับสภาวะปัจจุบัน, ท่านมีความพอใจที่ทางวัดได้รับความสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้, ทางวัดได้สอนให้ท่านใช้หลักเหตุและผล โดยการพิจารณาในการศึกษา และการปฏิบัติหน้าที่ของตน, ทางวัดให้ความสำคัญกับการใช้ปัญญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ท่านเคยสอนให้บุคคลใช้หลักเหตุผลด้วยปัญญาใน

การแก้ไขปัญหาอุปสรรค, เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถแก้ไขโดยใช้หลักการ คิด พิจารณาตามหลักโยนิโสมนสิการ

สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขาคือ สนับสนุนการศึกษาของบุคลากรทุกระดับ พัฒนาความเชื่อมโยงระหว่างวิทยาลัยสงฆ์ กับมหาวิทยาลัยอื่นๆ พัฒนาให้สอดคล้องทางราชการ ปรับปรุงด้านการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง กำหนดกรอบการพัฒนาให้ชัดเจนระหว่างสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ปรับปรุงด้านสวัสดิการให้เหมาะสม ปรับปรุงการจัดการการศึกษาแก่นิสิตให้เข็มข้น ปรับปรุงการจัดการสอนให้สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนกิจกรรมด้านนันทนาการให้มากยิ่งขึ้น ปรับปรุงความจำเป็นขั้นพื้นฐานให้ครบ ควรมีระเบียบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นรูปแบบ ส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ, รักสถาบัน, รับผิดชอบต่อหน้าที่,เสียสละเพื่อองค์กร, โอบอ้อมอารี, สามัคคี, ซื่อสัตว์ต่อหน้าที่, มีความชำนาญในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่พัฒนาให้เป็นไปตามกระบวนการของหลักไตรสิกขา พัฒนาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน เพิ่มบุคลากรให้ครบ และให้ดำรงตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ตามแผนของวิทยาลัยสงฆ์ พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ ปรับปรุงศักยภาพด้านต่างๆ ให้รองรับกับงานของมหาวิทยาลัยที่กำลังจะเติบโตขึ้น ปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน และระบบการทำงานให้เป็นสัดส่วน ตลอดถึงการแจกจ่ายงานอย่างเป็นระบบและแน่นอน จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่บุคลากรต้องการ

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า เป็นการศึกษาเฉพาะพระภิกษุ สามเณร ที่จำพรรษาอยู่ที่วัดตากฟ้า ตำบลตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

๒. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๓. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ได้มีการตั้งสมมติฐานของการวิจัย กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ, อายุ, พรรษา, วุฒิการศึกษาทางโลก, วุฒิการศึกษานักธรรม, วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม จะมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาต่างกัน

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพระภิกษุสามเณรที่ศึกษาและปฏิบัติงานในสังกัดวัดตากฟ้าจำนวน ๓๙๙ รูป โดยแบ่งเป็นกลุ่ม คือ ๑) พระภิกษุ ๒) สามเณร การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนของจำนวนบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ๒๒๒ รูป โดยทำการศึกษาแบบเชิงพรรณนาและอรรถาธิบาย (Descriptive - explanatory Research) ผ่านการใช้แบบสอบถาม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสรุป การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รวบรวมมา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) สำหรับหาระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวัดการกระจายของข้อมูลใช้การทดสอบ ค่าที (t-test), Independent Groups, One -way Anova ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยยะสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference LSD) จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า เป็นสามเณร จำนวน ๑๘๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘ มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๘๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙ มีวุฒิการศึกษาทางโลกระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน ๑๗๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓ มีวุฒิการศึกษาทางธรรมระดับนักธรรมเอกจำนวน ๒๐๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔ มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมระดับประโยค ๑-๒ /เปรียญธรรม ๓ จำนวน ๑๓๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๙

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านศีล กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อ คือ ข้อ๑.ทางวัดมีกฎระเบียบปฏิบัติของวัดอย่างเคร่งครัด ข้อ๒.ทางวัดได้สอนให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้ออื่นมีความเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านสมาธิ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านปัญญา กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พรรษา กลุ่มตัวอย่างที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วุฒิการศึกษาทางโลก กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วุฒิการศึกษาทางนักธรรม กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางนักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางนักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้านซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๔.๑ นโยบายและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวัดตากฟ้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีความต้องการให้มีแผนนโยบายการพัฒนาบุคลากรในวัดตากฟ้าที่ชัดเจนและให้มีนโยบายที่เหมาะสมเป็นลำดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความต้องการการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพอยู่ในระดับมากเช่นกันและรองลงมาคือการประเมินโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับสุดท้าย

จากการวิจัย พบว่ามีการพัฒนาอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเห็นว่า มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเหมาะสมเป็นลำดับแรกมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกต จากกลุ่มตัวอย่างทุกคนให้ความสำคัญกับเกี่ยวนโยบายมาก เพราะว่านโยบายนั้นเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ บรรยงค์ โตจินดา กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง นโยบายการพัฒนาคนระยะยาว เริ่มตั้งแต่เกิด เข้าโรงเรียน ได้รับการฝึกฝนอบรมจนกระทั่งทำงานก็ยังต้องมีการฝึกฝนอบรมอยู่ การพัฒนาคนนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีขั้นตอนต้องเริ่มจากอายุ ๐-๑๐, ๑๐-๑๕, ๑๕-๒๐, ๒๐-๖๐, การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะ จะต้องถูกสร้างขึ้นมาในองค์การแต่ต้องสร้างขึ้นมาตั้งแต่เกิด โดยการปลูกฝังทางด้านวินัย ความคิดระบบการศึกษา หากจะพิจารณาว่าเหตุใดคนญี่ปุ่นจึงมีวินัยที่ดีจะพบว่าปลูกฝังมาตั้งแต่เกิด ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มั่งคั่งมาก ทั้งที่ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติแต่เขาลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เพราะเขาเห็นความ สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและใช้การพัฒนาคนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ก็ต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและรัดกุมเพื่อให้มีระบบการทำงานที่ถูกต้องตามกรอบของนโยบายและยังสอดคล้องกับงานวิจัยแบบ ลิวและวอล **(Liu, & Wall)** เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศจีนผลการศึกษาพบว่า ประเทศจีนเป็นประเทศที่กำลังเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์การท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษาและการฝึกอบรม เนื่องจากทุนทางทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรระหว่างที่มี การเปลี่ยนแผนการรวมศูนย์ไปเป็นเศรษฐกิจที่เน้นการตลาด มีการจัดการศึกษาและฝึก อบรมเพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนที่ได้มาตรฐานในด้านการให้บริการให้แก่องค์กร เพราะฉะนั้นการวางแผนพัฒนาคนในวัดตากฟ้า

เป็นหน้าที่ผู้บริหารที่จะต้องมีการจัดการที่ดีมีความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรตามกรอบนโยบายให้มีคุณภาพต่อไป

ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีความต้องการให้มีระบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีลธรรมมีความสุจริตต่อหน้าที่เป็นลำดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีค่าร้อยละมากกว่ารายการอื่นๆ ส่วนวิธีการพัฒนาทรัพยากรตามหลักศีลธรรมที่จะสร้างความเจริญรุ่งเรืองในอาชีพ อยู่ในระดับมากเช่นกัน รองลงมา คือขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีลธรรมเพื่อให้พนักงานมีระเบียบวินัยต่อหน้าที่ และมีระเบียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีลธรรมที่มุ่งเน้นความสงบสุขในหน้าที่การงานเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณารายข้อเห็นว่า มีระบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีลธรรมมีความสุจริตต่อหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ แสดงให้เห็นว่า คณาจารย์และเจ้าหน้าที่จากกลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจด้านนี้ เพราะว่าการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีลธรรมนี้เป็นการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) ที่กล่าวว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาไปตามจริต ๖ และที่สำคัญมากก็คือ พระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัย เอกชัย คะษาวงค์ เรื่องการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตน ตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ๑) การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกตามภารกิจการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี คือ งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานวิชาการ งานความสัมพันธ์กับชุมชน ๒) การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพ รวมปฏิบัติตนอยู่ในระดับดี คือ ขั้นปัญญา ขั้นสมาธิ ขั้นศีล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธศาสนาเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และยังเป็นการพัฒนาแบบมั่นคงอีกด้วย

