



รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง ๒

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MODEL IN LINE BUDDHISM OF
RAJABHAT UNIVERSITIES IN LOWER NORTH OF THE SECOND AREA

นางวิชญาภา เมธีวรฉัตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง ๒

นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MODEL IN LINE BUDDHISM OF RAJABHAT
UNIVERSITIES IN LOWER NORTH OF THE SECOND AREA

MRS. WICHAYAPA METHEEWORACHAT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ ขาญศิลป์)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางวิชญา เมธีวรฉัตร)

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒
- ผู้วิจัย** : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร
- ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร., พธ.บ. ศศ.ม., รพ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร)
 - : ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ. ,M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์คือ (๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ (๒) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ และ (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน ๒๖๐ คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบประมาณค่า ๕ ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เท่ากับ ๐.๙๓ และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา เท่ากับ ๐.๙๕ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๙ ท่าน ซึ่งเป็นนักวิชาการ จากนั้นนำผลวิจัยมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น แล้วนำเสนอต่อเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๐ ท่าน เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในด้านการฝึกอบรมมีนโยบายการจัดการอบรมบุคลากร เชิงวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาอบรม ในด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และในด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของ

ตนเอง พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์ นั้น บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทักษะที่ดี มองโลกในแง่ดี

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้านคือ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ มีการจัดอบรมถือศีล และปฏิบัติธรรมประจำปี การฝึกอบรมชั้นศีล คือ ฝึกกาย วาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ ในการพัฒนา ด้านสมาธิ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านปัญญา สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล (B = Behavior) การพัฒนาเน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีลก่อให้เกิด ทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ (M = Mind) การพัฒนาทรัพยากรด้านสมาธิยังก่อให้เกิด เจตคติที่ดีในการทำงาน การพัฒนาด้านปัญญา หรือ การพัฒนาด้านความรู้ (W = Wisdom) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ปัญญานำมาใช้กับ ความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ จะได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ Buddhist Human Resource Development คือ BHRD = BMW

Thesis Title : Human Resource Development Model In Line Buddhism of Rajabhat Universities in Lower North of the Second Area

Researcher : Mrs. Wichayapa Metheeworachat

Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee.

: Phrakrusangharak Kiattisak Kittipaño.Dr.,B.A.,M.A., D.P.A. (Public Administration)

: Asst. Prof. Dr. Surapon Suyaprom., B.A, M.A, Ph.D. (Pol.Sc.)

Date of Graduation : February 26, 2015

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the generality of the academic human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area, (2) to study the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area and (3) to propose the model of the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area.

The approach of this research was a mixed methods of the qualitative and quantitative research. The quantitative research was conducted by studying the samples of 260 respondents who were academic personnel of Rajabhat Universities in lower north of the second area including Nakhon Sawan Rajabhat University and Kamphaeng Phet Rajabhat University. The tools used for data collection was a 5 level rating scale questionnaire about the human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area at reliability level of 0.93 and the human resource development according to Tisikkhā (the threefold training) at reliability level of 0.95. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean and standard deviation. The qualitative research conducted by in-depth interviewing the participants for 19 key informants who were academic personnel. Then, the results of the research was synthesized into the Basic Model and proposed to the 10 experts for the presentation of the model of the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area.

The research findings were as follows :

1. The generality of the academic human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area found that in the training, the universities set the policy in training the personnel regularly, invited the experts in and out the universities for training. In the education, the universities supported

the higher education for the personnel to develop the potential in working. Moreover, in the development, the universities have supported and promoted the self-development of the personnel. However, the human resource development according to 5 aspects was: the personality, the academic, the skill, the attitude and the creative thinking. The personnel should have good external personality and be a good model and the academic leadership and have the consciousness to the service. The internal personality should be exalted, good tempered optimistic and calm, and have good attitude toward the development.

2. The Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area in line of the Silā (the morality) found that the personnel at Rajabhat Universities had the responsibility toward the duty extremely and provided the training in the precepts observation and the practice of the Dhamma annually the morality practice was to practice by both physically. The concentration practice was to practice in mind. However, the wisdom practice was to practice in the body of knowledge in the development which in the Samādhi (the tranquilly) the universities promoted of the personnel in the concentration before working. In the Pañyā (the wisdom), the universities have supported the working of the personnel with the application of the approval in the working.

3. The model of the Buddhist human resource development of Rajabhat Universities in lower north of the second area found that the model of the human resource development in Silā (B = Behavior) focused on the development of the behavior in physically and mentally. The human resource development in Silā has produced the good skill and good personality. The human resource development in Samādhi or the mentally development (M = Mind) has produced good attitude in the working. The human resource development according to Pañña or the wisdom development (W = Wisdom) was the human resource development, in the highest level and the most important was core the wisdom. This model was applied with the academic knowledge and the creative thinking to build perception and the creative thinking to form the Synthesis: model of the Buddhist human resource development: BHRD = BMW.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากความเมตตาอนุเคราะห์ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการในการสอบพระเดชพระคุณพระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร., ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, รศ.ดร. วชิรินทร์ ขาญศิลป์, ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้การศึกษาระดับปริญญาเอก คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ขอขอบคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่หลักสูตรทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ ท่าน ผศ.ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และท่าน ผศ.สุวิทย์ วงษ์บุญมาก อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผู้บริหารผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเพิ่มเติมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

อนึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ท่าน รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภักตราคม, ผศ.ดร. ไพศาล สรรสรวิสุทธิ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ดร. พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ชี้แนะให้กำลังใจ จุดประกายและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบพระคุณบุคลากรสายวิชาการที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามผู้วิจัย ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือตลอดการวิจัยในครั้งนี้ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อเมือง และ คุณแม่ สุขานาถ นาคเกตุ ที่ให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดเวลาและ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร ที่คอยให้กำลังใจให้คำปรึกษา ชี้แนะและคอยพูดให้ผู้วิจัยเข้มแข็งและต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่ทำการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าดัชนีฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพระรัตนตรัย คุณพระพุทธานุภาพที่ก่อให้เกิดสติปัญญาและคุณูปการอันมหาศาลแก่ข้าพเจ้า คุณบิดามารดา ผู้มีพระคุณ ผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและคุณครูอาจารย์ที่มีส่วนในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนจนตราบแท่งทุกวันนี้

นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

คำอธิบายการใช้สัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ “พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙”. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙ ซึ่งมีจำนวน ๔๕ เล่ม ในการวิจัย ได้ใช้ชื่อย่อ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก (ภาษาไทย)

คำย่อ	ชื่อคัมภีร์
ที.ม.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย)
ส.ส.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สฬากวรรค (ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ดิกนิบาต (ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต (ภาษาไทย)
อง.สตุตก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต (ภาษาไทย)
อง.อฏฐก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อฏฐกนิบาต (ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก ขุททกนิบาต มหานิเทศ (ภาษาไทย)
ขุ.อิติ	(ไทย) = สุตตันตปิฎก ขุททกนิบาต อิติวุตตก (ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ใช้ “พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙” เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๘๔/๒๒๕. หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๑๘๔ หน้า ๒๒๕ เป็นต้น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ฐ
คำอธิบายการใช้สัญลักษณ์และคำย่อ	
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๕
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ	๘
๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ	๑๑
๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ	๑๔
๒.๑.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ	๑๗
๒.๑.๔ การสร้างรูปแบบ	๒๑
๒.๑.๕ การพัฒนารูปแบบ	๒๒
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๔
๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๔
๒.๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๕
๒.๒.๓ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๘
๒.๒.๔ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔๗
๒.๒.๕ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๒.๖ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘๓
๒.๒.๗ องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘๖
๒.๒.๘ รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘๘
๒.๒.๙ คุณลักษณะจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๕ ด้าน	๙๑
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๐๒
๒.๓.๑ นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๐๒
๒.๓.๒ ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๐๒
๒.๓.๓ เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๐๔
๒.๓.๔ องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๐๖
๒.๓.๕ กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๐๘
๒.๓.๖ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๑๔
๒.๓.๗ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๒๓
๒.๓.๘ จุดมุ่งหมายของการพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา	๑๓๑
๒.๔ หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา	๑๓๒
๒.๔.๑ ความหมายของไตรสิกขา	๑๓๗
๒.๔.๒ ความสำคัญของไตรสิกขา	๑๓๙
๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย	๑๔๓
๒.๕.๑ ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ	๑๔๓
๒.๕.๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	๑๔๔
๒.๕.๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	๑๔๖
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๔๗
๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ	๑๔๗
๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๕๐
๒.๗.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม	๑๕๓
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย	๑๕๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๑๕๕
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๕๕
	๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๕๕
	๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๖๑
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๖๕
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๖๖
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๑๗๐
	๔.๑ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	๑๗๑
	๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๗๑
	๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒	๑๗๓
	๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒	๑๘๑
	๔.๑.๔ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ	๑๘๗
	๔.๒ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๙๑
	๔.๒.๑ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒	๑๙๑
	๔.๒.๒ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๙๒
	๔.๒.๓ สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	๒๓๑
	๔.๓ สรุปผลการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research)	๒๓๔
	๔.๔ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒	๒๓๗
	๔.๔.๑ ผลการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒	๒๓๗
	๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๒๔๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๒๕๒
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๕๓
	๕.๑.๑ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	๒๕๓
	๕.๑.๒ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	๒๕๖
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๒๕๙
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๖๕
	๕.๔.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๒๖๕
	๕.๔.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๒๖๖
	๕.๔.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	๒๖๖
บรรณานุกรม		๒๖๗
ภาคผนวก		๒๘๓
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ	๒๘๔
	ภาคผนวก ข ผลการหาค่า IOC	๒๙๐
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try-out)	๒๙๓
	ภาคผนวก ง ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	๒๙๕
	ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (แบบสอบถาม)	๒๙๘
	ภาคผนวก ฉ เครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม)	๓๐๑
	ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)	๓๑๒
	ภาคผนวก ซ เครื่องมือการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)	๓๓๒
	ภาคผนวก ฌ หนังสือขอความอนุเคราะห์สนทนากลุ่ม	๓๓๖
	ภาคผนวก ญ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒	๓๔๗
	ภาคผนวก ฎ ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๓๕๒
ประวัติผู้วิจัย		

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	สรุปแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ	๑๐
๒.๒	สรุปความหมายของรูปแบบ	๑๓
๒.๓	สรุปประเภทของรูปแบบ	๑๖
๒.๔	สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ	๒๐
๒.๕	สรุปการสร้างรูปแบบ	๒๑
๒.๖	สรุปการพัฒนาารูปแบบ	๒๔
๒.๗	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๔
๒.๘	สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๘
๒.๙	สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔๔
๒.๑๐	สรุปความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕๐
๒.๑๑	สรุปหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕๒
๒.๑๒	สรุปความหมายของการฝึกอบรม	๕๔
๒.๑๓	สรุปความจำเป็นในการฝึกอบรม	๕๖
๒.๑๔	สรุปกระบวนการของการฝึกอบรม	๖๐
๒.๑๕	สรุปประเภทของการฝึกอบรม	๖๑
๒.๑๖	สรุปวิธีการฝึกอบรม	๖๓
๒.๑๗	สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา	๗๑
๒.๑๘	สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา	๗๖
๒.๑๙	สรุปการพัฒนาบุคคล	๗๘
๒.๒๐	สรุปการพัฒนาอาชีพ	๘๐
๒.๒๑	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม	๘๒
๒.๒๒	สรุปการพัฒนาองค์การ	๘๓
๒.๒๓	สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘๖
๒.๒๔	สรุปองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๒.๒๕	สรุปรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๙๐
๒.๒๖	สรุปด้านบุคลิกภาพ	๙๓
๒.๒๗	สรุปด้านความรู้ทางวิชาการ	๙๕
๒.๒๘	สรุปด้านทักษะ	๙๖
๒.๒๙	สรุปด้านเจตคติ	๙๘
๒.๓๐	สรุปด้านความคิดสร้างสรรค์	๑๐๑
๒.๓๑	สรุปแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๐๖
๒.๓๒	สรุปองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๐๘
๒.๓๓	สรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๑๔
๒.๓๔	สรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (BHRD Process)	๑๒๒
๒.๓๕	สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๓๐
๒.๓๖	สรุปจุดหมายของการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา	๑๓๒
๒.๓๗	สรุปหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา	๑๓๕
๒.๓๘	สรุปความหมายของไตรสิกขา	๑๓๙
๒.๓๙	สรุปความสำคัญของไตรสิกขา	๑๔๒
๒.๔๐	สรุปประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ	๑๔๗
๒.๔๑	สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ	๑๔๙
๒.๔๒	สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๕๒
๒.๔๓	สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม	๑๕๖
๓.๑	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๖๑
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๗๑
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ โดยภาพรวม	๑๗๔
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม)	๑๗๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา)	๑๗๗
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา)	๑๗๙
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ โดยภาพรวม	๑๘๑
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลักไตรสิกขา:ขั้นศีล)	๑๘๒
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นสมาธิ)	๑๘๔
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นปัญญา)	๑๘๖
๔.๑๐	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เป็นรายด้าน	๑๘๘
๔.๑๑	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒	๑๘๙
๔.๑๒	ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒	๑๙๑
๔.๑๓	ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ (ไตรสิกขา)	๑๙๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	แสดงภาพรวมวิธีการฝึกอบรม	๖๓
๒.๒	ความสัมพันธ์ของศิลป สมาธิ ปัญญา	๑๒๖
๒.๓	วงจรไตรสิกขาและมรรคมืองค์ ๘	๑๒๗
๒.๔	กระบวนการพัฒนาเพื่อไปสู่ชีวิตอันประเสริฐ	๑๒๙
๒.๕	แสดงกรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒	๑๕๘
๓.๑	แสดงกระบวนการศึกษาวิจัย	๑๖๙
๔.๑	แสดงความสัมพันธ์ของหลักไตรสิกขากับคุณลักษณะ ๕ ด้าน	๒๓๔
๔.๒	แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมกับหลักไตรสิกขา	๒๓๕
๔.๓	แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษากับหลักไตรสิกขา	๒๓๖
๔.๔	แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนากับหลักไตรสิกขา	๒๓๗
๔.๕	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการฝึกอบรม	๒๔๔
๔.๖	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการศึกษา	๒๔๕
๔.๗	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการพัฒนา	๒๔๖
๔.๘	แสดงรูปแบบ BHRD=BMW MODEL	๒๔๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกนี้มีสัตว์มีชีวิตหลายจำพวกอาศัยอยู่ในบรรดาสัตว์มีชีวิตเป็นจำนวนมากนั้น สัตว์ที่นับได้ว่าเป็นสัตว์ประเสริฐที่สุดคือมนุษย์เหตุผลที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ประเสริฐกว่าสัตว์ทั้งหลายได้ ก็เนื่องด้วยมนุษย์เป็นสัตว์ที่มีการพัฒนาได้มากกว่าสัตว์ทุกจำพวก^๑ เพราะนอกจากมนุษย์แล้วสัตว์ทั้งหลายต่างอาศัยเพียงสัญชาตญาณในการเลี้ยงชีวิตและเอาตัวรอดเท่านั้น ในขณะที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีสัญชาตญาณน้อยกว่าสัตว์ทุกจำพวก แต่สามารถพัฒนาได้มากกว่าสัตว์เหล่านั้น ดังมีผู้กล่าวว่า “มนุษย์นั้นดูเหมือนว่าจะมีลักษณะพิเศษหลายประการที่บรรดาสัตว์และสิ่งมีชีวิตต่าง ๆ ไม่มี จนทำให้บางคนไม่ยอมรับว่ามนุษย์คือสัตว์ชนิดหนึ่ง ลักษณะพิเศษของมนุษย์ เช่น ใช้เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม รู้จักแต่งตัวได้สวย กินอาหารได้มากมายหลายประเภท เนื้อก็กินได้ พืชก็กินได้ มนุษย์มีมันสมองที่ประเสริฐเฉลียวฉลาด สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม สามารถดัดแปลงสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ และที่สำคัญคือสามารถสะสมและถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังรุ่นต่อ ๆ ไป”^๒ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า มนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนสังคมหรือเป็นตัวชี้วัดความเป็นไปของสังคมในปัจจุบัน เพราะสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันล้วนเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยมนุษย์เป็นผู้สร้างแทบทั้งนั้น ฉะนั้นเมื่อสังคมที่ต้องการความเจริญความก้าวหน้าก็ต้องหันไปพัฒนาสิ่งที่เป็นต้นทุนของทุกสิ่งทุกอย่างนั้นก็คือทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปหรือตามวิทยาการสมัยใหม่นั้นก็คือการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมปัจจุบันเพื่อที่จะทำให้สังคมสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร^๓ ในด้าน

^๑ กรมวิชาการ, การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑.

^๒ ธีรรงค์ เสียงประชา, มนุษย์กับสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๒.

^๓ สมาน รังสิโยภุชญ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๓๐), หน้า ๑๘.

เศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การเพิ่มทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังหมายถึง การจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวกับการกำหนดและการดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประชาสัมพันธ์ เพื่อการธำรงรักษากำลังคน การพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรมเพื่อความมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดี และเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร^๔ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทั่วไปจึงนับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยมองว่าควรศึกษาหาคำตอบ

ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีหน่วยงานมากมายที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา ย่อมก่อให้เกิดการแข่งขันด้านวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมุ่งเน้นพัฒนาคน ดังนั้น ในการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องมีการวางแผน การสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดจุดแข็งของสถาบัน และต่อสู้กับการแข่งขันทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรจะต้องเข้มแข็ง บุคลากรต้องเข้มแข็งจึงจะสู้ได้ การพัฒนาความเข้มแข็งจะต้องดูบริบทความพร้อม จึงจะสามารถทำได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นอีกสถาบันการศึกษาหนึ่งที่เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่ในการสร้างบุคลากรให้กับสังคมโลก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตากระแสโลกาภิวัตน์^๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีวิวัฒนาการมายาวนาน พัฒนามาจากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัย ทุกแห่งจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติขององค์กร โดยพิจารณาถึงศักยภาพ จุดแข็ง ทิศทางที่ต้องการขององค์กร รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทางสังคม อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อให้การบริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม และดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งกำหนดไว้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีบทบาทในการขึ้นนำสังคมมาโดยตลอด สังคมทั่วไปให้การยอมรับและให้ความสำคัญ ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาทางวิชาการในการแก้ปัญหาได้ จากความคาดหวังของสังคมและภารกิจ

^๔จีระ หงส์ลดารมภ์, แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๕.

^๕พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๗), หน้า ๕.

^๖ศิโรจน์ ผลพันธิน, แนวคิดและวิสัยทัศน์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘ – ๒๕๕๑).

ที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นสาเหตุให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ เพื่อให้รักษาระดับความเชื่อมั่นและศรัทธาของสังคมให้คงอยู่ตลอดไป^๗

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์ความรู้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ จึงเป็นความท้าทายในการจัดสรร การนำเอาองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน^๘ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ และขีดความสามารถในการแข่งขัน^๙ อีกทั้งต้องพัฒนาตัวเองให้ได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถศักยภาพ ใน การทำงาน และการปรับตัวให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์การ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น^{๑๐} สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การหนึ่ง ที่จำเป็นต้องทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาให้บัณฑิตมีคุณภาพ ทันต่อความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคโลกาภิวัตน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีนโยบาย ในการพัฒนาท้องถิ่น มุ่งเน้นให้โอกาสทางการศึกษาแก่ปวงชน จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อให้มีความสามารถในการส่งเสริมนักศึกษาให้มีความรู้เป็นสิ่งที่ต้องการของตลาดแรงงาน มีงานทำที่ตรงกับสาขาวิชา และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นในการหากลยุทธ์ ที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการให้มีคุณภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่างมีความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ควรให้คณาจารย์ เพิ่มคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน และควรสนับสนุน ส่งเสริมกระตุ้น ให้คณาจารย์และบุคลากรดำเนินการวิจัย และผลิตผลงานวิชาการมากขึ้นควรจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ให้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

จากสภาพแวดล้อมรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศโดยเฉพาะ การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวนมหาวิทยาลัยที่เพิ่มมากขึ้นจากผลพวงการปฏิรูปการศึกษา เป็นที่มาของการแข่งขันในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการปรับตัวเข้าสู่ “สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้” สถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานในการพัฒนาคน จำเป็นต้องมีการปรับระบบการบริหารงาน เพื่อพร้อมรับการ

^๗ทบวงมหาวิทยาลัย, คู่มือการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๓.

^๘วิเชียร วิทย์อุดม, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : อีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

^๙นิสดารก์ เวชยานนท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๔๒.

^{๑๐}สุนันทา เลาหนันทน, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (พิมพ์ครั้งที่ ๒), (กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๔.

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บุคลากรต้องมีความรอบรู้ เท่าทันและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ และเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องแสวงหาแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมศักยภาพและสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด เพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศรวมทั้งการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ทางสายวิชาการ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเข้มแข็งและพัฒนาได้ตามศักยภาพของตนเองอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะแสวงหารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ผู้วิจัยได้นำเสนอหลักธรรมที่มีประโยชน์เพื่อมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเข้มแข็งในทุกๆด้านและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น และเพื่อประโยชน์ของคนในสังคมตลอดจนถึงการพัฒนาสังคม และประเทศให้ได้รับความเจริญยิ่งขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสายวิชาการอย่างไร

๑.๓.๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีการประยุกต์หลักการทางพระพุทธศาสนาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการหรือไม่อย่างไร

๑.๔ ขอบเขตในการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้กำหนดกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๑. คุณลักษณะจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๕ ด้าน คือ

- (๑) ด้านบุคลิกภาพ (Personality)
- (๒) ด้านความรู้ทางวิชาการ (Academy)
- (๓) ด้านทักษะ (Skills)
- (๔) ด้านเจตคติ (Mental Attitude)
- (๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

๒. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

- (๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม (Training)
- (๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Study)
- (๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development)

รวมถึงการศึกษาสังเคราะห์หลักพุทธธรรมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ศึกษาสถานภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ดังนี้

๑. สถานภาพ
๒. เพศ
๓. อายุ
๔. ระดับการศึกษา
๕. ตำแหน่ง
๖. สถานะการทำงาน
๗. ประสบการณ์ในการทำงาน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรจากการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยในแต่ละมหาวิทยาลัยโดยกลุ่มประชากรทั้งหมด ๗๔๔ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง มาจากสูตรการหาจำนวนประชากรของ Taro Yamane จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๒๖๐ คนโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ คณาจารย์ที่ปฏิบัติงานในคณะต่างๆของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง ๒ แห่ง

ส่วนกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ของการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นบุคลากรระดับต่างๆดังนี้

๑. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	๙ ท่าน
๒. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัพยากรมนุษย์	๕ ท่าน
๓. นักศึกษา	๑ ท่าน
๔. พระนักวิชาการ	๔ รูป
รวมทั้งหมด	๑๙ รูป/คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนารัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ๒ ทั้งหมด ๒ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์และมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึง ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๗

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๕.๑ รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่สร้างขึ้นมาเป็นต้นแบบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

๑.๕.๒ การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสพการณ์ และทัศนคติอันเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๕.๓ ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ๒

๑.๕.๔ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ตัวแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสังเคราะห์จากผลการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

๑.๕.๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ หมายถึง สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่อยู่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ๒ จำนวน ๒ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

๑.๕.๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา

๑.๕.๗ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลปะ หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาซึ่งถือเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ

๑.๕.๘ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง

๑.๕.๙ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญา หมายถึง การพัฒนาความคิดเพื่อปัญญามีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบถึงสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๑.๖.๒ ทำให้ทราบหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๖.๓ ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๑.๖.๔ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

๒.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยได้ ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” หรือ “Model” เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายหลายอย่าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วรูปแบบจะหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบของอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แบบจำลอง สิ่งก่อสร้างรูปแบบในการพัฒนาชนบท รูปแบบในการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้แทนราษฎร เป็นต้น

“รูปแบบ” เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้นเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบอุปนัยและมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง^๑ รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ว่า เป็นชุดข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ และ/หรือ บรรยายคุณสมบัตินั้นเพื่อให้ง่าย

^๑Jame A.F. Stoner and Char Wankel, Management, 3rd ed. (New Delhi:Prentice-Hall, 1986), p.12.

ต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการทำความเข้าใจ ส่วนรูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมียละเอียดมากน้อยเพียงใด หรือควรมีองค์ประกอบใดบ้างไม่ได้มีการกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบ ที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร^๒ เป็นภาพจำลองของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมียรูปแบบตั้งแต่ง่ายไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ เป็นต้น^๓ เป็นโครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ^๔ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ ธรรมชาติหรือในระบบต่างๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ^๕ หรืออาจเป็นแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป^๖ นอกจากนั้นแล้ว ยังหมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น

^๒ Bardo J.W. and Hardman J.J., *Urban Sociology : A Systematic introduction*, (New York : F.E. Peacock Publishers, 1982), p. 70.

^๓ Tosi H.L. and Carroll S.J., *Managment* (2nd ed.), (New York : John Wiley & Sons, 1982), p. 163.

^๔ บุญส่ง หาญพานิช, การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๙๒.

^๕ บุญชม ศรีสะอาด, *การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ*, มหาวิทยาลัยสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๔๕.

^๖ ภรณ์นิภา เจริญเทียนชัย, “การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๘๒.

เพื่ออธิบายปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งและแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันด้วย”

ตารางที่ ๒.๑ สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Jame A.F. Stoner and Char Wankel (1986, P 12.)	๑. รูปแบบ คือ การจำลองความจริง ๒. เป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัยและมีจุดมุ่งหมาย
Bardo J.W. and Hardman J.J (1982, p 70)	๑. เป็นชุดข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ ๒. มีองค์ประกอบใดบ้างไม่ได้มีการกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการ
Tosi H.L. and Carroll S.J (1982, p 163)	๑. เป็นภาพจำลองของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะมีรูปแบบตั้งแต่ง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ
บุญส่ง หาญพานิช (๒๕๔๖, หน้า ๙๒)	๑. เป็นโครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง
บุญชม ศรีสะอาด (๒๕๓๓, หน้า ๔๕)	๑. อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ ธรรมชาติหรือในระบบ
กรรณิกา เจริญชัย (๒๕๓๘, หน้า ๘๒)	๑. เป็นแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น
ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (๒๕๔๔, หน้า ๑๕)	๑. แบบจำลองอย่างง่ายของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

^๑ศุภลักษณ์ เศษระพานิช , “การนำเสนอรูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาล”,วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕.

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

“รูปแบบ” หรือ Model เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว รูปแบบจะหมายถึงสิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แบบจำลอง สิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท เป็นต้น พจนานุกรม Contemporary English ของ Longman (1981, p. 668) ให้ความหมายไว้ ๕ ความหมาย แต่โดยสรุปแล้วจะมี ๓ ลักษณะ คือ

๑. Model หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง ซึ่งเท่ากับ แบบจำลอง
๒. Model ที่หมายถึง สิ่งของหรือคนที่น่าสนใจใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูต้นแบบ
๓. Model หมายถึง รุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ

พจนานุกรม Webster's New World ของนูเฟลด์ (Neufeldt) ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง ภาพจำลองหรือตัวอย่างของข้อความเป็นจริงที่มีลักษณะเป็นมาตรฐานของความเป็นเลิศ^๘ ส่วนพจนานุกรมการศึกษา Good ได้ให้ความหมายรูปแบบ ดังนี้รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม ตามความหมายดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบ คือ แบบจำลองของสิ่งที่เป็^๙ รูปแบบ คือ วิธีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการของคนที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏในลักษณะของการสื่อสารในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง^{๑๐} รูปแบบ มีความหมายที่แตกต่างจากทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช้ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์^{๑๑} รูปแบบจึงเป็นแบบจำลองในลักษณะเลียนแบบ หรือเป็นตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่างเป็นแผนผังหรือแบบแผนของการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ ให้ความหมายรูปแบบหมายถึงตัวแทน

^๘Victoria Neufeldt, Webster's New World Dictionary, 3rd Edition (New York : Simon and Schuster, Inc), 1988. p. 541.

^๙ Good, Carter V., Dictionary of Education. (New York: Mc Graw Hill Book, Co, Inc), 1973, P. 198.

^{๑๐}เยาวดี วิบูลย์ศรี ,การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๒๕.

^{๑๑}T.Husen, and N.T.Postlethwaite, The International Encyclopedia of Education, 2nd ed. (New York : Simon and Schuster, Inc., 1975), pp.137-138.

ที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือ เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์^{๑๒} รูปแบบ เป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปร่างทั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรง จะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป^{๑๓} นิยาม รูปแบบว่าเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์องค์ประกอบ ที่เป็นกระบวนการของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่ายขึ้น^{๑๔} มีบางท่านให้ความหมายที่แตกต่างออกไปโดยที่รูปแบบเป็นสิ่งที่ออกแบบมาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบและกระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง^{๑๕} รูปแบบ คือ สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษา เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ และยังได้ขยายความของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมียารละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมียารองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ^{๑๖}

จากความหมายทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง และสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือ

^{๑๒} ทิศนา ขัมมณี, รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

^{๑๓} Willer, R.H, **Leader and Leadership Process**, (Boston: Irwin / McGraw-Hill,1967), p. 15.

^{๑๔} Stoner, A. F., & Wankel, C. , **Management**. 3rd ed. (New Delhi: Prentice – Hill Privated,1986), p. 12.

^{๑๕} Hausser, D. L. , **Comparison of Different Models for Organizational Analysis**, (New York: John Wiley & Son,1980), pp. 132-161.

^{๑๖} ดิเรก วรรณเศียร, การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๕.

อย่างย่อส่วน (Simplified form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ตารางที่ ๒.๒ สรุปความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Longman (1981, p. 668)	๑. Model สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง ซึ่งเท่ากับแบบจำลอง ๒. Model สิ่งของหรือคนก็นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูต้นแบบ ๓. Model รุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ
Victoria Neufeldt (1988, p.541)	๑. ภาพจำลองหรือตัวอย่างของข้อความเป็นจริงที่มีลักษณะเป็นมาตรฐานของความเป็นเลิศ
Good, Carter V. (1973), p. 198.	๑. แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ ๒. แบบจำลองของสิ่งที่เป็นอยู่
เยาวดี วิบูลย์ศรี (๒๕๓๖, หน้า ๒๕)	๑. วิธีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ
T.Husen, and N.T.Postlethwaite (1975, pp.137-138)	๑. รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์
ทิตนา แคมมณี (๒๕๕๑, หน้า ๑)	๑. แบบจำลองในลักษณะเลียนแบบ ๒. ตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง ๓. เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์
Willer, R.H (1967, p. 15)	๑. เป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัย

ตารางที่ ๒.๒ สรุปความหมายของรูปแบบ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Stoner, A. F., & Wankel, C (1986, p. 12)	๑. เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ ๒. อธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์องค์ประกอบ
Hausser, D. L (1980, pp. 132-161)	๑. เป็นสิ่งที่ออกแบบมาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบ ๒. กระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบอาจจะมีรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ มักหมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้เป็นการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติอื่น ๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นรูปแบบจึงไม่ได้บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะทำให้ได้โมเดลมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ^{๑๗}

นักวิชาการต่างๆ ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันไป ผู้วิจัยพอสรุปประเด็นได้และศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ๆ และได้แบ่งกลุ่มแบบการสอนเอาไว้ ๔ รูปแบบคือ

๑. Information – Processing Model เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. Personal Model รูปแบบการสอนที่จัดไว้ ในกลุ่มนี้ ให้ความสำคัญ กับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคลากรเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

๓. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม

^{๑๗}Tosi, H.L., & Carrol, S.J, **Management**. 2nd ed,(New York: John Wiley and Sons,1982). p. 163.

๔. Behavior Model เป็นรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบจุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้^{๑๘}

มีการแบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์เอาไว้ ๕ ประเภท คือ

๑) รูปแบบคล้าย (Analogue Models) คือรูปแบบที่มีความสัมพันธ์ กับระบบกายภาพมักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบจำลองระบบสุริยะกับระยะสุริยะ ที่เกิดขึ้นจริง ธนาครจำลองกับระบบธนาครที่เป็นจริงแบบจำลองการผลิต กับการผลิตจริง เป็นต้น

๒) รูปแบบที่อธิบายความหมาย หรือให้ความหมาย (Semantic Models) คือรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยาย ลักษณะของรูปแบบ รูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างทางกายภาพ

๓) รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models)

๔) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือเป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการ หรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

๕) รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล มีการทดสอบสมมุติฐานผลของรูปแบบ^{๑๙}

นอกจากนี้ Steniner จำแนกรูปแบบแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ

๑) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or – Model – of) รูปแบบประเภทนี้เป็นรูปแบบจำลองทางกายภาพเช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

๒) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model of Model – for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบ หรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน^{๒๐}

^{๑๘} Joyce B. and Weil M. , **Model of Teaching**(2nd ed),(New Delhi : Prentice – Hall of India Private Limited,1985), p 165.

^{๑๙} Keeves P.J., **Education Research Methodology, and Measurement : An International Handbook**, (Oxford : Pergamam Press,1988), pp. 561 – 565 cited in Sallis, 2002.

^{๒๐} Steiner, E. **Methodology of Theory Construction**. (Sydney : Educology Associates, 1988), p 189.

จากประเภทของรูปแบบที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ประเภทของรูปแบบนั้นสามารถแบ่งได้ตามหลักแนวคิด/ทฤษฎีพื้นฐานได้ ๔ รูปแบบ คือ

๑. Information – Processing Model หมายถึง รูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในการกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน

๒. Personal Model หมายถึง รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่ม ให้ความสำคัญของปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย

๓. Social Interaction Model หมายถึง รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อสังคม

๔. Behavior Model หมายถึง รูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ

และหลักทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้อีก ๔ รูปแบบ คือ

๑. Analogue Model หมายถึง รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม

๒. Semantic Model หมายถึง รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายสิ่งที่ศึกษาด้วยภาษา และรูปภาพ

๓. Mathematical Model หมายถึง รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ

๔. Causal Model หมายถึง รูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค Path Analysis และ Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุผล

ตารางที่ ๒.๓ สรุปประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Tosi, H.L., & Carrol, S.J (1982, p. 163)	๑. รูปแบบอย่างง่าย ๆ ๒. รูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ ๓. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ๓. รูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model)
Joyce B. and Weil M (1985, p. 165)	๑. Information – Processing Model ๒. Personal Model ๓. Social Interaction Model ๔. Behavior Model

ตารางที่ ๒.๓ สรุปประเภทของรูปแบบ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Keeves P.J (1988, pp. 561 – 565)	๑. รูปแบบคล้าย (Analogue Models) ๒. รูปแบบที่อธิบายความหมาย หรือให้ความหมาย (Semantic Models) ๓. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models) ๔. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) ๕. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models)
Steiner, E (1988, p. 189)	๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or – Model – of) ๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model of Model – for)

๒.๑.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆพบว่า ไม่มีปรากฏหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบ รูปแบบในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการและการบริหารจัดการตามแนวคิดของ บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นจากแนวคิดเชิงระบบ(system approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (contingency approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบประกอบด้วย

๑. สภาพแวดล้อม (environment)
๒. เทคโนโลยี(technology)
๓. โครงสร้าง (structure)
๔. กระบวนการจัดการ (management process) และ
๕. การตัดสินใจสั่งการ (decision making)^{๒๑}

^{๒๑} Brown and Moberg อ้างใน สมาน อัสวภูมิ “การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษา ระดับจังหวัด”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑๖.

ส่วน อีวานเซอวิช (Ivancevich) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบ ประกอบด้วย

๑. ปัจจัยนำเข้า
๒. กระบวนการ
๓. ผลผลิต
๔. ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่า ผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก^{๒๒}

องค์ประกอบของรูปแบบไว้ ๖ องค์ประกอบ คือ

๑. หลักการของรูปแบบ
๒. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
๓. ระบบและกลไกของรูปแบบ
๔. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ
๕. แนวทางการประเมินผลรูปแบบ
๖. เงื่อนไขของรูปแบบ^{๒๓}

องค์ประกอบของรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบใดๆ ก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบต้องรู้ว่า จะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปก็มักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหามาตรฐานใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างไรอย่างหนึ่ง เช่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขึ้นมาก็เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

๒. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้นๆ บนฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง เช่น หลักการประการหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายใน

^{๒๒} Ivancevich, J. H. et al. (1989). *Management : Principles and Functions*. 4th ed. Boston: MA.: Richard D. Irwin. Retrieved July 20, 2005, from <http://www.norvathesdubeez.hu/letto/tresek/eng/col.doc>

^{๒๓} ธีระ รุญเจริญ อ่างใน สมาน อัสวภูมิ, *การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก*, (อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ม.ป.ป.), หน้า ๒๐.