๕.๑.๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุสามเณร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุสามเณร ได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาในขั้นศีล โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ และปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัดตากฟ้าอย่างเคร่งครัดเป็นลำดับแรก อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายการอื่นๆ และรองลงมา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การดำรงชีวิตโดยการนำหลักพระธรรมวินัย เป็นแนวทางการประพฤติตน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนการรักษาพระธรรมวินัย การนำพระธรรมวินัย ทุกคนตระหนักถึงกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เนื่องจากศีลเป็นแบบแผน ในการดำเนินชีวิต ประพฤติตนในทางที่ถูกต้องดีงามอันเป็นพื้นฐานเบื้องต้นแห่งคุณธรรม และเป็นเบื้องต้นแห่งคำสอนพุทธองค์ เพราะศีลเป็นรากเหง้าของกุศลธรรมคุณธรรมทั้งปวง ดังพุทธพจน์ใน สังยุตตนิกายว่า ศีลที่หมดจดดีแล้ว ชื่อว่าเป็นเบื้องต้นแห่งกุศลธรรมทั้งหลาย ซึ่งตรงกับเนื้อความแห่งโอวาทปาฏิโมกข์ข้อต้นที่ว่า ความไม่ทำบาปทั้งปวง ที่ว่าศีลชื่อว่างามนั้นก็เพราะความเป็นเหตุนำมาซึ่งคุณ มีความไม่เดือดร้อนซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุรัญชัย จงกลนี เรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารที่มีการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาในระดับดีมีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีด้วยเช่นกัน ฉะนั้นคณะกรรมการผู้บริหารวัดตากฟ้าควรจะนำเรื่องการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาไปส่งเสริมสนับสนุนแก่บุคลากรในวัดตากฟ้าตลอดถึงพระภิกษุสามเณรที่ศึกษาให้มีการปฏิบัติกันมากขึ้น

ด้านการพัฒนาในขั้นสมาธิ โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่มีความตั้งใจอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้ามาย และมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นลำดับแรก อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายการอื่น ๆ ส่วนการมีสมาธิกับการทำงาน เห็นเพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบและตั้งใจทำงานที่ตนรับผิดชอบ มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายและทำงานด้วยความตั้งใจและอดทนก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนการเคยเห็นเพื่อนร่วมงานขาดความมั่นใจต่อการทำหน้าที่ ไม่มีสมาธิในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค และมีความกระวนกระวายไม่มีความเชื่อมั่นตนเองในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการฝึกอบรมโดยการนั่งสมาธิเพื่อให้เกิดความสงบสุข ไม่มีความกระวนกระวายในเวลาปฏิบัติหน้าที่ และมีการฝึกอบรมจิตโดยการนั่งสมาธิก่อนทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดและเป็นลำดับสุดท้าย

จากการวิจัยพบว่า การปฏิบัติในขั้นสมาธินี้อยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาจากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าทุกคนมีความตั้งใจดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและมีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคที่มากระทบทางด้านจิตใจและสภาพแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจสมาธิในเชิงวิถีชีวิตเป็นส่วนใหญ่แต่เมื่อถามถึงความหมายของสมาธิ ตามหลักพุทธศาสนาแล้วยังมีความเข้าใจเป็นส่วนน้อยดังนั้น ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมให้มีขึ้นในตัว

บุคลากรต่อไปซึ่งสอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก ที่กล่าวว่า สมาธิแปลว่า ความตั้งมั่นของจิตหรือสภาวะที่จิตแน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนด คำจำความที่พบเจอเสมอ คือ จิตตัสเสกัคคตาหรือเรียกสั้นๆ ว่า เอกัคคตา ซึ่งแปลว่า ภาวะที่จิตมีอารมณ์เป็นหนึ่ง คือ การที่จิตกำหนดแน่วแน่อยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่านหรือส่ายไปมา ส่วนคำว่าสัมมาสมาธิ เป็นความตั้งอยู่แห่งจิต ความตั้งแน่วแน่แห่งจิต ความมั่นลงไปแห่งจิต ในหนทางที่ถูกต้องเพื่อจุดหมายในทางหลุดพ้นเป็นไปเพื่อปัญญาที่รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงมิใช่เพื่อผลให้ทางสนองความยากของตนเอง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โรจน์ สุวรรณสิทธิ์และคณะ ได้ศึกษาเรื่องการใช้อานาปานสติสมาธิฝึกอบรมนักศึกษาแพทย์ปีที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๑๓-๒๕๑๔ ในคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาร้อยละ ๘๕ มีความหงุดหงิด โกรธง่ายเท่าเดิม แต่ไม่มีใครที่มีความหงุดหงิดฉุนเฉียว โกรธง่ายมากขึ้น และนักศึกษาร้อยละ ๕๐ รายงานว่า จิตสงบเบาสบาย

ด้านการพัฒนาในขั้นปัญญา โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความ สำคัญกับการใช้เหลักเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว และมีการแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาอย่างรอบคอบเป็นลำดับแรก อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยมากกว่ารายการอื่นๆ ส่วนกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนและรอบคอบ ใช้หลักเหตุผลในการทำหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่โดยความละเอียดรอบคอบในการพิจารณา และสามารถแก้ไขปัญหาทันกับสภาพปัจจุบันก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ในส่วนความเข้าใจหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนา เคยไปทำบุญ ฟังธรรมะเทศนาปฏิบัติธรรมที่วัด และใช้ความพินิจพิเคราะห์มีเหตุผลในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้วยความเรียบร้อย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเคยอ่านหนังสือประเภทธรรมะหรือปรัชญา เคยไปทำบุญ ฟังธรรมเทศนาปฏิบัติธรรมที่วัด อยู่ในระดับน้อยที่สุดและเป็นลำดับสุดท้ายเมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าทุกคนมีความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ซึ่งตรงกับหลักพุทธศาสนาเป็นเครื่องเตือนสติให้เราทำแต่กรรมดี โดยมีกระบวนการคิดพิจารณาถึงเหตุผลที่เป็นจริง รู้จักคิดสืบสาวหาเหตุปัจจัย แยกแยะให้เห็นองค์ประกอบจับแง่ดีมาใช้ประโยชน์ได้และรู้จักโยงให้เห็นองค์รวมหรือสร้างองค์ความรู้ความคิดใหม่ๆ ได้ ทำให้เกิดปัญญาที่เข้าถึงความจริงได้ประโยชน์และทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ที่กล่าวว่าปัญญานั้นแยกออกเป็นสองความหมาย คือ ๑) มีความเห็น ความเข้าใจถูกต้องเรียกว่าสัมมาทิฏฐิ ๒) มีความดำริถูกต้องวางแนวทางความคิดที่จะนำชีวิตไปในทางที่ถูกต้อง เรียกว่าสัมมาสังกัปปะ พอกระบวนการโดยมีความรู้ ความเข้าใจ ทำให้วางแนวความคิดถูกต้อง ทั้งเจตจำนง ความเพียรพยายามและสติที่กำกับมาสนองแนวความคิดนี้ พฤติกรรมก็มาสนองเจตจำนงและความเพียรพยายามนั้นการดำเนินชีวิตจึงไปด้วยการเรียนรู้ ปฏิบัติต่อประสบการณ์

และสถานการณ์ต่างๆ อย่างถูกต้องได้ผลดี ไตรสิกขาก็มาประสานกับมรรค และยังสอดคล้องกับผลงาน วิจัยของ พิชญรัชต์ บุญช่วย ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ เพราะฉะนั้นผู้หน้าที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมนำระบบกระบวนการคิดพิจารณาตามหลักไตรสิกขา คือ ทำปัญญาให้เกิด เพื่อนำกระบวนการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน แก้ไขปัญหาอุปสรรคด้วยความระเอียดรอบคอบยิ่งขึ้นไป