สถานศึกษา คือ “หลักร่วมกันรับผิดชอบ” หมายความว่าคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมกันรับผิดชอบ เป็นต้น

๓. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเพื่อเป็นกลไก ในการดำเนินงานของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน ต่างๆ และที่จำเป็นอื่นๆ พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกัน ของระบบเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

๔. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

๕. แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการ ประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบ ว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนการกำหนด แนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไปได้

๖. คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

๗. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้น ผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และ ข้อระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นต้น^{๒๔}

หลังจากออกแบบรูปแบบเสร็จแล้ว ผู้ออกแบบควรจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระ ของรูปแบบทั้ง ๗ องค์ประกอบ เครื่องมือและเอกสารประกอบการใช้รูปแบบทั้งหมด มาบรรจุไว้ในคู่มือด้วย จึงจะทำให้การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และเมื่อตรวจสอบ คุณภาพของรูปแบบแล้วรายงานการตรวจสอบรูปแบบไว้ในภาคผนวกของคู่มือด้วยจะเป็นประโยชน์ ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้ในการดำเนินงานต่อไปเป็นอย่างยิ่ง

^{๒๔} สมาน อัสวภูมิ, การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก, (อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ม.ป.ป.), หน้า ๕๕.

ตารางที่ ๒.๔ สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Brown and Moberg (อ้างใน สมาน อัสวภูมิ) (๒๕๓๗, หน้า ๑๖)	๑. สภาพแวดล้อม (Environment) ๒. เทคโนโลยี (Technology) ๓. โครงสร้าง (Structure) ๔. กระบวนการจัดการ (Management process) ๕. การตัดสินใจสั่งการ (Decision making)
Ivancevich, J. H. et al. (1989)	๑. ปัจจัยนำเข้า ๒. กระบวนการ ๓. ผลผลิต ๔. ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม
ธีระ รุญเจริญ อ้างใน สมาน อัสวภูมิ (ม.ป.ป., หน้า ๕๕)	๑. หลักการของรูปแบบ ๒. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ๓. ระบบและกลไกของรูปแบบ ๔. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ ๕. แนวทางการประเมินผลรูปแบบ ๖. เงื่อนไขของรูปแบบ
สมาน อัสวภูมิ (ม.ป.ป., หน้า ๕๕)	๑. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ๒. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ๓. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ ๔. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ ๕. แนวการประเมินรูปแบบ ๖. คำอธิบายประกอบรูปแบบ ๗. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

๒.๑.๔ การสร้างรูปแบบ

รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น รูปแบบต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ สำหรับการพัฒนาแบบนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง ประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง^{๒๕} การสร้างรูปแบบเพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ตัวรูปแบบจะต้องมีลักษณะที่สำคัญคือ จะต้องมีความสัมพันธ์กันเชิงโครงสร้าง ทำนายและขยายผลได้นำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ๆ เกิดขึ้น สรุปการสร้างรูปแบบที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดนั้น รูปแบบต้องมีลักษณะที่สำคัญประกอบด้วยความสัมพันธ์กันด้านโครงสร้าง สามารถทำนายและขยายผลได้อย่างกว้างขวาง และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ^{๒๖}

ตารางที่ ๒.๕ สรุปการสร้างรูปแบบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
บุญส่ง หาญพานิช (๒๕๔๖, หน้า ๙๓)	๑. รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ๒. มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ๓. ประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง
อำนาจ เถาตระกูล (๒๕๔๘, หน้า ๑๑๗)	๑. ลักษณะของรูปแบบที่สามารถใช้งานได้จริง ๒. ความสัมพันธ์กันด้านโครงสร้าง สามารถทำนายและขยายผลได้อย่างกว้างขวาง

^{๒๕}บุญส่ง หาญพานิช, การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖)

^{๒๖}อำนาจ เถาตระกูล, เอกสารประมวลความรู้ เรื่อง หลักทฤษฎี แนวคิดงานวิจัย สำหรับใช้เป็นฐานความรู้ในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๗.

๒.๑.๕ การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบนั้น อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (construct) และการหาความตรง (validity) ของรูปแบบ^{๒๗} ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ การพัฒนารูปแบบซึ่งเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด ซึ่งได้แบ่ง การดำเนินการออกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นตอนในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ ๒ นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ^{๒๘} การพัฒนารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษาของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมการศึกษา มีรายละเอียดในการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่อง การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ ๑ นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ ๓ เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอน

^{๒๗} Willer, R.H, **Leader and Leadership Process**, (Boston : Irwin / McGraw-Hill, 1967), p. 83.

^{๒๘} บุญชม ศรีสะอาด, **การวิจัยเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก, ๒๕๓๕), หน้า ๑๓.

ที่ ๒ นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย ๓ รอบ

ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ ๕ การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป^{๒๙}

ส่วน สมุทร ชำนาญ ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคมแบ่งการวิจัย ๔ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ ๕ องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ ๓ เป็นขั้นการพัฒนาแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ ๔ เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา^{๓๐}

จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่าการสร้างรูปแบบ (model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษา องค์ความรู้ (intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมุติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนาแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมและการหาคุณภาพของรูปแบบ

^{๒๙} รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, “การพัฒนาแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘)

^{๓๐} สมุทร ชำนาญ, “การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”, *ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

ตารางที่ ๒.๖ สรุปการพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Willer, R.H (1967,p. 83)	๑. การสร้างรูปแบบ (construct) ๒. การหาความตรง (validity)
บุญชม ศรีสะอาด (๒๕๓๕, หน้า ๑๓)	๑. การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพ ๒. ประสิทธิภาพของรูปแบบ
รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘)	๑. พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม
สมุท ขำนาญ (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖)	๑. พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน มุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสม

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้นิยามศัพท์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

ทรัพยากร คือ สิ่งที่ดีว่ามีคุณภาพ (A Useful Thing or Quality) อาจมีรูปร่าง เช่น เงินตรา สมบัติพิสดานและอาจจะไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพย์ ซึ่งตรงกับคำกลอนที่ “มีปัญญาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับแสน” ส่วนอากร แปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิดทรัพยากร จึงหมายถึง สิ่งทั้งปวงที่มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิดหรือที่เกิดแห่งทรัพย์ เช่น ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่หรือเกิดตามธรรมชาติอันอาจนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้^{๓๑} การพัฒนา คือ การทำสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เจริญงอกงามโดยมีระดับในการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ในระดับส่วนรวมและในระดับส่วนตัว การพัฒนาในระดับส่วนตัวนั้น ต้องอาศัยการพึ่งตนเองเป็นสำคัญพระพุทธศาสนาได้วางหลักในการพัฒนา คือ ในระดับประเทศใช้หลักปฏิรูปประเทศคือการอยู่ในประเทศที่สมควร ส่วนการพัฒนาในระดับส่วนตัวใช้หลักอัตตสัมมาปณิธิคือการตั้งตนไว้ชอบ

คำว่า “พัฒนา” เป็นคำกริยา แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร ดังนั้น “การพัฒนา” ก็คือ การทำให้เจริญ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” คือตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือ

^{๓๑} บุญคง หันจางสิทธิ, เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณาการ, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

การเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง

คำว่า ทรัพยากร (Resources) มาจากรากศัพท์ ทรัพยากร + อากร = ทรัพยากร

“มนุษย์” เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ สึกษา หรือการศึกษา คือการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา มนุษย์ที่ฝึก ศึกษา หรือพัฒนาแล้ว เชื่อว่าเป็น “สัตว์ที่ประเสริฐ” เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามและเว้นสิ่งไม่ดีด้วยตนเอง และช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยสวัสดิ^{๓๒} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา(Develop)และธำรงรักษา (Maintain) กำลังคน ให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูง รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร โดยผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรืองระหว่างการพัฒนาบุคคลและการพัฒนาองค์กร^{๓๓}

จากคำนิยามที่คณาจารย์ทั้งหลายได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า นิยามศัพท์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มนุษย์มีความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้า และงอกงาม ยังรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งมีค่าและความมั่งคั่งทั้งหมดด้วย ไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง เช่น เงินตรา ทรัพย์ ในดินสินในน้ำ หรือไม่มีรูปร่าง สัมผัสไม่ได้ เช่น ปัญญา ความรู้ความสามารถ ความฉลาด ในการแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งประการหลังนี้ล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติที่มีค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development : HRD) เป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพิ่มคุณค่าด้านศักยภาพของบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการที่จะนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นกิจกรรมที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบขององค์การเพื่อทำให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะ ที่จำเป็น โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้และทักษะ ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ นอกจากนั้นแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังครอบคลุมไปถึงกิจกรรมการพัฒนาการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์การ ถือได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่ายิ่งต่อความสำเร็จขององค์การในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการแข่งขันสูง จำเป็นที่องค์การ

^{๓๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลบอลทอง, ๒๕๓๙), หน้า ๔๗.

^{๓๓} Harrey & Bowin. Human Resources And Technology. Manchester University, UK. Human Resources Employment And Development (volume 2), p. 6.

จะต้องมีนโยบายและแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา การพัฒนา จึงทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่างๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ด้วยกันหลายท่านผู้วิจัยจึงสรุปได้ดังนี้คือ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์ประกอบของระบบ เดวิด อีสตัน อธิบายว่า ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ คน เงิน และวิทยาการ กระบวนการแปรสภาพ ซึ่งได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา และปัจจัยนำออกซึ่งได้แก่ คนที่มีคุณภาพ ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าสามารถเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทักษะคติ ความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จากเดิมมาสู่ภาวะใหม่ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความต้องการโครงการใหม่ๆดังจะเห็นได้ว่าในองค์กรต่างๆเมื่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการพัฒนาสูงขึ้น และมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ก็มักที่จะเกิดความต้องการโครงการใหม่ๆทางการบริหารจะเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการดำเนินการให้มากขึ้น เช่น ในระยะหลังๆองค์การเกือบทุกแห่งถูกเรียกร้องให้มีการจัดระบบเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ระบบการประกันชีวิตและสุขภาพ เป็นต้น และในระดับชาติ ก็เช่นกัน การที่ทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพดีขึ้น ก็ย่อมจะมีความต้องการโครงการใหม่ๆโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องการได้รับการบริการจากภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังจะเห็นได้จากภารกิจต่างๆของหน่วยงานภาครัฐที่เพิ่มมากขึ้น ระดับการพัฒนาประเทศก็จะสูงขึ้น เป็นต้น^{๓๔} วิชาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นมาของมนุษย์ตั้งแต่มนุษย์เริ่มต้นเดินทางบรรพบุรุษของเราได้สร้างการฝึกฝนในแบบที่ง่ายที่สุดจากการขับเคลื่อนความต้องการเพื่อความอยู่รอด การเรียนรู้ครั้งแรกรวมถึงการสร้างเครื่องมือง่ายๆจากหิน ไม้ แต่ยังไม่รู้จักไฟ และเหล็ก การนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ได้กลายเป็นการพัฒนาที่ก้าวไปอย่างสำคัญของมนุษย์ บริบทเริ่มแรกของการเรียนรู้ของมนุษย์ยุคแรกนี้ถูกจำกัดอยู่ภายในครอบครัว และเผ่าโดยผ่านกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการและการเลียนแบบจากหัวหน้าครอบครัวคือพ่อและหัวหน้าเผ่า พ่อบ้านจะเป็นผู้ที่ฝึกลูกในเรื่องความประพฤติที่เหมาะสม และฝึกในเรื่องการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ดังนั้น การเรียนรู้ในยุคแรกๆ นี่จึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาของคนรุ่นก่อน เมื่อเข้าสู่ยุคโลหะ มนุษย์มีความสามารถที่จะตั้งถิ่นฐาน มีความรู้ที่จะทำเครื่องมือโลหะแบบง่ายๆ รวมทั้งทำการเกษตร มีการแบ่งงานกันทำภายในชุมชนและภายในครอบครัว การแบ่งงานกลายเป็นผู้ชำนาญการเช่น ช่างไม้ ช่างโลหะ เป็นต้น มนุษย์ในยุคนี้พึ่งพาเครื่องมือเพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก็คือเพื่อความอยู่เป็น ความก้าวหน้าของมนุษย์ที่เกี่ยวพันกับการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และเกิดความจำเป็นในการร่วมมือกันเพื่อสร้างการเรียนรู้โดยตรง

^{๓๔} เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร., เอกสารประกอบสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ภาควิชา รัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒.

นั่นก็คือการศึกษา การศึกษาขั้นแรกเป็นการถ่ายทอด สู่รุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งถือเป็นความก้าวหน้าอย่างมีเป้าหมายเป็นการเรียนแบบความสำเร็จที่เกิดจากความเชี่ยวชาญที่ยังไม่มีระเบียบและทฤษฎีรองรับ จากการเรียนแบบที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องนี้ได้กลายเป็นรูปแบบที่มีความแน่นอน^{๓๕}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรทุกองค์กรต้องการปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์กร ในเรื่องนี้มีแนวคิดที่แตกต่างกัน ๒ แนวคิด คือ

๑) แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช่เป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในทางตรงกันข้ามแนวคิดนี้เชื่อว่า หากองค์กรได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กร บุคคลนั้นยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ดังนั้น องค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

๒) แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์กรจะได้รับประโยชน์มากกว่าโดยมีเหตุผลสนับสนุนความเชื่อนี้ ๒ ประการคือ

๒.๑) ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ดีพอได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

^{๓๕} บุญยง ชื่นวิมล, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความหมาย และ ประวัติความเป็นมา [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕, เข้าถึงได้จาก <http://www.polsci.Chula.ac.th/sumonthip/journal-hrd.doc>.

๒.๒) ในปัจจุบันได้มีการคิดค้นและการนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การที่ต้องดำเนินการแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ^{๓๖}

ถ้ากล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่ขาดสาย จึงเกิดแนวคิดต่างๆ ขึ้นเพื่อพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์การและปัจเจกบุคคลดังต่อไปนี้

๑. เชื่อมการพัฒนากับกลยุทธ์ขององค์การ คือ ความสามารถของพนักงานในองค์การส่วนใหญ่กำหนดความสามารถในการแข่งขันกับตัวเองดังนั้นการพัฒนาคนสามารถสร้างอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมกับกลยุทธ์นำความเหมาะสมมาสู่การฝึกอบรมการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาโดยสังเกตความต้องการเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดการจัดลำดับข้อบ่งชี้การเรียนรู้ที่สามารถทำประโยชน์โดยตรงต่อพันธกิจและจุดมุ่งหมายขององค์การ

๒. การเรียนรู้ในองค์การ คือ พนักงานติดต่อกับลูกค้าและจัดหาสินค้าอย่างใกล้ชิด ดังนั้นเขาจึงมีความเข้าใจที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถให้การหยั่งเห็น(insight) ที่ดีกว่าสู่ประเด็นธุรกิจต่างๆ องค์การควรให้อาสาแก่พนักงานในการลับทักษะและความสามารถของเขาในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสของการเรียนรู้

๓. ปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์การ คือ การมีส่วนร่วมในปัญหาข่าวสารข้อมูลและความห่วงใยในองค์การระหว่างพนักงานช่วยพัฒนาความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ทำประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ดังนั้น การปรับปรุงการสื่อความหมายจึงช่วยสร้างพันธะและการจงใจในจิตใจและหัวใจของพนักงาน

๔. การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน คือ การเชื่อมการเรียนรู้กับงานจะช่วยให้พนักงานคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความต้องการและการคล้อยตามงานเพื่อจะได้เริ่มต้นในสิ่งที่เราจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง เจตคติดังกล่าวมอบอำนาจให้พนักงานนำผลลัพธ์ของการฝึกอบรมและพัฒนาไปยังที่ทำงานของเขาด้วยประสิทธิภาพที่ดีกว่าเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของธุรกิจ

๕. การบริหารความรู้ คือ การบริหารความรู้เป็นกระบวนการที่องค์การก่อให้เกิดคุณค่าจากทรัพย์สินที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติปัญญาและความรู้ มันเป็นแนวทางบริหารองค์การที่ตั้ง

^{๓๖} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร., เอกสารประกอบสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ภาควิชารัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) อ้างใน พระบุญไชย ญาณธโร, ก้าวพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยสงฆ์ลาว, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๘.

อยู่บนพื้นฐานของความรู้ การบริหารความรู้แสดงถึงการบริหารระบบการเรียนรู้และประสิทธิภาพของเขา^{๓๗}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมีอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสพผลตามที่ต้องการ เพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรกๆ นั้นมีฐานะยากจนอดอยากมาก ต้องนำเอาแรงงานของตนออกขายเพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค เสื้อผ้า ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัวถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้วเห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับการกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ขยายวงกว้างขวาง ผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป

รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็ คือแบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือ นายจ้าง บุตรคือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตนเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้าง เพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลาแล้วคือบิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยม ต่างกันเพียงเล็กน้อย คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว ทำให้รู้สึกว่าย่อนโยนกว่า ส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนใดมาก

^{๓๗} ชาลส์ ฮาจินสไมเจอร์, ดร., การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๔๙-๕๒ .

ก็ตอบแทนมาก ไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือ ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรม และความเสมอภาค ข้อหนึ่งใจของผู้เป็นบิดาหรือ นายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดา เมื่อบิดาให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง

การบริหารบุคคลแบบบิดาปกครองบุตรจึงค่อยๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรม เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรนั้น ระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับขั้นมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งที่เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอ ไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบหรือระเบียบให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้วยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้นโดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเป็นขั้น ไม่จ้างตามเวลา

แต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ Elton Mayo (เอลตัน เมโย) ความคิดหลังนี้จึงต้องล้มเลิก ไปรูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดเจนในประเด็นต่อ คือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้าทำงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงานอันเป็นผลดีกับทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการชู้เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมืองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ แก่ผู้บริหาร ผู้บริหารงานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ผู้บริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้

แรงงานและให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานเพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดีจึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัย และการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมุขยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมุขยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานในลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนคนงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร พร้อมทั้ง มีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมแรง การให้แรงจูงใจ คือการใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน^{๓๘}

นักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังนี้คือ

Leonard Nadler (ลีโอนาร์ด แนดเลอร์) ได้เสนอแนวคิดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมเศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ในการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) ในปัจจุบันนี้แนวคิดของการพัฒนา

^{๓๘} รัชชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ปราศรัยสยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗, ๒๒-๒๗, ๓๓-๓๔.

ทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ ๓ กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม (training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา (education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา (development) เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงานแต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น

R. Wayne Pace (อาร์ เวเน เพซ) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (individual development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง แล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งการพัฒนาองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development)^{๓๙} ส่วนแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ ถ้าหากประเทศใดประเทศหนึ่งมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมสูง เชื่อว่าเราคงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดนได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาองค์การที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์การและประเทศชาติ ดังนี้

๑) ระดับจุลภาค เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์การซึ่งการเรียนรู้ในระดับ คือ

๑.๑ การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การสั่งตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่าง

๑.๓ องค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์การ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะเน้นเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้ ระดับแล้วก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาในระดับมหภาคต่อไป ซึ่งมีอยู่ ระดับเช่นกัน คือ

^{๓๙} เสน่ห์ จัยโตและคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๑

๒.๑ การพัฒนาระดับชุมชนหรือประเทศ เป็นการพัฒนางานองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีของเราเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่เป็นสติปัญญาหรือมโนสำนึกให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

๒.๒ การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

๒.๓ การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเราก้าวหน้าในสู่เวทีโลกระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคนเทคโนโลยี การจัดการและทุนเป็นต้น ^{๔๐}

จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องปรับตัวตลอดเวลาเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มีวันหยุดนิ่งได้ฉะนั้นองค์กรต่างๆ เปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้องค์กรนั้นได้พัฒนาบุคคลภายในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้วองค์กรต้องดูแลบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายต่อไป อีกทั้งยังต้องปรับปรุงบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ในอนาคต

^{๔๐} ดนัย เทียนพุ่ม, ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๕๕.

ตารางที่ ๒.๗ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
บุญคง หันจางสิทธิ์ (๒๕๔๑ , หน้า ๑.)	๑. นิยามศัพท์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๓๙, หน้า ๔๗)	๑. พัฒนา ๒ ระดับ ๒. มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษที่สามารถพัฒนาได้
Harrey & Bowin (volume 2, p 6)	๑. การบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) ๒. พัฒนา(Develop) ๓. รักษา (Maintain) กำลังคน
เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ (๒๕๔๗, หน้า ๑๒)	๑. การที่ทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพดีขึ้น ๒. การได้รับการบริการจากภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
บุญยง ชื่นวิมล, (๒๕๕๕)	๑. วิวัฒนาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ชาญชัย อาจินสมาจาร (หน้า ๔๙-๕๒)	แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์การและปัจเจกบุคคลดังต่อไปนี้ ๑. เชื่อมการพัฒนา กับกลยุทธ์ขององค์การ ๒. การเรียนรู้ในองค์การ ๓. ปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์การ ๔. การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน ๕. การบริหารความรู้
ธงชัย สมบูรณ์ (๒๕๔๙ , หน้า ๑๗,๒๒-๒๗,๓๓-๓๔)	๑. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม ๒. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบสมัยใหม่

๒.๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนของทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้นมีหลายแนวคิดหลายวิธีการด้วยกันที่จะให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และมีโอกาสปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของตนและองค์กร ทฤษฎีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีอยู่หลายแนวคิดหลายรูปแบบและได้แบ่งออกเป็นหลายยุคหลายกลุ่ม แต่จะนำเอาทฤษฎีที่สำคัญ ๆ เท่านั้น ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีจะได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

Abraham H. Maslow (อับราฮัม เอช มาสโลว์) ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย Maslow จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ขั้นตอน คือ

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

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางงานและการเงิน เป็นต้น

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากความต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคมซึ่งได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

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

๕. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด^{๔๑}

^{๔๑} Adranam H. Maslow, “A Theory of Human Motivation”, (Psychological Review, 50, 1943), pp. 370-396.

๒) ทฤษฎีการจูงใจของ Lyman W.Porter และ Edward E. Lawler

Porter (พอร์เตอร์) และ Lawler (ลอว์เลอร์) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าการรางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจในงาน^{๔๒}

๓) ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์ ประเภทของตัวเสริมแรง

ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ

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

๒) ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์ จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่น ๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับการรู้จักกัน เป็นต้น^{๔๓}

แฮมเมอร์ และ แชมป์ ได้ยกตัวอย่างการอธิบายกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้านที่ได้กล่าวถึง ดังนี้

^{๔๒}Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, **Managerial Attitudes and Performance**, (Homewood Ill. Dorsey Press, 1968), p.87.

^{๔๓}พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์,ผศ.ดร., **พฤติกรรมองค์การ** (Organizational Behavior), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔ .

๑. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) คือ การศึกษาวิธีที่บุคคลและสังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้ เศรษฐศาสตร์เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ประกอบด้วยมโนทัศน์ของประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึงความผาสุกสูงสุด การพัฒนาและความเจริญงอกงามของคนทำงานและเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นและสำคัญ ของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและที่เป็นประโยชน์ประสพกับความสำเร้

๒. ทฤษฎีระบบ (System Theory) คือ ทฤษฎีระบบเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎี เศรษฐศาสตร์และทฤษฎีทางจิตวิทยาแล้ว ทฤษฎีระบบถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่งที่กล่าวถึง หลักการทั่วไป แนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ พบว่า ทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่อง ไปยังอนาคตโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) คือ ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมากกล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร การจูง ใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือว่าเป็น ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและพฤติกรรม การ แสดงออก^{๔๔}

จากแนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาข้างบนนี้ สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีวิวัฒนาการมาจากการบริหารงานบุคคลเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบ หรือเป็นตัว แปรที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือประสิทธิภาพในการทำงาน จุดมุ่งหมายของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทเกี่ยวข้องกับเรื่องการปฏิบัติงานว่าควรจะทำอย่างไร ที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมายขององค์การ

^{๔๔} อารณ ภูวพิพันธ์,ดร., กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๕.

ตารางที่ ๒.๘ สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Adranam H. Maslow (1943, pp. 370-396)	๑. ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์
Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III (1968, p.87)	๑. ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์,ดร. (๒๕๕๑, หน้า ๙๕)	๑. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ๒. ทฤษฎีระบบ (System Theory) ๓. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)

๒.๒.๓ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำว่า “พัฒนา” มาจากภาษาสันสกฤตว่า “วรุณ” แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า “วฑฺฒน” หรือ “วฒฺน” แปลว่า ความเจริญ ความงดงาม เพิ่มขึ้น ฝึกฝน ทำให้ยืนยาวขึ้น และนำมาใช้ในภาษาไทย ก็มีความหมายว่า ความเจริญ ความงอกงาม การขยายขยาย^{๔๕}

คำว่า “มนุษย์” ที่ใช้ในภาษาไทยนำมาจากคำว่า “มนุชยะ” ในภาษาสันสกฤต รูปศัพท์ภาษาบาลีหรือมคธเป็น “มนุสสะ” เป็นคำนามแปลว่า คนหรือชน^{๔๖}

นักปราชญ์ผู้รู้ศัพทศาสตร์ได้ให้ความหมายคำว่า “มนุษย์” เมื่อประมวลแล้ว คงได้ความหมายเป็น ๓ ประการ คือ

- ๑) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นเหล่ากอ, เชื้อสายหรือลูกหลานของมนุษย์^{๔๗}
- ๒) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นผู้รู้เหตุและมีใจเหตุ ซึ่งได้แก่ผู้ที่รู้จักดี, รู้จักชั่ว, รู้จักเหตุรู้จักผล, รู้จักบาป บุญ คุณและโทษนั่นเอง ผู้รู้จักประโยชน์และมีใจประโยชน์

^{๔๕}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๗๗๙.

^{๔๖}พิทยา ศรีโกตะเพชร, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์ : กรณีศึกษา เฉพาะกรณีการพัฒนาคนตาบอดในสังคมไทยปัจจุบัน”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕)

^{๔๗}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, พ.ศ. ๒๕๔๖, หน้า ๖๒๙.

๓) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้น สัมผัสขึ้น คือ ปฏิบัติฝึกหัดอบรมสั่งสมขึ้นนั่นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม ศีลธรรมหรือใจที่คิดเป็นบุญเป็นกุศล^{๔๘}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) การพัฒนา หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็น กริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงาม และมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี^{๔๙} การพัฒนา ที่เข้าใจโดยทั่วไป มีความหมายใกล้เคียงกับ ความหมายจากรูปศัพท์ คือ หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่ง ที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการ เปรียบเทียบทางด้านคุณภาพระหว่างสภาพการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลา ที่ต่างกัน กล่าวคือ ถ้าในปัจจุบันสภาพการณ์ของสิ่งนั้นดีกว่า สมบูรณ์กว่าก็แสดงว่าเป็นการ พัฒนา การพัฒนา ในความหมายโดยทั่วไปจึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดี ขึ้นกว่าเดิม ความหมายนี้ นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่า ความหมายอื่นๆ แม้ว่าจะไม่ใช่ยอมรับของนักวิชาการก็ จากความหมายในด้านต่างๆ ที่กล่าว มาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนา มีความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างการออกไปบ้าง ซึ่ง ถ้าหากพิจารณาจากความหมายเหล่านี้อาจสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการ เปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการ วางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง^{๕๐}

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ เป็นกำลังสำคัญ ขององค์กรและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศอีกด้วย เพราะฉะนั้นเราควรตระหนักถึงคุณค่า และความสำคัญของมนุษย์ และได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้ คือ

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะแตกต่างจากคำว่า การพัฒนามนุษย์ สองคำนี้ไม่เหมือนกัน ที่เดียวในเวลานี้เราเน้นการพัฒนามนุษย์เราต้องเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่าพัฒนามนุษย์

^{๔๘} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, พ.ศ. ๒๕๕๖), หน้า ๑๕.

^{๔๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓๘.

^{๕๐} สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ ๕), (กรุงเทพมหานคร : โอเดียน สโตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๕.

ที่ต่างจากคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคนในฐานะเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง เราควรหันมาสนใจในการพัฒนามนุษย์มากกว่าเมื่อเราพัฒนาเขาเหล่านั้นได้แล้วก็เหมือนกับเป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป^{๕๑} ในหนังสือ พุทธวิธีบริหาร กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ดังจะเห็นได้จากการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่าและ ทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญ คือ พระพุทธเจ้า มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่รับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัด อบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^{๕๒} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การ เป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร ในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อบรรลุศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๕๓} ความหมายของทรัพยากรมนุษย์มี ๒ ด้าน คือด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย^{๕๔} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการดำเนิน กิจกรรมการเรียนรู้ (learning) เพื่อการปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะหรือความชำนาญ(skill) และทัศนคติ (attitude) ที่เหมาะสม ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (specific knowledge)

^{๕๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมมิก จำกัด , ๒๕๔๒) , หน้า ๒.

^{๕๒} พระธรรมโกศาจารย์,ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) , พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙) , หน้า ๓๙.

^{๕๓} กิรติ ยศยิ่งยง,ดร., การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้(ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

^{๕๔} จีระ หงส์ลดารมภ์, แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๓๑ , (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๕.

เพื่อยกมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้ทรัพยากรมนุษย์ มีความเจริญก้าวหน้าในงาน^{๕๕} คำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” สามารถแยกออกได้ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = การพัฒนา + ทรัพยากรมนุษย์ “ทรัพยากรมนุษย์” หมายถึง ความเฉลียวฉลาด และพลังของคนที่ให้กับองค์การในฐานะที่ทำประโยชน์อย่างมีศักยภาพเพื่อสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และเป้าหมาย และทำให้ มั่นบรรลุความสำเร็จ^{๕๖} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานสูงยิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ในการทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อองค์การอันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ถ้าองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมากองค์การนั้นก็จะมีโอกาสจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้^{๕๗}

นักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้คือ^{๕๘} ฮาบริสันและไมเยอร์ (Habison and Miyer) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มความรอบรู้ ทักษะและความสามารถของประชากรในสังคม โดยในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการเพิ่มพูนทุนของมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่สำหรับในด้านรัฐศาสตร์นั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการเตรียมประชาชนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองโดยเฉพาะในระบอบประชาธิปไตยและ เลียนวาร์ด แนคเลอร์ (Nadler Leonard) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงกระบวนการกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติและจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การในสังคม ตอบสนองความต้องการ

^{๕๕} เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, **หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา : แนวทาง การวางแผน การเขียนโครงการและการบริหารโครงการ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๑.

^{๕๖} ชาญชัย อาจินสมาจาร,ดร., **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๘๑.

^{๕๗} เขาว์ วิจารณ์แสง , **องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗** , (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕) , หน้า ๓๔๓.

^{๕๘} ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ , **การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑**, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔) , หน้า ๒๐๓.

ของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม^{๕๙} การดำเนิน ความพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคน สอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ^{๖๐} เป็นกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงาน ระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆโดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๖๑} เป็นการศึกษาของบุคคล ที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้า ของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๖๒} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือกระบวนการในการฝึกฝน (training) กับการให้การศึกษา (education) ซึ่งการฝึกฝน มีความหมายไปในเชิง การเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานการศึกษา มีความหมายไปในเชิง การเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยี เทคนิคการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งการที่จะต้องไปรับตำแหน่งใหม่ที่มีธรรมชาติของการทำงานแตกต่างไปจากเดิม^{๖๓} ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมทั้งปวงที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ การเรียนรู้ การสอนการให้ความรู้ทุกประเภท ไม่ว่าลักษณะหรือวิธีการแบบใด
๒. การใช้คนให้ตรงกับงาน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิดภายใต้การบริหาร การอำนวยการที่ถูกต้อง
๓. การทำให้บุคคลเข้าใจในองค์กร เข้าใจงานเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง อย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในองค์กร และ นอกองค์กร อย่างกว้างขวาง ทุกแง่ ทุกมุม^{๖๔}

^{๕๙} Nadler, Leonard. **Designing Training Program** : The critical events model. Reading , Mass. Addison – Wesley , 1982) p.12.

^{๖๐} Megginson, Leon C. Personnel, **A Behavioral Approach to Administration**, (Homewood : Richard D Lrwin, 1969: p. 307.

^{๖๑} Pace.RW.Smith. **Human Resource Development**. (New Jersey : Prentice Hall, 1991), p. 7.

^{๖๒} Russell C. Swansburg. **In Service Education**. New york: G.D. Putmen Sons, 1968 : p.47.

^{๖๓} พันธ หันนาคินทร์ , **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๐.

^{๖๔} วิจิตร อาวะกุล, **การฝึกอบรม : คู่มือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๖๘.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบ อย่างต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์กรโดยใช้วิธีการฝึกอบรมการให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงาน ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคตในระยะเวลาที่สั้นกว่า^{๖๕} การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^{๖๖} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือเป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นคำที่เกิดขึ้นมานานนัก เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในช่วงที่เน้นเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจ และก็ขยายไปถึงการพัฒนาสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิต คือความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นตัวเฉพาะบุคคล^{๖๗} เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๖๘} เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๖๙} การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพและทักษะฝีมือโดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ องค์กรสมัยใหม่ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเนื่องจากองค์กรมองพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าหรือที่เรียกว่ามีสภาพเป็น “ทุนมนุษย์”^{๗๐}

^{๖๕} อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

^{๖๖} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘), หน้า ๑ .

^{๖๗} กรมวิชาการ, การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๓๙), หน้า ๓ .

^{๖๘} นราธิป ศรีงาม , การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๘ - ๑๕ , พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

^{๖๙} วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : B.J. Plate Processor, ๒๕๕๑), หน้า ๒.

^{๗๐} อนิวัช แก้วจันทน์,ดร., การจัดการทรัพยากรมนุษย์ , (สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด , ๒๕๕๒), หน้า ๑๔๐.

คือ “การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร” และกล่าวเพิ่มเติมว่า “ผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ”^{๗๑}

จากความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

ตารางที่ ๒.๙ สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๗๗๙)	๑. ความเจริญ ๒. ความงอกงาม ๓. การขยายขยาย
พิทยา ศรีโกตะเพ็ชร (๒๕๔๕, หน้า ๑๔)	๑. ความหมายคำว่า มนุษย์
พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๓๘, หน้า ๒๓๘)	๑. ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น
สนธยา พลศรี (๒๕๔๗, หน้า ๕)	๑. การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่ง ๒. กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม

^{๗๑} Mondy & Noe , Human Resource Development , Lts Technological Dimension, [1986], p. 12.

ตารางที่ ๒.๙ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๒ , หน้า ๒)	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจากคำว่า การพัฒนา มนุษย์
พระธรรมโกศาจารย์ (๒๕๔๙ , หน้า ๓๙)	๑. การศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่าและทรง จำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาบรมไปตาม จริต ๖
กิริติ ยศยิ่งยง (๒๕๓๓, หน้า ๕)	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผน ล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ๒. ปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน
จีระ หงส์ลดารมภ์ (๒๕๓๓, หน้า ๕)	ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๒ ด้าน ๑ .ด้านเศรษฐศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒. ด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ชาญชัย อาจินสมาจาร (หน้า, ๘๑)	๑. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” สามารถแยกออกได้ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = การพัฒนา + ทรัพยากรมนุษย์
เชาว์ โรจนแสง (๒๕๔๕, หน้า ๓๔๓)	๑. การส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความรู้ ความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น ๒. เปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานที่จะนำไป สู่ประสิทธิภาพในการทำงาน
ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (๒๕๔๔, หน้า ๒๐๓)	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มความรอบ รู้ทักษะและความสามารถของประชากรในสังคม
Nadler, Leonard (1982, p.12)	๑. กระบวนการกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติและจัดทำในช่วงเวลาที่ กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
Megginson, Leon C. Personnel (1969, p. 307)	๑. ความพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ ของแต่ละคน สอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้น รับผิดชอบ

ตารางที่ ๒.๙ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Pace.RW.Smith (1991, p. 7)	๑. กิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงาน ระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน
Russell C. Swansburg (1968 , P.47)	๑. บุคคล ที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้า
พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๔๒, หน้า ๘๐)	๑. กระบวนการในการฝึกฝน (training) ๒. กับการให้การศึกษา (education)
วิจิตร อวาทกุล (๒๕๔๐, หน้า ๖๘)	๑ เป็นกิจกรรมทั้งปวงที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ ๒. การใช้คนให้ตรงกับงาน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ๓. การทำให้บุคคลเข้าใจในองค์กร
อำนวย แสงสว่าง (๒๕๔๐, หน้า ๒๙๖)	๑. การวางแผนอย่างเป็นระบบ ๒. จัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน
พยอม วงศ์สารศรี (๒๕๔๘, หน้า ๑)	๑. การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ๒. เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ
กรมวิชาการ (๒๕๓๙, หน้า ๓)	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือเป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
นราธิป ศรีงาม (๒๕๕๐, หน้า ๒๘)	๑. การกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ
วิชัย โสสุวรรณจินดา (๒๕๕๑, หน้า ๒)	๑. กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากร ๒. การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

ตารางที่ ๒.๙ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
อนิวัช แก้วจำนง (๒๕๕๒, หน้า ๑๔๐)	๑. การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะฝีมือ โดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
Mondy & Noe (1986, p .12)	๑. การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒.๒.๔ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ใดที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงไปโดยไม่พยายามที่จะก้าวให้ทันจะกลายเป็นผู้ที่ล้าหลังและเสียผลประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์และเพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๗๒} การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่างๆ มากี่ดี หรือ การที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันศึกษาในชั้นสูงก็ถือว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เครื่องชี้วัดว่าเราจะเจริญก้าวหน้าหรือตกต่ำคนจำนวนมากเมื่อสำเร็จแล้วทั้งตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานวิชาที่เรียนมาก็จะเลือนหายไปจากความจริงจำ โอกาสก้าวหน้าเป็นไปได้ไม่ถาวรนัก ต่างจากผู้ทำการค้นคว้ามุ่งมั่นปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก ซึ่งการเป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่นๆที่จะเชิดชูตนเองพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า^{๗๓} ผู้บริหารควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคคลอื่น ๆ จะต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา

^{๗๒} สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : วี.เจ.พรินติ้ง, ๒๕๔๕), หน้า ๓๔.

^{๗๓} สมิต อาชวนิจกุล, พัฒนาความก้าวหน้าแนวทางปรับปรุงตนเองสู่ความสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๓๕), หน้า ๓๒.

อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดี ทุกฝ่าย จะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๔}

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ สามารถจำแนกความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๑. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์การ มีใช้ค่าใช้จ่าย พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์การ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์การ อีกทั้งบทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเป็นเรื่องที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย

๒. ช่วยให้เข้าใจความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๓. ช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้ เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

๔. ช่วยลดปัญหาแรงงาน เพราะพลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้นเป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์การ

^{๗๔} วราภรณ์ คงสาหร่าย, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘).

๕. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยตระหนักถึงความสำคัญของ ทรัพยากรมนุษย์ใน ๓ ประการคือ

- ๑) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มิใช่ค่าใช้จ่าย
- ๒) ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด
- ๓) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการ^{๗๕}

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาในหนังสือทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมดศึกษาสาสตร์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆทำให้คนห่างออกไปจากการที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ตั้งงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๗๖}

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

- ๑) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น
- ๒) ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร
- ๓) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะว่าถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๗๗}

^{๗๕} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑ – ๑๒.

^{๗๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมดศึกษาสาสตร์, กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๗๗} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘), หน้า ๖.

จากความหมายของความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรเพราะสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพนอกจากนี้งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการมุ่งที่จะเลือกสรรคนดี คนมีความสามารถ ให้เข้ามาในองค์กรได้ โดยการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความค่าและมีความสำคัญขององค์กรและยังเป็นปัจจัยที่จะบอกถึงความสำเร็จและล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอีกด้วย

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สุภาพร พิตลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร (๒๕๔๕, หน้า ๓๔)	๑. เพื่อที่จะให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ๒. เพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สมิต อาชนิจกุล (๒๕๓๕, หน้า ๓๒)	๑. คนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่นๆที่จะเชิดชูตนเองพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
วราภรณ์ คงสาหร่าย (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘)	๑. ผู้บริหารควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ๒. การพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น
ธงชัย สมบูรณ์ (๒๕๔๙, หน้า ๑๑ – ๑๒)	๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มิใช่ค่าใช้จ่าย ๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด ๓. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการ
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๓, หน้า ๙๖)	๑. ครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่สิกขา
พะยอม วงศ์สารศรี (๒๕๔๘, หน้า ๖)	๑. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต ๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
นิสตากร เวชยานนท์ (๒๕๔๘, หน้า ๒๐ – ๔๐)	๑. การฝึกอบรม (Training) ๒. การศึกษา (Education) ๓. การพัฒนา (Development)

๒.๒.๕.๑ การฝึกอบรม

การฝึกอบรมนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่การงานของตนและร่วมกันทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดของการฝึกอบรม ดังนี้

(๑) ความหมายของการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรมมีในหนังสือ การฝึกอบรมเชิงพัฒนา ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคลากรพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน^{๗๙} การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งความแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจจะครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น^{๘๐} เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร^{๘๑} เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไป

^{๗๙} จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, การฝึกอบรมเชิงพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

^{๘๐} ญัฐพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

^{๘๑} ธงชัย สันติวงษ์,รศ., การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖๕.

ด้วยดี^{๕๒} เป็นการสร้างคนทำงานให้มีประสิทธิภาพในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับการที่องค์การซื้อวัตถุดิบมาดำเนินงานผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไร ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นวัตถุดิบที่อาจเปลี่ยนได้โดยการฝึกอบรม ภายใต้อาจารย์ผู้นำที่เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงานอาจทำได้โดยการพัฒนานิสัยในการคิด การกระทำ ฝีมือ ความรู้^{๕๓} การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานทั้งความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญ และการแสดงออก อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ ทักษะในการทำงาน และความสามารถของบุคคลให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^{๕๔} เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด^{๕๕} ถูกนำมาใช้กับพนักงานใหม่หรือที่ทำอยู่แล้ว เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีการพัฒนาด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน^{๕๖}

จากความหมายของการฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้เกิดทักษะและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การซึ่งการฝึกอบรมนั้นมักทำในระยะสั้นเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๕๒} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต , ๒๕๓๘), หน้า ๑๔๖.

^{๕๓} มลลี เวชชาชีวะ , การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๔๙.

^{๕๔} วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ,พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : B.J.Plate Processer, ๒๕๕๑), หน้า ๖๕.

^{๕๕} เสนาะ ดิยาว , การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒๗.

^{๕๖} Dessler, Gary, (2003), Human Resource Management , ed , New York : McGraw – Hill, p 187. (อ้างถึงใน สมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม. ที . เพรส , ๒๕๔๙) , หน้า ๑๖๘.

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
จกกลนี ชุตินาเทวินทร์ (๒๕๔๔, หน้า ๑)	กระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (๒๕๔๒, หน้า ๑๓๗)	กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ
ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๔๖, หน้า ๒๖๕)	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
พะยอม วงศ์สารศรี (๒๕๓๘, หน้า ๑๔๖)	กระบวนการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะทัศนคติ
มัลลี เวชชาชีวะ (๒๕๒๔, หน้า ๔๙)	การสร้างคนทำงานให้มีประสิทธิภาพในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต
วิชัย โสสุวรรณจินดา (๒๕๕๑, หน้า ๖๕)	๑. การทำให้คนเหมาะสมกับงาน ๒. เน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ
เสนาะ ติเยาว์ (๒๕๓๙, หน้า ๑๒๗)	๑. บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ ๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้น
Dessler, Gary (2003, p 187)	การพัฒนาด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

(๒) ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบในฝ่ายบริการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นที่จะต้องคอยติดตามเหตุการณ์หรืออาการต่างๆ ที่เป็นสิ่งบอกเหตุ ที่ช่วยให้ทราบถึงปัญหาความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมพนักงาน ปัญหาความจำเป็นเรื่องการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะเป็นผลต่อการสังเกตเห็นได้จากปัญหาที่เกิดขึ้น^{๘๗} เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

^{๘๗} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖๗-๒๖๘.

๑) องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์การกำหนดไว้ก็คือ บุคคลในองค์การ ลาพังเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลภายในองค์การ งานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งาน นั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ

๒) ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์การ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

๓) งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้ จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

๔) บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำ จะต้องทำให้คนในองค์การเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินการพัฒนา ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญให้รู้สิ่งใหม่ให้พอใจงานใหม่ ให้มีทักษะในการทำงานใหม่ ๆ นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบ^{๔๔} ถือเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการที่จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร รวมทั้งมีการตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นต่อทุกองค์กร^{๔๕}

จากที่ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าองค์การทุกองค์การจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพราะทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆภายในองค์การหรือแม้กระทั่งปัญหาของผู้ปฏิบัติงานเองก็ตาม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้สิ่งใหม่และพอใจกับงานใหม่

^{๔๔} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑๔๗.

^{๔๕} วิลาวรรณ รพีพิศาล,ผศ., การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๒.

อีกทั้งยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปความจำเป็นในการฝึกอบรม

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๔๖, หน้า ๒๖๗-๒๖๘)	ช่วยให้ทราบถึงปัญหาความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมพนักงาน
พะยอม วงศ์สารศรี (๒๕๓๘, หน้า ๑๔๗)	เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น
วิลาวรรณ รพีพิศาล (๒๕๕๐, หน้า ๑๔๒)	เป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการที่ จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน

(๓) กระบวนการของการฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร
อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน สามารถสรุปกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย
การฝึกอบรมได้ดังนี้

๑) กำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis or Needs Assessments) ความจำเป็น หรือ Needs ในการฝึกอบรมและพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ
หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาถึงสิ่งที่ขาดหรือบกพร่อง
บนพื้นฐานของการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ต้องการกับที่เป็นอยู่จริง นอกจากนั้น ยังพิจารณา
ถึงโอกาสหรือศักยภาพในการปรับปรุงผลงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ว่าเป็นการจูงใจคนให้ปรับปรุง
หรือสร้างโอกาสเพื่อความสำเร็จ โดยอาศัยโมเดลของขีดความสามารถ (Competency Model)
ในการกำหนดแนวทางฝึกอบรมและพัฒนา^{๙๐}

เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและช่วยแก้ไขปัญหาได้นั้น องค์กร
จะต้องมีการสำรวจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดถึงต้องมีการฝึกอบรม มีเครื่องชี้อะไรที่บ่งบอกว่า

^{๙๐} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง
จากัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗๖-๒๗๗.

ควรมีการฝึกอบรมในการหาความจำเป็นนี้ มีขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการคือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล^{๙๑} การเก็บข้อมูล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

- โดยการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนหน้าที่และลักษณะงานขององค์การโดยละเอียด

- โดยการสอบถามผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

- โดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานขององค์การ

- โดยการศึกษาจากเอกสาร เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือผลการประเมินครั้งก่อนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทำได้ใน ๓ ระดับ คือ

(๑) Organization Analysis เป็นการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น ทักษะความชำนาญของพนักงาน โครงสร้างขององค์การ ภารกิจของหน่วยงาน นโยบาย เป้าหมาย รวมทั้งแผนงานต่าง ๆ ขององค์การ

(๒) Task Analysis เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์การว่า ในแต่ละงานมีงานย่อย ๆ อะไรบ้าง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในด้านใดบ้าง เพื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

(๓) Person Analysis เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะของพนักงานแต่ละคน ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร เพื่อที่จะช่วยแก้ไขอาจทำได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถาม นอกเหนือจาก วิธีที่กล่าวมานี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจแบ่งออกตามความจำเป็นของพนักงาน ๒ ประเภท คือ

(๑) การหาความจำเป็นของพนักงานใหม่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแบบนี้สามารถหาได้โดยการวิเคราะห์งานที่พนักงานใหม่ต้องเข้ามาทำงาน โดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับงานนั้น ๆ เพื่อกำหนดทักษะเฉพาะที่จะใช้กับงานโดยทั่วไป โดยจะหาข้อมูลได้จากการพิจารณาคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้น (Job specification) วิธีการหาความจำเป็นแบบนี้เรียกว่า Task analysis

(๒) การหาความจำเป็นของพนักงานประจำในปัจจุบันเรียกว่า Performance analysis โดยดูจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าพนักงานแต่ละคน มีปัญหาที่ควรจะได้รับ การพัฒนาในด้านใดบ้าง และกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

^{๙๑} นิสตาร์ก เวชยานนท์, **บทความทางวิชาการ HR**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๖.

๒) การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (Developing and design Training programs) เมื่อสามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์การ และบุคลากรต้องการได้รับการแก้ไขหรือ จูงใจให้ปรับปรุงผลงานก็จะต้องมีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากร การเลือกเทคนิคและวิธีการในการ ฝึกอบรม การกำหนดสถานที่จัดการฝึกอบรมและอุปกรณ์การฝึกอบรม

๓) การบริหารหลักสูตร (Training Delivery) ในขั้นตอนนี้ สามารถกำหนด ช่วงเวลาของกิจกรรมต่าง ๆ ออกได้เป็นสามระยะได้แก่

ระยะแรก เป็นการวางแผนจัดหลักสูตรการฝึกอบรมโดยที่จะมีความเกี่ยวข้องกับ หน่วยงานฝึกอบรม หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานวัดผลธุรกิจ

ระยะสอง การดำเนินการฝึกอบรม จะเป็นการดำเนินการในเรื่องของการ จัดเตรียมความพร้อมในด้านสถานที่และพิธีการจัดการฝึกอบรมในแต่ละวัน ความสอดคล้องระหว่าง เนื้อหาการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์หลักสูตร งบประมาณประจำวัน และรายงานสรุปความก้าวหน้า ในการจัดการฝึกอบรม

ระยะสาม การดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ซึ่งต้องอาศัยการดำเนินงาน ร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมโดยหน่วยงานฝึกอบรม การนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติโดยหน่วยงานต้นสังกัด และการวัดผลทางธุรกิจในด้าน ผลลัพธ์โดยหน่วยงานวัดผลธุรกิจ

เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ขั้นตอนในการบริหารหลักสูตรนี้ จำเป็นจะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและประสานงานกัน ในการฝึกอบรมจะเพิ่มหรือลดฝ่ายไหนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เริ่มตั้งแต่การจัดตั้งคณะกรรมการ อำนวยการ คณะกรรมการดำเนินการ เลขานุการ เภรียญิก พิธีกร ฝ่ายเอกสารและรับลงทะเบียน ฝ่ายจัดทำคำบรรยาย ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายพยาบาล ฝ่ายยานพาหนะ ฝ่ายปฐมภูมิ ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายการบันเทิงและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และฝ่ายประเมินผล เป็นอาทิ

ในการดำเนินการเรื่องการฝึกอบรมนั้น ขั้นตอนของการดำเนินการจะมีดังนี้ คือ

๑. การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่จะต้องมีการฝึกอบรม ในขั้นนี้ก็คือการ ตรวจสอบและพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการที่จะมีการจัดการฝึกอบรมและพิจารณา กำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการนี้เอง ก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดเป้าหมายของการ ฝึกอบรม

๒. เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรม ให้ทราบชัดดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายประการต่างๆ ที่พึงจะต้องได้จากการฝึกอบรม ซึ่งการดำเนินการจัดการฝึกอบรมต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีที่ใช้ฝึกอบรม ก็จะทำให้กระทำโดยยึดถือตามเป้าหมายดังกล่าวนี้

๓. การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม หมายถึงการพิจารณาว่าเพื่อที่จะเสริมความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้น จะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้างรวมถึงการพิจารณาส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดหลักสูตรและหัวข้อเรื่องที่จะอบรมนั่นเอง

๔. การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม ในที่นี้ก็คือ การพิจารณาต่อไปว่า เรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรจะใช้วิธีการฝึกอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุด และเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม นอกจากนี้ก็ต้องพิจารณาถึงสื่อหรือเครื่องมือ (media) ที่จะใช้อบรมด้วยว่า วิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่างๆ ควรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดไหนจึงจะดีที่สุด ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้ง่าย

๕. การดำเนินการอบรม คือ หลังจากทุกอย่างได้ดำเนินการมาครบถ้วนตามขั้นตอนแล้ว ขั้นสุดท้ายก็คือ การเริ่มต้นดำเนินการอบรมตามแผนและตามแนวทางต่างๆ ที่ได้พิจารณาและกำหนดไว้แล้ว^{๙๒}

กระบวนการของการฝึกอบรมดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้ คือกระบวนการในการฝึกอบรมนั้นสามารถทำได้หลายวิธีไม่จำเป็นที่จะต้องจัดการอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ก็ตาม จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดเนื้อหาเรื่อง สถานที่ ก็ตามย่อมมีความกับองค์การเพื่อทำให้องค์การนั้นๆ มีพนักงานหรือบุคลากรที่มีความสามารถและความรู้พร้อมที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

^{๙๒} รัชชัย สันติวงษ์ รัช. , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ , (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗๖ – ๒๗๗.

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปกระบวนการของการฝึกอบรม

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๕๖, หน้า ๒๗๖-๒๗๗)	๑. กำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis or Needs Assessments) ๒. การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (Developing and design Training programs) ๓. การบริหารหลักสูตร (Training Delivery)
นิสสารก์ เวชยานนท์ (๒๕๕๐, หน้า ๒๖)	องค์กรจะต้องมีการสำรวจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด ถึงต้องมีการฝึกอบรม

(๔) ประเภทของการฝึกอบรม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่หลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังนี้

๑. แหล่งการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้บ่งบอกถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑.๑ การฝึกอบรมภายในองค์กร (In – house training)

๑.๒ การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training)

๒. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรม ได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราวเพื่อรับการฝึกอบรมในห้อง

๓. ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับผู้รับการฝึกอบรม

๔. ระดับขั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม^{๙๓}

^{๙๓} เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, ผศ. , การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ , ๒๕๕๑) , หน้า ๑๖ – ๑๘.

ตารางที่ ๒.๑๕ สรุปประเภทของการฝึกอบรม

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (๒๕๕๑ , หน้า ๑๖ – ๑๘)	๑. แหล่งการฝึกอบรม ๒. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม ๓. ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม ๔. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม

(๕) วิธีการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรมมีแตกต่างกันหลายวิธีด้วยกันบางองค์การที่มีขนาดใหญ่ มักจะใช้หลายวิธีควบกัน แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีบางวิธีที่เป็นที่นิยมค่อนข้างมาก การที่จะเลือกใช้วิธีใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมเป็นสำคัญนอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ทำการอบรมและของผู้ที่จะเข้ารับการอบรมด้วยปัจจัยอื่นๆ เช่น จำนวนผู้เข้าอบรม ระดับที่ทำการอบรม เวลาและค่าใช้จ่าย ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดในการอบรม วิธีการอบรมที่สำคัญมีดังต่อไปนี้คือ

๑. on the job training หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “job instruction training” เป็นวิธีที่ใ้ช้มากที่สุดวิธีหนึ่งในการอบรมพนักงาน วิธีนี้จะกระทำโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานอาวุโสเป็นผู้รับผิดชอบในการให้การอบรมแก่พนักงานโดยตรง มีการจัดระบบอย่างสมบูรณ์วิธีหนึ่งก็คือ JIT (job instruction train) ที่ได้พัฒนาขึ้นมาในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๒ ซึ่งวิธีการจะเริ่มต้นโดยการให้การฝึกอบรมแก่หัวหน้างานก่อน แล้วจึงนำไปฝึกอบรมให้กับพนักงานอีกต่อหนึ่ง

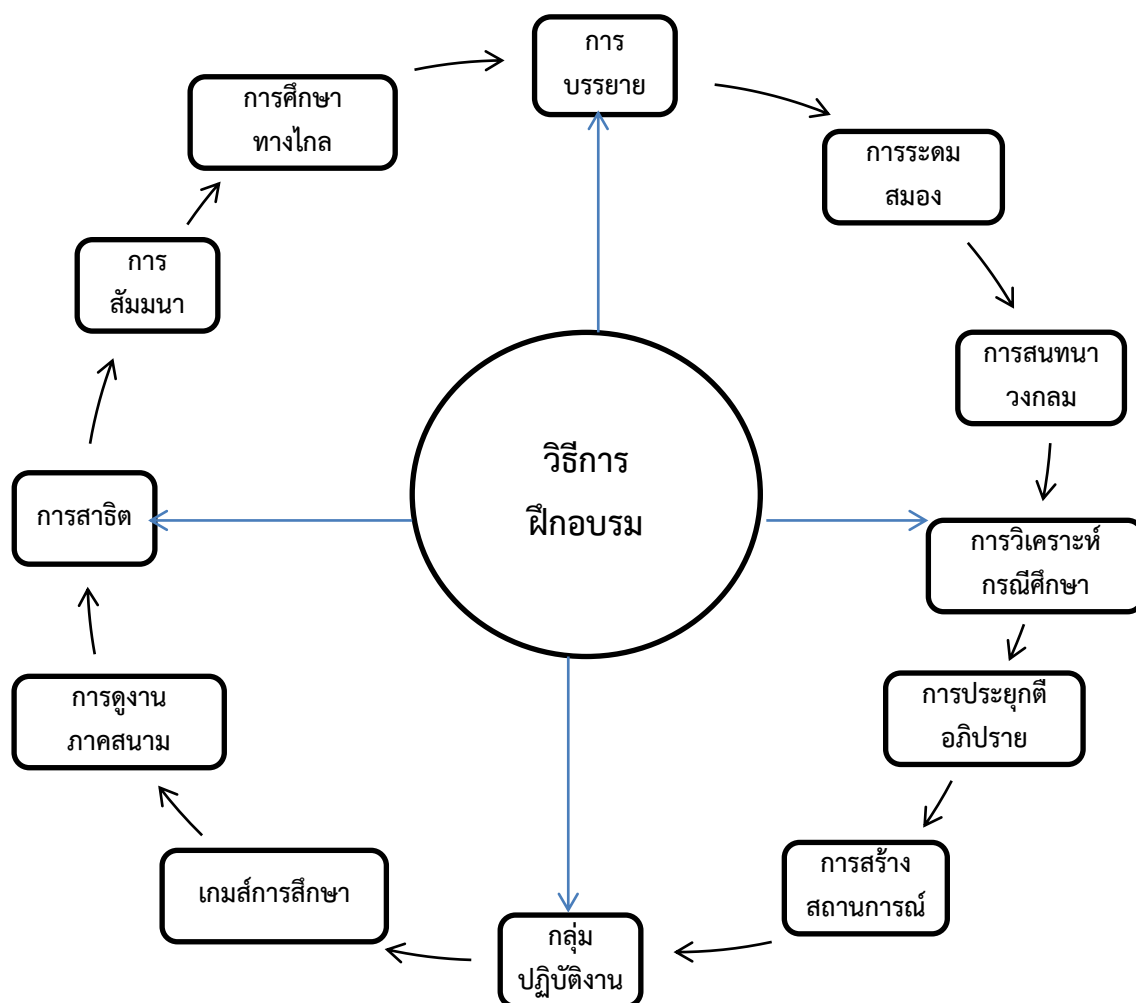
๒. ฝึกอบรมด้วยการจัดประชุมหรืออภิปราย (conference or discussion)วิธีนี้นับว่าเป็นวิธีให้การอบรมแบบเฉพาะตัวซึ่งส่วนใหญ่ มักจะใช้กับพนักงานเสมียนหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ พนักงานด้านเทคนิค ตลอดจนหัวหน้างานต่างๆ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องอบรมโดยมีการถ่ายทอดความนึกคิดระหว่างกัน การถ่ายทอดวิธีปฏิบัติงานและมาตรฐานของงานด้านต่างๆ การอบรมวิธีนี้ ผู้เข้าอบรมส่วนมากจะต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องนั้นมาโดยตรงก่อน และต้องมีความชำนาญในเรื่องเฉพาะด้านที่จำเป็นต่างๆ ซึ่งในการอบรมก็จะมีทำให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานเฉพาะจุดเฉพาะอย่างได้โดยตรง การอบรมวิธีนี้เป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้มีความคล่องตัวเป็นอันมากที่จะทำให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมหรือมีโอกาสทดลองแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับพนักงานด้านวิชาชีพ หรือพนักงานปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกั่งานด้านเทคนิคต่างๆ ที่จะต้องได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมอภิปรายร่วมกัน

๓. การอบรมงานช่างฝีมือ (apprenticeship training) วิธีนี้เป็นระบบของการฝึกอบรมที่พนักงานใหม่จะได้รับการแนะนำและให้มีการทดลองฝึกหัดทำงานชำนาญ ซึ่งจะมีการจัดทั้งในหน้าที่งานและในชั้นเรียน การอบรมนี้ก็คือ การอบรมตามลักษณะที่เรียกว่า apprenticeship training หรือการฝึกหัดช่างฝีมือนั่นเอง แผนการจัดฝึกอบรมช่างฝีมือส่วนใหญ่มักจะกระทำโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน ตลอดจนตัวแทนในอุตสาหกรรมและรัฐบาล รวมถึงบริษัทและโรงเรียนช่างฝีมือต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. การอบรมในห้องบรรยาย (class – room training method) มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้สามารถทำการอบรมแก่ผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มใหญ่โดยอาศัยครูผู้สอน วิธีนี้มักจะเหมาะสมกับเรื่องที่จะต้องทำการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบอกกล่าวให้ทราบถึงข้อมูล ตลอดจนให้คำแนะนำต่างๆ ซึ่งอาจจะกระทำโดยวิธีบรรยาย หรือแสดง หรือทดลองทำให้อุ หรือการฉายภาพยนตร์ หรือการใช้เครื่องมือช่วยในการเรียนรู้ต่างๆ ถ้าหากเป็นกลุ่มที่มีขนาดเล็กที่เป็นการฝึกอบรมและการพัฒนาหัวหน้างานที่ทำหน้าที่บริหารแล้ว การใช้วิธีให้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาด้วย มักจะนำมาใช้ประกอบควบคู่กันอยู่เสมอ

๕. การจัดแผนการศึกษา (program instruction) นับตั้งแต่ ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา การฝึกอบรมได้มีการนำวิธี program instruction มาใช้ในโครงการอบรมและพัฒนานักบริหารต่างๆ วิธีการจัด program instruction นี้อาจจะทำโดยมีการจัดเตรียมเอกสารในรูปแบบของหนังสือหรือคู่มือ ซึ่งเป็นเครื่องช่วยสอนที่จะช่วยให้เรียนรู้สะดวกขึ้น เรื่องราวต่างๆ ที่จัดขึ้นเป็นแผนการศึกษานี้ วิธีการจัดทำจะพยายามที่จะแตกเรื่องให้แยกย่อยเป็นหัวข้อต่างๆ โดยมีการแยกแยะและจัดเป็นระเบียบตามหลักตรรกวิทยาของเหตุผล ซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการติดตามและแยกแยะเรื่องราวได้ตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง แล้วทำการฝึกอบรมโดยให้ทดลองตอบปัญหาโดยวิธีการเขียนคำตอบในช่องว่างหรือให้ทดลองกดปุ่มเครื่องจักร^{๙๔}

^{๙๔} ธงชัย สันติวงษ์,รศ. , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ , (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗๗ – ๒๘๑.



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงภาพรวมวิธีการฝึกอบรม ที่มา : ผศ. วิลาวรรณ รพีพิศาล, ๒๕๕๐ : ๑๕๘.

ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปวิธีการฝึกอบรม

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๔๖, หน้า ๒๗๗ – ๒๘๑)	๑. on the job training ๒. ฝึกอบรมด้วยการจัดประชุมหรืออภิปราย (conference or discussion) ๓. การอบรมงานช่างฝีมือ (apprenticeship training) ๔. การอบรมในห้องบรรยาย (class – room training method) ๕. การจัดการแผนการศึกษา (program instruction)

๒.๒.๕.๒ การศึกษา

ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นการศึกษานับเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จเพราะการศึกษาทำให้คนพัฒนาขึ้นได้และการศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวบรวมเนื้อหาของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการศึกษาไว้ดังนี้

การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน ว่า การศึกษามีบทบาทในการตอบสนองความต้องการของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยต่างๆ จะต้องช่วยผลิตกำลังคนให้แก่ประเทศ การศึกษาอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสังคม การศึกษากลายเป็น ตัวถูกกำหนด ไม่ใช่เป็นผู้กำหนด และเราควรมองว่าขณะนี้เราขาดกำลังคนด้านไหนบ้างเราก็นำความสนใจพิเศษ^{๙๕} ในด้านนั้นๆ นี่เป็นการมองการศึกษาแบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้นแล้วการศึกษายังเป็นตัวแก้ปัญหาของสังคม ถ้าหากว่าสังคมกำลังเดินทางผิดการศึกษาจะต้องเตือนให้ทราบและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ การศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรมเนื่องจากการเป็นการเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่เนื่องจากการเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การในอนาคต^{๙๖} ทั้งยังเป็นกระบวนการที่พยายามทำให้บุคคลพัฒนาด้านความสามารถ ความคิด ทักษะและพฤติกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ^{๙๗} นอกจากนั้นแล้ว ยนต์ ชุ่มจิต ได้อ้างถึงนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงการศึกษาไว้ ในหนังสือ การศึกษาและความเป็นคนไทย ดังนี้ การศึกษา คือ ศึกษาเพื่อให้มนุษย์จะได้สิ่งที่ดีที่สุด ที่มนุษย์ควรจะได้ โดยการทำลายเสียซึ่งสัญชาตญาณอย่างสัตว์ พลาโต (Plato) กล่าวว่า การศึกษา คือ ความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นสุขและเป็นทุกข์ได้ในโอกาสที่เหมาะสม และพัฒนาสิ่งที่เป็ความงามและสิ่งที่สมบูรณ์ทุกอย่าง ซึ่งผู้เรียนอาจทำให้เกิดขึ้นได้ อริสโตเติล (Aristotle) กล่าวว่า การศึกษา คือ การสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนมีจิตใจสมบูรณ์ และมีร่างกายที่แข็งแรง มีพละานามัย การศึกษาจะช่วยทำให้ความสามารถทางจิตใจของมนุษย์พัฒนาสูงขึ้น จนสามารถบรรลุถึงความจริง

^{๙๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน , พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๖ – ๗.

^{๙๖} เกื้อจิตร์ ชีระกาญจน์,ผศ., การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑) , หน้า ๖.

^{๙๗} ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ,รศ., การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๓๖.

ความดีและความงามอย่างสูงสุด ซึ่งจะเป็นผลส่งให้บรรลุถึงความสุขสมบูรณ์ในที่สุด จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) กล่าวว่า การศึกษา คือ กระบวนการของความเป็นอยู่โดยผ่านทาง การทำประสบการณ์ให้สมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาสมรรถภาพทุกอย่างในแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมและเพิ่มพูนสิ่งที่เป็นไปได้ ศ.ดร. สาโรช บัวศรี ได้กล่าวว่า การศึกษา คือ การพัฒนาขั้น ๕ เพื่อว่าเมื่อพัฒนาแล้วบุคคลจะได้เบางลงอย่างมากที่สุดที่จะทำได้ ขั้น ๕ ได้แก่ รูป คือ ร่างกาย เวทนา คือ ความรู้สึก สัญญา คือ ความจำ สังขาร คือ ความคิด วิญญาณ คือ ความรู้ หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือทำให้เกิดความเจริญงอกงามทุกอย่างในตัวบุคคล พณีส หันนาคินท์ กล่าวว่า การศึกษา หมายถึง ประสบการณ์ รวมทั้งการอบรมฝึกฝน และสั่งสอนให้แก่ผู้เยาว์ ด้วยจุดหมายที่จะให้ผู้เยาว์ได้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกด้วยความสะดวกสบายเท่าที่จะเป็นไปได้ ภิญโญ สารท กล่าวว่า การศึกษา หมายถึง กระบวนการทุกชนิดที่ช่วยพัฒนาหรือปรับปรุงจิตใจ อุปนิสัย และคุณสมบัติทางกายภาพต่างๆ ของมนุษย์ให้ดีขึ้น เอกวิทย์ ณ ถลาง กล่าวว่า การศึกษา คือ การสร้างสมและถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของมนุษย์เพื่อแก้ปัญหาและให้เกิดความเจริญ การศึกษามีความจำเป็นต่อเนื่องและต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาอยู่เสมอ การศึกษามีความหมายกว้างไกลและลึกกว่าการเรียนหนังสือและการไปโรงเรียน การศึกษาก่อให้เกิดความเจริญทางพุทธิปัญญา จิตใจสังคม และพลานามัย การศึกษาดำเนินอยู่อย่างเป็นลำดับเป็นขั้นในสถานศึกษา การศึกษามีใช้การเรียนรู้วิชา แต่เป็นการเรียนให้ได้ความคิดและระบบการศึกษาที่ดี และการศึกษาเป็นการโน้มนำให้บุคคลเกิดความประจักษ์ใจและพัฒนาความสามารถของตนให้รู้ว่าตนทำอะไรได้มากกว่าฝึกฝนอาชีพเฉพาะอย่าง สจลท (Schultz) กล่าวว่า การศึกษา คือ การลงทุนอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นการลงทุนให้กับตนเอง เพราะการศึกษาช่วยพัฒนาความสามารถและความเจริญงอกงามต่างๆ^{๔๔} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นงานในอนาคตของผู้เรียน เป็นการเรียนรู้แบบกว้างๆ ทั่วๆ ไปไม่เฉพาะเจาะจง การศึกษาคือการพัฒนาคนในองค์รวมสองส่วนที่สำคัญคือกายกับใจการศึกษาในระยะต้นจึงมุ่งสู่การสร้างความเป็นมนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งกายใจ ในระยะต่อมาแนวคิดการจัดการศึกษาได้แปรเปลี่ยนไปโดยมุ่งเน้น ๔ ด้านได้แก่ พัฒนาการทางร่างกาย พัฒนาการทางสังคม พัฒนาการทางอารมณ์ และพัฒนาการทางปัญญา นอกจากนี้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษานั้นมีส่วนประกอบ ๒ ส่วนคือ

(๑) วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การจัดการศึกษาในอดีต มุ่งเน้นครูเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนท่องจำและเรียนอย่างเฉื่อยชาไม่สามารถทำให้ผู้เรียนมีลักษณะที่เหมาะสมที่จะอยู่ในสังคมได้ จำเป็นที่จะต้อง

^{๔๔} ยนต์ ชุ่มจิต, การศึกษาและความเป็นครูไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๔), หน้า, ๒-๑๐.

ปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้เองอย่างมีความสุขจากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่เหมาะสม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำหน้าที่หลัก ๒ ประการคือ ประการแรก ทำหน้าที่ในการให้ความรู้วิชาการและความรู้ในการประกอบอาชีพ เมื่อเรียนจบก็สามารถนำไปเป็นเครื่องมือประกอบอาชีพไปใช้งานและอยู่รวมในสังคมต่อไป ประการที่สอง ทำหน้าที่ในการชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิต และฝึกฝนพัฒนาตนเพื่อพัฒนาคุณภาพจิตใจตนเองและพฤติกรรมของสังคมที่ดีที่เหมาะสมต่อไป

(๒) รูปแบบของการศึกษา การศึกษาในปัจจุบันมี ๓ รูปแบบที่สำคัญ ได้แก่

๒.๑ การศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

๒.๒ การศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มอาทิ การศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นต้น

๒.๓ การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาสโดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ อาทิสอนใจเรื่องการเมืองก็ศึกษาเรียนรู้เรื่องการเมือง เป็นต้นการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดียิ่ง จำเป็นที่จะต้องปรับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยการปฏิรูปครูผู้สอนให้มีคุณภาพ ปฏิรูปผู้เรียนให้อยากเรียนรู้รักการเรียนรู้ ปฏิรูปหลักสูตรให้มีลักษณะสหวิทยาการและบูรณาการมากยิ่งขึ้น ปฏิรูปกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ ปฏิรูปการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๙๙} อีกทั้งการศึกษา (Education) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ๒ คำ คือ Educere ซึ่งแปลว่า บำรุง เลี้ยงอบรม รักษา ทำให้เจริญงอกงาม และคำ Educate แปลว่า ชักนำ หรือดึงออกมา รากศัพท์คำแรกซึ่งหมายถึงการอบรมสั่งสอนให้เกิดความเจริญงอกงามนั้น เป็นความหมายของการศึกษาที่ยึดถือกันอยู่ในปัจจุบัน การศึกษาเป็นการพัฒนาบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งเป้าหมายถูกกำหนดขึ้นตามคุณค่าที่แต่ละคนยึดถือ ซึ่งมักแตกต่างกัน แบ่งได้เป็น ๒ แนวคือ

(๑) ความหมายในแนวกว้าง ถือว่าการศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมชีวิต บุคลิกภาพและความรู้สึนึกคิดของมนุษย์เป็น

^{๙๙} เสน่ห์ จัยโต,รศ.ดร., การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๗) , หน้า ๑๗๖ – ๑๗๘.