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

๕.๒.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้า ในภาพรวม

จากการวิจัยพบว่า นโยบายการพัฒนาบุคลากรในวัดตากฟ้าที่ชัดเจนและให้มีนโยบายที่เหมาะสมเป็นลำดับแรก เพราะว่านโยบายนั้นเปรียบเสมือนเครื่องมือที่สำคัญสำหรับองค์กรเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นหน้าที่ผู้บริหารที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนโดยมี การกำหนดโนบาย แผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และแผนปฏิบัติ (Action plan) ให้เหมาะสมเพื่อให้สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีในยุคโลกาภิวัฒน์และยุคสารสนเทศนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ นโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้น “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาภูมิภาคและชนบทเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของคนแบบองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ ดังนั้นนโยบายจึงเป็นแผนงานหลักในการบริหารการพัฒนาในวัดตากฟ้าเพื่อสนองงานทางด้านวิชาการออกรับใช้สังคมเป็นที่แผ่หลายและพร้อมกันนั้นยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผลการวิจัยพบว่า วัดตากฟ้ามีนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนตามแผนพัฒนาของวัดตากฟ้า ระบบ ๕ ปี ภายใต้การปรับปรุงระบบการศึกษาของแม่กองธรรม-บาลี และกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ- สังคม ปรับปรุงด้านวิชาการและวิชาเฉพาะเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของพระภิกษุสามเณร ส่งเสริมให้มีการค้นคว้าวิจัยมากยิ่งขึ้น มีคณะบริหาร เพื่อจัดการสัมมนาเป็นประจำทุกภาคเรียน ในการนำเอา

หลักธรรมะเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตร เพื่อฝึกอบรมให้แก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษา มีแผนงานและขั้นตอนที่เหมาะสมในการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานต่อไปและปรับปรุงสวัสดิการ สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่ครูอาจารย์ได้มีชีวิตที่ดี จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า นโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากมีการสายการบริหารงานที่ชัดเจนทำให้ระบบการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดนโยบายต่างๆ นั้นก็เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทำให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในวัดตากฟ้าอย่างต่อเนื่อง

จากการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการสนับสนุนระบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีลธรรมมีความสุจริตต่อหน้าที่เป็นลำดับแรก ทั้งนี้เป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะว่าการฝึก อบรมที่เป็นระบบ มีขั้นตอนและนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิ ภาพและทำให้พนักงานมีความซื่อสัตย์รับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น เพราะว่าระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สำคัญโดยการนำหลักการหรือวิธีการลงสู่ภาคปฏิบัติเพื่อตอบสนองตามวัตถุประสงค์ของนโยบายให้ดำเนินกิจกรรมเป็นระบบ เป็นขั้นตอนทำให้งานนั้นมีคุณภาพด้วยศักยภาพของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด บรรยงค์ โตจินดา ได้ให้ความ หมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรม เป็นกระบวน การพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงาน ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์การ การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การจูงใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้นั้นไว้แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นต้น โดยส่วนใหญ่ การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่างเป็นทางการกับระดับพนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประสาท พิมพ์สุข พบว่า ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการที่สำคัญคือ ควรมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การติดตามและประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การไปศึกษาหรือดูงาน การประชุมทางวิชาการ ควรมีการนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นวิธีการพัฒนาบุคลากรจำเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ในการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความชำนาญงานมากยิ่งขึ้นและพร้อมกันนั้น ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผลการวิจัยพบว่า วัดตากฟ้ามีระบบการพัฒนาบุคลากรด้วย

การฝึกอบรมให้ความรู้แก่พระภิกษุสามเณร ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ทำงานด้วยความจริงใจ และมีการติดตามประเมินผลเป็นประจำ มีการจัดสัมมนาให้ความรู้แก่พระภิกษุสามเณรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานเป็นทีม อบรมคุณธรรมจริยธรรมเป็นระยะและควรจัดฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พระภิกษุสามเณรทุกระดับเพื่อพัฒนากายและจิตใจให้สูงขึ้น จะเห็นได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลการด้วยการสนับสนุนระบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีลธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ดีและทุกสถาบัน ก็ต้องการทรัพยากรบุคคลที่เต็มไปด้วยคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน้าที่การงานซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคม

การวิจัยพบว่า การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นลำดับแรก เพราะว่าการสนับสนุนนั้นหมายถึงการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ และสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และยังเป็นการสร้างแรงจูงใจ สร้างพลังและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้มีความกระตือรือร้น แสวงหาประสบการณ์การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน และรองลงมามีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติในแนวทางศีล สมาธิ และปัญญา ส่วนการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านกิจกรรมทางศาสนาเช่น การเจริญสติตามโอกาส เป็นลำดับสุดท้ายทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการประยุกต์หลักธรรมะเข้าในการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นเรื่องยากและอาจไม่พร้อมด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ด้านทางพุทธศาสนา และด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ที่กล่าวว่า นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวลูกน้องจะขึ้นมาทาบรัศมี ไม่กีดกันใคร แต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่ และพลอยชื่นชมยินดีในความ ก้าวหน้าของคนร่วมงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัย พล บุญอยู่ เรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูเรื่องที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนางานไม่เพียงพอ และขาดทิศทาง เป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งจะเห็นได้ว่าการส่งเสริมหรือสนับสนุนนั้นการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการเพิ่มประสบการณ์ และเพิ่มองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้บุคลากรนั้นมีขวัญและกำลังใจทำงาน และพร้อมกันนั้นยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์การวิจัยพบว่า มีการส่งเสริมสนับสนุนพระภิกษุสามเณรปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาของวัดตากฟ้าและปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบติดตามประเมินผล ให้รางวัลตามความเหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่นและควรอบรมแนะนำให้ทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรม มีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานจากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความรับผิดชอบและทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญเพื่อเป็นสร้าง

ขวัญกำลังใจและมีสวัสดิการตอบแทนด้วยความเหมาะสม และเพื่อเป็นการยกย่องสิ่งที่ควรจะได้รับตามโอกาสอันมี และเป็นการสร้างนิมิตหมายที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะมีแรงพลังในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

การวิจัยพบว่า การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร อยู่ในลำดับแรก ซึ่งการรับรู้ข่าวสารนั้นเป็นช่องทางหนึ่งที่เป็นกระบวนการที่สำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและสามารถตอบสนองระบบข่าวสารให้ทั่วถึงและรวดเร็วเพื่อเป็นการเผยแพร่โฆษณาประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของวัดตากฟ้าให้กว้างขวางและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายสามารถตอบสนองข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึงกระบวนการขั้นตอนการสื่อสารระหว่างแหล่งข่าวสารกับผู้รับสารซึ่งส่งผลให้เกิดการสื่อสารและการเข้าใจความหมายระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้บริหารทราบว่า พระภิกษุสามเณรมีความรู้สึกต่อการศึกษา เพื่อนร่วมเรียน และต่อทางวัดอย่างไรซึ่งผู้บริหารอาจนำความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรดังกล่าวมาปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นต่อไป ส่วนความยุ่งยากในการติดต่อประสานงานต่อหน่วยงานในวัดตากฟ้าคิดเป็นร้อยละที่น้อยที่สุด และยังสอดคล้องกับ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้น การพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่า ปัญหาการรับรู้ข่าวสารเป็นอันดับแรก คือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบฝ่ายวิชาการดำเนินการสมัครให้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนาล่าช้า การตอบรับจากหน่วยงานผู้จัดอบรมหรือพัฒนาล่าช้า และความยุ่งยากของขั้นตอนการสมัครเข้ารับการอบรมหรือพัฒนา อาจเนื่องมาจากการรับแจ้งข่าวสารจัดอบรม พัฒนาจากส่วนกลางหรือผู้จัดต้องผ่านการกลั่นกรองหลายขั้นตอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลักษณะปัญหาที่พบส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากระเบียบราชการ พร้อมกันนั้นยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์การวิจัยพบว่า มีความสะดวกและทั่วถึง โดยเฉพาะการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ มีระบบ IT. Internet และหอสมุดเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแต่บางครั้งก็ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร เนื่องจากมีปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และขาดผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ความรู้หลักปรัชญาศาสนา เช่น หลักไตรสิกขา มรรคมีองค์แปดและควรมีการแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างสถาบันและองค์กรต่างๆ จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า ระบบข้อมูลข่าวสารนั้นก็เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากการกิจกรรมต่างๆที่ทางวัดตากฟ้าได้จัดขึ้นและเพื่อเป็นพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารในการเผยแพร่กิจกรรมดีๆ ออกสู่สังคม

การวิจัยพบว่า การนำผลจากการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาและนำบุคลากรที่ได้รับจากการฝึกอบรมด้วย กาย วาจา และใจเป็นลำดับแรกและสุดท้ายคือการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน ซึ่งการฝึกอบรมหรือการ

พัฒนานั้นหมายถึง การเรียนรู้หลักปฏิบัติแล้วนำมาฝึกฝนเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อให้ทักษะความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและกระบวนการที่สำคัญในการศึกษายังอยู่ที่การเรียนรู้ประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกเพื่อที่ได้นำเอาประสบการณ์หรือผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม ที่กล่าวว่า ในการพัฒนาสังคมมนุษย์นั้นมีวิธีการมากมาย แต่มีบางวิธีการที่เชื่อว่าการจะพัฒนาสังคมได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศีลธรรม (คุณภาพทางจิต) เสียก่อนแล้วจึงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ เสรี หงส์หยก ที่กล่าวว่า การนำผลไปใช้ในการพัฒนางานและบุคลากรมีความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างคนและสังคมรุ่นใหม่ให้มีนิสัยรักการเรียนรู้ ช่วยให้โรงพยาบาลสามารถปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัฒน์ได้อย่างมีประสิทธิผลพร้อมกันนั้นยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์การวิจัยพบว่า ต้องมีการอบรมทั้งหลักวิทยาศาสตร์ และหลักศีลธรรม เพื่อให้มีความคิดที่เปิดกว้าง มีพื้นฐานความถูกต้องและซื่อสัตย์ หลักสูตร ควรเหมาะสมตามหน้าที่ หรือผู้เข้าอบรมในแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เกิด Put the Right man on the Right Job (ใช้คนให้เหมาะกับงาน) และควรนำเอาหลักคำสอนทางพุทธศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้แก่นักศึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถนำผลการฝึกอบรมประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้องตามความถนัดของแต่ละคนแล้วจะมีผลลัพท์ที่ดีและเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละคนแต่ละหน่วยงานเพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานและองค์กรอื่นๆ ต่อไป

๕.๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุสามเณรในวัดตากฟ้า

จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระภิกษุสามเณรในวัดตากฟ้า พบว่า โดยภาพรวมมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ การพัฒนาในขั้นศีล ขั้นสมาธิ และขั้นปัญญา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนมากมีความรู้และมีความเข้าใจการพัฒนาตนเองในขั้นศีลเป็นอย่างดี ทั้งในการปฏิบัติงานและหลักพระพุทธศาสนา ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากปัจจุบันการเผยแผ่พระพุทธศาสนามีหลายรูปแบบ เช่น หนังสือ เอกสาร รายการโทรทัศน์ และมีการเผยแผ่ธรรมะทางอินเตอร์เน็ตเว็บไซต์ธรรมะฯ เป็นต้น ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจผ่านสื่อต่างๆ เหล่านี้ ประกอบกับในปัจจุบัน การสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ครูอาจารย์และพนักงานในการศึกษา

ทุกระดับ จะให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบสูงและปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ทำให้ทุกรูปต้องขวนขวายในการศึกษา

การวิจัยพบว่า การพัฒนาในขั้นศีล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี ทำให้บุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะและปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัดตากฟ้าอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เพราะว่า ศีล หมายถึง วินัย กฎระเบียบ หลักการประพฤติปฏิบัติและเป็นฐานของการพัฒนาชีวิตคือ รู้จักจัดระเบียบความเป็นอยู่กิจกรรมกิจการและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อโอกาสแก่การพัฒนาชีวิต มีพฤติกรรมที่ถูกต้องในความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมด้วยการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างเกื้อกูลไม่เบียดเบียนกันมีระเบียบวินัยในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพ และเพื่อเป็นกรอบแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยโดยการนำหลักธรรมะทางพุทธศาสนาคือศีล เพราะศีลนั้นเป็นส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาบุคคลซึ่งสอดคล้องกับ สนอง เครือมาก ที่กล่าวว่า วินัย หมายถึงแบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ผู้บริหารควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตามเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ทางราชการและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมาหาโยทิน ละมูล เรื่องบทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ศีล เป็นเรื่องของการฝึกในด้านพฤติกรรมโดยเฉพาะพฤติกรรมเคยชิน เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกศีล ก็คือ วินัย วินัยเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ เพราะว่าวินัยเป็นตัวจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาโดยจัดระเบียบความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมให้เหมาะกับการพัฒนาและเอื้อโอกาสที่จะพัฒนาและเมื่อมีกายที่พัฒนาแล้ว คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักบริโภคปัจจัย ๔ รู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการเสพหรือใช้สอยวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีทั้งหลาย ในทางที่เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดคุณภาพและพัฒนาแบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนามีกระบวนการและวิธีการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพุทธินันทน์ บุญเรือง ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา พบว่า ศีลเป็นการพัฒนากายเหมือนกันแต่ต่างกันที่จุดมุ่งหมาย เพราะว่าเปรียบเสมือนปากทางแห่งการเข้าสู่ระบบของความสมดุลยภาพของชีวิต สำหรับมนุษย์ผู้ฝึกฝนพัฒนาให้เป็นอารยชนไม่ก่อการเบียดเบียน ไม่ทำความเดือดร้อนแกผู้อื่น แก่สังคม นี้เป็นขั้นง่ายที่สุดเป็นฝ่ายลบต่อมาในทางบวกก็คือประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่ผู้อื่น แก่สังคม การมีระเบียบวินัยการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นด้วยดี และการประกอบอาชีพสุจริตด้วยความขยันหมั่นเพียรซึ่งรวมไปถึงการฝึกฝนในสัมมาอาชีวะนี้เป็นเรื่องของศีล ศีลในทางพุทธศาสนาไม่ใช่เพียงแต่การเว้นจากการเบียดเบียนกันทางกาย วาจาเท่านั้น การพัฒนาศีล ก็คือ การพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม

ด้วยดี อย่างเกื้อกูลเป็นประโยชน์ และมีอาชีพที่ถูกต้อง การพัฒนาศีลนี้ปัจจุบันเรียกกันว่า “พัฒนาการทางสังคม” พร้อมกันนั้นยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผลการวิจัย พบว่า ควรจัดฝึกอบรมเป็นประจำด้านธรรมะเริ่มตั้งแต่ขั้นประถมถึงมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีสมาธิและสติปัญญา ในการเรียน และมีความ สุจริตในการทำงาน จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลแบบบูรณาการโดยเฉพาะศีล เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกพฤติกรรมของบุคลากร ให้มีระเบียบวินัยเพราะว่าวินัยนั้นเป็นตัวจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษาและพัฒนามนุษย์ด้วยการจัดระเบียบชีวิตและจัดระเบียบการอยู่ร่วมกันในสังคม