การศึกษาจากประสบการณ์ทั้งมวลตามแนวนี้การศึกษามีได้จำกัดอยู่ในโรงเรียนเท่านั้นสถาบันทางสังคมอื่นเช่น บ้าน วัด สื่อมวลชน ต่างก็มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล

(๒) ความหมายในแนวแคบ ถือว่าการศึกษาเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรม ความรู้และค่านิยมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง โดยผ่านสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเช่น โรงเรียน มักจะนึกถึงการศึกษาออกโรงเรียน หรือการศึกษานอกระบบ ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาตลอดชีวิตและจัดได้หลายรูปแบบ โดยอาศัยสถาบันทางสังคมต่างๆ จัดปัจจัยเกื้อกูลให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง^{๑๐๐} การศึกษาที่จุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ กล่าวคือเลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคล เนื่องจากการให้การศึกษาเรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้สิ่งที่ควรคำนึงถึงในเรื่องของการศึกษาก็คือการศึกษารวมเป็นเรื่องราวของการลงทุน ซึ่งผลที่จะได้รับจะปรากฏขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้การประเมินผลกระทำได้โดยเทียบผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ดังนี้

๑. การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความรู้ ความสามารถ และทักษะของมนุษย์สามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษา มีการวิจัยจนเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าการลงทุนด้านการให้ศึกษามีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมาก เช่น สหรัฐอเมริกา เยอรมนี และญี่ปุ่น มีการลงทุนทางการศึกษามาก ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายเอาแบบอย่าง จะเห็นว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงน่าจะมีความเหมาะสม และสมควรได้รับการดำเนินการจัดการศึกษาลักษณะนี้ไปพร้อม ๆ กับการศึกษาที่จัดอยู่ในสถานศึกษา

๒. การศึกษาเป็นการลงทุนและการบริโภค

การศึกษาในทรรศนะของนักเศรษฐศาสตร์จะต้องคำนึงถึงผลได้ คือสิ่งที่คาดว่าจะได้รับจากการลงทุนทางการศึกษานั้นๆ การศึกษาคือการบริโภคซึ่งสามารถแยกทรรศนะทั้ง ๒ ออกได้ ดังนี้

๑) การศึกษาเป็นการลงทุน ตามแนวคิดในปัจจุบันถือว่ารายจ่ายเพื่อการศึกษาเป็นการจ่ายลงทุนเพื่อเพิ่มผลผลิตในอนาคต บทบาทของการศึกษานั้นจะอยู่ในรูปของทักษะที่แฝงในตัวมนุษย์ที่เราถือว่าเป็นทุนมนุษย์ ไม่จำเป็นต้องบำรุงรักษาและปรับปรุงทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของมนุษย์ถือได้ว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์

๒) การศึกษาเป็นการบริโภค การศึกษาเพื่ออรรถประโยชน์และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การศึกษาที่มีจุดประสงค์เพื่อการเสริมสร้างเกียรติ ศักดิ์ศรี ความมีหน้ามีตาในสังคมแก่

^{๑๐๐}อินดา ศิริวรรณ,ดร., พื้นฐานการศึกษา, (วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๔), หน้า ๔๗- ๔๘.

บุคลากร จะเห็นได้ว่า รายจ่ายเพื่อการศึกษาทั้งหมดไม่ใช่เป็นรายจ่ายเพื่อลงทุนเพียงประการเดียว แต่รายจ่ายเพื่อศึกษานั้นเป็นทั้งรายจ่ายเพื่อการบริโภคและรายจ่ายเพื่อการลงทุนไปพร้อม ๆ กัน พิจารณาในเชิงเศรษฐศาสตร์แล้ว การศึกษาคือปัจจัยแห่งการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของทุนมนุษย์นั่นเอง

๓. การจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ การศึกษาของบุคลากรในองค์การจะต้องยึดถือจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทำให้พฤติกรรมของบุคคลในองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

๔. ความจำเป็นที่องค์การต้องจัดให้มีการศึกษา

เหตุผลที่องค์การจำเป็นต้องจัดให้มีการศึกษาแก่บุคลากรเนื่องมาจากสาเหตุ ๔ ประการคือ

๑) สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่ทำงานได้ทันที ไม่มีสถานศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่จบการศึกษาออกมาแล้วเมื่อเข้ามาสู่องค์การ

๒) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสภาพปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มักเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงโดยกระบวนการศึกษา

๓) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะผลต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

๔) การได้ประสบการณ์ที่ตรงตามความต้องการ ประสบการณ์ตรงต่อการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของบุคคล

๕. หลักการจัดการศึกษา

เมื่อเหตุผลและความจำเป็นในการจัดให้มีการศึกษาแก่บุคลากร การจัดการศึกษาควรจะยึดหลักต่อไปนี้

๑) การศึกษาตามความประสงค์ของบุคลากร เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การบุคลากรย่อมมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองให้สูงขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองมากขึ้น องค์การจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลให้ได้รับโอกาสการพัฒนาตนเอง การจัดการศึกษาตามความต้องการของบุคลากรอีกประเภทหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการศึกษามากกลุ่มสนใจต่าง ๆ กล่าวคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาจมีความต้องการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒) การศึกษาตามความประสงค์ขององค์การ ด้วยเหตุผลที่ว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบไม่สามารถผลิตบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันที องค์การจึงมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพจนสามารถตอบสนองต่อภารกิจขององค์การได้ เมื่อสำเร็จแล้ว จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานประจำในองค์การ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม รูปแบบของการจัดการศึกษาตามความประสงค์ขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น ลักษณะคือ

- ๑) การศึกษาก่อนปฏิบัติงาน เป็นการให้การศึกษาแก่บุคลากรก่อนเข้าประจำการ
- ๒) การศึกษาระหว่างประจำการ เป็นการศึกษสำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นอยู่แล้วเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- ๓) การศึกษาก่อนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาก่อนแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง
๖. ระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในอดีตเป็นการจัดการศึกษาที่มีศูนย์กลางอยู่ที่วัด บ้าน และวัง โดยการศึกษาที่วัดนั้นจะมีพระเป็นผู้สอนเพื่อให้สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ และยังมีการสอนศีลธรรมตามหลักของศาสนาเพื่อให้ลูกศิษย์ประพฤติดี ประพฤติชอบ การศึกษาที่บ้านเป็นการศึกษาแบบไม่มีแบบแผน บิดามารดาเป็นผู้บรมสั่งสอนตามโอกาสเพื่อให้รู้ภาษาของตนและสามารถสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาพูดให้เป็นที่เข้าใจกันได้ ส่วนการศึกษาในวังนั้น เป็นการเรียนกับนักปราชญ์หลวงผู้รับราชการอยู่ในราชสำนัก และเป็นผู้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่สามารถถ่ายทอดไปยังบรรดาลูกศิษย์ที่เป็นเจ้านายและบุตรหลานข้าราชการ ต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และได้มีการปฏิรูปการศึกษาไทยให้เป็นแบบสากล โดยระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันได้กำหนดให้มี รูปแบบ คือ

๑) การศึกษาในระบบ

การศึกษาในระบบมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหลัก มีรูปแบบการจัดสถานศึกษา การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาที่ต่างไปจากวิถีชีวิตที่เป็นจริงในชีวิตประจำวันในสังคมและชุมชน กลุ่มเป้าหมายเป็นเด็กและเยาวชน มีการกำหนดวัยของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน มีโครงสร้างของระบบที่แน่นอนเป็นไปตามลำดับขั้น

๒) การศึกษานอกระบบ

การศึกษานอกระบบมีลักษณะที่สำคัญคือ ผู้เรียนไม่มีการกำหนดเกณฑ์อายุเหมือนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้สอนเป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในวิชาที่เรียนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการประกอบอาชีพของตนมาเป็นวิทยากรและอาสาสมัคร หลักสูตรและเนื้อหาวิชา ยืดหยุ่นได้มาก เนื้อหาสามารถปรับตามท้องถิ่นและความสนใจ

ของผู้เรียน จะมีภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ รูปแบบการจัด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้เข้ารับการศึกษ การเรียนการสอน แตกต่างกันไปและตามความเหมาะสม โดยอาจจัดในรูปแบบพบปะสนทนา การสาธิต การฝึกอบรม การใช้โสตทัศนูปกรณ์ สื่อมวลชน การศึกษาทางไกล เป็นต้น

๓) การศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาตามอัธยาศัยมีลักษณะที่สำคัญ คือ การศึกษาตามอัธยาศัยมีรูปแบบที่ไม่เป็นรูปแบบที่จะอธิบายได้ชัดเจน ไม่สามารถจับต้องหรือมองเห็นเหมือนการศึกษาในระบบที่มีโรงเรียนเป็นตัวแทนระบบ เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีหลายสถานการณ์ จึงมีหลายวัตถุประสงค์และไม่จำเป็นต้องเพื่อการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระบบอื่น ๆ บุคคลสามารถใช้การศึกษาตามอัธยาศัยในระหว่างการเรียนในระบบพร้อม ๆ กันด้วย เป็นการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบ และใช้วิธีการที่ไม่เป็นทางการต่าง ๆ ได้ไม่จำกัด

๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายนอกองค์กร

งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการศึกษาจะต้องอาศัยทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย แต่เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคคลได้อาศัยหลักเกณฑ์ของระดับการศึกษาในระบบเป็นปัจจัยในการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน และโอกาสก้าวหน้าในโครงสร้างของตำแหน่งนั้น ๆ การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์กรที่จัดเป็นระบบสามารถดำเนินการได้ด้วยการให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำให้ศึกษาต่อเติมเวลา ให้ศึกษาต่อบางเวลา ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

๘. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายในองค์กร

ความจำเป็นของการใช้กำลังคนเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอาจต้องการบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะเจาะจง ซึ่งไม่อาจพึ่งพาการศึกษาจากภายนอกได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรขึ้นใช้เอง และในขณะเดียวกัน องค์กรบางลักษณะนอกจากจะผลิตบุคลากรไว้ใช้เองแล้วยังสามารถผลิตผู้ชำนาญการและเชี่ยวชาญตามที่ตนเองถนัดและมีความสามารถให้กับองค์กรอื่น ๆ ได้ด้วย องค์กรที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง รูปแบบ และวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไป คือ โครงสร้างขององค์กรที่จำเป็นต้องผลิตบุคลากรขึ้นใช้เอง ฝ่ายจัดบริการการศึกษามีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในองค์กร กำหนดแผนงานและวิธีการในการพัฒนา รวมทั้งทำหน้าที่ในการประเมินโครงการพัฒนา

บุคลากรในองค์กรด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน และวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนรอบคอบ และตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร^{๑๐๑}

ในด้านการศึกษาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือ การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความรู้มากขึ้น มีจิตใจสูงขึ้น มีคุณธรรม เมื่อมีการศึกษามีความรู้ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการศึกษาย่อมเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าหน่วยงานใดก็ตาม ถ้ามีบุคลากรที่มีการศึกษามาเป็นอย่างดีหน่วยงานก็จะใช้ประโยชน์จากบุคคลนั้นได้มาก

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๓๙, หน้า ๖ – ๗)	๑. การศึกษามีบทบาทในการตอบสนองความต้องการของสังคม ๒. การศึกษากลายเป็น ตัวถูกกำหนด
เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (๒๕๕๑ , หน้า ๖)	๑. มองการศึกษาแบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒. เป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงาน ๓. เป็นการเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่
ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (๒๕๔๓, หน้า ๒๓๖)	๑. เป็นกระบวนการพัฒนาด้านความสามารถความคิด ๒. เป็นกระบวนการพัฒนาด้านทักษะ ๓. เป็นกระบวนการพัฒนาด้านพฤติกรรม

^{๑๐๑} เขาว์ โจนแสง,รศ.ดร., แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๔), หน้า ๕๕-๗๒.

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ยนต์ ชุ่มจิต (๒๕๔๔, หน้า ๒-๑๐)	๑. ความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นสุขและเป็นทุกข์ได้ในโอกาสที่เหมาะสม ๒. การสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนมีจิตใจสมบูรณ์ และมีร่างกายที่แข็งแรง มีพลานามัย ๓. เป็นการพัฒนาสมรรถภาพทุกอย่างในแต่ละบุคคล ๔. การศึกษา คือ การพัฒนาขั้น ๕ ๕. การศึกษาเป็นเครื่องมือทำให้เกิดความเจริญงอกงาม ๖. ประสบการณ์ รวมทั้งการอบรมฝึกฝน และสั่งสอนให้แก่ผู้เยาว์ ๗. การศึกษาก่อให้เกิดความเจริญทางพุทธิปัญญา จิตใจสังคม และพลานามัย ๘. การศึกษา คือ การลงทุนอย่างหนึ่งของมนุษย์
เสน่ห์ จุ้ยโต (๒๕๔๗, หน้า ๑๗๖ – ๑๗๘)	๑. การศึกษาคือการพัฒนามนุษย์ในองค์รวมสองส่วนที่สำคัญคือกายกับใจ ๒. วัตถุประสงค์ของการศึกษา ๓. รูปแบบของการศึกษา ๔. การศึกษาใน ๕. การศึกษานอกระบบ ๖. การศึกษาตามอัธยาศัย

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
อินตา ศิริวรรณ (๒๕๕๔, หน้า ๔๗- ๔๙)	๑. ความหมายในแนวกว้าง ถือว่าการศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต ๒. ความหมายในแนวแคบ ถือว่าการศึกษาเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรม ความรู้และค่านิยมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง
เชาว์ โรจนแสง (๒๕๕๔, หน้า ๕๕-๗๒)	๑. การศึกษากับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๒. การศึกษาเป็นการลงทุนและการบริโภค ๓. การจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๔. ความจำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้มีการศึกษา ๕. หลักการจัดการศึกษา ๖. ระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๗. การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายนอกองค์กร ๘. การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายในองค์กร

๒.๒.๕.๓ การพัฒนา

การพัฒนาเป็นสิ่งที่ทุกประเทศพึงปรารถนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนาหลายคนให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจซึ่งในความเป็นจริงแล้วเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการพัฒนา แต่ถ้าจะพิจารณาให้รอบครอบแล้วการพัฒนาไม่ใช่เรื่องเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว หากแต่ครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่นๆด้วย นอกเหนือจากด้านวัตถุหรือด้านเงินทองสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์การพัฒนานั้นถือได้ว่าเป็นกระบวนการหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบต่างๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งระบบ ซึ่งนอกเหนือจากการแก้ไขปัญหาด้านรายได้และการผลิตแล้ว ยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม

ในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์นั้นนอกจากการฝึกอบรม การศึกษาแล้ว ยังมีการพัฒนาซึ่งจะหมายถึงการพัฒนาตนเอง ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรนั้นเจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนา จากนักวิชาการหลายท่าน

ได้กล่าวไว้คือ การพัฒนา เป็นการเชื่อมต่อการฝึกอบรม แต่มีความหมายไม่เหมือนกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การพัฒนาเป็นลักษณะทั่วไปมากกว่า เป็นความพยายามเตรียมพนักงานให้พนักงานพร้อมด้วยความสามารถที่องค์การต้องการในอนาคต^{๑๐๒} การพัฒนาหมายถึง ศาสตร์ของการศึกษาและการฝึกอบรมให้เกิดการปฏิบัติจริงโดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้ระยะยาว เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับพนักงาน หน่วยงาน และองค์การ^{๑๐๓}

ซึ่งการพัฒนาเป็นวิธีการมุ่งให้พนักงานได้รับรู้สิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การงาน และตัวพนักงานเอง หรืออาจมองในลักษณะเป็นการใช้คนให้เต็มขีดความสามารถเท่าที่บุคคลนั้นมีอยู่ จึงมีลักษณะเป็นการยกระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานใหม่ให้เท่าเทียมกับระดับขีดความสามารถของพนักงาน^{๑๐๔} การเรียนรู้ในขณะทำงาน การพัฒนามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การที่หวังผลในอนาคตซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาอันยาวนานและมีลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไปอยู่มากและมีความเสี่ยงสูงต่อความล้มเหลว^{๑๐๕} การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอด และมุ่งที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่บุคคลมีข้อบกพร่องอยู่หรือมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไปสู่พฤติกรรมที่สังคม เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องยอมรับได้โดยการเพิ่มปัจจัยนำเข้า เปลี่ยนกระบวนการ การพัฒนาตนเองเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์อยู่รอด และสามารถปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในสังคมต่อไป^{๑๐๖}

^{๑๐๒} เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง,รศ. , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น : คลังนาวิทยา , ๒๕๔๓), หน้า ๑๖๗.

^{๑๐๓} Watking อ่างใน อารณ ภู่วิทยาพันธ์, Career Development in Practice, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เอส อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๔.

^{๑๐๔} ดนัย เทียมพุด, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓.

^{๑๐๕} เกื้อจิตร ชีระกาญจน์,รศ., การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑) , หน้า ๖.

^{๑๐๖} ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ,รศ., การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒๘.

กล่าวได้ว่าการดำเนินการใดๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายในอนาคต^{๑๐๗} ซึ่งพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ไม่เน้นที่งาน (not job focused) มุ่งให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคมเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัย จากการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก และการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้

(๑) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์สร้างสมความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญ และคุณธรรมโดยมีเป้าหมายที่การได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตามกฎเกณฑ์ที่แต่ละสังคมกำหนด

(๒) วิธีการพัฒนาตนเอง

๑) วิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย ครอบคลุมการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก การอยากลองทำสิ่งที่แปลกใหม่ และความต้องการที่จะทำในสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น การเรียนรู้ตามปกติวิสัยเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านสถาบันการศึกษาไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ ความต้องการที่จะทำสิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้นเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ไม่อยากอยู่กับที่จึงประสงค์ที่จะทำสิ่งที่ไม่เคยทำ เมื่อทำได้แล้วก็อยากทำให้ดีขึ้น ในเส้นทางแห่งการปรับปรุงสิ่งเหล่านั้นมนุษย์ก็ได้พัฒนาตนเองในที่สุด

๒) วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งความรู้ การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งความรู้จากสถาบันศาสนาแห่งวิทยบริการ และการสื่อสารมวลชนสถาบันศาสนา เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เป็นสถาบันพัฒนาจิตใจสำหรับศาสนิกชนเพื่อให้เป็นคนดีมีคุณธรรมได้ศึกษาหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ แหล่งวิทยบริการ อาจอยู่ในที่ทำงานและในแหล่งชุมชน และแหล่งวิทยบริการในที่ทำงานอยู่ในรูปห้องสมุด ห้องอ่านหนังสือ จะเห็นว่าการพัฒนาตนเองให้ ประสบผลสำเร็จได้อย่างดียิ่งจำเป็นที่จะต้องเฝ้าเรียนรู้ โดยพยายามพูดคุยกับคนเก่งต่างสาขาวิชา (outsourcing) การพูด การฟัง การคิด การถาม การดู และการเขียนจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ อย่างแท้จริง^{๑๐๘}

^{๑๐๗} ศาสตราจารย์สุชาติ ศุภศรีวงศ์, ดร., การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร , (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จี.พี.ไอ เบอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๒๗๔.

^{๑๐๘} เสน่ห์ จัญโตร, ศ.ดร., การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗) , หน้า ๑๗๙ – ๑๘๐.

จากการพัฒนาตนเองที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาทุกอย่างนั้นมีความสำคัญส่วนการพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับบุคคลว่าพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองหรือไม่เพราะการพัฒนาตนเองนั้นต้องหมั่นใฝ่หาความรู้ใส่ตัวใฝ่รู้ตลอดเวลาที่มีการลงมือ ลองถูกอยู่เสมอเพื่อเอาตัวรอดในสังคมและหน่วยงานนั้นๆ

ตารางที่ ๒.๑๘ สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง (๒๕๔๓, หน้า ๑๖๗)	๑. เป็นการเชื่อมต่อจากการฝึกอบรม ๒. เป็นความพยายามเตรียมพนักงาน
อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (๒๕๔๘, หน้า ๑๖๔)	๑. เน้นให้เกิดการเรียนรู้ระยะยาว ๒. เพิ่มผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับพนักงาน หน่วยงาน และองค์กร
दनัย เทียมพุด (๒๕๔๕, หน้า ๒๓)	๑. มุ่งให้พนักงานได้รับรู้สิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรงาน และตัวพนักงานเอง ๒. เป็นการยกระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน
เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (๒๕๕๑, หน้า ๖)	๑. มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร ๒. การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรม ๓. การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรที่หวังผลในอนาคต
ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (๒๕๔๓, หน้า ๒๒๘)	๑. มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอด ๒. มุ่งที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่คุณคนมีข้อบกพร่อง ๓. มุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
สาคร สุขศรีวงศ์ (ม.ป.ป., หน้า ๒๗๔)	๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ๒. เพื่อเพิ่มทักษะ
เสน่ห์ จัยโต (๒๕๔๗, หน้า ๑๗๙ – ๑๘๐)	๑. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเอง ๒. วิธีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์กรมีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (individual development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง แล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งการพัฒนาองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development)^{๑๐๙} ดังนั้นผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ พัฒนาบุคคล (individual development) การพัฒนาองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) ซึ่งมีนักวิชาการที่ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคคล

การพัฒนาบุคคลกร หมายถึง การให้การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัดและทักษะบุคคลกร ทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ นอกจากนี้การพัฒนาบุคคลกรยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย^{๑๑๐} การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหาร เพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนแนวคิดต่างๆ ให้บุคลากรในระดับนี้สูงยิ่งขึ้น เพื่อรองรับความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการขยายตัวขององค์กร และการปรับโครงสร้างของระบบงานด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์กรจึงจำเป็นต้องผู้บริหารระดับต่างๆ ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๑๑}

จากการพัฒนาบุคคลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ในการพัฒนาบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์รวมทั้งแนวคิดและยังเป็นกระบวนการให้บุคคลเจริญในหน้าที่การงานมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

^{๑๐๙}อาร์ เวเน เพซ (R. Wayne Pace) อ่างใน เสน่ห์ จัยโตและคณะ , การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕๑.

^{๑๑๐}รังสรรค์ ประเสริฐศรี,รศ.ดร., องค์การและการจัดการงานบุคคล หน่วยที่ ๑๑ ,พิมพ์ครั้งที่ ๖ , (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒.

^{๑๑๑}วิลาวรรณ รพีพิศล,ผศ., การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๘.

ตารางที่ ๒.๑๙ สรุปการพัฒนาบุคคล

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
เสนห์ จัยโตและคณะ (๒๕๔๗, หน้า ๑๕๑)	๑. การพัฒนาบุคคล (individual development) ๒. การพัฒนาองค์การ (organization development) ๓. การพัฒนาอาชีพ (career development)
รังสรรค์ ประเสริฐศรี (๒๕๔๓, หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒)	๑. พัฒนาศักยภาพของคนในองค์การ ๒. พัฒนาทัศนคติหรือเจตคติ
วิลาวรรณ รพีพิศาล (๒๕๕๐, หน้า ๑๕๘)	๑. การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหาร ๒. ผู้บริหารระดับต่างๆ ให้ความสำคัญทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

๒. การพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในอาชีพ วิชาชีพ และการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผล มีการให้คำจำกัดความการพัฒนาอาชีพว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยา สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ กายภาพ และโอกาสที่หล่อหลอมผลของงานอาชีพ วิชาชีพที่บุคคลอาจเข้าร่วมในช่วงชีวิตของเขา การพัฒนาอาชีพเป็นลักษณะที่สำคัญของการพัฒนามนุษย์ มันรวมถึงช่วงชีวิตและความสนใจทั้งหมดของคนทั้งคน การพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับบทบาทงานในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของบุคคลการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความเจริญงอกงามผ่านชีวิตและงานเกี่ยวกับการเรียนรู้ การมีประสบการณ์ การเป็นอยู่ การทำงาน และการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการสร้างและการค้นพบแนวทางผ่านชีวิตและการทำงานของบุคคล

ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพ ได้แก่

(๑) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาทักษะและสมรรถนะของพนักงานเพื่อการริเริ่ม การขยาย และการจัดองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการโฟกัสไปยังสถานการณ์ธุรกิจ และวิธีปฏิบัติที่เป็นจริง

(๒) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาจิตวิญญาณและศักยภาพการประกอบการค้าในหมู่พนักงานเพื่อให้เขาเป็นนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ

(๓) เพื่อช่วยให้ได้มาซึ่งทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อความเป็นเลิศขององค์การ

(๔) เพื่อทักษะและสร้างศูนย์รวมของคนที่มีความสามารถพิเศษเพื่อนำกลยุทธ์ทางธุรกิจ ขององค์การออกใช้โดยประสบความสำเร็จ

- (๕) เพื่อสร้างและนำระบบการบริหารที่มีความเป็นเลิศในองค์กรออกใช้
- (๖) เพื่อช่วยการวางแผนและพัฒนาการสืบทอดตำแหน่งเพื่อประกันความเจริญ
งอกงามและความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร
- (๗) การพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มการจูงใจ คุณภาพ และผลิตภาพของพนักงาน
- (๘) ความสนใจขององค์กรต่อการพัฒนาอาชีพช่วยดึงดูดนักวิชาการระดับสูง และ
รักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่า
- (๙) การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและความเจริญงอกงามของพนักงานเป็น
ปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจึงเป็นความพยายามที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง และเป็นทางการซึ่ง
โปกัสไปยังการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถมากขึ้น^{๑๑๒} เพราะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือคน
คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ซึ่งเป็น
ทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพ เนื่องจากขาดการเรียนรู้ ขาดโอกาสของ
การฝึกฝนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๑๓} ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าตาม
สายงานนั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับบาทขององค์กร ที่ต้องพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ
และความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจโดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมใน
หลักสูตรต่างๆ ขณะเดียวกันตัวบุคลากรเองก็ต้องขวนขวายหาความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ
เพิ่มเติมด้วยตนเอง เมื่อองค์กรมีการขยายขอบเขตงาน และต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพรับผิดชอบ
งานในหน้าที่ดังกล่าว บุคลากรที่มีความเตรียมความพร้อมในงานอาชีพนั้นย่อมมีโอกาสได้รับ
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทันที^{๑๑๔} และการการพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้าง
ความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อแสดง
ให้บุคลากรทราบถึงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของตนซึ่งจะส่งผลต่อ
ความสำเร็จขององค์กร^{๑๑๕} พนักงานใหม่ทุกคนเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานย่อมจะมีความหวังที่
จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากองค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร

^{๑๑๒} ชาญชัย อาจินสมาจาร ดร., การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๑๖๘.

^{๑๑๓} พนิดา วีระชาติ , การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ , (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้งเฮ้าส์,
๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

^{๑๑๔} วิลาวรรณ รพีพิศาล , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๖.

^{๑๑๕} สุจิตรา ธนानันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

มนุษย์ต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้าร่วมกับองค์กรแล้วทุกคนจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอน ดังนั้นองค์กรจะต้อง

ดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน^{๑๖}

ในเรื่องการพัฒนาสายอาชีพตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ในการพัฒนาอาชีพถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าทุกคนที่เข้ามาทำงานก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในการงานอาชีพของตนถือได้ว่าเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอาจจะมีการเลื่อนตำแหน่งงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเพื่อไปสู่ตำแหน่งสูงสุดของสายงานนั้นๆ

ตารางที่ ๒.๒๐ สรุปการพัฒนาอาชีพ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ชาญชัย อาจินสมาจาร (เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๑๖๘)	๑. การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผล ๒. ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพ
พินิจดา วีระชาติ (๒๕๔๓, หน้า ๑๖)	๑. คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ ๒. เป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงาน
วิลาวรรณ รพีพิศาล (๒๕๕๐, หน้า ๑๖๖)	๑. พัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบงาน ๒. จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ
สุจิตรา ธนนันท์ (๒๕๕๐, หน้า ๒๘)	๑. กิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กร
อนิวัช แก้วจำนง (๒๕๕๒, หน้า ๑๖๑)	๑. องค์กรจะต้องดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน

๓. การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า เป็นการวัดประเมินค่าตัวเองที่อยู่บนรากฐานของค่านิยมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์กรเข้ามาใช้อย่างมีแผน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเทคโนโลยีต่างๆกระบวนการดังกล่าว

^{๑๖}อนิวัช แก้วจำนง,ดร., การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒) , หน้า ๑๖๑.

เกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทั้งระบบให้ดีขึ้น^{๑๑๗} เป็นกระบวนการที่วางแผนและจัดการอย่างมีระบบระเบียบมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรม และระบบการปฏิบัติต่างๆ ในองค์การด้วยความมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์การในการ แก้ปัญหา และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างสมบูรณ์

ความจำเป็นของการพัฒนาองค์การ

องค์การสมควรได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นของการพัฒนาองค์การ มีดังต่อไปนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์การ มี ๕ ช่วงคือ

- (๑) ช่วงการเกิด
- (๒) ช่วงการเติบโต
- (๓) ช่วงเข้มแข็ง
- (๔) ช่วงการเปลี่ยนแปลง
- (๕) ช่วงตกต่ำ

๒. อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม องค์การจึงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมของ องค์การซึ่งมีอิทธิพลทำให้องค์การได้รับผลกระทบไปด้วย ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การได้แก่ สภาพเศรษฐกิจการเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี

๓. การด้อยประสิทธิภาพขององค์การ

การขาดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งระดับบุคคลและหน่วยงานจะเป็นที่สังเกตพบ โดยทั่วไป การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเกิดการสูญเปล่า การใช้เวลา ใช้คนและใช้งบประมาณที่มากเกินไป มีความจำเป็น มีผลกระทบต้นทุนและการลงทุนที่สูง ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้รับมีมูลค่าน้อยลงเมื่อ เปรียบเทียบอัตราส่วนกับการลงทุน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจะพบข้อบกพร่องทั้งโครงสร้าง องค์การ นโยบาย การบริหารงานบุคคล การใช้เทคโนโลยี การควบคุม คุณภาพการ ผลิต และปัญหา คุณภาพบุคลากร เป็นที่มาของการด้อยประสิทธิภาพทั้งบุคคลและองค์การ^{๑๑๘} การนำความรู้จาก พฤติกรรมศาสตร์(Behavioral Science) มาใช้ในความพยายามระยะยาวเพื่อปรับปรุงความสามารถ

^{๑๑๗} จุมพล หนิมพานิช,ผศ.ดร., การบริหารและการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๑.

^{๑๑๘} สมใจ ลักษณะ , การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔๗ – ๒๔๙.

ขององค์การในการต่อสู้เอาชนะให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และเพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา^{๑๑๙}

การพัฒนาองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือ การพัฒนาองค์การ เป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิด และเป็นความพยายามจากผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้องค์การพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวแล้วข้างต้น อาจารย์จะบทความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒๑ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

หัวข้อในการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
๑. เป้าหมาย	- เลือกอาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	- ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือกำลังจะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติ
๓. ตามความต้องการของ	- บุคคล	- หน่วยงานและบุคคล	- งาน
๔. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาวและสามารถทำได้เรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้ระยะเวลาจำกัด
๕. วัย	- วัยเรียน	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน
๖. ความเสี่ยง(ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์)	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
๗. การประเมินผล ดูจาก	- การปฏิบัติงานในอนาคต	- เกือบจะทำการประเมิน ไม่ได้เพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมากยากแก่การควบคุม	- จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

^{๑๑๙} Bowditch , James L. and Buono , Anthony F, A Primer on Organizational Behavior, (New York : John wiley and Sons, 1990) p.508.

ตารางที่ ๒.๒๒ สรุปการพัฒนางานองค์กร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
จุมพล หนิมพานิช (๒๕๔๕, หน้า ๑๕๑)	๑. เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า ๒. เกี่ยวพันกับการนำเทคนิคการพัฒนางานองค์กรเข้ามาใช้อย่างมีแผน
สมใจ ลักษณะ (๒๕๔๙, หน้า ๒๔๗ – ๒๔๙)	๑. การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์กร มี ๕ ช่วง ๒. อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ๓. การด้อยประสิทธิภาพขององค์กร
Bowditch , James L. and Buono , Anthony F (1990 , P.508)	๑. ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์(Behavioral Science) ๒. เพิ่มความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา

๒.๒.๖ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในเรื่องของจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถจำแนกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ผลดีต่อตนเอง ผลดีต่อคนอื่น และผลดีต่อหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกรับรู้คุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเอง และทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยอำนวยโอกาสแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

๒. ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่าง หรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป

๓. ผลดีต่อหน่วยงาน หากองค์กรใดเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยการเรียนรู้ในงานกระตุ้นให้มีการใช้ความคิดเป็น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ปรับปรุงงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงและการพัฒนาตนเองจะส่งผลถึงผลผลิตของหน่วยงาน สังคม และ

ประเทศชาติการกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดจากปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความมุ่งหมายพิจารณาได้ ๒ ประการ^{๑๒๐} คือ

(๑) ความมุ่งหมายขององค์การ เป็นความมุ่งหมายในแง่ส่วนรวม ได้แก่

๑) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและ
เจ้าหน้าที่

๒) เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

๓) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

๔) เพื่อลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

๕) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

๖) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล

๗) เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพึงพอใจ

ทุกฝ่าย

๘) เพื่อฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์การ

๙) เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

(๒) ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานที่
ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่

๑) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง

๒) เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

๓) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ

๔) เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ

๕ เพื่อเรียนรู้งาน ลดอัตราเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

๖) เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

๗) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

๘) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น

๙) เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน^{๑๒๑}

^{๑๒๐} พยอ ม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘), หน้า ๗ .

^{๑๒๑} สมบัติ กุสุมาลี, บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไปเพื่ออะไร ? , โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประชาธิปัตย์, อ่างใน พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๕.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์เพื่อการพัฒนาให้ด้านต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานเกิดความพึงพอใจร่วมกันกับทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

๑. มีจุดมุ่งหมายในแง่ของการสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงาน เมื่อองค์กรส่วนใหญ่มีความมุ่งหมาย ประการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ได้แก่ การอยู่รอด ด้วยผลกำไรที่เพียงพอ การมีขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และการมีความชอบธรรมทางสังคม ความมุ่งหมายเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อเป้าประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจะสามารถแปลงความมุ่งหมายใหญ่ระดับองค์กรมาสู่ความมุ่งหมายย่อยระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะสามารถช่วยให้เราเห็นภาพความมุ่งหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ ดังนี้

๑) ในแง่ของการที่จะต้องสร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถอยู่รอดได้ พร้อมไปกับความสามารถที่จะมีกำไรในการประกอบกิจการงานใด ๆ ได้อย่างเพียงพอ (Goal Of Securing Viability With Adequate Profitability) นั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก็คงจะต้องกำหนดความมุ่งหมายในแง่ของการสร้าง “ผลิตภาพด้านแรงงาน” (Labour Productivity) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น ย่อมหมายถึงว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำให้องค์กรเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน (Cost-Effectiveness) ที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๒) ในแง่ของการที่องค์กรประสงค์ที่จะมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็จะต้องกำหนดความมุ่งหมายในแง่ของการที่จะทำให้องค์กรพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันอย่างยั่งยืนจึงเป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญอีกประการของงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

๓) ในแง่ของการที่องค์กรประสงค์ที่จะมีความชอบธรรมทางสังคม ก็ถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายในองค์กร และผลกระทบจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะไปมีผลต่อสังคมภายนอก ซึ่งต่อมาได้ขยายนิยามความรับผิดชอบต่อสังคมไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้กลุ่มต่าง ๆ

๒. จุดมุ่งหมายในแง่การสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมเกิดศักยภาพในการทำงานแก่องค์กรสูงสุด และประโยชน์ร่วมกันทั้งทางการทำงานและความสุขในการอยู่ร่วมกันซึ่งจะช่วยปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร วิธีการทำงานหรือนิสัยการทำงานโดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า การทำงานเป็นทีม การมีระเบียบ

วินัยและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการชี้แจง “วิสัยทัศน์” และการเน้นหนักให้มีการยึดมั่นใน “คุณค่า” หรือ “ค่านิยม” ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง^{๑๒๒}

ตารางที่ ๒.๒๓ สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พยอม วงศ์สารศรี (๒๕๔๘, หน้า ๗)	จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถจำแนกเป็น ๓ ด้าน ๑. ผลดีต่อตนเอง ๒. ผลดีต่อคนอื่น ๓. ผลดีต่อหน่วยงาน
สมบัติ กุสุมาลี (๒๕๕๐, หน้า ๕๕)	๑. ความมุ่งหมายขององค์กร ๒. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล
ชำนาญ พิมลรัตน์ (๒๕๕๓, หน้า ๕๖)	๑. จุดมุ่งหมายในแง่การสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงาน ๒. จุดมุ่งหมายในแง่การสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

๒.๒.๗ องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากตัวของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ซึ่งความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ ทำให้ต้องมีการพัฒนาเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ดังนี้

๑. องค์ประกอบทางร่างกาย หมายถึง รูปร่างหน้าตาการแสดงออกด้วยสีหน้าท่าทาง น้ำเสียงในการเจรจาและการสื่อความหมาย การแต่งกาย การรักษาความสะอาดของร่างกาย รวมไปถึงสุขภาพและสุขอนามัยของร่างกาย

๒. องค์ประกอบทางด้านจิตใจ หมายถึง สภาพของจิตที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม มีความสงบเยือกเย็น มีคุณธรรมและมีความยุติธรรม เป็นต้น

๓. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาด้าน เช่น ไม่แสดงอาการทางอารมณ์อย่างรุนแรงจนเกินไปฝึกการควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น

^{๑๒๒} ชำนาญ พิมลรัตน์, เป้าหมายงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อ้างใน พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา”, , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๖.