การวิจัยพบว่า การพัฒนาในขั้นสมาธิส่วนมากมีความตั้งใจอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้ามาย และมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากว่า สมาธินั้นเป็นกระบวนการพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรมเพื่อให้เกิดความ เมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติเพราะว่าการทำงานต้องมีความมุ่งมั่นและความอดทนที่จะทำให้ผลปฏิบัติงานมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของตนเองรวมไปถึงองค์กร เพราะฉะนั้นผู้บริหาร ครูอาจารย์และพนักงานส่วนใหญ่จึ่งตระหนักในความสำคัญในด้านนี้ เพียรระวังตั้งสมาธิเมื่อต้องปฏิบัติภารกิจที่อาจเกิดความเสียหาย เพราะฉะนั้นการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพต้องฝึกการพัฒนาด้านจิตใจเพื่อให้เกิดสมาธิ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า สมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส่ ความรู้สึกพอใจ พูดสั้นๆ ว่า พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพของจิตและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล ฤดี กุลอรรฆย์ พบว่า โดยปรกติคนทั่วไปเมื่อปฏิบัติสิ่งใดก็มีสมาธิอยู่กับสิ่งนั้นในระดับหนึ่ง แต่การฝึกสมาธิอย่างเป็นระบบและมีช่วงเวลาและระยะเวลาที่เหมาะสมเป็นขั้นตอน จะสามารถใช้สมาธิในการปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มากกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เรณู ภูมิประดิษฐ์ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ฝึกสมาธิให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้ฝึกสมาธิและจากการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม พบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของนักเรียนภายหลังการฝึกสมาธิสูงกว่าก่อนการฝึกสมาธิ ร้อยละ ๘๐.๑๖ พร้อมกันนั้นยังสอดคล้องกับขอเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผลการวิจัยพบว่า ควรฝึกอบรมหลักธรรมะให้แก่พนักงานทุกระดับพร้อมนักศึกษาเพื่อให้มีสมาธิและมีความสุจิตในการทำงาน เห็นผลปะโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและอบรมทั้งหลักวิทยาศาสตร์และหลักศีลธรรม เพื่อให้มีความคิดที่เปิดกว้าง มีพื้นฐานความถูกต้องและซื่อสัตย์ จากผลการวิจัย จะ

เห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเป็นอีกระบบหนึ่งของการศึกษาเพื่อให้บุคลากรมีระบบการพัฒนาที่ดี มั่นคง และมีสมาธิ กับการสร้างความเจริญให้กับตนเองด้วยการพัฒนาจิตใจและมีความเพียรพยายามสู้งาน มีขันติ ความอดทน มีสัจจะมีความจริงจัง มีอธิษฐานความเด็ดเดี่ยวต่อความมุ่งหมาย มีความหนักแน่นเข้มแข็งมั่นคงของจิตใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

การวิจัยพบว่า การพัฒนาในขั้นปัญญาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว และมีการแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาอย่างรอบคอบ เนื่องจากปัญญาเป็นกระบวนการหนึ่งของการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักดำเนินการต่าง ๆด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุผล รู้จักวินิจฉัย คิดเป็น แก้ปัญหาเป็นเพราะว่าความเชื่อในหลักเหตุผลดังกล่าวถือเป็นความเชื่อพื้นฐานของพระพุทธศาสนา สังเกตได้จากพุทธศาสนาสุภาษิตได้กล่าวไว้ เช่น กมฺมุนา วตฺตตี โลโก สัตว์โลกย่อมเป็นไปตามกรรม เป็นต้น ความเชื่อดังกล่าวมิใช่เรื่องงมงายไร้เหตุผล แต่ในทางตรงกันข้ามกฎแห่งกรรม มีลักษณะเป็นเหตุผล เป็นหลักวิทยาศาสตร์ เหมือนกฎทางฟิสิกส์ที่ว่า การออกแรงกระทำ เท่ากับแรงปฏิกิริยา หรือในทางจิตวิทยาที่มี กฎแห่งผล (law of effect) ซึ่งให้คำอธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะทำซ้ำในสิ่งที่ได้รับผลดีที่พึงปรารถนา ตัวอย่างของกฎแห่งกรรมของพระพุทธศาสนา เช่น ผู้ที่มีโทสะรุนแรง มักจะได้รับความเดือดร้อนใจอยู่เสมอ คนที่ขาดสติมักจะทำงานไม่ประสบผลสำเร็จเพราะฉะนั้นผู้บริหารครูอาจารย์จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญในหลักเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า ปัญญา เป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรองตรวจสอบ คิดการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่มันเป็นตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์ (คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระพุทธินันทน์ บุญเรือง พบว่า การพัฒนาปัญญานั้นเป็นความรู้ความเข้าใจในศิลปวิทยาการความเจริญทางวิชาการและวิชาชีพที่ว่าให้รู้จริงเข้าใจจริงอะไรต่าง ๆเหล่านี้เป็นเบื้องต้นต่อจากนี้ลึกซึ้งลงไปอีกคือ การรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริงไม่เบียดเบียนหรือเอนเอียงด้วยอคติให้การศึกษาศิลปวิทยาก็ตามหรือเรื่องอื่น ๆก็ตาม การใช้ปัญญาคิดวินิจฉัยการต่าง ๆจะต้องเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ใจ ไม่ถูกครอบงำบัญชาโดยกิเลสและสร้างสรรค์ความสำเร็จที่ทำให้พัฒนาตนพัฒนาชีวิตและสังคมให้เจริญดีงามยิ่ง ๆขึ้น นี้เป็นปัญญาที่เข้าใจโลกและชีวิต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาที่แท้จริงเป็นอีกขั้นหนึ่งที่ต้องนำมาใช้ในการวินิจฉัยด้วยและในส่วนการอ่านหนังสือประเภทธรรมะหรือปรัชญา ไปทำบุญ ฟังธรรมเทศนาปฏิบัติธรรมที่วัด อยู่ในระดับน้อยที่สุดและเป็นลำดับสุดท้ายนั้น แสดงให้หน่วยงานที่

เกี่ยวข้องเห็นว่าเป็นเรื่องที่ต้องเร่งรัดส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตนมากขึ้น เพราะการไปทำบุญ ฟังเทศน์หรือปฏิบัติธรรมที่วัด จะให้ประโยชน์หลายประการทั้งต่อตัวผู้บริหาร ครูอาจารย์ พนักงานและการปฏิบัติงาน เช่น เป็นการน้อมนำจิตใจเข้าสู่ธรรม เป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เป็นการพบปะกันกับสัปบุรุษเพื่อบอกไหว้วานในกิจการงานเป็นต้น จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า การพัฒนาในขั้นปัญญานั้นเป็นการพัฒนาต่อเนื่องมาจากสมาธิ เพราะสมาธิกับปัญญานั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างกันคือ ต้องมีสมาธิจึงจะมีปัญญา สมาธิเตรียมจิตพร้อมให้เกิดปัญญาเดินหน้าทำงานด้วยความมุ่งมั่นเพียรพยายามพร้อมกันนั้นก็จะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข แล้วก็จะสามารถหลุดออกจากการเป็นทาสของสิ่งทั้งปวงมาเป็นอิสระได้ด้วยปัญญา

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้า ขอเสนอแนะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- คณะกรรมการวัดตากฟ้า ควรปรับปรุงนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การบริหารด้านวิชาการและวิชาเฉพาะ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าเดิม

- วัดตากฟ้า ควรจัดให้มีคณะบริหารงานร่วมมือกับกรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จัดหลักสูตรฝึกอบรมหลักไตรสิกขา

- วัดตากฟ้าควรจัดให้มีการเผยแพร่ธรรมะโดยผ่านทางสถานีวิทยุ โทรทัศน์ สื่อด้านอีเลคโทนิคต่างๆ และทางสื่อสิ่งพิมพ์ให้กว้างขวาง
- วัดตากฟ้า และคณะกรรมการผู้บริหาร ควรส่งเสริม -สนับสนุน จัดสรรงบประมาณทุนการศึกษาและการค้นคว้างานวิจัยให้อย่างต่อเนื่อง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะการปฏิบัติ

๑. ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาทรัพยากรตามหลักปฏิบัติในด้านศีล คือ การควบคุมรักษาตนให้ปกติไม่ตั้งอยู่ในความเบียดเบียน บรรพชิตหรือนักบวชหมายถึงพระภิกษุสามเณร ข้อสำคัญคือจะต้องมีศีล มีสีลสามัญตา ต้องรู้จักรักษาศีลให้เสมอกัน มีกาย วาจา ใจ ที่เรียบร้อยอยู่เสมอไม่เบียดเบียนผู้อื่น

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรตามหลักปฏิบัติในด้านสมาธิ คือ ความตั้งใจมั่นแห่งจิต ภาวะที่จิตสงบนิ่งจับอยู่ที่อารมณ์อันเดียว ทางวัดจะต้องจัดให้มีการสอน

และฝึกกัมมัฏฐานให้กับพระภิกษุสามเณรภายในวัดทุกวันจะใช้เวลาหลังทำวัตรสวดมนต์เช้า-เย็นก็จะเป็นการดียิ่ง

๓. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านปัญญา คือ ความเข้าใจ ความรอบรู้ รู้ทั่ว รู้ซึ้ง มีปฏิภาณ เฉลียวฉลาด ทางวัดควรจัดกิจกรรมเสริมทักษะด้านการฝึกฝนเพื่อให้เกิดปัญญา นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน การให้กำลังใจและการให้ปฏิบัติงานประจำวันตามกำลังสติปัญญา

ฝ่ายพัฒนาบุคล คณะกรรมการวัดตากฟ้า ควรจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เป็นมาตรฐานแก่พนักงานครูอาจารย์และพระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาทุกระดับ ตระหนักถึงความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

คณะกรรมการวัดตากฟ้า ควรมีการปฏิรูปปรับปรุงด้านการเสนอข้อมูลข่าวสารให้รวดเร็วและทั่วถึง

คณะกรรมการวัดตากฟ้า ควรจัดตั้งคณะบริหารงาน เพื่อจัดสัมมนาเป็นประจำทุกภาคเรียนในการนำเอาหลักคำสอนทางพุทธศาสนาเข้ามีสวนร่วมพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และพระภิกษุสามเณรผู้ศึกษา เพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติ พัฒนาด้านร่างกาย จิตใจและปัญญาให้สูงขึ้น

ฝึกอบรมแนวคิดทฤษฎีและหลักศีลธรรม เพื่อให้คณาจารย์เจ้าหน้าที่ให้มีจิตใจที่ดีงามมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ไม่ควรเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

ควรเอาใจใส่ดูแล ปรับปรุงสวัสดิการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่คณาจารย์เจ้าหน้าที่ได้มีชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่มีผลงาน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย – บาลี

ก. เอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ข. เอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

ชูศรี วงศ์รัตนะ. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต,๒๕๔๑.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์.**การจัดการทรัพยากรบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,๒๕๔๒.

ธงชัย สมบูรณ์.**การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙.

ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่๑๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ.**การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒.

บรรยงค์ โตจินดา. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖.

บุญคง หันจางสิทธิ์. **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร**. กรุงเทพมหานคร : บรรณาคาร, ๒๕๔๑.

บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม. **กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย .** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา ๘๔ แมนเนจเม้นท์, ๒๕๓๙.

บุญมี แท่นแก้ว. **จริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.

บุญเลิศ ไพรินทร์. **พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ทิศทางการศึกษาไทย** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคมทอง, ๒๕๓๙.

_____.ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

_____.พุทธธรรม (ฉบับเดิม). พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔.

_____ .การพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคมทอง, ๒๕๓๙), หน้า ๔๗.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). หัวใจพระพุทธศาสนา. **พุทธจักร**, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๐.

พระพุทธโฆษาจารย์. **วิสุทธิมรรคแปล** ภาค ๑ ตอน ๑ พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

พระไพศาล วิสาโล. **การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๒.

พระอุปติสสเถระ. **วิมุตติมรรค**. แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พุทธทาสภิกขุ. **การศึกษาสมบูรณ์แบบคือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด**. กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ๒๕๔๙.

พุทธทาสภิกขุ. **เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม**. กรุงเทพมหานคร : จักรานุกุลการพิมพ์, ๒๕๒๙.

พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย **หลักคุณธรรม จริยธธรรม ศีลธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ:** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,.

มัลลี เวชชาชีวะ. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : VJ.พริ้นติ้ง, ๒๕๔๖.

สนอง เครือมาก. **คู่มือสอบปฏิบัติการ.** นครสวรรค์ : เรียนดี, ๒๕๓๖.

สมชาย หิรัญกิตติ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระ ฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน กพ., ๒๕๓๐.

เสนาะ ติเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี**, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่๘**, ๒๕๔๐-๒๕๔๔.

อำนวย แสงสว่าง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.**กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพยพิสุทธิ์, ๒๕๔๗.

อำนาจ เจริญศิลป์. **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.** กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๓.

(๒) บทความ :

ชุติมา ต่อเจริญ และคณะ, " **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมในจังหวัดกระบี่ พังงา และภูเก็ต**" ธันวาคม พ.ศ ๒๕๔๙), หน้า ๔๒.

เพ็ญประภา พรศรีเมตต์, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในโรงพยาบาลขอนแก่น**, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย , ๒๕๔๙), หน้า ๕๒.

ระวี ภาวิไล. **หัวใจของศาสนาพุทธ**.บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรือง หัวใจของศาสนา.ธรรมสถาน. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘.

โรจน์ สุวรรณสิทธิ์และคณะ. **สมาธิช่วยในการศึกษาเพียงใด.** รายงานการประชุมสัมมนาวิทยาการของพุทธสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๒๖.

สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติสำนักงาน. **เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง.** กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา, ๒๕๓๖.

อุบล เลี้ยววาริณ.ผลของการฝึกอบรมตามแนวพุทธต่อจิตลักษณะและลักษณะทางพุทธของบุคคลในวัยผู้ใหญ่ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. ๒๕๔๒

(๓) วิทยานิพนธ์ :

กัญญา แซ่โง้ว. “การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการใช้ทฤษฎีธรีซาวด์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ร้อยเอก ศาสตราจารย์ ดร.จิตรจำนง สุภาพ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.

ชาญพล นิลประภาพร. “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗.

นาคน้อย บุตรประเสริฐ. “การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1ที่เรียนวิชาพระพุทธศาสนา ๑ ด้วยวิธีสอนแบบไตรสิกขาร่วมกับกิจกรรมกลุ่ม”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๘.

บุรัญชัย จงกลนี. “การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๙.

ประสาท พิมพ์สุข. “การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๗.

พระพุทธินันทน์ บุญเรือง.“ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั้งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.**บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙.

พระมหาบรรจง จนฺทคุตฺโต. “คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตรมหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอกเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระมหาโยทิน ละมูล. “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”.**วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.

พล บุญอยู่.“การศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๗.

พิชญรัชต์ บุญช่วย. “การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”. **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

เรณู ภูมิประดิษฐ์. “การศึกษาเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างนักเรียนที่ฝึกสมาธิและไม่ได้ฝึกสมาธิในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔.

วิมลฤดี กุลอรรฆย์. “ผลของการฝึกสมาธิที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ ๕.” **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๔.

ศรีเพ็ญ ตันติเวช. “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะทำวิจัยของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา”. **วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๙.

สมใจ เกียรติพินิจกุล. “ผลของการฝึกโปรแกรมการพัฒนาจิตโดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนาต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖”. **ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๕.

สัญชยพร อุทัยพันธุ์. “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๔๖.

สันติชัย อินทรอ่อน. “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖.

สุพัฒนชัย โพธิ์แก้ว. “พัฒนาจิต หวังผ่อนความเครียดของสังคม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ราชภัฏภูเก็ต, ๒๕๕๓.

เอกชัย คะษาวงค์. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

นครพนม". **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๘.

นาคน้อย บุตรประเสริฐ "การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๑ที่เรียนวิชาพระพุทธศาสนา ๑ ด้วยวิธีสอนแบบไตรสิกขาร่วมกับกิจกรรมกลุ่ม"**วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,๒๕๔๘.

ไขศรี พานิกุล "การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ ที่เรียนเรื่องหลักธรรมพุทธศาสนา โดยการสอนแบบไตรสิกขากับการสอนแบบธรรมสากัจฉา" **วิทยานิพนธ์เทคโนโลยีการศึกษามหาบัณฑิต**.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์,๒๕๔๕.

(๔) เว็บไซต์

ฌาน ตรรกวิจารย์.,<http://www.polpacon7 .ru.ac.th/>, **แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ,**(เข้าถึงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๓).

นภัสวรรณ ทัศนาญชลี, <http://www.annexschool.com/about.htm>, **การนิเทศที่มีผลต่อการใช้ไตรสิกขาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้** ๒๕๕๔.,(วันที่เข้าถึง ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๓).