๔. องค์ประกอบทางด้านสังคม หมายถึง ท่าทีและการปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม เช่น รู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จัดพฤติกรรมเห็นแก่ตัว มีจรรยาบรรณทางสังคม ประพฤติตนตามปทัสถานสังคม เป็นต้น

๕. องค์ประกอบทางด้านทักษะและสติปัญญา หมายถึง การรอบรู้ศิลปะ และศาสตร์ต่าง ๆ การมีความฉลาดและไหวพริบในการวิเคราะห์และตัดสินใจ ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ ๆ และมีความสามารถในการเรียนรู้แนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี^{๑๒๓}

องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองมีองค์ประกอบ ๖ ด้าน ที่สำคัญดังนี้

๑. การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
๒. การพัฒนาด้านร่างกาย
๓. การพัฒนาด้านจิตใจ
๔. การพัฒนาด้านสังคม
๕. การพัฒนาด้านศึกษา
๖. การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาด^{๑๒๔}

ตารางที่ ๒.๒๔ องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
รุ่งฤดี กิจควร (คั่นเมื่อ ๔ มีนาคม ๒๕๕๕)	๑. องค์ประกอบทางร่างกาย ๒. องค์ประกอบทางด้านจิตใจ ๓. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ๔. องค์ประกอบทางด้านสังคม ๕. องค์ประกอบทางด้านทักษะและสติปัญญา

^{๑๒๓} รุ่งฤดี กิจควร(๒๕๕๓), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร: พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา. คั่นเมื่อ ๔ มีนาคม ๒๕๕๕, จาก http://joomla.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/rungredee.pdf.

^{๑๒๔} สงวน สุทธิเลิศอรุณ, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

ตารางที่ ๒.๒๔ องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สงวน สุทธิเลิศอรุณ (๒๕๔๕, หน้า ๔๙)	๑. การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทาง อารมณ์ ๒. การพัฒนาด้านร่างกาย ๓. การพัฒนาด้านจิตใจ ๔. การพัฒนาด้านสังคม ๕. การพัฒนาด้านศึกษา ๖. การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาด

๒.๒.๘ รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Kemp and Williams ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” คือ การพัฒนาตนเองด้วยการทำให้ตนเองเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง โดยพวกเขากำหนดว่าบุคคลจะต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ ความรู้ บุคคลผู้ปฏิบัติงานควรจะมีความรู้ในเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์กร เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมขององค์กร รวมถึง ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น ความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ

ระดับที่ ๒ ทักษะ คือ ความสามารถในการทำในสิ่งที่รู้ได้ ทักษะที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น ทักษะการเป็นผู้นำ การจูงใจคน ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ เช่น ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน และทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ เช่น นำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงาน

ระดับที่ ๓ คุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ^{๑๒๕}

แนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ ๖ วิธี ดังต่อไปนี้

๑. การเข้าร่วมประชุม
๒. การสัมภาษณ์

^{๑๒๕} Kemp and Williams อ้างใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, (กรุงเทพมหานคร : อักษรวิพัฒน์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๗ -๒๘.

๓. การฝึกอบรม

๔. การฟังอภิปรายและการปาฐกถาทางการศึกษา

๕. การอ่านหนังสือทางการศึกษา

๖. การรับฟังข่าวการศึกษาจากสถานีวิทยุหรือโทรทัศน์^{๑๒๖}

กระบวนการพัฒนาตนเองว่าควรกระทำดังต่อไปนี้

๑. การศึกษาปัจจัยนำเข้า ได้แก่

๑.๑ สำรวจศึกษาปัญหาของบุคคลที่จะแก้ไขหรือได้รับการพัฒนา

๑.๒ ศึกษาปัจจัยและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนและหรือขัดขวาง

กระบวนการพัฒนาดน

๑.๓ การกำหนดเป้าหมาย (วิสัยทัศน์และพันธกิจ) ที่พึงประสงค์

๑.๔ การตัดสินใจเลือกปัญหาที่จะแก้ไขหรือเลือกสิ่งที่จะพัฒนาดน

๒. กระบวนการพัฒนาดน ได้แก่

๒.๑ การสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือเลือกสิ่งที่จะพัฒนา

ตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายข้างต้น

๒.๒ การทดสอบนวัตกรรมหรือความเป็นไปได้

๒.๓ การปฏิบัติจริง

๓. ผลที่ปรากฏ ได้แก่ การวัดและประเมินผลการปฏิบัติจริง

๔. ผลกระทบ ได้แก่

๔.๑ การวางแผนปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔.๒ เขียนรายงานผลการพัฒนา^{๑๒๗}

เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีความนิยม ดังนี้

๑. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาดนเองให้ทันต่อเหตุการณ์

๒. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น

๓. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ

^{๑๒๖} ถวัลย์ มาศจรัส อ่างใน ภาวิณี วรรณสุข, รายงานการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่อการพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สำนักงานอธิการบดี, กองการเจ้าหน้าที่, ๒๕๔๑), หน้า ๓๗.

^{๑๒๗} ภาสกร เรืองรอง, การจัดการความรู้กับการบริหารองค์การยุคใหม่, ๒๕๕๐ ค้นเมื่อ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗, จาก <http://student.nu.ac.th/learn/Lesson%204.htm>

๔. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

๕. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง

๖. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

๗. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส

๘. เป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการหรือองค์การอื่น ๆ ที่น่าสนใจ

๙. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว

๑๐. เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันศึกษา

๑๑. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน^{๑๒๘}

ตารางที่ ๒.๒๕ สรุปรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สงวน สุทธิเลิศอรุณ (๒๕๔๕, หน้า ๒๗ -๒๘)	บุคคลจะต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ ๓ ระดับ ดังนี้ ๑. ระดับที่ ๑ ความรู้ ๒. ระดับที่ ๒ ทักษะ ๓. ระดับที่ ๓ คุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ
ถวัลย์ มาศจรัส (อ้างอิงใน ภาวิณี วรรณสุข) (๒๕๔๑, หน้า ๓๗)	แนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ 6 วิธี ดังต่อไปนี้ ๑. การเข้าร่วมประชุม ๒. การสัมมนา ๓. การฝึกอบรม ๔. การฟังอภิปรายและการปาฐกถาทางการศึกษา ๕. การอ่านหนังสือทางการศึกษา ๖. การรับฟังข่าวการศึกษาจากสถานีวิทยุหรือโทรทัศน์

^{๑๒๘} รุ่งฤดี กิจจวร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา, ๒๕๕๓. ค้นเมื่อ ๔ มีนาคม ๒๕๕๗, จาก http://joomla.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/rungredee.pdf.

ตารางที่ ๒.๒๕ สรุปรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ภาสกร เรืองรอง (ระบบออนไลน์, ๒๕๕๐)	กระบวนการพัฒนาตนเองว่าควรกระทำดังต่อไปนี้ ๑. การศึกษาปัจจัยนำเข้า ๒. กระบวนการพัฒนาตน ๓. ผลที่ปรากฏ ๔. ผลกระทบ
รุ่งฤดี กิจควร (ระบบออนไลน์ , ๒๕๕๓)	๑. วิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีความนิยม

๒.๒.๙ คุณลักษณะจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๕ ด้าน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะ ๕ ด้านที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ (๑) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) (๒) ด้านความรู้ทางวิชาการ (Academy) (๓) ด้านทักษะ (Skills) (๔) ด้านเจตคติ (Mental Attitude) (๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) จากนักวิชาการดังต่อไปนี้

๑. ด้านบุคลิกภาพ (Personality)

คำว่าบุคลิกภาพ (Personality) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Persana ซึ่งแปลว่าหน้ากากที่ตัวละครกรีกและโรมันในสมัยก่อนสวมใส่ เพื่อแสดงบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันให้ผู้ดูสามารถเห็นได้แม้ในระยะไกล^{๑๒๙} นักจิตวิทยา นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายด้วยกันแล้วแต่ผู้ให้ความหมายนั้นจะพิจารณาบุคลิกภาพในลักษณะใด ซึ่งพอที่จะนำเสนอโดยสังเขปดังนี้

บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล อันทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ บุคลิกภาพประกอบด้วยรูปสมบัติและคุณสมบัติ รูปสมบัติ หมายถึง รูปร่างหน้าตาและการแต่งกาย คุณสมบัติ หมายถึงลักษณะนิสัยต่างๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความสุภาพ

^{๑๒๙} นิภา นิธยานน, การปรับตัวและบุคลิกภาพ : จิตวิทยาการศึกษาและชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๓.

ความกระตือรือร้น เป็นต้น^{๑๓๐} ลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอก ภายใน และปัจจัยต่างๆอันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น^{๑๓๑} บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อบุคคลและการมีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

๑. ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจสภาพความเป็นจริงอย่างถูกต้องโดยไม่บิดเบือนความจริง

๒. การแสดงอารมณ์ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม การมีอารมณ์ที่ไม่ดีย่อมเป็นผลร้ายต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง

๓. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม เพราะตลอดชีวิตของคนเราต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อสวัสดิภาพอันดีของมวลมนุษย์

๔. ความสามารถในการทำงานที่อำนวยความสะดวก ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งการยกย่องนับถือจากผู้อื่น จะทำให้เรารู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมหรือช่วยเหลือสังคมได้

๕. ความสามารถในการพัฒนาคน สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ในทุกสถานการณ์^{๑๓๒}

แนวทางที่คนส่วนใหญ่ยึดถือในการพิจารณาบุคลิกภาพของคน มีดังนี้

๑. ลักษณะทางกาย ได้แก่ รูปร่าง ทรวดทรง ความสูง น้ำหนักความปกติของอวัยวะสืบพันธุ์ ผิวพรรณ หน้าตา ท่วงท่า ท่าทาง ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงประสิทธิภาพของบุคคล ทางกายทราบถึงความแข็งแรง ทางจิตใจทราบถึงความผ่องแผ้วของจิตใจ การที่อวัยวะรับสัมผัสและทำงานได้ดี รวดเร็ว เป็นบุคลิกที่สำคัญอย่างหนึ่งของคนเรา

๒. คุณลักษณะทางจิตใจ เช่น สติปัญญา ความจำ จินตนาการ ความถนัด เจตคติ ความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ ความคิดด้วยเหตุผล ฯลฯ เหล่านี้เกี่ยวกับสมองทั้งสิ้น

๓. อุปนิสัย หมายถึง ลักษณะผลรวมของนิสัยหลายๆอย่างของบุคคลที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร จนเป็นความประพฤติหรือความมีศีลธรรม จรรยา มารยาท และคุณธรรม เช่น ความสุภาพอ่อนโยน ความซื่อสัตย์เชื่อถือได้ ความเคารพกฎหมาย ไม่เห็นแก่ตัว ฯลฯ เหล่านี้เป็นกิริยาอาการที่สอดคล้องกับปทัสถานของสังคม

๔. อารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกแห่งจิตที่ก่อให้เกิดอาการกระทำต่างๆ เช่น ตื่นเต้น โกรธกล้าหาญ หวาดกลัว ตกใจง่าย ร่าเริง หดหู่ หงุดหงิด กังวล ฯลฯ

^{๑๓๐} ดำรงค์ศักดิ์ ชัยสนธิและสุนี เลิศแสวงกิจ, การพัฒนาบุคลิกภาพ, (กรุงเทพมหานคร : วิทยุโยการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๑๓๑} สติต วงศ์สุวรรณ, การพัฒนาบุคลิกภาพ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

^{๑๓๒} นิภา นิธิยานน, การปรับตัวและบุคลิกภาพ : จิตวิทยาการศึกษาและชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๕๑-๑๕๓.

๕. กำลังใจ คือ ความสามารถที่จะควบคุมหรือบังคับกิริยาอาการต่างๆ ที่กระทำโดยเจตนา เช่น กระฉับกระเฉงว่องไว หรือเฉื่อยชา เชื่องช้า ความอดทนหรือความเบื่อหน่าย

๖. การสมาคม คือกิริยา ท่าที่ อาการที่บุคคลแสดงต่อผู้อื่น เช่น ขอบคบหาสมาคม หรือเก็บตัว เมตตาปราณีเห็นอกเห็นใจผู้อื่นดี หรือไม่แยแสเอาใจใส่กับผู้ใด เสียสละหรือว่าคอยแต่จะเอาเปรียบเขา

๗. ความรู้ ความสามารถ อำนาจ ฐานะ ความรู้สูง ความชำนาญ มีความสามารถเป็นพิเศษควมมีอำนาจ อิทธิพล มียศฐานบรรดาศักดิ์ สถานภาพสูง มีฐานะทางการเงินดี เหล่านี้เป็นปัจจัยส่งเสริมบุคลิกภาพอย่างมาก^{๑๓๓}

ตารางที่ ๒.๒๖ สรุปด้านบุคลิกภาพ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
นิภา นิธยานน (๒๕๓๐, หน้า ๒๓)	๑. บุคลิกภาพ (Personality) มาจากรากศัพท์ภาษาละติน ๒. หน้ากากที่ตัวละครกรีกและโรมันในสมัยก่อนสวมใส่ ๓. บุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันให้ผู้ดูสามารถเห็นได้
กิจดำรงศักดิ์ ชัยสินทและสุนี เลิศแสวง (๒๕๔๐, หน้า ๓)	๑. รูปสมบัติ ๒. คุณสมบัติ
สถิต วงศ์สุวรรณค์ (๒๕๔๐, หน้า ๔)	๑. ลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคล ๒. ลักษณะภายนอก ภายใน ๓. ปัจจัยต่างๆอันมีอิทธิพลต่อความรู้สึก
นิภา นิธยานน (๒๕๓๐, หน้า ๑๕๑-๑๕๓)	๑. ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจสภาพความเป็นจริงอย่างถูกต้อง ๒. การแสดงอารมณ์ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม ๓. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ๔. ความสามารถในการทำงานที่อำนวยความสะดวก ๕. ความสามารถในการพัฒนาคน

^{๑๓๓} สถิต วงศ์สุวรรณค์, การพัฒนาบุคลิกภาพ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๐), หน้า ๕.

ตารางที่ ๒.๒๖ สรุปด้านบุคลิกภาพ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สถิต วงศ์สุวรรณ (๒๕๔๐, หน้า ๕)	๑. ลักษณะทางกาย ๒. คุณลักษณะทางจิตใจ ๓. อุปนิสัย ๔. อารมณ์ ๕. กำลังใจ ๖. การสมาคม ๗. ความรู้ ความสามารถ

๒. ด้านความรู้ทางวิชาการ (Academy)

บุคลากรสายวิชาการควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่อไปนี้

๑. การจัดทำหลักสูตร
๒. มีเทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัย
๓. การออกแบบผลิตสื่อหรือพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
๔. ศึกษาหาความรู้และพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติงานของตนอยู่เสมอ
๕. ศึกษาและพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการกับการเรียนการสอนได้
๖. มีกระบวนการทำงานและการแสวงหาความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน^{๑๓๔}

^{๑๓๔} ญัฐพงษ์ ไพจิตรนโชติ, “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในกลุ่มโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย”, การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙๕.

ตารางที่ ๒.๒๗ สรุปด้านความรู้ทางวิชาการ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ณัฐพงษ์ ไพจิตรนโซติ (๒๕๔๘, หน้า ๑๙๕)	๑. การจัดทำหลักสูตร ๒. มีเทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัย ๓. การออกแบบผลิตสื่อหรือพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ๔. ศึกษาหาความรู้และพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ๕. ศึกษาและพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการที่ ๖. มีกระบวนการทำงานและการแสวงหาความรู้ความสามารถ

๓. ด้านทักษะ (Skills)

คำว่า ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชัดเจน ความสามารถ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1993) ได้ให้ความหมายของทักษะไว้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและให้มีพฤติกรรมในทางที่เหมาะสมที่จะสามารถให้บุคคลจัดการ กับความต้องการและสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งองค์ประกอบทักษะชีวิตไว้ ๓ ด้าน คือ องค์ประกอบทักษะด้านสังคม องค์ประกอบทักษะด้านความคิด และองค์ประกอบด้านการเผชิญทางอารมณ์ โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก็เป็นสิ่งที่ จะช่วยให้นักเรียนมีความสามารถและทักษะต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน^{๑๓๕} เป็นความสามารถพื้นฐานในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในการดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดและทัศนคติของตนเองให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม ได้พัฒนา ศักยภาพของตนเองในการอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข^{๑๓๖} และเป็น ความสามารถโดยรวมของบุคคล อันประกอบด้วย กระบวนการคิดวิเคราะห์และประเมินเหตุการณ์

^{๑๓๕} สกล วรเจริญศรี, “การศึกษาทักษะชีวิตและการสร้างโมเดลกลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนวัยรุ่น”. **ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๙๒ -๑๙๖.

^{๑๓๖} ทิพย์ ยอดป้องเทศ, “การศึกษาศักยภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โดยการใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม กับโปรแกรมการสอนทักษะชีวิต”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๕), หน้า ๓๑.

ต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตนเอง ในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล โดยนำข้อมูลจากการสะสมประสบการณ์มาใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อตัดสินใจและสามารถเลือกใช้ทักษะต่างๆ เช่นการสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ในการแก้ปัญหาและปรับตัวให้สามารถเผชิญสถานการณ์หรือปัญหาทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสังคม จนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข^{๑๓๗}

ดังนั้นสรุปแล้ว ทักษะ ก็คือ ความสามารถขั้นพื้นฐานที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันของบุคคล เป็นความสามารถที่ประกอบไปด้วย ความรู้ เจตคติ และทักษะในอันที่จะทำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าและรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพสังคมปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๒๘ สรุปด้านทักษะ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สกล วรเจริญศรี (๒๕๕๐, หน้า ๑๙๒ – ๑๙๖)	๑. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ๒. องค์ประกอบทักษะด้านสังคม ๓. องค์ประกอบทักษะด้านความคิด ๔. องค์ประกอบด้านการเผชิญทางอารมณ์
ทิพย์ ยอดป้องเทศ (๒๕๔๕, หน้า ๓๑)	๑. ความสามารถพื้นฐานในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในการดำเนินชีวิต ๒. ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดและทัศนคติของตนเอง ๓. พัฒนาศักยภาพของตนเองในการอยู่ในสังคมปัจจุบัน
ธนพัชร แก้วปฏิมา (๒๕๔๗, หน้า ๑๓)	๑. ความสามารถโดยรวมของบุคคล ๒. กระบวนการคิดวิเคราะห์และประเมินเหตุการณ์ต่างๆ ๓. แก้ปัญหาและปรับตัวให้สามารถเผชิญสถานการณ์

๔. ด้านเจตคติ (Mental Attitude)

เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มาจากคำว่า Aptus ในภาษาลาตินบางครั้งแปลคำนี้ว่า ทัศนคติ หรือท่าที ปัจจุบันคำนี้ก็ยังแพร่หลายอยู่ แต่มีนักวิชาการบัญญัติศัพท์ขึ้นมาใหม่คือ เจตคติ โดยมีความต้องการใช้ศัพท์ให้ทันสมัยมากขึ้น^{๑๓๘} โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน

^{๑๓๗} ธนพัชร แก้วปฏิมา, “การพัฒนาแบบวัดทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ – ๖”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓.

^{๑๓๘} พิกพ วังเงิน, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๗), หน้า ๔๐๓.

พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติศัพท์ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง^{๑๓๙} การประเมินหรือการตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐานทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้ง ๒ อย่างมีความสัมพันธ์กัน ทัศนคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็นเช่นเดียวกับสัญชาตญาณหรือแรงจูงใจ แต่เป็นพลังซึ่งสามารถผลักดันการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติ^{๑๔๐} ทัศนคติเป็นแบบแผนของความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มคน แนวคิด สิ่ง que แสดงออกหรือวัตถุประสงค์โดยตรงทัศนคติ คือ อารมณ์ การรับรู้และพฤติกรรมโดยรวม ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมไม่ได้เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนเสมอไป ถึงแม้ว่าจะมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตก็ตามความสัมพันธ์ของทัศนคติและพฤติกรรมอาจจะเห็นได้ชัดเจน เมื่อเป็นความตั้งใจของแต่ละบุคคลได้ถูกแสดงออกมาโดยการกระทำตามแนวทางที่แน่นอน ซึ่งเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าเป็นทัศนคติเฉพาะและแบบอย่างที่จะเกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงานอีกอย่างที่น่าสนใจก็คือพันธะสัญญาที่มีต่อองค์การ ทั้งความพึงพอใจและพันธะสัญญาต่างก็มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การเป็นอย่างมาก^{๑๔๑} เจตคติมีลักษณะที่สำคัญหลาย ดังนี้

๑. เจตคติมีที่หมาย (Attitude object) ซึ่งได้แก่ สิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น คน สถานที่สิ่งของ สถานการณ์ หรือสิ่งที่เป็นธรรม เช่น เสรีภาพ ความรักประชาธิปไตย ฯลฯ

๒. มีการระบุในแง่ดี-ไม่ดี (Evaluation aspect) มีความผันแปรในทางบวกและทางลบหรือในด้านการสนับสนุนหรือต่อต้าน

๓. มีลักษณะคงทน (Relatively enduring) เจตคติของคนที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้ว่านักจิตวิทยาจะไม่ถือเป็นของถาวร แต่ลักษณะของความคงทนก็เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เจตคติเปลี่ยนแปลงได้แต่การเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลา

^{๑๓๙}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๖, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๓๒๑.

^{๑๔๐}รังสรรค์ ประเสริฐศรี, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๖๘.

^{๑๔๑}วิเชียร วิทย์อุดม, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : วีระฟิล์ม และโซเท็กซ์จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๔๕.

๔. มีความพร้อมในการตอบสนอง (Readiness for response) คือ มีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามเจตคติที่เขามีอยู่ เช่น มีความพร้อมที่จะซื้อรถยนต์ถ้ามีเงิน ทั้งนี้เพราะมีเจตคติที่ดีต่อรถยนต์อยู่แล้ว^{๑๔๒}

กล่าวโดยสรุป อาจให้ความหมายของเจตคติได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ หรือความโน้มเอียงที่จะแสดงออกต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สถาบัน สถานการณ์ เรื่องราวต่างๆ ไปในทางใดทางหนึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน คือ ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

ตารางที่ ๒.๒๙ สรุปด้านเจตคติ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พิภพ วังเงิน (๒๕๔๗, หน้า ๑๓)	๑. เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude ๒. เจตคติ ว่า ทศนคติ หรือท่าที
ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๓๒๑)	เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
รังสรรค์ ประเสริฐศรี (๒๕๔๘, หน้า ๖๘)	๑. การประเมินหรือการตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบ ๒. ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ๓. ทศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์
วิเชียร วิทยอุดม (๒๕๔๗, หน้า ๔๕)	๑. แบบแผนของความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรม ๒. สิ่งที่แสดงออกหรือวัตถุประสงค์โดยตรงทศนคติ
ปราณี ทองคำ (๒๕๓๙, หน้า ๑๔๖-๑๔๗)	๑. เจตคติมีที่หมาย (Attitude object) ๒. มีการระบุในแง่ดี-ไม่ดี (Evaluation aspect) ๓. มีลักษณะคงทน (Relatively enduring) ๔. มีความพร้อมในการตอบสนอง (Readiness for response)

๕. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้มากมายดังนี้ นิยามของความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนยากแก่การให้คำจำกัดความที่แน่นอนตายตัว ถ้าจะพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ ในเชิงผลงาน (Product) ผลงานนั้นต้องเป็นผลงานที่แปลกใหม่และมีคุณค่า กล่าวคือ ใช้ได้โดยมีคนยอมรับ ถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์

^{๑๔๒} ปราณี ทองคำ, เครื่องมือวัดทางการศึกษา, (ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

ในเชิงกระบวนการ(Process) กระบวนการการคิดสร้างสรรค์ คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งของหรือความคิดที่มีความแตกต่างกันมากเข้าด้วยกัน ถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์เชิงบุคคล บุคคลนั้นจะต้องเป็นคนที่มีความเป็นตัวของตัวเอง (Originality) เป็นผู้ที่มีความคิดคล่อง (Fluency) มีความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และมีความคิดละเอียดลออ ในความคิดนั้น ๆ ได้ (Elaboration)^{๑๔๓} และความหมายความคิดสร้างสรรค์ คือความคิดซึ่งคิดริเริ่มใหม่จนถือได้ว่าเป็นต้นคิดในเรื่องนั้น ๆ โดยความคิดเห็นนั้นเป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์และพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ไปในทางที่ดีขึ้น ความคิดเห็นใดแม้จะคิดริเริ่มขึ้นใหม่ถ้าเป็นเรื่องผิดปกติดิถีศีลธรรมขาดเหตุผลข้อเท็จจริงก็ไม่ถือว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์^{๑๔๔} ความคิดจินตนาการประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่สิ่งประดิษฐ์คิดค้นพบใหม่ๆ ทางเทคโนโลยี เป็นความคิดในลักษณะที่คนอื่นคาดไม่ถึง หรือมองข้ามเป็นความคิดหลากหลาย คิดได้กว้างไกล เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ อาจเกิดจากการคิดผสมผสานเชื่อมโยงระหว่างความคิดใหม่ๆ กับประสบการณ์เดิมให้เกิดสิ่งใหม่ที่แก้ปัญหาและเอื้ออำนวยประโยชน์ตนเองและสังคม

กิลฟอร์ด (Guilford) ได้สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิดแบบอบเนกนัย (Divergent Thinking) คือ ความคิดหลายทาง หลายแง่ หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่^{๑๔๕} ส่วนองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ส่วนใหญ่จะยึดตามแนวคิดของ องค์ประกอบของ ความคิดสร้างสรรค์ของกิลฟอร์ด ได้กล่าวถึงการคิดแบบอบเนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งจัดว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ใหม่ ๆ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะประยุกต์ใช้กับงานหลาย ๆ ด้าน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

๑. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มเกิดจากการนำเอาความรู้มาคิดดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ต้องอาศัยลักษณะความกล้าคิด กล้าลอง เพื่อทดสอบความคิดของตน บ่อยครั้งต้องอาศัยความคิดจินตนาการ หรือที่เรียกว่า ความคิดจินตนาการประยุกต์ คือ ไม่ใช่คิดเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องคิดสร้างสรรค์และหาทางทำให้เกิดผลงานด้วย

๒. ความคล่องในการคิด (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณที่มากในเวลาจำกัด

^{๑๔๓} สมศักดิ์ ภู่วิภาดาบรรณ, เทคนิคส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

^{๑๔๔} กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, การวัดและประเมินผลในชั้นเรียนกลุ่มทักษะภาษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : ศุภสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๒.

^{๑๔๕} อารี พันธมณี, ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร : ดันอ้อแกรมมี, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

๓. ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง

๔. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) คือ ความคิดในรายละเอียดเพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดหลักให้ได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น^{๑๔๖} Torrance ได้กล่าวถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นั้นประกอบด้วยความคิด ๔ ด้าน ด้วยกัน คือ ความคิดคล่อง (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น(Flexibility) ความคิดริเริ่ม (Originality) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration) ได้สรุปว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการของการมีความรู้สึกที่ไวต่อปัญหาหรือข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่ไม่สมบูรณ์หรือมีลักษณะคลุมเครือ โดยผู้ที่คิดมีความพยายามที่จะหาคำตอบให้แก่ปัญหาหรือข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่คลุมเครือหรือสิ่งที่ไม่สมบูรณ์นั้น รวมทั้งพยายามที่จะสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจ จึงเห็นว่าองค์ประกอบทั้ง ๔ ด้านของความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องระหว่างกันโดยไม่เน้นความคิดด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ^{๑๔๗}

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะของความคิดหลายแง่มุม เป็นความคิดที่แปลกใหม่ ซึ่งอาจเกิดจากการคิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากความคิดเดิมให้เป็นความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากความคิดเดิม ได้ผลงานที่มีประโยชน์ไม่ซ้ำแบบใคร

^{๑๔๖} อารี พันธมณี , ฝึกให้คิดเป็น คิดสร้างสรรค์, (กรุงเทพมหานคร : ไผ่ไหม, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕-๔๓.

^{๑๔๗} สลิลลา พันชนะ, “การใช้กลวิธีที่เน้นการตั้งคำถามเพื่อส่งเสริมความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖).

ตารางที่ ๒.๓๐ สรุปด้านความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรณ (๒๕๔๔, หน้า ๒)	๑. ความคิดสร้างสรรค์ ในเชิงผลงาน (Product) ๒. ความคิดสร้างสรรค์ ในเชิงกระบวนการ(Process) ๓. ความคิดสร้างสรรค์เชิงบุคคล
กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๓๙, หน้า ๒๒๒)	๑. ความคิดซึ่งคิดริเริ่มใหม่ ๒. ความคิดที่สามารถพัฒนาสิ่งต่างๆไปในทางที่ดี
อารี พันธมณี (๒๕๔๐, หน้า ๓)	๑. จินตนาการประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่สิ่งประดิษฐ์คิดค้นพบใหม่ ๒. ความคิดในลักษณะที่คนอื่นคาดไม่ถึง ๓. ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิดแบบอบเนกนัย (Divergent Thinking)
อารี พันธมณี (๒๕๔๕, หน้า ๓๕-๔๓.)	๑. ความคิดริเริ่ม (Originality) ๒. ความคล่องในการคิด (Fluency) ๓. ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) ๔. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)
สลิลา พันชนะ (๒๕๔๖, หน้า ๑๐-๑๑)	ความคิด ๔ ด้าน ด้วยกัน คือ ๑. ความคิดคล่อง (Fluency) ๒. ความคิดยืดหยุ่น(Flexibility) ๓. ความคิดริเริ่ม (Originality) ๔. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

๒.๓ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (The Concept of Buddhist Human Resource Development)

๒.๓.๑ นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก มีนิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ กระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรด้วยการพัฒนาองค์การ และการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานจากนิยามข้างต้น จะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงาน ให้องค์กรโดยการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) มากขึ้น ด้วยสองแนวทางคือการพัฒนาฝึกอบรม (Training and Development) และโดยการพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development)

ดังนั้นเมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธที่มีคำสอนของพระพุทธเจ้า เป็นฐานคิด นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกำหนดเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์กร โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงาน และพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมจากนิยามข้างต้นจะได้กล่าวถึงปรัชญาการพัฒนาฯ ต่อไป

๒.๓.๒ ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เมื่อเปรียบเทียบปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธกับปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีทั้งความ คล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ เหมือนกันแต่แตกต่างกันที่เป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก จะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิด ของเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์หรือเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ หรือเพื่อการเรียนรู้สนองความ ต้องการของมนุษย์เองตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรม มีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึง สัจจธรรมได้ มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกียภูมิสำหรับมนุษย์ปุถุชน ทั่วไป และระดับโลกุตรภูมิสำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” บุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกรอบงำด้วย “อวิชชา” (ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิดความโลภ ความโกรธเกลียด อาฆาต แค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับ บุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกทุกวันนี้ปรัชญา

ประการที่สองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธคือการใช้หลักอริยสัจ ๔ ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก โดยที่ตามหลักอริยสัจ ๔ จะเริ่มต้นที่ “ทุกข์” คือการเข้าใจปัญหาของชีวิตที่ต้องมีการแก้ไข ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตกนั้นจะใช้แนวทางการมุ่งแก้ปัญหา (Problem Orientation) กล่าวคือการค้นหาปัญหาขององค์กรหรือของบุคคลในองค์กรที่ทำให้องค์กรมีปัญหา มีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงต้องทำให้มีการพัฒนาเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้มนุษย์ในองค์กรนั้นทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น หรือหากยังไม่มีปัญหาก็มองหาโอกาสความเป็นไปได้ที่จะทำให้ดีขึ้น กำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธก็ใช้หลักการเดียวกันนี้คือใช้หลักอริยสัจ ๔ แต่การค้นหาปัญหาดังกล่าว พระพุทธเจ้าชี้ให้มนุษย์เห็นว่ามนุษย์นั้นมีปัญหาที่มี “อวิชชา” หรือมิจฉาทิฐิ ซึ่งหมายถึงมนุษย์มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องชีวิต มีความเข้าใจผิดว่าเป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่ดีนั้นคือการเป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กรหรือต้องทำงานสนองความต้องการขององค์กรเพื่อที่ตนเองจะได้รางวัลสิ่งตอบแทนหรือเงินมาสนอง “ตัณหา” ความอยากของตน บุคคลที่สามารถสนองตัณหาได้มาก มีกำลังซื้อและบริโภคได้มากตามแนวคิดบริโภคนิยมเรียกว่าผู้ประสบความสำเร็จ เป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงามของ “ตัณหาและอุปาทาน” อย่างไม่รู้ตัว ปัญหาที่ใหญ่ที่สุดปัญหาหนึ่งของมนุษย์ปุถุชนก็คือการไม่เห็นปัญหาหรือ “ทุกข์” ของตน หลงเข้าใจผิดว่า “ทุกข์” คือ “สุข” และพยายามดิ้นรนแสวงหาวัตถุมาสนอง “ตัณหา” ของตน และเข้าใจว่าบุคคลที่ไม่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กรคือบุคคลที่ไร้ประโยชน์ เนื้อหา ไร้คุณค่า และบุคคลที่เสพบริโภคแต่น้อยกลายเป็นบุคคลสิ้นไร้ไม้ตอก หย่อนความสามารถจึงไม่สามารถสนองตัณหาตนได้ ในหลักพื้นฐานเรื่องนี้จึงทำให้เป็นภารกิจสำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุในการชี้ให้มนุษย์เห็น “ทุกข์” คือปัญหาที่แท้จริงของมนุษย์เพื่อที่จะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุและทางแก้ปัญหาที่รากเหง้า แทนที่จะมีความเข้าใจพุทธธรรมที่ผิดๆ หรือแต่เพียงผิวเผิน ไม่เข้าใจหลักพุทธธรรมที่แท้จริง นำพาไปสู่การพัฒนาที่คลาดเคลื่อนห่างไกล

จากคำสอนของพระพุทธเจ้าหลักปรัชญาประการที่สามคือ การคิดเป็นระบบ (Systems Thinking) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีการคิดเชิงระบบเช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักกล่าวคือ หลักธรรมปฏิจจนสมุปบาทหรืออทัปปัจจยตา ซึ่งกล่าวถึงเหตุปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เมื่อสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น เพราะสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้จึงไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับไป สิ่งนี้จึงดับไป) หรือหลักธรรมปฏโตโสสะที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ปฏิบัติธรรมซึ่งแสดงให้เห็นว่าพุทธธรรมนั้นกล่าวถึงเรื่องสภาพแวดล้อมหรือบริบทมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ มนุษย์จึงต้องเลือกสถานที่ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้พัฒนาตนเองด้วย เพราะมนุษย์ไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยวหรืออยู่เหนืออิทธิพลของสภาพแวดล้อม

เสมอไป แต่สรรพสิ่งจะมีความเกี่ยวข้องโยงใยมีผลกระทบซึ่งกันและกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักมีแนวคิดว่าการพัฒนามนุษย์นั้นเป็นระบบย่อยอยู่ในองค์การ ดังนั้นจึงต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาที่สนองต่อต้องการและค้นหาของมนุษย์ แนวคิดของพุทธธรรมและของตะวันตกเหมือนกันที่กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีบริบทที่ต้องคำนึงถึง แต่ไม่ได้หมายความว่าหากสภาพแวดล้อมของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของ “อวิชชา” แล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การก็จะต้องอนุโลมไปตามนั้นด้วย แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องผลักดันให้องค์การเกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญา

ทั้งนี้โดยอาศัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change)(ซึ่งจะกล่าวต่อไป) ประเด็นที่สำคัญที่ต้องกล่าวถึง ณ ที่นี้ คือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม แต่ไม่อนุโลมตามกิเลสจากสิ่งแวดล้อม ไม่ถึงกับขัดแย้งอย่างรุนแรงแต่มีสติรู้ว่ายอมทำตามไปตามสมมติสัจจะของสังคม เช่นเดียวกับ “เกมฟุตบอล” มีกฎกติกาที่ต้องปฏิบัติตาม แต่ก็เป็นกติกาสมมติตามเกม ไม่ใช่สาระของชีวิต ไม่ใช่สัจธรรม หากกติกาไม่ถูกต้อง สิ่งที่ต้องทำคือการเปลี่ยนกติกา เปลี่ยนเป้าหมายของเกมให้ไปสู่ “ปัญญา” มากขึ้นจากหลักปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ามีสามประการ กล่าวคือ ประการแรก มนุษย์พัฒนาปรับปรุงให้มีภูมิที่ดีขึ้นได้ ประการที่สองต้องชี้ให้มนุษย์เห็นปัญหาของชีวิตคือ “ทุกข์” เสียก่อน และประการที่สามคือการพัฒนาที่ต้องคำนึงถึงบริบทของการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นในระดับองค์การ หรือนอกองค์การ จากหลักปรัชญาสามประการข้างต้น ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีเป้าหมายในการพัฒนาแตกต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

๒.๓.๓ เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ผลผลิตของบุคคลและองค์การ ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้(Learning) สมองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนการทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือ กระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี ๔ กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย ๒ กระบวนทัศน์แรกที่กำลังกล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก ๒ กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรมจาก ๔ กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ กล่าวคือ

๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สนองความจำเป็นขององค์กร มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ

๒. นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม
ทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

๓. พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพานซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วยกล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์กรมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรมศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์กรนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ ๓ ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนาจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์กร หากองค์กรมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถมีประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วยองค์กรที่เวลานี้ก็พัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่น องค์กรที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์กรในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์กรทางศาสนาพุทธ เช่น วัดสำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชเพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรมคำสอน และปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น องค์กรเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขึ้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ๓ ประการข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้ว คือการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมีองค์ ๘ หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา เป้าหมาย การพัฒนามนุษย์แนวพุทธสามประการข้างต้นนั้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวได้คือ ขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ ๑ ซึ่งจะตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีพ (การเลี้ยงชีพชอบ) และ สัมมาภิมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องกลาง หรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อ สัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องปลาย หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมาตถะ

ประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนา

สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐจะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาจะเริ่มต้นที่ปัจจัยสัมมาทิฐิซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ส่วนปรโตโมสะที่ดี (การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการมีกัลยาณมิตร)และโยนิโสมนสิการ (การรู้จักคิด คิดเป็น) นั้นเป็นเครื่องเสริมให้เกิดสัมมาทิฐิ เมื่อเกิดสัมมาทิฐิคือความเห็นที่ถูกต้องแล้วจะพัฒนาไปสู่การกระบวนการของการศึกษาซึ่งก็คือไตรสิกขาประกอบด้วยอริสีล อริจิต (สมาธิ) และอริปัญญา กระบวนการศึกษาหรือไตรสิกขานี้จะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยมรรค ๘ คือการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งได้กล่าวแล้วข้างต้น ทั้งอริสีล อริจิตและอริปัญญานำไปสู่จุดหมายชีวิตทั้งสามระดับคือประโยชน์เฉพาะหน้า (ปัจจุบัน) ประโยชน์ในระยะปานกลางและประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะพึงพัฒนาไปได้ เป้าหมายและประโยชน์ที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้นจะเป็นทั้งเป้าหมายและประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและองค์การ ปัจเจกบุคคลและองค์การเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีก รายละเอียดมีดังนี้^{๑๔๘}

ตารางที่ ๒.๓๑ สรุปแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Swanson, R.A., & Holton, E.F (2001, p. 168)	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก ๒. กระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การ โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด

๒.๓.๔ องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมักจะมีขอบเขต หรือองค์ประกอบอยู่ การพัฒนาระดับบุคคลและกลุ่ม (Individual and Group Development - ID/GD) การพัฒนาสายอาชีพ (CareerDevelopment-CD) การพัฒนาระดับองค์การ(Organizational Development-OD) และการบริหารผลงาน (PerformanceManagement-PM) Gilley et. Al เสนอไว้ ซึ่งหากใช้จุดเน้นที่ผลการพัฒนา (Result) ที่หวังผลระยะสั้นจะเป็นการพัฒนาระดับบุคคลและการบริหารผลงาน หรือหากหวังผลระยะยาว เน้นที่การพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์การ ในเรื่องขอบเขต

^{๑๔๘}Swanson, R.A., & Holton, E.F., III, *Foundations of Human Resource Development*. (San Francisco : Berrett-Koehler, 2001), p. 168.

หรือองค์ประกอบการพัฒนาสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจะไม่แตกต่างกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก

กล่าวคือมีทั้งการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ สิ่งที่พึงพิจารณาคือ ขอบเขตหรือจุดเน้นในการพัฒนาจะมีผลถึงการเลือกวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาที่แตกต่างกัน กล่าวคือการพัฒนาในระดับบุคคลกับการพัฒนาในระดับองค์การจะมีเทคนิคที่แตกต่างกันเนื่องจากมีปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับองค์การจะมีตัวแปรด้านโครงสร้างองค์การ กระบวนการในการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์การใช้ และวัฒนธรรมการทำงานเพิ่มเติมเข้ามา ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจึงต้องพิจารณาปัจจัยนี้ เพื่อที่จะไม่ดำเนินการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลแล้วคาดหวังว่าการพัฒนาในระดับองค์การจะเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ ดังนั้นในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ สองปัจจัยแรกที่ต้องกำหนดเป็นตัวปัจจัยอิสระคือ เป้าหมายการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายหรือขอบเขตที่ต้องการพัฒนาในระดับบุคคลหรือองค์การ นอกจากปัจจัยด้านองค์ประกอบในการพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น ประเภทใหญ่ ๆ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์การแล้ว^{๑๔๙} ความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนาหรือความสามารถในการเรียนรู้ก็จะมีไม่เท่ากันด้วย ปัจจัยนี้จะมีผลไปถึงกระบวนการพัฒนาในขั้นตอนต่อ ๆ ไป เช่นการวางแผนทาง และการออกแบบหลักสูตร เทคนิคการสอน ความพร้อมที่เวลานี้กล่าวเปรียบเทียบกับคำสอนของพระพุทธเจ้าในเรื่อง “บัว ๔ เหล่า” ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเรียนรู้ “สัจธรรม” ที่ไม่เท่ากัน มิฉันทิฐิที่มีไม่เท่ากันของแต่ละบุคคลหรือแต่ละองค์การ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เราจะแสดงธรรมแก่ใครก่อนหนอ ใครรู้จักทั่วถึงธรรมนี้ได้ฉับพลัน เป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลม มีปัญญา มีจลิตคือกิเลสน้อยเป็นปรกติ.”^{๑๕๐} เป้าหมายการพัฒนาสามประการและขอบเขตการพัฒนาที่มีทั้งระดับปัจเจกบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์การและความพร้อมที่จะพัฒนาได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว เป้าหมายในการพัฒนาดังกล่าวจะเป็นปัจจัยกำหนดกระบวนการพัฒนา

^{๑๔๙} Gilley J.W., Eggland, S. A.& Maycunich, A. *Principle of Human Resource Development*. 2nd ed. (Cambridge, MA : Persues Books, 2002). p. 174. อ้างใน พระครูวิโรจน์สุนทร (จรินทร์ อาบคำ), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์, ปรินิพนธ์พุทธศาสนศึกษาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๙-๒๑.

^{๑๕๐} พระพินิตธรรม (ขอบ อนุจารีมหาเถระ). *ตำนานพระพุทธรูปปางต่าง ๆ ใน สารานุกรมวัฒนธรรมไทย ภาคกลาง เล่ม ๙*. (กรุงเทพมหานคร : สยามเพรส แมเนจเม้นท์, ๒๕๔๑), หน้า ๔๑๒๓ - ๔๑๔๕.

ตารางที่ ๒.๓๒ สรุปองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Gilley J.W., Eggland, S. A.& Maycunich (2002,p. 174)	๑. การพัฒนาระดับบุคคลและการบริหารผลงาน หรือหากหวังผลระยะยาว ๒. การพัฒนาสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจะไม่แตกต่างกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก
พระพิมลธรรม (๒๕๔๑, หน้า ๔๑๒๓ – ๔๑๔๕)	คำสอนของพระพุทธเจ้าในเรื่อง บัว ๔ เหล่า

๒.๓.๕ กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะประกอบด้วยกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงานและกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Swanson & Holton III, ๒๐๐๑) สำหรับกระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะประกอบด้วยสองกระบวนทัศน์ข้างต้น และเพิ่มเติมอีกสองกระบวนทัศน์ กล่าวคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม สำหรับที่มาของกระบวนทัศน์ทั้งสองจะมีความสัมพันธ์กับรากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรมรากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตก ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาอยู่ที่การเพิ่มผลงานหรือผลิตภาพให้แก่องค์กร กระบวนการทำงานและปัจเจกบุคคลในองค์กร โดยมีทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบและทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นองค์ประกอบและต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม จะเห็นว่าร่องรอยประกอบรากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก เมื่อนำพุทธธรรมมาเป็นรากฐานในการพัฒนาแทน องค์ประกอบที่เปลี่ยนไปคือจากระดับจริยธรรมที่นักวิชาการตะวันตกเสนอเป็นพื้นฐานในการพัฒนา (ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อไม่ให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือขององค์กรที่จะปลูกปั้นให้มนุษย์ในองค์กรเพียงแต่สนองความต้องการขององค์กรเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมในเรื่องการไม่เอาเปรียบกันด้วย) แต่สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จำเป็นอยู่เองที่จะต้องมีพุทธธรรมเป็นพื้นฐาน

ในขณะเดียวกันเศรษฐศาสตร์ที่องค์กรต้องใช้เพื่อให้มนุษย์ในองค์กรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมก็คือพุทธเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธนั่นเอง สำหรับทฤษฎีระบบยังคงจำเป็นสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ กล่าวคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีองค์การเป็นบริบทและองค์การก็มีสภาพแวดล้อมทางด้านระบบเศรษฐกิจ การเมือง สภาพสังคมเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์เป็นบริบทอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

จึงจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทไม่ว่าจะเป็นองค์การ หรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สำหรับทฤษฎีทางจิตวิทยาการเรียนรู้ว่าเป็นจุดแข็งขององค์ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตก^{๑๕๑}

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจึงควรนำจุดแข็งนี้มาใช้เสริมเพิ่มเติมเทคนิควิธีการที่พระพุทธเจ้าและพระสาวกทั้งในอดีตและปัจจุบันใช้มาก่อน สิ่งที่ผู้วิจัยเสนอเพิ่มเติมขึ้นมาคือมรรคมงคล ๘ เพื่อเป็นอริยมรรค (หนทางอันประเสริฐ) นำไปสู่การพัฒนามนุษย์ตามแนวพุทธธรรมสังคมหรือประเทศที่ใช้เศรษฐศาสตร์กระแสหลัก หรือเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งเศรษฐศาสตร์กระแสรอง คือ เศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม จะทำให้ประเทศนั้นมีระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม องค์การซึ่งต้องอยู่ในบริบทดังกล่าวจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทดังกล่าวก็จะมีเป้าหมาย ภารกิจ กระบวนการในการทำงาน รวมทั้งการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การดังกล่าวจึงมีกระบวนการทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) ซึ่งทั้งสองกระบวนการทัศน์ต่างต้องสนองต่อความต้องการขององค์การและปัจเจกบุคคลที่มี “อวิชชา” เป็นฐานคิด กระบวนทัศน์ทั้งสองจึงไม่เพียงพอที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธ กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเริ่มต้นที่มีพุทธธรรมเป็นกรอบใหญ่หรือฐานคิดหลัก ซึ่งเมื่อกล่าวถึงองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ ซึ่งจะทำให้มีระบบเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง และองค์การที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นจะมีระบบเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นองค์การที่ต้องการใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงแม้ว่าบริบทจะยังเป็นระบบเศรษฐกิจทุนนิยม บริโภคนิยม อยู่ก็ตาม ลักษณะองค์การที่ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเกิดขึ้นได้เป้าหมายในการพัฒนาตามแนวพุทธจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ กล่าวคือระดับโลกียธรรม ซึ่งเหมาะสมสำหรับองค์การเอกชนที่ยังต้องมีภารกิจในการแสวงหารายได้ หรือกำไร หรือแม้กระทั่งองค์การภาครัฐที่ต้องมีผลงานให้คุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนี้จึงจะมีกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาทั้งแบบเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) เพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) และกระบวนการทัศน์ในระดับโลกียธรรม ส่วนกระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง เป็นภาวะนิโรธหรือนิพพานอาจจะเป็นเรื่องยากที่จะพัฒนาในองค์การที่ยังต้องอยู่รอดด้วยการแสวงหากำไรสูงสุดถึงแม้ว่าจะเป็นไปได้ก็ตาม

^{๑๕๑} Swanson, R.A., & Holton, E.F., III, *Foundations of human resource development*.

(San Francisco : Berrett-Koehler, 2001), p. 198.

อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายของการแบ่งเป็น ๒ กระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรม และโลกุตระธรรมก็เพื่อให้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธตระหนักถึงเป้าหมายและความพร้อมของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์การที่จะพัฒนา ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มคนในองค์กร และระดับองค์กร ด้วยความตระหนักเช่นนี้จะทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากผู้วางแผนการพัฒนาทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลจะมีการวิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมการพัฒนา หรือหากใช้การฝึกอบรมผู้ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาและผู้สอนจะปรับปรุงเนื้อหา หลักธรรม เทคนิคการถ่ายทอดให้เหมาะสมกับผู้เรียน ความสัมพันธ์ของบริบทขององค์การ องค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การกล่าวโดยสรุปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การจะมีกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๔ ระดับ กล่าวคือ ระดับการพัฒนาเพื่อผลงานทั้งนี้เพื่อให้องค์การและมนุษย์ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนอยู่รอดพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ ในการพัฒนาระดับนี้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ระดับที่สองคือกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ ในระดับนี้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากเศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม เป็นการพัฒนาเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์เป็นหลักมิใช่การพัฒนาเพื่อสนองตอบต่อความต้องการขององค์การเท่านั้น

กระบวนทัศน์การพัฒนาระดับที่สามคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรม ซึ่งมีพื้นฐานแนวคิดมาจากพุทธธรรมซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าสำหรับมนุษย์ที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ “ความจริงตามความเป็นจริง” ในระดับของผู้ครองเรือน มีชีวิตแบบชาวบ้านทั่วไปที่ยังต้องประกอบอาชีพ เลี้ยงชีพทั้งตนเองหรือครอบครัวของตนเอง องค์กรเอกชนมีรายได้อยู่รอดได้ องค์กรภาครัฐปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โลกียธรรมเป็นหลักธรรมที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความดี มีความสุข ลด ละกิเลสความหลงผิด “อวิชชา” ทั้งปวงลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับนี้จะทำให้นุชนในองค์กรมีจริยธรรมศีลธรรมมากขึ้น ความชั่วร้าย เลวทรามลดลง กระบวนทัศน์ในการพัฒนาในระดับสูงสุดคือระดับโลกุตระธรรมที่มีเป้าหมายในการพัฒนามนุษย์สู่ระดับ “นิโรธ” จากอริยสัจ ๔ หรือระดับนิพพานนั่นเอง กระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับนี้เหมาะสมสำหรับผู้ที่มีทั้งพื้นฐาน “ภูมิธรรม” ที่มากพอและยังต้องเป็นผู้ที่มีเป้าหมายส่วนบุคคลที่ต้องการพัฒนาไปสู่ระดับการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิงมีชีวิตที่ “เหนือโลก” หลุดพ้นจากสมมติ สัจจะทั้งปวง การพัฒนาในระดับนี้จะเกิดขึ้นได้ยากกับมนุษย์ส่วนใหญ่เนื่องจากเป็นเรื่องลึกซึ้งยากที่จะเข้าใจ

อย่างไรก็ตามในทางอุดมคติของพุทธศาสนาแล้วมนุษย์ทุกคนควรมีเป้าหมายในระดับการพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม เพียงแต่มีเงื่อนไขในเรื่องความพร้อมของมนุษย์แต่ละคนที่มีไม่เท่ากัน ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยในข้อความพร้อมและปัจจัยในเรื่องจุดมุ่งหมายที่ต้องการด้วยกระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับ

การพัฒนาเพื่อผลงานและการเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์การที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในระดับโลกียธรรมและโลกุตระธรรม จะเกิดขึ้นได้ในองค์การที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง กระบวนการผลิตสินค้าและบริการยังทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีค่าใช้จ่ายเพื่อต้องการสะสมส่วนเกินเพื่อส่วนตนหรือส่วนองค์การของตน (กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมิได้กระทำไปเพราะมีตัณหาเป็นแรงจูงใจ) แต่เพื่อการแบ่งปัน ด้วยเมตตาธรรม ซึ่งมีแรงจูงใจจาก “ฉันทะ” (แรงจูงใจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีปัญญามีกุศลจิต) และเมื่อองค์การมีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง เศรษฐศาสตร์ที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ เพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้นของกระบวนการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะได้เปรียบเทียบกับกระบวนการพัฒนาทั้งสามกระบวนการในมิติของ ค่านิยมการพัฒนา (Values) จุดประสงค์การพัฒนา (HRD Purpose) ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนา (HRD Outcomes) การมองศักยภาพของมนุษย์ในการพัฒนา (Human Potential) ผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงผลงาน (Performance Outcomes) ผลการพัฒนาด้านพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของปัจเจกบุคคลและปรับปรุงผลงาน (Performance Drivers) จริยธรรมคุณธรรม (Ethical & Moral) วิถีทางสำคัญ (Important Mean) และการถ่ายทอดการเรียนรู้ไปสู่การปรับปรุงผลงาน (Transfer of learning into job performance) (Becker) ในกระบวนการพัฒนาเพื่อผลงาน จะมีค่านิยมที่มาจากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ ที่มองว่ามนุษย์เป็นทุนชนิดหนึ่งที่พัฒนาได้ด้วยการพัฒนาฝึกอบรม จุดประสงค์ในการพัฒนาก็เพื่อให้มนุษย์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลให้มากขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาคือมนุษย์มีการเรียนรู้ผ่านทางการพัฒนาฝึกอบรมและนำความรู้นั้นไปใช้พัฒนาผลงาน กระบวนการนี้เห็นว่ามนุษย์มีศักยภาพที่พัฒนาได้ในด้านการปฏิบัติงานมีการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีรากฐานความเชื่อแบบเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่ว่ามนุษย์มีความเห็นแก่ตัว พัฒนาให้พ้นจากสภาพนี้ไม่ได้ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

ผลการพัฒนาตามกระบวนการนี้จะได้ผลงานที่ดีขึ้น (Performance Outcomes) รวมทั้งมีกระบวนการและพฤติกรรมในการทำงานซึ่งนำไปสู่ผลงาน (Performance Drivers) ดีขึ้นด้วย กระบวนการพัฒนานี้ยังมีจุดเน้นที่การพัฒนาต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีจริยธรรมไม่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับใช้องค์กร หรือปลูกปั่นพฤติกรรมมนุษย์เพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่านั้น แรงจูงใจของมนุษย์ตามกระบวนการนี้คือมนุษย์มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อผลตอบแทนตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก การเรียนรู้เป็นวิถีทางที่จำเป็นเพื่อการปรับปรุงผลงาน การถ่ายโอนการเรียนรู้ (transfer of learning) จะเป็นทางตรงจากการพัฒนาฝึกอบรมไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าเดิมสำหรับกระบวนการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ จะมีค่านิยมในการพัฒนาจากปรัชญาสำนักมนุษยนิยม มีจุดประสงค์การพัฒนาที่การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญผลลัพธ์ของการพัฒนานั้นจะอยู่ที่การเรียนรู้และการได้พัฒนาตนเองของบุคคล มุมมองด้านศักยภาพ

ของมนุษย์ในกระบวนการนี้เห็นว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ เมื่อพิจารณาทางด้านผลลัพธ์ การพัฒนาทางการปรับปรุงผลงานจะเป็นไปได้ก็ในฐานะที่พัฒนานั้นเน้นที่สมรรถนะ หรือพฤติกรรม (Competency / Performance Driver) และคาดหวังว่าพฤติกรรมที่ว่่านี้นำไปสู่ การปรับปรุงผลงาน ประเด็นด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นเช่นเดียวกับกระบวนการพัฒนา เพื่อผลงาน มุมมองด้านแรงจูงใจของมนุษย์เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการสร้างสรรค์ผลงาน การเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการถ่ายทอดการเรียนรู้ไปสู่ผลงานนั้นมีจุดเน้น ที่ปัจเจกบุคคลมากกว่าองค์การกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะมีค่านิยม ตามที่พุทธธรรมกำหนด กล่าวคือการมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนา ตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม มีจุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อพัฒนาตนเองจากสภาพของปุถุชน ซึ่งมีอวิชชาครอบงำอยู่สู่อริยบุคคล สำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่จะได้คือการสู่ภาวะนิพพาน ดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง ก้าวพ้นวัฏจักรของการเวียนว่ายตายเกิด ซึ่งเรียกว่าเป็นปรมัตถะประโยชน์ หรือ อาจจะเป็นในระดับสัมปรายิกัตถะประโยชน์ ซึ่งมีระดับการพัฒนาที่การหวังผลในระยะ ปานกลางหรืออาจจะเป็นเพียงการหวังผลปัจจุบันซึ่งเป็นผลเฉพาะหน้าเท่านั้นก็ได้

พุทธธรรมนั้นมองว่าศักยภาพของมนุษย์เปรียบได้กับบัว ๔ เหล่าซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ไม่เท่ากัน การพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพุทธจะยังทำให้ มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้แต่เป็นการทำงานที่ไม่ใช่เพื่อการสนองกิเลส หวังกอบโกยเพื่อการสะสม ส่วนเกิน แต่เป็นการปฏิบัติธรรมเพื่อให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ ช่วยเหลือทั้งตนเองและผู้อื่น การพัฒนา สิ่งที่เป็นPerformance Drivers เป็นแนวทางพุทธเช่นเดียวกันโดยมีจุดเน้นที่มรรค ๘ สำหรับ เรื่องจริยธรรมและคุณธรรมนั้น พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา) ไม่เป็นเพียงระดับ จริยธรรมหรือศีลขั้นต้นตามกระบวนการต้นผลงานและกระบวนการเรียนรู้เท่านั้นแรงจูงใจ ในการทำงานนั้นพุทธธรรมมีหลักธรรมเรื่อง “ฉันทะ” หรืออิทธิบาท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งก็คือการมีแรงจูงใจในการทำงานที่มาจากกุศลจิตไม่ใช่จากตัณหา มีความเพียร มีจิตใจที่จดจ่อ ปรับปรุงการทำงานและพัฒนาทั้งงานและตนเองตลอดเวลา การปฏิบัติธรรมก็คือการเรียนรู้ ไตรสิกขานั้นเป็นทั้งเป้าหมายและวิถีทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ การถ่ายทอด การเรียนรู้ของบุคคลจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและองค์การจากกระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อผลงานและการเรียนรู้จะต้องพัฒนาต่อยอดไปสู่กระบวนการต้นพุทธ จุดประสงค์ของกระบวนการ ต้นผลงานและการเรียนรู้เพื่อที่จะรู้จักการปรับปรุงผลงานและการเรียนรู้ จะต้องพัฒนาไป สู่การดำเนินชีวิตให้บรรลุธรรมการพัฒนาความรู้และทักษะของงานเพื่อผลงานที่ดีกว่าเดิม จะต้องพัฒนาไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาไปสู่การเป็นปุถุชนที่มีโลกียธรรมครองเรือน

ประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ และพัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดในระดับโลกุตระธรรม ซึ่งมีปัญญา เข้าใจความจริงตามธรรมชาติมีสภาพจิตที่ไม่ยึดติดกับสมมติสัจจะ อยู่ในสภาพ “เหนือโลก” แต่ก็ ยังคงปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกล่าวโดยสรุปแล้ว กระบวนทัศน์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นกระบวนทัศน์ที่ต่อยอดจากกระบวนทัศน์ผลงานและการเรียนรู้โดย มีพุทธธรรมเป็นฐานคิด ต่อไปจะได้กล่าวถึงตัวแบบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เพื่อที่จะแปลงสิ่งที่เป็นนามธรรมไปสู่การปฏิบัติ^{๑๕๒}

ตัวแบบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (BHRD Conceptual Model) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเป็นการพัฒนาที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทของการพัฒนา และบริบทขององค์การที่มีทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อทั้งองค์การและมนุษย์ในองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในกระแสหลัก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎีระบบ การตระหนักรู้ในเรื่องนี้จะทำให้ผู้บริหาร องค์การ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุสามารถใช้วางแผน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับองค์การและในระดับบุคคลซึ่งมีปัจจัยในการ พัฒนาที่ไม่เหมือนกันแสดงให้เห็นว่าเมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวพุทธ การ พัฒนาจะแบ่งเป็น ๒ ระดับคือการพัฒนาในระดับองค์การ หรือการพัฒนาองค์การ (Organizational Development) และพัฒนาในระดับบุคคล (Individual Development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาในระดับองค์การก่อน ซึ่งการพัฒนา ในระดับนี้จะมีผลกระทบไปถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี ที่้องการใช้ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ จากปัจจัยข้างต้นจะใช้ในการกำหนดสมรรถนะ (Buddhist Human Resource Competency-BHRC) ของทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ เมื่อได้ กำหนดสมรรถนะที่ว่านี้แล้ว ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องมารองรับทำการ สรรหาคัดเลือก กำหนดค่าตอบแทน ระบบการประเมินบุคคลและการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตาม สมรรถนะ (Competency) ที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงมาถึงขั้นตอนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับบุคคล ซึ่งจะใช้แนวทางการฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) มารับ ช่วงต่อไปจะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักจะมี ๒ ปัจจัย คือ เป้าหมายในการพัฒนาและความพร้อม ของผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมาย

ปัจจัยทั้งคู่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และจะนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์ แนวพุทธที่ต้องการ (Buddhist Human Resource Competency ซึ่งต่อไปนี้จะใช้คำย่อ BHRC) (ในงานวิจัยนี้จะใช้มรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทางในการกำหนด BHRC) ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนในการ

^{๑๕๒} อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์ สาขาต่างๆ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗๘.

กำหนดแนวทางการพัฒนา (Approach) หลักสูตรในการพัฒนา และบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ (Buddhist Human Resource Developer) รวมทั้งการประเมินผล การพัฒนาที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นจากกระบวนการข้างต้นจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนา แล้วตามแนวทางพุทธผลลัพธ์ที่ได้นี้จะถูกประเมินในด้านหลักสูตรการพัฒนา (Program Evaluation) และนำไปบูรณาการกับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ เช่น การสรรหาคัดเลือก การกำหนด ค่าตอบแทน เป็นต้น หลังจากนั้นจึงประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา และนำผลป้อนกลับ ไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ตารางที่ ๒.๓๓ สรุปกระบวนการทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
Swanson, R.A., & Holton, E.F., III (2001, p. 198)	๑. กระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรม ๒. กระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม
อภิชัย พันธเสน (๒๕๔๔, หน้า ๑๗๘)	๑. กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) ๒. กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) ๓. กระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรม ๔. ระดับโลกุตระธรรม

๒.๓.๖ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (BHRD Process)

ความแตกต่างระหว่างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกระบวนการพัฒนา ฝึกอบรม จะต่างกันที่ขอบเขตของกิจกรรมทั้งสอง โดยที่การฝึกอบรมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธ สามารถใช้หลัก “อริยสัจ ๔” ซึ่งค่อนข้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนอยู่ในตัว เช่น การวิเคราะห์หาความจำเป็นนั้น มีความชัดเจนว่า เป็นเรื่องของการดับ “ทุกข์” และมี “สมุทัย” เป็นสาเหตุ ส่วน “นิโรธ” คือ เป้าหมายที่ต้องการ (อย่างไรก็ตาม เราสามารถแบ่งซอยเป้าหมายออกเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูงได้เช่นใช้หลัก ไตรสิกขา เริ่มจาก ๑. ศีล ๒. สมาธิ และ ๓. ปัญญา) สำหรับขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร (Design) และการพัฒนาสื่อการสอน (Develop) คงต้องใช้เทคนิคของการฝึกอบรมมาช่วย ตัวแบบที่นำมา ประยุกต์ใช้ได้คือ TPS (Training for Performance System) เพียงแต่ตีความผลงานที่องค์การ ต้องการ (Performance) ให้อยู่ในแนวทางพุทธ เช่น Outcomes คือจากปุณฺณเป็นอริยบุคคล

(โล่ระดับของนิโรธ) เป็น outcomes และมรรค ๘ เป็น Drivers(สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวาจา สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวายามะ สัมมาสมาธิสัมมาสติ)

สำหรับกระบวนการพัฒนามนุษย์แนวพุทธตามตัวแบบของผู้วิจัย การพัฒนาจะเริ่มต้นจากปัจจัยสองปัจจัย คือเป้าหมายของการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาซึ่งจะเป็นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมในตัว เป้าหมายในการพัฒนาสามประการได้กล่าวข้างต้นแล้ว ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่จะรับการพัฒนานั้น อาจแบ่งเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ตามบทบาทหน้าที่ในองค์กร 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 เพื่อให้สอดคล้องกับภูมิธรรมของกลุ่มเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการสอนธรรมะแนวทางการพัฒนา (Approach) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิถีพุทธจะผสมผสานระหว่างแนวทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักและแนวทางของพระพุทธเจ้า สำหรับการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงผลงาน เพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาของกระแสหลักจะมีความเหมาะสมในการพัฒนา (ซึ่งจะไม่กล่าวถึงในที่นี้เนื่องจากการพัฒนาในกระแสหลักมีแนวคิดทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว)สำหรับการพัฒนาตามหลักธรรมมรรคมีองค์ ๘ จะผสมผสานทั้งแนวของกระแสหลักและแนวของพุทธธรรม ยกตัวอย่างเช่น การฝึกให้มีสัมมาทิฐิ เมื่อมนุษย์โดยทั่วไปถูกอบรมเลี้ยงดู มีการกล่อมเกลாதองศาสังคม จนมีมิจฉาทิฐิมาอย่างยาวนาน การบอกเล่าแต่เพียงว่าความคิดความเห็นที่ตนมีอยู่เป็นมิจฉา และจะให้ปรับเปลี่ยนไปเช่นนั้น เป็นสิ่งคาดหวังได้ยาก ดังนั้นจึงควรมีเทคนิคใหม่มาช่วย

ซึ่งในการพัฒนามนุษย์ตามกระแสหลักใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาช่วย เช่นการใช้ Transformational Learning ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้คนมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีคิด เปลี่ยนกระบวนทัศน์ เปลี่ยนปรัชญาชีวิต ความเชื่อระดับฝังลึกได้นั้นคือการเปลี่ยนจากมิจฉาทิฐิมาเป็นสัมมาทิฐิ หรือหากใช้แนวทางพุทธ หลักธรรมที่เป็นประโยชน์คือ กาลามสูตรหรือโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีจุดเน้นที่การพิจารณาถึงความคิดความเชื่อของตนว่าเป็นสัมมาทิฐิหรือมิจฉาทิฐิ แนวทางในการพัฒนาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นการผสมผสานทั้งเทคนิคของตะวันตก

และของพุทธธรรมเข้าด้วยกัน^{๑๕๓} สำหรับแนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธธรรม ซึ่งใช้ฆรรคมืองค์ ๘ หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนาจะมี ๓ แนวทางสำคัญคือแนวทางของการใช้ “ศีล” นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือการใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่สามคือการใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธเป็นผู้มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่หลุดพ้นจากห้วงทุกข์ มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางในการพัฒนา เนื่องจากสอดคล้องทั้งเป้าหมายและความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนา แต่หากผู้ศึกษาปฏิบัติมีเป้าหมายในระดับโลกียธรรม ยังพอใจและมีความสุขกับการเวียนว่ายตายเกิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณธรรมศีลธรรม เป็นพลเมืองดี แนวทางการพัฒนานั้นอาจเป็นเพียงระดับ “ศีล” หรือระดับ “สมาธิ” ก็เพียงพอ ความชัดเจนในปัจจัยสามประการนี้จะทำให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพการพัฒนามากยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่กล่าวแล้วจะใช้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา (Program) การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาจะประกอบด้วยการศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) ขององค์การ ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคลที่กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรม และระยะเวลาในการประเมินผลการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักสูตรนั้นมีที่มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือเป้าหมายในการฝึกอบรมที่องค์กร หรือตัวงานหรือปัจเจกบุคคลต้องการ ผนวกกับวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องมีซึ่งหากเป็นการพัฒนาแนวพุทธแล้วความจำเป็นดังกล่าวก็จะได้จาก BHRC (Buddhist Human Resource Competency) เป็นตัวตั้งหลังจากนี้จึงกำหนดระยะเวลาและการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งการประเมินผล กล่าวในเชิงการประยุกต์ใช้แล้วหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะมีเป้าหมายการพัฒนาและระดับความพร้อมของผู้เรียนซึ่งกำหนดเป็น BHRC หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาหลักสูตรที่จำเป็นตาม BHRC ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารขององค์การอาจมี BHRC ที่ได้จากเป้าหมายขององค์การบวกกับเป้าหมายส่วนบุคคลผสมผสานกับความพร้อมของผู้เรียน จะกำหนดได้เป็น BHRC ของผู้บริหารที่การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีหลักสูตรเรื่องทศพิธราชธรรมหรือพรหมวิหาร ๔

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธหรือวิทยากร ก็จะมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาหลักสูตรรวมทั้งเทคนิคการสอนทั้งของตะวันตกและของพุทธที่สอดคล้องกับระบบการรับรู้

^{๑๕๓} ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน. อังใน พิทยา ว่องกุล(บรรณาธิการ), วิกฤตศาสนาในยุคหน้าปัดไทย : พุทธวิบัติ? (กรุงเทพมหานคร : โครงการวิจัยทัศน์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๑-๑๗๕.