นิภาภรณ์ มุขศรี.<http://www.annexschool.com/about.htm>,**การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยหลักไตรสิกขา ,**(เข้าถึงวันที่๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๓).

พระมหาเรืองเดช ถาวรธมฺโม (ศรีประสม)<http://www.icundv.com>, **ศูนย์การเรียนรู้เพื่อลดความขัดแย้งทางสังคม,**(วันที่เข้าถึง ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๓).

มหาพิชญานนท์ โสภณเมธี,<http : //watthakfa. blogspot. com/>, **ประวัติวัดตากฟ้า** (เข้าถึงวันที่เมื่อ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓)

สำนักงานวัดตากฟ้าพระอารามหลวง. <http : //watthakfa.blogspot.com/>,**ประวัติวัดตากฟ้า** (เข้าถึงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๓)..

นวพร เรืองสกุล, <www.polpacon7.ru.ac.th/.>,**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ,** (เข้าถึงวันที่๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๓)

ฌาน ตรรกวิจารณ์. <www.polpacon7.ru.ac.th/>, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การ**,(เข้าถึงวันที่๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๔)

_____ .www.polpacon7.ru.ac.th/**,การเปลี่ยนแปลงในระดับกระบวนทัศน์**,(วันที่เข้าถึง ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๔)

_____ .www.polpacon7.ru.ac.th/,, **กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ** ,(เข้าถึงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๔)

รินธรรม อโศกตระกูล,< www.polpacon7.ru.ac.th/.>**,การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ**, (เข้าถึงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๔)

นวพร เรืองสกุล,<www.polpacon7.ru.ac.th/.>**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ,** (เข้าถึงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๔)

พระธรรมปิฎก,< www.polpacon7.ru.ac.th/.>,**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ.** (เข้าถึงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๓)

ฝน หว่านไฟและนิพนธ์ แจ่มดวง <www.polpacon7.ru.ac.th/> **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ,**(เข้าถึงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๓)

นภัสวรรณ ทัศนาญชลี,<www. annexschool. com/people/index1. Html>,**การนิเทศที่มีผลต่อการใช้ไตรสิกขาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้,** (เข้าถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓).

นิภาภรณ์ มุขศรี, <www.annexschool. com/people/index1. html>, **การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยหลักไตรสิกขา** (เข้าถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓).

(๕.) ภาษาอังกฤษ

Flippo,Edwin B. Management: **A Behavioral Approach.Boston**: allyn & bacon, 1971

Kantanen, Uolevi Untamo. Personnel Trainning. **Its effectiveness and results from the company's point of view (Dorest products industry).** Finland : University of tarnpere, 1997

Liu, Abby, & wall, Geoffrey. Planning Tourism Employment : **A developing Country Perspective. Tourism Management,** 27-1 February 2006.

Mcgginson,LeonC. Personncl, **A Behavioral Approach to Administrration,** Homewood Richand D Lrwin, 1969.

Nadler, Leonard. **Designing training program** (The critical events model. Reading, Mass. Addison – Wesley,1982.

Pace.RW.Smith. **Human Resource Development**.New Jersey : Prentlice Hall, 1991.

Russell C. Swansburg. **In Service Education**,New york: G.D. Putmen Sons, 1968.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๑. พระราชวชิรเมธี,ดร.	หัวหน้าหน่วยวิทยบริการจังหวัดกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. พระศรีสุทธิพงษ์	อาจารย์ประจำสาขาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๓. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔.ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์	หัวหน้าคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๕.ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร	หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๑๐๙/๖๔๒

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ต.นครสวรรค์ออก อ.เมืองฯ
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระศรีวชิราภรณ์, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ ญาณวีโร) อาบคำ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๒๓๔๐๕๒๖๐** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า พระอารามหลวง อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙, ๐๘๑-๙๗๑๖๒๖๑ (นายเอกกร)
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙/๖๔๓

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ต.นครสวรรค์ออก อ.เมืองฯ
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระศรีสุทธิพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ ญาณวีโร) อาบคำ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๒๓๔๐๕๒๖๐** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า พระอารามหลวง อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙, ๐๘๑-๙๗๑๖๒๖๑ (นายเอกกร)
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙/๖๔๑

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ต.นครสวรรค์ออก อ.เมืองฯ
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ ญาณวีโร) อาบคำ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๒๓๔๐๕๒๖๐** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า พระอารามหลวง อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ตรวจแล้ว

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒ ก.ค. ๕๓

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙, ๐๘๑-๙๗๑๖๒๖๑ (นายเอกกร)
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙/๖๓๙

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ต.นครสวรรค์ออก อ.เมืองฯ
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ ญาณวีโร) อาบคำ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๒๓๔๐๕๒๖๐** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า พระอารามหลวง อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙, ๐๘๑-๙๗๑๖๒๖๑
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙/๖๔๐

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ต.นครสวรรค์ออก อ.เมืองฯ
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระครูวีรญาณสุนทร (จรินทร์ ญาณวีโร) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๒๓๔๐๕๒๖๐** นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๙ ก.ค.๕๓

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙, ๐๘๑-๙๗๑๖๒๖๑
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ภาคผนวก ข

สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เกี่ยวกับเครื่องมือในการวิจัย IOC

IOC

	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
ข้อที่1	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้	แก้แล้ว
ข้อที่2	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้	
ข้อที่3	1	0	1	0	1	0.6	ใช้ได้	แก้แล้ว
ข้อที่4	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้	แก้แล้ว
ข้อที่5	1	0	1	0	1	0.6	ใช้ได้	แก้แล้ว
ข้อที่6	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
ข้อที่7	0	1	1	0	1	0.6	ใช้ได้	
ข้อที่8	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้	แก้แล้ว
ข้อที่9	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
ข้อที่10	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้	แก้แล้ว
ข้อที่11	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
ข้อที่12	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้	
ข้อที่13	1	0	1	0	1	0.6	ใช้ได้	
ข้อที่14	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
ข้อที่15	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
ข้อที่16	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
ข้อที่17	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
ข้อที่18	1	1	0	1	0	0.6	ใช้ได้	
ข้อที่19	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้	
ข้อที่20	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
ข้อที่21	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้	
ข้อที่22	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้	แก้แล้ว
ข้อที่23	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้	
ข้อที่24	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้	

	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
ข้อที่25	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
ข้อที่26	1	0	0	1	1	0.6	ใช้ได้	แก้แล้ว
ข้อที่27	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้	แก้แล้ว
ข้อที่28	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
ข้อที่29	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
ข้อที่30	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้	แก้แล้ว

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รหัสแบบสอบถาม		

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

๒. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษาวัดตากฟ้าตามหลักไตรสิกขา

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

เรียนและขอบคุณมาด้วยความนับถือ

พระครูวีรญาณสุนทร
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

๑. สถานภาพ

☐ พระภิกษุ ☐ สามเณร

๒. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๒๐ปี ☐ ๒๐-๓๐ ปี ☐ ๓๑-๔๐ ปี ☐ ๔๑ ปี ขึ้นไป

๓. พรรษา

☐ ยังไม่มีพรรษา ☐ ๑ -๕ พรรษา
☐ ๖ – ๑๐ พรรษา ☐ ๑๐ พรรษา ขึ้นไป

๔. วุฒิการศึกษาทางโลก

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๕. วุฒิการศึกษานักธรรม

☐ นักธรรมชั้นตรี ☐ นักธรรมชั้นโท
☐ นักธรรมชั้นเอก

๖. วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม

☐ ประโยค ๑-๒/เปรียญธรรม ๓ ☐ เปรียญธรรม ๔-๖
☐ เปรียญธรรม ๗-๙ ☐ ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม

ตอนที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาวัดตากฟ้า

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้า โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยได้กำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