และเรียนรู้ของผู้บริหารการกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากร ทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุ ที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนกับ BHRC ที่องค์การกำหนด รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เมื่อกำหนด แนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้ว เทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้อง พิจารณาต่อไปในทางพุทธศาสนการใช้องค์ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์น่าจะเปรียบเทียบได้ กับการบัญญัติข้อปฏิบัติต่างๆ เช่น ศีล ๕ ในหลักการที่ว่าหากปฏิบัติเช่นนี้ จะได้ผลเช่นไร ตามกฎ แห่งกรรม แต่การเชื่อมโยงให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนพฤติกรรมอาจยังไม่ชัดเจน จึงไม่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้ ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม เพราะอาจจะขัดแย้งกับการเรียนรู้จากสังคมที่ผู้ไม่มี ศีลกลับได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีผู้นำหน้าถือตา แต่ผู้มีศีลนั้นกลับถูกเอารัด เอาเปรียบ ถูกกระทำ ถูกเบียดเบียน มีชีวิตอยู่อย่างยากจนข้นแค้นอย่างไรก็ตามในศีลข้อ ๑ การไม่ฆ่า สัตว์และเบียดเบียนสัตว์อื่น หากนำไปสู่การปฏิบัติเช่นการรับประทานอาหารมังสวิรัต แล้วเกิด คุณประโยชน์คือมีทั้งสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี (ได้รางวัล) ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างไร ก็น่าจะ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนและเกิดการเรียนรู้ได้องค์ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์จะมีประโยชน์ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ ยกตัวอย่างเช่น คิดพจน์ที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” จะต้องทำ ให้เห็นเป็นรูปธรรมและตรงประเด็น “ทำดี” นั้นต้อง “ได้ดี” ไม่ใช่ “ทำดี” แล้วต้อง “รวย” ความดี กับความรายนั้นในสังคมปัจจุบันมีคนจำนวนมากคิดว่าเป็นสิ่งเดียวกัน “ทำบุญ” แล้วก็ต้อง “รวย” จึงจะทำบุญกัน พระเดชพระคุณ แม่ธรรมาภรณ์ กล่าวถึงแนวคิดของพุทธศาสนิกชนเรื่องการปฏิบัติธรรมซึ่งใกล้เคียง กับหลักพฤติกรรมศาสตร์ว่า “ท่าน (พุทธทาส) แพล ออกาลิโก ว่าทำปุ๊บได้ปั๊บ เช่น เราโกรธปุ๊บก็ทุกข์ ปุ๊บไม่เกี่ยวกับอนาคต ทำถึงเห็นทันที ถ้าเราละปุ๊บก็สบายทันที” มิฉะพริฐของการทำบุญแล้ว ต้องรวยต้องมีการปรับแก้ใหม่การใช้พฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์จึงต้องเริ่มต้นจากการมี “สัมมาทิฐิ” ที่กล่าวข้างต้นก่อน การพัฒนาจึงจะเป็นไปได้อย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตามการใช้อุบายจากกุศลจิต ในการใช้ “ความโลภ” หรือความร่ำรวยมาล่อใจเพื่อให้คนทำดีนั้นอาจจะเหมาะสมสำหรับผู้ที่มี ภูมิธรรมในขั้นต้น แต่จะต้องไม่หมกมุ่นกับความโลภของคนจนๆไม่กลับสำหรับการประยุกต์ใช้การ เรียนรู้จากสังคม (Social Learning) มาใช้ในการพัฒนาสามารถทำได้ด้วยการเชิดชูบุคคลตัวอย่าง (Role Model) ซึ่งพฤติกรรมที่ดี มีสัมมาทิฐิ มีศีลมีธรรม ทั้งในด้านการได้ผลตอบแทนด้วยความสุขที่ มากขึ้น

ความทุกข์ที่ลดลงโดยไม่ต้องอาศัยวัตถุ หรือด้วยการบริโภคที่เกินพอดี บุคคลประเภทนี้ จะเป็นแบบอย่างให้คนในสังคมได้เรียนรู้ได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่าคนที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ จะมีทั้งความสุข มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือ แทนการยกย่องนับถือผู้มีเงิน เศรษฐี นักธุรกิจ ที่ร่ำรวยมหาศาล ข้าราชการหรือนักการเมืองที่มีอำนาจ กล่าวโดยสรุปก็คือการเปลี่ยนค่านิยมใหม่ ด้วยการยกย่องผู้ที่ปฏิบัติธรรมนั่นเอง “การเรียนรู้จากสังคม” ยังสามารถใช้ในการกำหนด

สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยนำไปทางธรรม ไม่ใช่ไปสู่อบายมุข การรณรงค์ในยุคปัจจุบันเรื่องการดื่มสุรา หรือการงดสูบบุหรี่เป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างสภาพแวดล้อม ป้องกันเรื่องโรคภัย หรือเรื่องอุบัติเหตุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสามารถใช้แนวคิดทำนองนี้ได้เช่นเดียวกัน โดยการขยายจากศีลข้อเรื่องสุรายาเมาไปยังศีลข้ออื่น ๆ และไม่ควรเน้นเฉพาะการห้าม (เบญจศีล) แต่ยังต้องการรณรงค์ส่งเสริม (เบญจธรรม) ด้วย ถึงแม้ว่ามาตรการนี้จะยังไม่ทำให้ผู้คนเกิดปัญหาที่แท้จริงแต่ก็สามารถลด ละ “มิจฉาทิฐิ มิจฉากัมมันตะ” ไม่ให้เพิ่มมากไปกว่าปัจจุบัน หลังจากที่ควบคุมความหลงไม่ให้เพิ่มมากไปกว่าเดิมแล้ว จึงใช้เทคนิควิธีการอื่นๆ มาเสริมในขั้นตอนต่อไป องค์การสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วยการส่งบุคลากรขององค์การไปตามสำนักปฏิบัติธรรมที่มีมาตรฐาน เพื่อให้เขาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบร่มเย็น มีการกินอยู่ในกรอบของศีล ๕ หรือศีล ๘ แวดล้อมด้วยผู้มีศีลมีธรรมมีปัญหา ย่อมช่วยโน้มนำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตามหลักการการเรียนรู้จากสังคมทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเด็ก เช่น ต้องการเหตุผลของการต้องเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ามีใครมาสั่งสอน ประสบการณ์เดิม (จากหลักธรรมขั้น ๕ ก็คือสัญญาขั้น) ของผู้เรียนเป็นข้อมูลที่จำเป็นมากของผู้ที่จะสอน ผู้ใหญ่จะพร้อมที่จะเรียนรู้หากเห็นความจำเป็นในการนำไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน เป็นต้น จากหลักการข้างต้นการจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสนใจที่จะปฏิบัติธรรม ต้องเริ่มต้นที่ทำไมจึงต้องปฏิบัติธรรม หากยกตัวอย่างเรื่องการใช้หลักอริยสัจ ๔ ผู้เรียนต้องเห็น “ทุกข์” ที่แท้จริงเสียก่อน “ความสุข” ที่ตนประสบพบอยู่ทุกวันที่แท้คือรูปแบบของความทุกข์ ความรู้ซึ่งเช่นนี้จึงจะทำให้ผู้เรียนเริ่มแสวงหาทางสาเหตุของปัญหา คือ “สมุทัย” ซึ่งสรุปรวบยอดได้ที่ “อวิชชา” เมื่อทราบรากฐานของปัญหาแล้ว การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ทราบว่าหนทางแก้ปัญหาคือการขจัดอวิชชานั้นคือมรรค ๘ ซึ่งจะนำไปสู่ “นิโรธ” ภาวะของการดับทุกข์ โดยสิ้นเชิงได้ ซึ่งพุทธทาส เรียกคนกลุ่มนี้ว่าเป็นคน “เจ้าปัญหา” มีปัญญามากใช้ปัญญานำ อย่างไรก็ตามประสบการณ์เดิมของผู้เรียนบางกลุ่มไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับนี้จึงต้องให้แนวทางปฏิบัติที่เข้าใจง่ายกว่า เช่น การทำบุญทำทาน การถือศีลการละเว้นอบายมุข เป็นแนวทางการพัฒนาที่ใช้ “ศีลนำ” เป็นแนวทางให้ปฏิบัติไปก่อนเป็นการ “ลด” กิเลสลง ไม่ต้องใช้ความคิดลึกซึ้ง เมื่อมีความพร้อมมากขึ้นก็จะเรียนรู้เรื่องทีละเอียดลึกซึ้งได้มากขึ้นต่อไป ความรู้ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะทำให้วิทยากรเตรียมการสอน ออกแบบหลักสูตร เลือกใช้เทคนิคและทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายมากขึ้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนจาก “ประสบการณ์” ประสบการณ์ที่ว่าอาจจะเป็นประสบการณ์จริงหรือประสบการณ์ที่เรียนรู้จากสถานการณ์ที่จำลองขึ้นก็ได้ ซึ่งมี ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

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

๒) การให้สังเกตการณ์และใช้ความคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรอง เช่น การแบ่งกลุ่มระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม มอบหมายให้สังเกตเหตุการณ์ที่จะนำไปสู่บทเรียน

๓) จะเป็นการสรุปการเรียนรู้จากการใช้ตรรกะทำให้เกิดเป็นแนวคิดสรุปรวบยอด

๔) ทดลองใช้แนวคิดที่ได้จากขั้นตอนที่สามทดสอบในสถานการณ์อื่นๆ เพื่อการแก้ปัญหา ตัดสินใจหลักการใช้สำหรับการทำงานจากสถานที่ทำ งานจริง หรือการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการ วิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เปลี่ยนวิถี เกิดปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นี้ย่อมแตกต่างจากเพียงการฟังคำบอกเล่า ฟังบรรยาย หรือฟังเทศน์ เท่านั้นการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ในทางพุทธธรรมอาจเปรียบเทียบกับเปลี่ยน “วิถี” จากมิจฉาทิฐิไปเป็นสัมมาทิฐิ หรือจากหลักธรรมปฏิบัติสมุปปาทคือการเปลี่ยนที่ระดับ “อุปาทาน” ซึ่งหากไถ่ย้อนกลับไปดูแล้ว อุปาทานนั้นก็เกิดจาก ความอยากได้ อยากมีอยากเป็น (ตัณหา) และตัณหานั้นเกิดจากความรู้สึกตอบสนองต่อสิ่งเร้า (เวทนา) และเวทนานั้นเกิดจากการรับรู้ (อายตนะ ๖ ชั้น ๕) ที่มีการ “ปรุงแต่ง” (สังขาร) ที่ปรุงแต่งผิดเพี้ยนไปจากความจริงเพราะมี “อวิชชา” คือความไม่รู้ในสัจธรรมหรือความหลงผิด หลงเชื่อ หลงคิด หลงเข้าใจ (ทิฐิ) ไปเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่สัจธรรม หรืออาจจะไปแก้ไขที่ปัจจัยอื่นๆ ในวงจรปฏิจสมุปปาทตามที่ท่านพุทธทาสสอนไว้ในหนังสือคู่มือมนุษย์ก็ได้ เช่น ที่สังขารหรือ เวทนา หรือตัณหาเป็นต้นระดับการเรียนรู้ในพุทธธรรมอาจแบ่งออกเป็นสามระดับตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์คือการเรียนรู้ในระดับแรกคือการไม่ทำความชั่ว อยู่ในศีล การเรียนรู้ในระดับที่สองคือการทำความดี ทำบุญสุนทาน เป็นคนดีของครอบครัว ของสังคมประเทศชาติ และการเรียนรู้ในระดับที่สามคือการทำจิตให้บริสุทธิ์เข้าถึงความเป็น “พุทธะ” (ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) การเรียนรู้ในสองระดับแรกนั้นคือการเรียนรู้ในระดับโลกียธรรม และการเรียนรู้ในระดับที่สามเรียกว่าการเรียนรู้ในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีปัญญาเห็นความจริงตามกฎธรรมชาติ หลุดพ้นจากความจริงในระดับของการสมมติตามความเข้าใจของมนุษย์ปุถุชน (สมมติสัจจะ) เข้าถึงความจริงระดับสูงสุด เป็นความจริงแท้ (ปรมัตถ์สัจจะ) หรือก็คือการเห็นหรือเข้าถึง “อริยสัจ ๔” นั่นเอง คำถามหนึ่งที่ทุกคนควรจะฝึกถามตนเองคือ “ทำไมเราจึงคิด เชื่อ หรือกระทำอย่างที่เราคิด เราเชื่อ เรากระทำอยู่” การเริ่มถามคำถามเช่นนี้จะทำให้มนุษย์ หรือ “กบ” เริ่มเห็นกะลาที่ครอบอยู่ เมื่อกบเห็นกะลาแล้วจึงจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพยายามเรียนรู้ ค้นคว้าที่จะออกจากกะลา เมื่อกบเห็นกะลานั้นคือจุดเริ่มต้นของการมี “สัมมาทิฐิ” การใช้หลักธรรม กาลามสูตรนับว่าเป็นหลักธรรมที่ดีที่จะพิจารณาถึงกรอบความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในตน

เป็นการตั้งคำถามในระดับรากฐาน หรือเป็นคำถามเชิงปรัชญาที่มีความลึกซึ้งพอที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของตนเองได้

ต่อไปจะได้กล่าวถึงเนื้อหาการพัฒนา (Contents) ที่เป็นหลักธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ หลักธรรมสำคัญที่จะใช้ในการพัฒนา คือ “อริยมรรคมีองค์ ๘” หรือมรรค ๘ สำหรับข้อธรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้เพื่อประกอบความเข้าใจให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นถึงที่มาของมรรค ๘ และการพัฒนาฝึกอบรมที่จะทำให้มรรค ๘ เกิดขึ้นในผู้เรียนมรรคมีองค์ ๘ จะเป็นข้อธรรมที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ แต่เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจถึงที่มาและข้อธรรมที่เกี่ยวข้องจะได้มององค์ธรรมแบบมีองค์รวม จึงจะต้องให้ความเข้าใจด้วยว่ามรรคมีองค์ ๘ นั้นเป็นส่วนหนึ่งของหลักธรรม “อริยสัจ ๔” ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค และในแต่ละข้อธรรมทั้งทุกข์ สมุทัย นิโรธนั้นก็จะมีหลักธรรมอื่น ๆ นำมาใช้อธิบายให้มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งลงไปอีก ตั้งแต่ “ทุกข์” นั้นต้องใช้หลักธรรม “ไตรลักษณ์” มาใช้อธิบายว่าชีวิตมีความทุกข์ มีความไม่เที่ยงแท้แน่นอน (อนิจจัง) และไม่มีตัวตนให้ยึดถือได้ (อนัตตา) รวมทั้งการอธิบายถึงกลไกการรับรู้ของคนเราโดยใช้หลักธรรม “อายตนะ ๖” และ “ขันธ ๕” ส่วนข้อ “สมุทัย” นั้นต้องอธิบายด้วยปัจจัยสมุปปาทในข้อ “ตัณหา” และที่มาของตัณหารวมทั้งกฎแห่งกรรม สำหรับ “นิโรธ” นั้นอธิบายด้วยภาวะ “นิพพาน” ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ไม่ใช่สวรรค์วิมานอย่างที่คนจำนวนมากเข้าใจ และ “มรรค” นั้นก็คือไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา และสรุปรวบยอดว่าปัญหาของมนุษย์นั้นสรุปได้ที่ “อวิชชา” คือความไม่รู้จักความจริงตามกฎธรรมชาติ ทำให้ไปหลงยึดติดกับความจริงสมมติ (สมมติสัจจะ) เช่น ค่านิยมในการบริโภค ค่านิยมในการเป็นปัจจัยการผลิต ค่านิยมในอำนาจ ในการสะสมทรัพย์สินเงินทองวัตถุ ชื่อเสียงเกียรติยศ หรือแม้กระทั่ง “ความสุขลวง” ข้อธรรมที่กล่าวเป็นตัวอย่างข้างต้นนั้นจะทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีระบบมีระเบียบตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ข้อธรรมที่กล่าวข้างต้นบางข้อมีความลึกซึ้งยากที่จะเข้าใจ วิทยากรผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีการวางพื้นฐานไปที่ละขั้นตอนจนกว่าผู้เรียนจะมีความพร้อมในข้อธรรมระดับสูงที่ยากจะเข้าใจได้ต่อไปหลังจากการปูพื้นฐานความรู้ถึงที่มาของมรรค ๘ แล้ว ขั้นตอนต่อมาคือจะทำอย่างไรให้ผู้เรียนเข้าใจมรรค ๘ และนำไปปฏิบัติ นอกจากด้วยความศรัทธาแล้วยังมีความเข้าใจด้วย สำหรับมรรคข้อแรกคือ “สัมมาทิฐิ” จะต้องสอนด้วยข้อธรรม “ปรโตโฆสะ” และ “โยนิโสมนสิการ” หลักใหญ่ใจความก็คือการศรัทธาในคำสอนของพระพุทธเจ้าและให้รู้จักคิดออกนอกกรอบ (Think Outside the Box) กรอบเดิมที่ตนเองยึดถืออยู่นั้นจะมีมิติจำกัดมากน้อยตามแต่ภูมิธรรม ภูมิปัญญา และกรรมของแต่ละบุคคล หลักธรรมสองข้อดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนตั้งคำถามพื้นฐานถึงการมีชีวิตของตนว่า “อะไรคือสาระของชีวิต” “ตนเองมีชีวิตอันประเสริฐหรือยัง” สำหรับผู้ที่กำลังประสบ “ทุกข์” อยู่ก็อาจจะเรียนรู้ได้เร็วกว่าเพราะประสบด้วยตนเองแล้ว รู้ถึงโทษภัยแล้วสำหรับมรรคข้อสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะและสัมมาอาชีวะ ใช้ข้อ

ธรรมเรื่องเบญจศีล เบญจธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ ใช้พุทธเศรษฐศาสตร์กำหนดระบบเศรษฐกิจเป็นข้อธรรมที่เข้าใจง่ายเพราะผู้เรียนคุ้นชินอยู่แล้ว ประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ที่ทำอย่างไรจึงจะปฏิบัติด้วยความเข้าใจพร้อมศรัทธาอย่างมั่นคง จะเห็นได้ว่าหากความเข้าใจถูกต้องมีสัมมาทิฐิ มีแนวคิดถูกต้องคือสัมมาสังกัปปะ พฤติกรรมจะเปลี่ยนไปด้วยตามแนวคิดของ Competency และเพื่อให้เกิดความมั่นคงของพฤติกรรมต้องใช้หลักธรรมอริยบท ๔ มาย้า เดือน ส้า สำหรับมรรคข้อสัมมาวายามะในเรื่องของความเพียรซึ่งเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ได้กับทฤษฎีแรงจูงใจของจิตวิทยาตะวันตก สำหรับมรรคข้อสัมมาสติจะต้องใช้หลักธรรม “สติปัฏฐาน ๔” หรืออาณานสติ วิปัสสนาช่วยเจริญสติให้มั่นคง ไม่วอกแวกตามสภาพแวดล้อมที่มายุ่งเหยิงให้กิเลสครอบงำได้อีก และมรรคข้อสุดท้ายคือสัมมาสมาธิ เพื่อให้ก้าวข้ามพ้น “นิรวณ ๕” ซึ่งคอยเหนี่ยวรั้งไม่ให้บุคคลมีจิตที่มีคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพที่เข้มแข็ง จะเห็นได้ว่ามรรคทั้ง ๘ นี้จำเป็นต้องมีเทคนิคการสอนที่ทำให้บุคคลเห็นจริงและปฏิบัติตามอย่างมีปัญญา มิใช่ปฏิบัติด้วยความเชื่อถือศรัทธาเท่านั้น หลักธรรมตัวอย่างที่กล่าวต้นทั้งหมดจะเป็นหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือวิทยากรที่จะพัฒนา Competency สำหรับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บริหาร สรุปตัวอย่างเทคนิคการพัฒนามรรค ๘ โดยใช้เทคนิคทั้งของพุทธธรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกระแสหลัก ทั้งวิธีการพัฒนาระดับบุคคล (Individual Development-ID) และการพัฒนาในระดับองค์การ (Organizational Development-OD)^{๑๕๔}

กล่าวโดยสรุปจากการวิจัยเอกสาร “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” พบว่านิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธคือ กระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่พหุภูมิที่ดีกว่าเดิมหรืออาจจะกล่าวอย่างสรุปบรรทัดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือ “การเปลี่ยนแปลงบุคลให้เป็นอริยบุคคลด้วยการพัฒนาฝึกอบรมและการพัฒนาองค์การ” แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ

^{๑๕๔} นิพนธ์ แจ่มดวง (บรรณาธิการ), ร้อยคน ร้อยธรรม ๑๐๐ ปีพุทธทาส, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๕๙-๖๔.

สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการคือทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และพัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือ การพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีองค์ประกอบ การพัฒนา ๒ ระดับใหญ่คือการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาในระดับองค์กร เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทจริงทำให้องค์การที่เป็นระบบ ใหญ่ต้องเป็นองค์การเศรษฐกิจพอเพียง มีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาโลกียธรรมและกระบวนการพัฒนาระดับ โลกุตระธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลจะมีตัวแบบในการพัฒนาซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย โดยมีปัจจัยเป้าหมายในการพัฒนา และความพร้อมของกลุ่มเป้าหมายเป็นปัจจัยหลัก ใช้พิจารณาการกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่พัฒนา แล้ว แนวทางการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของนักพัฒนา การประเมินผลหลักสูตร การบูรณาการเข้าระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการประเมินผลโดยภาพรวม เพื่อที่จะทำให้การปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนาองค์ การเชิงพุทธจะเริ่มต้นที่การกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร การกำหนดภารกิจที่ต้องทำแล้วแปลง เป็นเป้าหมาย แล้วนำมาเป้าหมายนั้นมากำหนดกลยุทธ์ ซึ่งอาจจะต้องทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร กระบวนการในการทำงาน เทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ ปัจจัยข้างต้นจะทำให้มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ระบบการบริหารและ พัฒนาจะทำให้เกิดทรัพยากรมนุษย์พุทธนิยมตามที่ต้องการต้องการด้วยการนำการฝึกอบรมและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับบุคคลมารองรับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธอาจสรุป อย่างรวบรัดด้วยการใช้พระรัตนตรัยมาเป็นกรอบแนวคิด

กล่าวคือ “พระพุทธ” นั้นจะเป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์ กระบวนทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ในการพัฒนาสู่การเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน และ “พระธรรม” จะเป็นตัวแทนของหลักธรรมคำสอน หลักสูตร เนื้อหาวิชารวมทั้งแนวทางที่ใช้ในการพัฒนา และ “พระสงฆ์” คือตัวแทนของนักพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ที่จะต้องมี Competency ที่จะเป็นนักพัฒนาที่ดีไม่ว่าจะเป็นความเข้าใจ ในหลักธรรม ความสามารถในการถ่ายทอดอย่างมีจิตวิทยาเป็นวิทยากรที่สามารถ เป็นที่ปรึกษา ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรวิถีพุทธ และเป็นกัลยาณมิตร

ตารางที่ ๒.๓๔ สรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (BHRD Process)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์ (๒๕๔๕, หน้า ๑๔๑-๑๗๕)	๑. ใช้หลัก “อริยสัจ ๔” ๒. หลักไตรสิกขา เริ่มจาก ศีล สมาธิ และ ปัญญา
นิพนธ์ แจ่มดวง (๒๕๔๙, หน้า ๕๙-๖๔)	๑. มรรคมงคล ๘ ๒. ทศพิธราชธรรม ๓. ไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา)

๒.๓.๗ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นจุดหมายหลักของพระพุทธศาสนาและมีความสำคัญอย่างยิ่งพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องทำความเข้าใจเรื่องพุทธธรรมซึ่งพระธรรมปิฎก ได้กล่าวไว้ในหนังสือพุทธธรรม ว่า พุทธธรรมมีสถานภาพเป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ ไม่ได้เกิดจากความคิดหรือจินตนาการของมนุษย์เท่านั้น นอกจากนั้นแล้วพุทธธรรมยังเป็นทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบเรียบร้อยแล้วและสามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นความจริง จึงกล่าวได้ว่า พุทธธรรมจึงมีสถานภาพที่ก้าวไปไกลกว่า “ปรัชญา” หรือแนวความคิดเนื่องจากเป็นความรู้ที่ผ่านการปฏิบัติมาแล้ว เป็นความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ^{๑๕๕}

ดังนั้นพุทธธรรมจึงถือว่ามีสถานภาพสูงกว่าการเป็นเพียงหลักจริยธรรม หรือการให้คุณค่าในความหมายของตะวันตก แต่เป็นเรื่องของระดับความเข้าใจที่สามารถเข้าถึงตามระดับปัญญาของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เป็นภาววิสัย ไม่ใช่อัตวิสัย^{๑๕๖} หรือที่เรียกว่า “ปรมัตถ์สัจจะ”^{๑๕๗} เราสามารถสรุปได้ว่า พุทธธรรมเป็นมากกว่าหลักปรัชญาหรือศาสนาหรือระบบคุณค่าหรือค่านิยมของคน ที่เป็นระดับ “สมมติสัจจะ”^{๑๕๘} ซึ่งยังไม่ได้ปรมัตถ์สัจจะ คือ ความจริงในระดับ

^{๑๕๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙๗.

^{๑๕๖} อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง, ๒๕๔๔), หน้า ๖๓๒.

^{๑๕๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์พุทธธรรมบูชา, ๒๕๔๕), หน้า ๗๖.

^{๑๕๘} พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต), คู่มือการศึกษาแนวพุทธ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ), ๒๕๔๖).อ้างใน ฌาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, ปรัชญาคุณภิณัตติ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

สัจธรรม สมมติสัจจะนั้นหมายถึงความจริงที่เป็นเพียงการกำหนดสมมติกันขึ้นมาเองของมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจึงไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนาเพื่อเพื่อเพิ่มระดับจริยธรรม หรือ ศีลธรรมตามความเชื่อศรัทธาในศาสนาใดศาสนาหนึ่งเท่านั้นแต่เป็นการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์ เข้าถึงความจริงแท้ ที่ยังถูกบงคับด้วย “อวิชชา” (ความไม่รู้จริง) ของมนุษย์ทั้งหลาย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในแนวทางปัจจุบันว่ากันว่าเป็นการพัฒนาที่มี “มิจฉาทิฐิ” กล่าวคือ มีทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ทำที่ของบุคคลต่อสิ่งต่างๆผิดไปจากที่ควรจะเป็น^{๑๕๙} แนวทางการพัฒนาที่ควรจะเป็นนั้นควรเริ่มต้นด้วย “สัมมาทิฐิ” ซึ่งมีความหมายที่ตรงกันข้าม กับ “มิจฉาทิฐิ” นั่นเอง “สัมมาทิฐิ” คือ ธรรมของพระพุทธเจ้าที่ตรัสสั่งสอนไว้ในอริยมรรค มีองค์ ๘^{๑๖๐} เป็นหนทางแก้ปัญหา โดยอริยมรรคองค์ที่ ๑ นั่นคือ “สัมมาทิฐิ” การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามพุทธปรัชญาจึงน่าจะเป็นทางออกของทุกองค์กรไทยและองค์กรที่นับถือศาสนาพุทธด้วย เช่นกัน

พุทธธรรมคือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าว่าด้วย ความจริง และการปฏิบัติตน ให้สอดคล้องกับความจริงดังกล่าว ไม่ได้หมายถึงค่านิยม ความเชื่อหรือเป็นเพียงหลักจริยธรรม ตามความหมายของตะวันตก พุทธปรัชญาเห็นว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐมีศักยภาพสามารถพัฒนา ให้หลุดพ้นจาก “อวิชชา” คือความไม่รู้ได้และสิ่งเหล่านี้จะทำให้มนุษย์บรรลุเป้าหมายตามหลัก พุทธธรรมนั่นก็คือสามารถดับทุกข์ได้อย่างสิ้นเชิงหรือมีความสุขที่แท้จริง ส่วนกระบวนการทัศน์การพัฒนา ของพุทธธรรมจะมีสองกระบวนการทัศน์คือ โลกียธรรม และ โลกุตระธรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะต้องเริ่มต้นด้วยการมีสัมมาทิฐิเป็นอริยมรรค ๑ ใน ๘ องค์ฉะนั้นแกนกลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธก็คือการพัฒนาตามแนวทาง ของอริยมรรคมีองค์ ๘^{๑๖๑} ได้กล่าวไว้ว่าอริยมรรคมีองค์ ๘ ประการของพระพุทธเจ้าอาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุดในบรรดาวิชาความรู้ของมนุษย์เราในโลกอื่นๆรวมทั้งเทวโลกอะไรๆด้วยกัน ก็ได้ ถ้าหากจะมี ไม่มีความรู้อันใดที่จะสูงสุดเท่ากับหลักธรรม ที่เรียกว่า อริยมรรคมีองค์ ๘ ซึ่งจะใช้เป็นหลักธรรมแกนกลางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

มรรคเป็นประมวลหลักความประพฤติปฏิบัติ หรือระบบจริยธรรมทั้งหมด ในพระพุทธศาสนาเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของมรรคทั้ง ๘

^{๑๕๙} พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : พุทธธรรมบุษยา, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕.

^{๑๖๐} พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : พุทธธรรมบุษยา, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๕.

^{๑๖๑} พุทธทาสภิกขุ, *คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔). หน้า ๙.

จึงกล่าวถึง “ไตรสิกขา” ก่อน ไตรสิกขามีความหมายถึงการศึกษา “ในทางธรรม หมายถึงการประพฤติปฏิบัติ ชนิดที่เป็นกาย วาจา ใจ โดยตรง คือ อบรมตัวเองให้เปลี่ยนจากลักษณะหนึ่ง ไปเป็นอีกลักษณะหนึ่ง ตามที่เราเห็นว่าเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นไป^{๑๖๒}

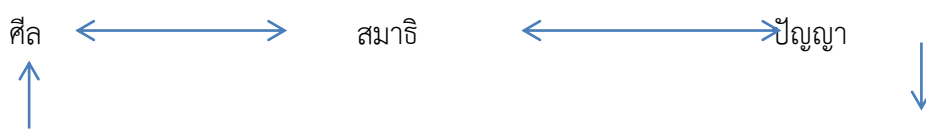
หากจะเปรียบเทียบกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักอาจกล่าวได้ว่าไตรสิกขามีความหมายใกล้เคียงกับการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (transformation learning) การฝึกฝนปฏิบัติดังกล่าวก็เพื่อนำไปสู่องค์ประกอบของมรรค ทั้ง ๘ ประการ ไตรสิกขาประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ส่วนที่เป็นศีลก็คือ องค์ประกอบของมรรค ข้อสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ ศีลสิกขานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการประพฤติดีประพฤติถูกตามหลักทั่วไป ทั้งทางกาย ทางวาจา เป็นการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำตนให้เดือดร้อน ในการที่เกี่ยวข้องกันอยู่ของสังคมมนุษย์ ครอบครัว สภาพแวดล้อม ส่วนที่เป็นสมาธิประกอบด้วยสัมมาวายามะ สัมมาสมาธิ และสัมมาสติ เรียกว่าจิตสิกขา คือสามารถบังคับจิตใจของตนเองไว้ได้ ในสภาพที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ตามที่ตนต้องการ ให้อยู่ในลักษณะที่พร้อมมีสมรรถภาพที่สุดในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ทางจิต ส่วนที่เป็นปัญญาประกอบด้วย สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ หรือเรียกว่าปัญญาสิกขา หมายถึงการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์ถึงที่สุดในสิ่งทั้งหลายทั้งปวง ตามที่เป็นจริง(สัจธรรม) ความจริงที่ไม่ใช่ความจริงแท้คือความจริงตามความเข้าใจ ตามการรับรู้ ตามการสมมติ หรือความจริง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ความเชื่อ การรับรู้ ข้อเท็จจริง ทฤษฎี แนวคิด หรือความจริงจากการคำนวณ การใช้ตรรกะอนุมาน ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจ แต่ไม่ได้ “เห็นแจ้ง” การเห็นแจ้งคือสิ่งที่เราสัมผัสผ่านสิ่งเหล่านั้นมาด้วยตนเอง เกิดความรู้สึกรู้ขึ้นในใจจริง จนเกิดความเบื่อหน่าย คลายกำหนด

ศีลสิกขา (Train in higher morality) เป็นเพียงสิกขาเบื้องต้น เป็นการเตรียมเบื้องต้น ให้เป็นคนเหมาะสมที่จะอยู่ในโลก ทำตัวให้บริสุทธิ์ สะอาด ประพฤติดี ไม่มีที่ตำหนิ ศีลเป็นประโยชน์ปัจจุบัน ยอดอันสูงส่งของศีลเป็นไปเพื่อให้เกิดสมาธิ ฌาน สมาบัติ ส่วนสมาธิ (Train in higher mentality) คือการมีจิตดี มีความประพฤติทางจิตดี ไม่มีความผิด ไม่มีความเศร้าหมอง ไม่มีความฟุ้งซ่าน อยู่ในสภาพที่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ของตน การทำสมาธิคือการรู้วิธีบังคับจิตให้เป็นจิตที่มีสมรรถภาพยิ่งไปกว่าธรรมดาเป็นประโยชน์เบื้องต้น การทำสมาธิทำให้เห็นความลับของธรรมชาติ ทำให้มี “อุตริมนุสสรธรรม” คือความสามารถที่เหนือมนุษย์ธรรมดาทั่วไป เช่น การอ่านจิตใจคนอื่นได้ คนยุคนี้ต้องการสมาธิมากกว่ายุคพุทธกาล เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อจิตเป็นสมาธิแล้ว ย่อมเห็นสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามที่เป็นจริงซึ่งก็คือการเกิดปัญญานั้นเอง เมื่อมีสมาธิถึงจุดหนึ่งจะเกิด ปัญญาญาณ (Intuition) ซึ่งต่างจากปรีชาญาณ (Intellectual) ความรู้

^{๑๖๒} พุทธทาสภิกขุ, คู่มือมนุษยธำบสมบรูณ, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘.

หรือคำตอบจะออกมาเฉยๆเหมือนไม่มีเหตุผล ไม่มีที่มา การพิจารณาด้วยกำลังสมาธิในลักษณะเช่นนี้ เรียกว่า ปัญญาสิกขา (Train in higher wisdom) พระพุทธเจ้าเข้าถึงหลักปฏิจจนสมุปปาท ก็จากวิธีการนี้ เช่นทุกข์มาจากอุปาทาน ๆ มาจาก ตัณหา คิดอะไรก็ทะลุปรุโปร่ง

จะเห็นได้ว่าการเรียงลำดับของมรรคมรรค ๘ และไตรสิกขานั้นต่างกัน แต่หากเข้าใจความสัมพันธ์ของศีล สมาธิ ปัญญาแล้ว ความต่างที่ต่างกันที่ว่าเป็นเพียงต่างกันที่จุดเริ่มต้นในการพัฒนา กล่าวคือ สำหรับปัญญากับสมาธิจะต้องเกี่ยวข้องกันเสมอไปต้องมีสมาธิจึงจะมีปัญญา ต้องมีปัญญาก็จะมีสมาธิ ดังสุภาษิตที่กล่าวถึง “ฉาน” ซึ่งเป็นสมาธิระดับสูงว่า “ฉานย่อมไม่มีแก่ผู้ไร้ปัญญา ปัญญาก็ไม่มีแก่ผู้ไร้ฉาน ผู้ใดมีทั้งฉานและปัญญา ผู้นั้นแลอยู่ใกล้นิพพาน”^{๑๖๓} จุดเริ่มต้นตามหลักมรรค ๘ จึงอยู่ที่ปัญญาหรือมีสัมมาทิฐีก่อนนั่นเองแสดงในภาพ



ภาพที่ ๒.๒ ความสัมพันธ์ของศีล สมาธิ ปัญญา

ที่มา. จาก พุทธธรรม(หน้า ๘๗๒), โดย พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), ๒๕๔๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

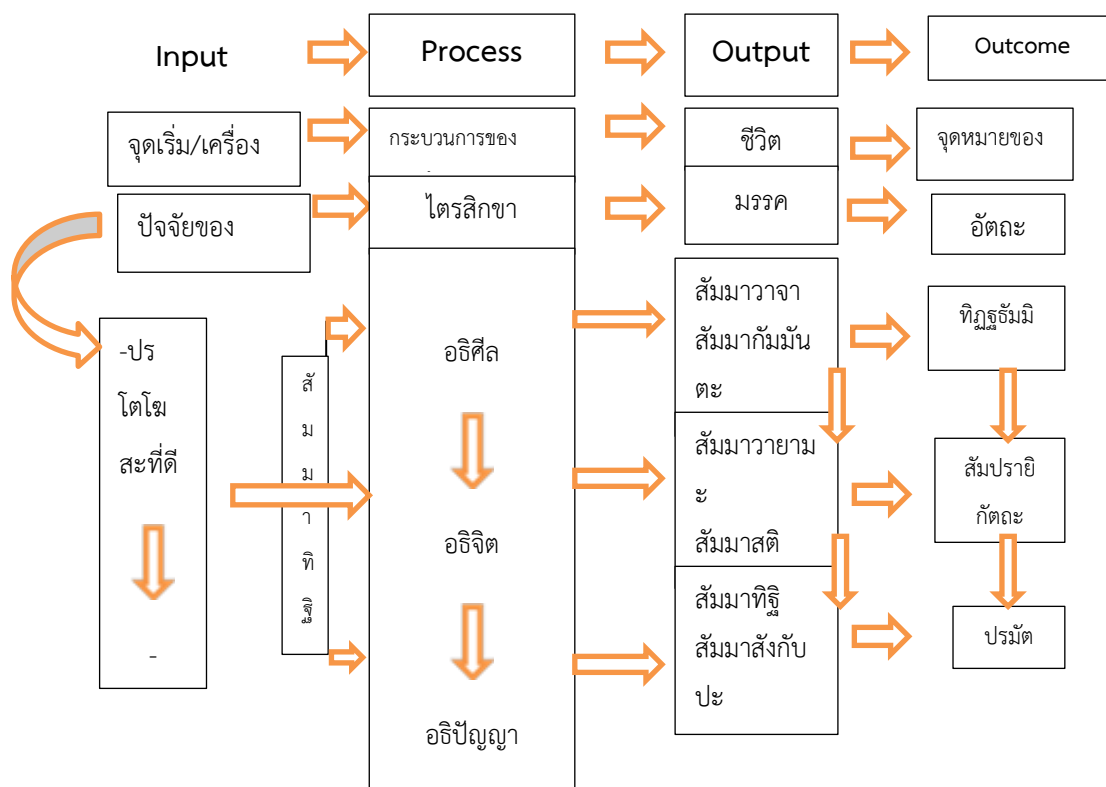
จากภาพ จะเห็นได้ว่า หากเริ่มต้นการพัฒนาที่ศีล ก็คือการพัฒนาที่กาย วาจา ให้อยู่ในกรอบที่ดีงามแล้ว การทำสมาธิก็จะง่ายขึ้น และเมื่อมีสมาธิแล้วก็จะนำไปสู่ปัญญา ขณะเดียวกันหากบุคคลมีปัญญาก็จะมีสมาธิและมีศีลด้วย กล่าวสำหรับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จึงสามารถมีแนวทางการพัฒนา (Approach) สามแนวทางคือ การใช้ศีลนำ การใช้สมาธินำและการใช้ปัญญา นำ ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์ และภัทรพร สิริกาญจน สรุปว่า สำนักปฏิบัติธรรมที่ขึ้นชื่อว่าใช้ศีลนำคือสำนักสันตโตโสภณ สำนักที่ใช้สมาธินำคือ สำนักอาจารย์มั่น ภูริทัตโต สายธรรมกายวัดปากน้ำ และการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวของหลวงพ่อบุญญาน จิตตสุโข และสำนักที่ใช้ปัญญานำคือ สายพุทธทาส สำนักสวนโมกขพลารามและพระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ ปยุตโต) ส่วนสำนักที่ให้ความสำคัญเท่าๆกันทั้งศีล สมาธิ และปัญญาคือสำนักหลวงพ่อบุญญาน สรุปว่า โดยหลักการแล้วจุดหมายสุดท้ายคือ “รู้ว่าอะไรเป็นอะไร” มีวิชา และมีหลักปฏิบัติคือ ศีล สมาธิ ปัญญา หลักปฏิบัติดังกล่าวจะไม่ค้านกับศาสนาไหนเลย เฉพาะปัญญา อาจจะไม่ในศาสนาอื่น พุทธศาสนาเป็นศาสนาสากลที่จะใช้ได้แก่คนทุกยุคทุกสมัย ทั้งมนุษย์ สัตว์ เทวดา ชีวิตทุกหน่วยมีปัญหาเป็นความทุกข์อย่างเดียวกันหมด คือ มีเกิด แก่ เจ็บ ตาย กิเลส ตัณหา อุปาทาน ครอบงำเหมือนกัน

^{๑๖๓}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๘๗๒.