๕ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
๓ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
๒ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
๑ หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นศีล					
๑.	ทางวัดมีกฎระเบียบปฏิบัติของวัดอย่างเคร่งครัด					
๒.	ทางวัดได้สอนให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่					
๓.	ทางวัดมีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่					
๔.	ทางวัดได้สอนให้รู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติตน					
๕.	ทางวัดได้มีการห้ามเล่นการพนันทุกชนิด					
๖.	ทางวัดได้รณรงค์การใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่					
๗.	ทางวัดได้มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิกอบายมุขเช่นดื่มสุรา เสพยาเสพติด					
๘.	ทางวัดมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ					
๙.	ทางวัดได้มีการสวดปาติโมกข์ทุกกึ่งเดือนและให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด					

๑๐.	ทางวัดเล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					

ข้อที่	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ขั้นสมาธิ					
๑.	ทางวัดได้จัดให้มีการฝึกอบรมจิตโดยการนั่งสมาธิอย่างต่อเนื่อง					
๒.	ท่านเคยฝึกอบรมโดยการนั่งสมาธิเพื่อฝึกจิตใจของตนเองให้สงบมีสติอยู่เสมอ					
๓.	ทางวัดฝึกฝนให้ท่านมีกำลังใจมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย					
๔.	ทางวัดได้ฝึกฝนให้ท่านศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่โดยความตั้งใจและอดทน					
๕.	ท่านมีความพอใจที่ทางวัดได้เคยสอนให้ท่านมีสมาธิให้ตั้งใจในการศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ					
๖.	ท่านได้ทำหน้าที่หรือศึกษาด้วยความตั้งใจ อย่างมีสติ					
๗.	ท่านเคยเห็นโทษของการขาดสติ หรือความมั่นใจต่อการศึกษาและทำหน้าที่ของตน					
๘.	ท่านเคยสอนให้บุคคลมีสมาธิมีสติในการทำงานหรือศึกษาเล่าเรียน					
๙.	เมื่อท่านมีอุปสรรคปัญหาท่านมีวิธีแก้ไขโดยการใช้สติ ไม่ฟุ้งซ่าน					
๑๐.	ทางวัดเล็งเห็นว่าการใช้สมาธิมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					

ข้อที่	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ขั้นปัญญา					
๑.	ท่านเคยประสบกับความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาที่ขาดการใช้ปัญญา					
๒.	ทางวัดได้ให้ท่านศึกษาธรรมะหรือปรัชญาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต					
๓.	ทางวัดได้ให้ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝนตนแก่พระภิกษุสามเณรอย่างสม่ำเสมอ					
๔.	ทางวัดได้สอนให้ท่านใช้หลักเหตุและผล โดยการพิจารณาในการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
๕.	ในเวลาท่านมีปัญหา ท่านมีกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนและรอบคอบ					
๖.	ท่านเคยสอนให้บุคคลใช้หลักเหตุผลด้วยปัญญาในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค					
๗.	เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถแก้ไข โดยใช้หลักการ คิด พิจารณา (ตามหลักโยนิโสมนสิการ)					
๘.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติหน้าที่ในวัดโดยความรู้เท่าทันกับสภาวะปัจจุบัน					
๙.	ท่านมีความพอใจที่ทางวัดได้รับความสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้					
๑๐.	ทางวัดให้ความสำคัญกับการใช้ปัญญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

๑. ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาทรัพยากรตามหลักปฏิบัติในด้านศีล คือ การควบคุมรักษาตนให้ปกติ ไม่ตั้งอยู่ในความเบียดเบียน

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรตามหลักปฏิบัติในด้านสมาธิ คือ ความตั้งใจมั่นแห่งจิต ภาวะที่จิตสงบนิ่งจับอยู่ที่อารมณ์อันเดียว

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านปัญญา คือ ความเข้าใจ ความรอบรู้ รู้ทั่ว รู้ซึ้ง มีปฏิภาณ เฉลียวฉลาด

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ต่าง ๆ

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๗๔

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์
๖๐๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบนมัสการ พระราชปัญญาเวที เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

ด้วย **พระครูวีรญาณสุนทร** นามสกุล **อาบคำ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๒๓๔๐๕๒๖๐** นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษา วัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว นิสิตมีความประสงค์จักขออนุญาตเก็บข้อมูลจากวัดตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ที่ท่านบริหารอยู่

ฉะนั้น จึงกราบเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวได้เก็บข้อมูลจากวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ที่ท่านบริหารอยู่ เพื่อประกอบการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบนมัสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เถื่อนช้าง)
ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๒๙๙๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๗๓

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์
๖๐๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (Try-out)

กราบนมัสการ พระเทพปริยัติเมธี เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์

ด้วย **พระครูวีรญาณสุนทร** นามสกุล **อาบคำ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๒๓๔๐๕๒๖๐** นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา วัดตากฟ้า"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว นิสิตมีความประสงค์จักขออนุญาตเก็บข้อมูลจากวัดนครสวรรค์ที่ท่านบริหารอยู่

ฉะนั้น จึงกราบเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวได้เก็บข้อมูลจากวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ที่ท่านบริหารอยู่ เพื่อประกอบการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบนมัสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เถื่อนช้าง)
รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๒๙๙๘

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	ข้อ๑	3.2333	.7279	30.0
2.	ข้อ๒	3.6333	.6687	30.0
3.	ข้อ๓	3.6667	.7112	30.0
4.	ข้อ๔	3.8333	.6989	30.0
5.	ข้อ๕	3.5333	.8604	30.0
6.	ข้อ๖	3.6333	.9643	30.0
7.	ข้อ๗	3.7000	.7022	30.0
8.	ข้อ๘	3.6000	.8944	30.0
9.	ข้อ๙	3.5333	.7303	30.0
10.	ข้อ๑๐	3.5333	.6814	30.0
11.	ข้อ๑๑	3.6333	.8503	30.0
12.	ข้อ๑๒	3.7333	.7849	30.0
13.	ข้อ๑๓	3.7667	.9353	30.0
14.	ข้อ๑๔	3.8667	.8193	30.0
15.	ข้อ๑๕	3.7333	.8277	30.0
16.	ข้อ๑๖	3.7333	.9444	30.0
17.	ข้อ๑๗	3.5667	.5683	30.0
18.	ข้อ๑๘	3.9000	.8030	30.0
19.	ข้อ๑๙	3.7000	.6513	30.0
20.	ข้อ๒๐	3.9000	.8030	30.0
21.	ข้อ๒๑	3.7333	.5833	30.0
22.	ข้อ๒๒	3.8333	.7915	30.0
23.	ข้อ๒๓	3.7667	.8172	30.0
24.	ข้อ๒๔	3.7000	.7497	30.0
25.	ข้อ๒๕	3.8000	.6644	30.0
26.	ข้อ๒๖	3.7000	.6513	30.0
27.	ข้อ๒๗	3.7667	.6789	30.0
28.	ข้อ๒๘	3.5000	.8610	30.0
29.	ข้อ๒๙	3.5667	.6261	30.0
30.	ข้อ๓๐	3.8000	.8052	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 30

Alpha = .9591

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : พระครูวีรญาณสุนทร ฉายา ญาณวีโร นามสกุล อาบคำ

เกิด : วันอังคารที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๐๓

สถานที่เกิด : ๒๗๕ หมู่ที่ ๑ บ้านหนองอาบช้าง ตำบล สันโป่ง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษา : นักธรรมเอก สำนักเรียนคณะสงฆ์จังหวัดเชียงใหม่
ศาสนศาตรบัณฑิต (ศน.บ.) เอกปรัชญา มหาวิทยาลัยมกุฏราช วิทยาลัย

บรรพชา : วันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๑๖ ณ วัดสระฉัททันต์ ตำบลสันโป่ง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ พระอุปัชฌาย์ พระครูอมรธรรมประยุต วัดแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

อุปสมบท : วันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๒๔ ณ วัดสระฉัททันต์ ตำบลสันโป่ง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ พระอุปัชฌาย์ พระครูอมรธรรมประยุต วัดแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

สังกัด : วัดพรหมเขต ตำบลเนินขี้เหล็ก อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

หน้าที่ : เจ้าอาวาสวัดพรหมเขต

เข้าศึกษา : ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๒

สำเร็จการศึกษา : .....

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดพรหมเขต เลขที่ ๑๐๐ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลเนินขี้เหล็ก อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๕๐
โทรศัพท์ ๐๘๙-๙๕๕๐๒๖๗