จึงเหมาะสมที่จะใช้สมาธิเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนา ส่วน “คนเจ้าปัญญา” คือคนที่มีปัญญามาก มีปัญญานำหน้า ขอเพียงตั้งใจคิดลงมือพิจารณาเท่านั้น สมาธิเป็นแค่คอยช่วยชู คนโดยมากอยู่ในจำพวกนี้ เพราะต้องใช้ความคิดอยู่ทุกวันอยู่แล้ว คนเจ้าปัญญาจึงเหมาะสมที่จะใช้ปัญญาเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนา หากเปรียบเทียบกับจริต (ความประพฤติเป็นปกติ) ของคน ผู้ที่มีพุทธิจริต หรือญาณจริตก็เหมาะสมที่จะพัฒนาด้วยการใช้ปัญญา หากเป็นผู้ที่มีสัทธาจริต คนกลุ่มนี้ต้องพัฒนาด้วยศีลเนื่องจากมีพฤติกรรมที่หนักไปทางขาบซึ่ง น้อมจิตให้เลื่อมใสได้ง่ายกว่ากลุ่มพุทธิจริตด้วยแนวทางเช่นนี้การพัฒนามนุษย์โดยการวิเคราะห์จริตหรือภูมิหลังก่อน จะทำให้การถ่ายทอดหลักธรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๖๔}

สำหรับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โยใช้ไตรสิกขาและมรรคมีองค์ ๘ เป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งหมายถึงการใช้ไตรสิกขาเป็นกระบวนการเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์คือชีวิตอันประเสริฐ (อริยมรรค) ส่วนที่เป็นปัจจัยนำเข้า (input) ซึ่งเป็นเครื่องเสริมหรือจุดเริ่มต้นคือปัจจัยของสัมมาทิฐิคือ ปรโตโฆสะและโยนิโสมนสิการ เมื่อมีสัมมาทิฐิแล้วจะเข้าสู่กระบวนการ (process) ของการศึกษาหรือไตรสิกขา อธิศีล อธิจิต อธิปัญญา กระบวนการนี้จะก่อให้เกิดปัจจัยนำออก (output) ชีวิตอันประเสริฐซึ่งก็คือมรรค มรรคนั้นจะนำไปสู่จุดหมายปลายทางแห่งชีวิต (outcome) หรือ อุตตะ ซึ่งมีความหมาย คือระยะสั้นเฉพาะหน้าหรือประโยชน์ที่เป็นปัจจุบัน (ทิฏฐธัมมิกัตถะ) คือเป็นคนดีมีศีลธรรมจริยธรรมขององค์การสังคม จากการมีศีล และได้ประโยชน์ระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะ) จากการมีสมาธิคือการมีความสุขทางจิตดี คุณภาพจิตดี มีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีสมรรถภาพจิตดีมีจิตใจที่เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งยั่วยวนให้ทำอกุศลกรรม และได้ประโยชน์สูงสุด (ปรมาตถะ) จากการมีปัญญาหรือสัมมาญาณ (การหยั่งรู้ สัจธรรม) และสัมมาวิมุตติ (การบรรลุมรรคผลเป็นอริยบุคคล) ทำให้มีพุทธภาวะคือเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน

^{๑๖๔} พุทธทาสภิกขุ, คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ์, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๕๔), หน้า ๘๘-๘๙.



Input

ภาพที่ ๒.๔ กระบวนการพัฒนาเพื่อไปสู่ชีวิตอันประเสริฐ

ที่มา. จาก พุทธธรรม (หน้า ๙๒๔), โดย พระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ ปยุตโต), ๒๕๔๓, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประโยชน์ (อรรถะ) จากการพัฒนาตามแนวทางของมรรค ซึ่งมีสามประการคือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฐุธัมมิกัตถะประโยชน์) ประโยชน์ระยะปานกลาง (สัมปราคัตถะประโยชน์) และประโยชน์สูงสุด (ปรมัตถะประโยชน์) ซึ่งจะเป็นจุดหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ^{๑๖๕}

^{๑๖๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๙๒๔.

ตารางที่ ๒.๓๕ สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓)	๑. พุทธธรรมมีสถานภาพเป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า ๒. พุทธธรรมจึงมีสถานภาพที่ก้าวไปไกลกว่า “ปรัชญา”
อภิชาติ พันธเสน (๒๕๔๔, หน้า ๖๓๒)	๑. ระดับความเข้าใจที่สามารถเข้าถึงตามระดับปัญญาของแต่ละบุคคล ๒. เป็นภาววิสัย ไม่ใช่อัตวิสัย
พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๕, หน้า ๗๖)	ปรมาตม์สัจจะ
พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต), (ร.ส.พ, ๒๕๔๖), หน้า ๙๒๔.	พุทธธรรมเป็นมากกว่าหลักปรัชญาหรือศาสนา
พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๕, หน้า ๓๕)	“มิจฉาทิฐิ” กล่าวคือ มีทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ท่าที ของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ
พุทธทาสภิกขุ (๒๕๔๔, หน้า ๙, ๗๘)	๑. หนทางแก้ปัญา โดยอริยมรรคองค์ที่ ๑ “สัมมาทิฐิ” ๒. มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐมีศักยภาพสามารถพัฒนาให้หลุด พ้นจาก “อวิชชา” ๓. การพัฒนาตามแนวทางของอริยมรรคมีองค์ ๘ ๔. มรรคเป็นประมวลหลักความประพฤติปฏิบัติ ๕. ไตรสิกขา
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๓, หน้า ๘๗๒)	๑. ศีลก็คือ องค์ประกอบของมรรค ข้อสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะเรียกว่า ศีลสิกขา ๒. สมาธิประกอบด้วยสัมมาวายามะ สัมมาสมาธิ และ สัมมาสติ เรียกว่าจิตสิกขา ๓. ปัญญาประกอบด้วย สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ หรือ เรียกว่าปัญญาสิกขา
พุทธทาสภิกขุ (๒๕๔๔, หน้า ๘๘-๘๙)	๑. “คนเจ้าสมาธิ” นั้นเป็นคนสุขุม ๒. “คนเจ้าปัญญา” คือคนที่มีปัญญามาก มีปัญญานำหน้า ๓. พัฒนาด้วยการใช้ปัญญา ๔. พัฒนาด้วยศีล

๒.๓.๘ จุดมุ่งหมายของการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา

ในระดับโลกียะ บรรลุได้โดยการดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์ในปัจจุบันและในเบื้องหน้า พระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ ปยุตโต)^{๑๖๖} ได้แบ่งออกเป็นประโยชน์ปัจจุบันและประโยชน์เบื้องหน้าดังต่อไปนี้

๑. ประโยชน์ปัจจุบัน (ทิฏฐธัมมิกัตถะ-จุดหมายชั้นตาเห็น) คือมีสุขภาพดีร่างกายแข็งแรง งามสง่า อายุยืนยาว มีเงินมีงาน มีทรัพย์จากอาชีพสุจริต พึ่งตนได้ทางเศรษฐกิจ มีสถานภาพดี ทรงยศ เกียรติ ไฉไล เป็นที่ยอมรับในสังคม มีครอบครัวผาสุกทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่น่าพอใจ

๒. ประโยชน์เบื้องหน้า (สัมปรายิกัตถะ-จุดหมายชั้นเลียดตาเห็น) ที่เป็นคุณค่าชีวิต ซึ่งให้เกิดความสุขลึกล้ำภายในโดยเฉพาะ มีความอบอุ่นสบายซึ่งสุขใจ ด้วยศรัทธา มีหลักใจ มีความภูมิใจในชีวิตที่สะอาดที่ได้ประพาสต่อการงานสุจริต มีความอึ้งใจในชีวิตมีคุณค่าที่ใดเสียสละบำเพ็ญประโยชน์ มีความแจ่มใสมั่นใจว่าได้ทำกรรมดี มีหลักประกันวิถีสุภาพใหม่

ในระดับโลกุตตระ ประโยชน์สูงสุด (ปรมาตถะ) คือการมีปัญญารู้เท่าทันความจริง เข้าถึงธรรมชาติและชีวิต อันทำให้จิตใจเป็นอิสระโดยไม่หวั่นไหว หรือถูกรอบงำด้วยความผันผวนปรวนแปรต่างๆ ไม่ผิดหวังโศกเศร้าปีบคันจิตใจเพราะความยึดมั่นถือมั่นสิ่งใด มีความปลอดโปร่งสงบ ผ่องใส สดชื่น เบิกบานใจตลอดเวลา เป็นอยู่และกระทำการด้วยปัญญาซึ่งมองที่เหตุปัจจัย

กระบวนการของการใช้ไตรสิกขาซึ่งเป็นวิธีปฏิบัติเพื่อให้เข้าถึงองค์ทั้ง ๘ ของอริยมรรคเพื่อประโยชน์สามระยะ ดังกล่าวข้างต้น พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต)^{๑๖๗} สรุปให้เห็นภาพรวมและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง ๘ ของมรรคไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

เมื่อเห็นอย่างไร เชื่ออย่างไร เข้าใจอย่างไร ก็ดำริหรือคิดการต่าง ๆ อย่างนั้นเมื่อคิดถูกคิดคืบหน้าไป ก็เห็นจะแจ้งเข้าใจชัดยิ่งขึ้น คิดอย่างไรก็พูดไปอย่างนั้น เมื่อคิดดี คิดชัดก็พูดดี พูดชัดคิดการได้อย่างไร แค่นั้น ก็จะทำอย่างนั้น และทำได้แค่นั้น เมื่อคิดได้แล้วก็เอามาพูดสั่งการหรือปรึกษาหารือ ก็ช่วยชักนำกำหนดเกื้อกูลแก่การกระทำ คิดการได้แค่นั้นพูดจาและกระทำการได้แนวทางใด มีขอบเขตแค่นั้นก็ดำเนินวิธีหาเลี้ยงชีพไปแนวนั้นในขอบเขตนั้น เมื่อจะพูดจะทำการจะดำเนินวิธีเลี้ยงชีพให้สำเร็จ ก็ต้องใช้ความพยายาม เมื่อพยายามจริงจึงในเรื่องไหนให้ได้ผลดี ก็ต้องใช้สติให้มั่นสม่ำเสมอในเรื่องนั้น เมื่อสติคอยกำกับติดอยู่ จิตก็แน่วแน่มั่นคงไปในเรื่องนั้น ถ้าเริ่มด้วยความเห็นความเข้าใจ เชื่อถือและทัศนคติที่ต้งามถูกต้องเป็นสัมมาทิฐิ ความคิดดี พูดดี ทำดี เป็นต้น ก็ดำเนินสืบต่อไปเป็นสัมมาทั้งหมด ถ้าจะให้ดียิ่งขึ้นก็คอยเสริมองค์ประกอบเหล่านั้นให้ดียิ่งขึ้นทุกขั้นทุกตอน

^{๑๖๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ, (พิมพ์ครั้งที่ ๗), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๒๑-๒๒.

^{๑๖๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๖๐๗.

ตารางที่ ๒.๓๖ สรุปจุดหมายของการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๐, หน้า ๒๑-๒๒)	๑. ประโยชน์ปัจจุบัน (ทฤษฎีธัมมิกัตถะ-จุดหมายขั้นตาเห็น) ๒. ประโยชน์เบื้องหน้า (สัมปรายิกัตถะ-จุดหมายขั้นเลยตาเห็น)
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๓, หน้า ๖๐๗)	๑. ภาพรวมและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง ๘ ของมรรค ๒. สัมมาทิฐิ ความคิดดี พุทธิ ทำดี

๒.๔ หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า สิกขา ๓ ประการ คือ

๑. อธิศีลสิกขา
๒. อธิจิตสิกขา
๓. อธิปัญญาสิกขา^{๑๖๘}

ความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน^{๑๖๙} คำว่า **ไตรสิกขา** มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) **ไตร** หรือ **ตรี** เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า **ติ** แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า **สิกขา** เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า **ศิกษา** หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรม ความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๑๗๐} ส่วนคำว่า **ติ** หรือ **ไตร** นั้น หมายถึง องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ อธิศีลสิกขา, อธิจิตสิกขา, อธิปัญญาสิกขา หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยมีความหมายตามพระไตรปิฎกดังนี้

๑) อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุฎฐกสูตรนทีเทศ คัมภีร์มหานทีเทศ ว่าอธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มืศีล สำรวมด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วย

^{๑๖๘} ดูรายละเอียดใน, อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๙๐/๓๑๘, ขุ.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘-๔๙.

^{๑๖๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖) , หน้า ๑๐๗.

^{๑๗๐} ดูรายละเอียดใน, อัง.ติก.(ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

อาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สीलขันธเล็ก สीलขันธใหญ่ ศीलเป็นที่พึ่ง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี่ชื่อว่า อธิสาลสิกขา^{๑๗๑} โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกั้นกิเลสทั้งหลาย ที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สาลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ.ความสำรวม ชื่อว่า อธิสาลสิกขา... อพยابาท ชื่อว่า สาลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท.อรหัตตมรรค ชื่อว่า สาลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^{๑๗๒}

๒) อธิจิตสิกขา (สิกขาชื่อจิตอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรนินเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่าอธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้ง หลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ ปิติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอรหันต์ทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุตตตฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์ เพราะอุเบกขาอยู่^{๑๗๓} ชื่อว่า อธิจิตสิกขา โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน. .ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”^{๑๗๔}

๓) อธิปัญญาสิกขา (สิกขาชื่อปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรนินเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่าอธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มียปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐหยั่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบเธอ รู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์”...“นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)”...“นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”...

^{๑๗๑} ดูลายละเอียดใน, ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๑๗๒} ดูลายละเอียดใน, ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

^{๑๗๓} ดูลายละเอียดใน, ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๑๗๔} ดูลายละเอียดใน, ขุ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

“นี่ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” “นี้อาสวสมุทัย” “นี้อาสวนิโรธ” “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี่ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา^{๑๗๕} โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกาภา คัมภีปฏิสัมภิทามรรควา “ชื่อว่าทิวฐวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่าเห็น ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา^{๑๗๖} การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตื่นอยู่ตลอดเวลาหมั่นศึกษาไตรสิกขา ทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหานิพพาน อาสวะทั้งหลาย ย่อมตั้งอยู่ไม่ได้”^{๑๗๗} ทั้งนี้ พระสารีบุตรได้แสดงอรรถาธิบายวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ในคัมภีร์มหานิเทศว่า

๑. เพื่อไม่ประพตติผิตทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพตติผิตนั้น
๒. เพื่อละเมถุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติของสมณะ
๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ
๔. เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่ง ความล่งเลสงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนาและสิ่งที่ไม่ปรารถนา

๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ ราคะ โทสะ โมหะ มานะ ทิฐิ กิเลส ทุจจริตมิจฉาทิฐิ มิจฉาสังกับปะ มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติมิจฉาสมาธิ มิจฉาญาณ มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาจึงมีสมาธิ มีสติ มีปัญญาที่รักษาตน^{๑๗๘}

^{๑๗๕} ดูลายละเอียดใน, ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๑๗๖} ดูลายละเอียดใน, ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๑๗๗} ดูลายละเอียดใน, ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

^{๑๗๘} ดูลายละเอียดใน, ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

ตารางที่ ๒.๓๗ สรุปหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (อง.ตัก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒)	๑. อธิศีลสิกขา ๒. อธิจิตสิกขา ๓. อธิปัญญาสิกขา
พระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ ปยุตโต (๒๕๕๓,หน้า ๖๐๗)	๑. เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ๒. ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (อง.ตัก.(ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐)	๑. ไตร หรือ ตรี ๒. คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (จุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘)	๑. อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) ๒. สีสันต์เล็ก สีสันต์ใหญ่ ศีลเป็นที่พึง
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (จุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖)	๑. มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ ๒. คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์มารค
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (จุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙)	๑. อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) ๒. บรรลุจุดอดทนที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะ อุเบกขา
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จุ.ป (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗)	๑. คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์มารค ๒. มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต ๓. การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็น กลาง ปราศจากอคติ
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (จุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙)	๑. อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) ๒. ทุกข์สมุทัย ๓. ทุกข์นิโรธ
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (จุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘)	๑. อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) ๒. สีสันต์เล็ก สีสันต์ใหญ่ ศีลเป็นที่พึง

ตารางที่ ๒.๓๗ สรุปหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ช.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖)	๑. มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ ๒. คัมภีร์ปฐีสัมภิตามรรค
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ช.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙)	๑. อธิจิตสิกขา (สิกขา คือ จิตอันยิ่ง) ๒. บรรลุจุดตถุณานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขา
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ช.ป (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗)	๑. คัมภีร์ปฐีสัมภิตามรรค ๒. มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต ๓. การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ช.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙)	๑. อธิปัญญาสิกขา (สิกขา คือ ปัญญาอันยิ่ง) ๒. ทุกข์สมุทัย ๓. ทุกข์นิโรธ
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ช.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓)	๑. หมั่นศึกษาไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน ๒. น้อมจิตเข้าหานิพพาน
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ช.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓)	๑. หมั่นศึกษาไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน ๒. น้อมจิตเข้าหานิพพาน
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ช.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗)	๑. เพื่อไม่ประพฤติดังกาย วาจา ใจ ๒. เพื่อละเมถุนธรรม ๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ ๔. เพื่อทางแห่งญาณ ๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน

๒.๔.๑ ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎก มาแสดงไว้ ดังต่อไปนี้ พระอุปติสสเถระ ได้ให้ความหมายของการศึกษาและขอบเขตของการศึกษา ไว้ในวิมุตติมรรคว่า สิกขา หมายถึงการศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)^{๑๗๙} พระพุทธโฆษาจารย์ได้อธิบายไว้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคว่า ไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจากอบาย, กามธาตุ และภพทั้งปวง โดยมีเป้าหมายที่การบรรลุพระนิพพานอันบริสุทธิ์ปราศจากมลทิน ไตรสิกขาเป็นแนวปฏิบัติในทางสายกลางที่มีใช้การปรนเปรอ ตนด้วยกามสุขและการทรมานตน มีศีลเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่ลุ่มจมจิต และปัญญาเป็นปฏิปักษ์ต่ออนุสัยกิเลสที่แอบแนบอยู่ในจิตสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นพระอริยะ ผู้มีความบริบูรณ์ด้วยศีลได้แก่ พระโสดาบันและพระสกทาคามี, บริบูรณ์ด้วยสมาธิ ได้แก่พระอนาคามี และบริบูรณ์ด้วยปัญญา ได้แก่ พระอรหันต์ นอกจากนี้ องค์ธรรมทั้ง ๓ ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณวิเศษอันหาได้ยากในบุคคลทั้งไป ดังมีวิชา ๓ เป็นต้น^{๑๘๐} พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า การศึกษาในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับปริญญาคือ สันราคะ สันโทสะ สันโมหะ ผลของการปฏิบัติศึกษาเป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาร ความยุ่งยากลำบาก แก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา แก้ไขด้วยการศึกษา^{๑๘๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึงการพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยัติ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรา มีชีวิตที่พึงพอใจวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรา มีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์

^{๑๗๙} พระอุปติสสเถระ, วิมุตติมรรค, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)และคณะ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๑๘๐} พระพุทธโฆษาจารย์, วิสุทธิมรรคแปล ภาค ๑ ตอน ๑, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔, ๙-๑๒.

^{๑๘๑} พุทธทาสภิกขุ, การศึกษาสมบูรณ์แบบ:คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อุษากาการพิมพ์, ๒๕๔๙) , หน้า ๑๘๕-๑๘๖.

ก็หมดก็บรรลุนิยามเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์^{๑๘๒} บุญมี แทนแก้ว ให้ความหมายของไตรสิกขาว่า หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ

๑.ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ต้องศึกษาอบรม เป็นขั้นศีล

๒.ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกรู้ตัวทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา

๓.ขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง กาฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิดความสดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริงๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา^{๑๘๓}

การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลาย อันจะนำสังคมไปสู่อายุธรรมที่ถูกต้อง^{๑๘๔}

จากความหมายของไตรสิกขาที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนา มนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อกูลต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิ และบริบูรณ์ด้วยปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต

^{๑๘๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), “หัวใจพระพุทธศาสนา”, พุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม, ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๑๘๓} บุญมี แทนแก้ว, จริยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

^{๑๘๔} ระวี ภาวิไล, หัวใจของศาสนาพุทธ, บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา. (ธรรมสถาน : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.

ตารางที่ ๒.๓๘ สรุปความหมายของไตรสิกขา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระอุปติสสเถระ (๒๕๔๘, หน้า ๔)	๑. สิกขา หมายถึงการศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา ๒. การศึกษาอันยอดเยี่ยม ๓. การศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)
พระพุทธโฆษาจารย์ (๒๕๓๘, หน้า ๔, ๙-๑๒)	๑. มีศีลเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา ๒. สมาธิเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่กลุ่มมรุมจิต ๓. ปัญญาเป็นปฏิปักษ์ต่ออนุสัยกิเลส
พุทธทาสภิกขุ (๒๕๔๙, หน้า ๑๘๕-๑๘๖)	๑. การศึกษาตรงกับคำว่าไตรสิกขา ๒. ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจเรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา แก้ไขด้วยการศึกษา
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๐, หน้า ๗)	๑. การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ๒. เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ๓. ช่วยให้เราใช้ชีวิตที่พึงพาวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป
บุญมี แพนแก้ว (๒๕๓๙, หน้า ๑๙๘)	๑.ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ๒.ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ๓.ขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวง ให้เกิดความรู้

๒.๔.๒ ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนามนุษย์คือการจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่างๆ เช่น โอวาทปาติโมกข์ด้วยเหตุนี้ผู้ วิจัยจึงจำแนกพุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑) ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสืบกันว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม ๔ ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ธรรม ๔ ประการอะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภพตัณหาได้แล้ว ภวเนตติ

สิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้คือ ศิล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มียศได้ตรัสรู้แล้ว
ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย เพื่อความรู้ยิ่ง^{๑๘๕}

๒) ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปัตตสูตร ว่า พระพุทธองค์
ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขา บทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วน
บริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละราคะ โทสะ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบ
อกุศลกรรม^{๑๘๖} เพราะสิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท นั้นเอง^{๑๘๗}

๓) ศึกษาไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึก
พฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตร ว่าภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล
ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี
ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็น
พระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง^{๑๘๘}

พุทธทาสภิกขุ กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษา
ทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษา
ทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า
ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสังขตญาณอย่างสัถว์แล้วก็มีความคิดเห็นอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรม
ก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมา
ในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติ
สุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือเป้าหมายของการศึกษา^{๑๘๙}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขาไว้พอสรุปได้ว่าไตรสิกขา
นี้เมื่อนำมาแสดงเป็นคำสอนในภาคปฏิบัติต่างๆ ไป ได้ปรากฏในหลักที่เรียกว่าโอวาทปติโมกข์
(พุทธโอวาทที่เป็นหลักใหญ่ ๓ อย่าง) คือ

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

^{๑๘๕} ดูลายละเอียดใน, อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒.

^{๑๘๖} ดูลายละเอียดใน, อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐ - ๓๑๑.

^{๑๘๗} ดูลายละเอียดใน, อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๘๘/๓๑๔, ๒๐/๘๙/๓๑๗.

^{๑๘๘} ดูลายละเอียดใน, อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒ - ๓๑๔.

^{๑๘๙} พุทธทาสภิกขุ, การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร :
อุษาการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

ไตรสิกขา หรือ (การศึกษา) ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่าการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหา ดังคำกล่าวที่ว่า “ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา^{๑๔๐}

ความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกทุกคนควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม เพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่างๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่างๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

การพัฒนาค้น ให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้คนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาศักยภาพคุณธรรมจริยธรรม ก็โดยใช้ หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการฝึกฝนอบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาค้นใน ๓ ด้านคือ

๑. พัฒนา ด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล
๒. พัฒนา ด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ
๓. พัฒนา ด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา^{๑๔๑}

ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตไปในวิถีที่ถูกต้องดีงามโดยนำหลักธรรมพระพุทธศาสนา (ไตรสิกขา) มาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคนในองค์กร หรือสถานศึกษาเน้นการจัดสภาพทุก ๆ ด้าน ในสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญา

^{๑๔๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๗.

^{๑๔๑} คู่มือละเอียดใน, ชุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

ปัญญาคุณธรรม ๔ ประการ คือ

๑. สัมปรีตสังเสวะ หมายถึงการอยู่ใกล้คนดี ใกล้ผู้รู้ มีครู อาจารย์ดี มีข้อมูล มีสื่อที่ดี
๒. สัทธัมมัสสวณะ หมายถึง เอาใจใส่ศึกษาโดยมีหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดี
๓. โยนิโสมนสิการ หมายถึง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์พิจารณาหาเหตุผลที่ดีและถูกวิธี
๔. อัมมานุอัมมปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้ถูกต้อง

เหมาะสม^{๑๔๒}

ตารางที่ ๒.๓๙ สรุปความสำคัญของไตรสิกขา

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒)	๑. หลักธรรมใหญ่เพื่อการจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ๒. อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติ
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐ – ๓๑๑.)	๑. ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ๒. การละระคะ โทสะ โมหะ
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๘๘/๓๑๔, ๒๐/๘๙/๓๑๗)	สิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒ – ๓๑๔)	๑. ไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกพัฒนามนุษย์ ๒. ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๔, หน้า ๒๒๗)	๑. การไม่ทำความชั่วทั้งปวง ทั้งทางกาย ทางวาจา จัดเป็น ศีล ๒. การบำเพ็ญความดีให้เพียบพร้อม จัดอยู่ในการปฏิบัติจิตขั้นที่เรียกว่า สมาธิ ๓. การทำจิตของตนให้ผ่องใส จัดเป็นการฝึกปฏิบัติในขั้นสูงสุด เรียกว่า ปัญญา

ตารางที่ ๒.๓๙ สรุปความสำคัญของไตรสิกขา (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓)	๑. พัฒนา ด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล ๒. พัฒนา ด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ ๓. พัฒนา ด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา
พุทธทาสภิกขุ. (๒๕๔๔, หน้า ๑๒๕-๑๒๙)	๑. สัมปยุตสังเสวระ ๒. สัทธัมมัสสวนะ ๓. โยนิโสมนสิการ ๔. ัมมานุสัสมปฏิบัติ

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

๒.๕.๑ ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมิพัฒนามาจาก "โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์" โดยโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์แห่งแรกเปิดสอนเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๔๓๕ ซึ่งตั้งขึ้นบริเวณโรงเรียนเลี้ยงเด็ก ตำบลสวนมะลิ ถนนบำรุงเมือง จังหวัดพระนคร (ปัจจุบัน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)^{๑๙๓} หลังจากนั้น จึงได้ขยายไปตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "วิทยาลัยครู"^{๑๙๔} ในเวลาต่อมา และในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้รับพระราชทานชื่อเป็น "สถาบันราชภัฏ" และเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ ยกฐานะวิทยาลัยครู ให้เป็น "สถาบันราชภัฏ" อย่างเป็นทางการ โดยให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตรายและส่งเสริมวิทยฐานะครู^{๑๙๕} และในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ สถาบันราชภัฏ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏ" อย่างเป็นทางการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังเช่นปัจจุบัน

^{๑๙๓} ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

^{๑๙๔} พระราชกฤษฎีกายกฐานะสถาบันฝึกหัดครูเป็นวิทยาลัยครู ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.

๒๕๑๘.

^{๑๙๕} พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๓๘.

สัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศร รามาธิบดี จักรีนฤพดินทรสยามมินทรราชธิราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานนาม " ราชภัฏ " และตราประจำมหาวิทยาลัย นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณและเกียรติยศสูงสุดแก่ชาวมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วพระราชอาณาจักร โดยนาม " ราชภัฏ " หมายความว่า **เป็นคนของพระราชา**

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ พิจารณาจากดวงตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลปัจจุบัน เพื่อกำหนดรูปแบบสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และได้รับพระราชทานมาเป็นตราประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วพระราชอาณาจักร ซึ่งมีรายละเอียดที่สมควร นำมากล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้คือ

๑. เป็นรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ผู้ให้กำเนิดสถาบัน
๒. เป็นรูปแบบที่เป็นกลาง เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นที่ตั้ง ธรรมชาติ และความสอดคล้องกับชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้รับพระราชทาน

๓. สีของตราประจำมหาวิทยาลัย มี ๕ สี โดยมีความหมาย ดังนี้

 **สีน้ำเงิน** แทนค่าสถาบันพระมหากษัตริย์ผู้ให้กำเนิด และพระราชทานนาม “มหาวิทยาลัยราชภัฏ”

 **สีเขียว** แทนค่าแหล่งที่ตั้งในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม

 **สีทอง** แทนค่าความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา

 **สีส้ม** แทนค่าความรุ่งเรืองทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

 **สีขาว** แทนค่าความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

๒.๕.๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตั้งอยู่เลขที่ ๓๙๘ หมู่ ๙ ถนนสวรรควิถี ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ยังมีศูนย์การศึกษาอีก ๓ ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์การศึกษาย่านมัทรี ซึ่งตั้งอยู่ในตำบลย่านมัทรี อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ มี โดยศูนย์ดังกล่าว ได้มีการก่อสร้างอาคารต่างๆ หลายอาคาร ตามแผนแม่บทของมหาวิทยาลัยระยะเวลา ๒๐ ปี เพื่อเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์แบบศูนย์การศึกษาตำบลเขาแรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งปัจจุบันได้จัดการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยได้ใช้พื้นที่นี้เพื่อดำเนินการเกษตรทฤษฎีใหม่ ตามแนวพระราชดำริ

นอกจากการจัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาตรี ถึงปริญญาเอกแล้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ยังมีโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยจัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาลถึง ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายอีกด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เป็นศูนย์กลางในการจัดหา จัดเก็บ รวบรวม บำรุงรักษาและให้บริการทรัพยากรสารสนเทศทุกรูปแบบโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการที่เป็นระบบและช่วยใน กิจกรรมการเรียนการสอน

๒. เป็นศูนย์กลางการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ บริการวิชาการด้านระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศแก่นักศึกษา คณาจารย์ บุคลากร ในมหาวิทยาลัยฯ และประชาชนในท้องถิ่น

๔. เป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดวิชาการ ความรู้ และเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อ พัฒนาท้องถิ่นและสังคม

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำสื่อคอมพิวเตอร์เข้ามามีใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลด้าน ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และข้อมูลท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเพณีให้สืบต่อไป

๖. การจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

นโยบายเชิงกลยุทธ์

๑. ด้านวิทยบริการ

๑.๑ พัฒนาศูนย์บริการสารสนเทศสู่ศูนย์การเรียนรู้ (Center of Learning)

๑.๒ พัฒนาระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library)

๑.๓ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Access Center) แบบบูรณาการ

๑.๔ ส่งเสริมการพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการผลิตนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาค/สากล

๑.๕ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรสารสนเทศ โดยจัดห้องสมุดมีชีวิต และหอจดหมายเหตุ สร้างความร่วมมือเครือข่ายสารสนเทศ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยสนับสนุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

๒.๓ สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายให้มีความรู้ความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการบริการและเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามความต้องการของสังคม^{๑๙๖}

๒.๕.๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (กรมการฝึกหัดครู) กระทรวงศึกษาธิการ ก่อนปี พ.ศ. ๒๕๑๖ กรมการฝึกหัดครูมีแผนการขยายการฝึกหัดครูให้ครอบคลุมทั่วประเทศ กำหนดให้วิทยาลัยครูรับผิดชอบผลิตครูเขตละ ๒ จังหวัด ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ คณะกรรมการจากกระทรวงศึกษาธิการได้ตกลงจัดตั้งวิทยาลัยครู มติคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้กรมการฝึกหัดครูจัดตั้งวิทยาลัยครูกำแพงเพชรโดยสถาปนาขึ้นเมื่อ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๖ วิทยาลัยครูกำแพงเพชร

นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลักข้อที่ ๑ ส่งเสริมและตระหนักถึงคุณค่าของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบการอุดมศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- (๒) จัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- (๓) จัดให้บุคลากรทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร และบุคลากรได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง

นโยบายหลักข้อที่ ๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรทุกระดับด้วยการพัฒนาผลงานของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

แนวทางปฏิบัติ

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะให้สูงขึ้น
- (๒) จัดทำระเบียบ ข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรทุกระดับ
- (๓) การคัดเลือกผลงานวิชาการดีเด่น เพื่อเผยแพร่และยกย่อง^{๑๙๗}

^{๑๙๖} สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙.

^{๑๙๗} นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๕

ตารางที่ ๒.๔๐ สรุปประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์แห่งแรก
พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘.	โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "วิทยาลัยครู"
พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๓๘.	๑. สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น ๒. ศึกษาวิชาการและวิชาชีพขั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

วิมล จันทรแก้ว ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ พบว่า

๑) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑.๑) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา ๑.๒) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ๑.๓) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ๑.๔) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ ๑.๕) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

๒) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี ๕ คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ผู้นำ ของผู้นำ ผู้นำ ที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำ การบริหารความเสี่ยง และผู้นำ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๓) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง ๔ กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ๔) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ ๕) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้อาจารย์ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก^{๑๙๘}

อนงค์ สระบัว ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า

๑) องค์ประกอบตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบได้แก่ ๑) กระบวนการจัดการความรู้ ๒) การเรียนรู้ ๓) สมรรถนะ ๔) เทคโนโลยีและ ๕) โครงสร้างองค์กร

๒) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีความเหมาะสมเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของงานวิจัย^{๑๙๙}

พิชญาภา ยืนยาว ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า

๑. ปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษานั้นประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) การจัดการองค์การ ๒) การติดต่อสื่อสาร ๓) ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ๔) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๕) การบริหารความเปลี่ยนแปลง ๖) จรรยาบรรณในวิชาชีพ ๗) การบริหารที่ดี

๒. รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญ การบริหารการเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพ และการบริหารที่ดี กับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการองค์การ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน^{๒๐๐}

เยาวภา บัวเวช ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย ๔ ปัจจัย ได้แก่ ๑) ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย นโยบาย วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศ การสื่อสารในองค์การ ๒) ด้านระบบการบริหารองค์การ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน ค่าตอบแทน การประสานงาน และงบประมาณ ๓) ด้านบุคลากร

^{๑๙๘} ริมล จันทรแก้ว, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”, *ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต, ๒๕๕๕).

^{๑๙๙} อนงค์ สระบัว, “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา” *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

^{๒๐๐} พิชญาภา ยืนยาว, “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”, *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา และความผูกพัน ๔) ประเภทของสื่อ ประกอบด้วย สื่อบุคคล สื่อมวลชน สื่อกิจกรรมพิเศษ สื่อเทคโนโลยี และสื่อเบ็ดเตล็ดภายในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในขณะที่ระบบการบริหารองค์การไม่มีอิทธิพลต่อประเภทของสื่อต่างๆ^{๒๐๑}

สรุปได้ว่างานวิจัยในเรื่องรูปแบบเป็นการศึกษาเป็นการศึกษาปัจจัยต่างๆในการสร้างรูปแบบหรือนำเสนอรูปแบบที่ผู้วิจัยสามารถที่จะพัฒนาให้เป็นต้นแบบกับสถานที่วิจัยนั้นๆ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การต่อไปในอนาคต

ตารางที่ ๒.๔๑ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
วิมล จันทร์แก้ว (๒๕๕๕)	๑. การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ๒. การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ๓. การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ๔. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ๕. การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
อนงค์ สระบัว (๒๕๕๒)	๑. องค์ประกอบตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ๒. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา
พิชญภา ยืนยาว (๒๕๕๒)	๑. การจัดการองค์การ ๒. การติดต่อสื่อสาร ๓. ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ๔. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ๕. การบริหารความเปลี่ยนแปลง ๖. จรรยาบรรณในวิชาชีพ ๗) การบริหารที่ดี ๗. รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา
เยาวภา บัวเวช (๒๕๕๐)	๑. ด้านผู้บริหาร ๒. ด้านระบบการบริหารองค์การ ๓. ด้านบุคลากร ๔. ประเภทของสื่อ

^{๒๐๑}เยาวภา บัวเวช, “รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ”, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

กุลชลี พวงเพชร ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม พบว่า ๑) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อกนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๒) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัย ๓) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๔) ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๕) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหาร พบว่า พนักงานขาดแรงจูงใจในการฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่ บริษัทประสบปัญหาสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาและการพัฒนาขาดความต่อเนื่อง จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยไม่ได้ผลเท่าที่ควร^{๒๐๒}

มาน ตรรกวิจารณ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า เชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรมส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบ^{๒๐๓}

สมชาย สรรประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง “ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า ๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒. การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากร

^{๒๐๒} กุลชลี พวงเพชร, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^{๒๐๓} มาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

มนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ (๑) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา (๒) พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (๓) พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ (๔) พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว (๕) สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานและ (๖) พัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว^{๒๐๔}

อนุวัต กระสังข์ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” พบว่า

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

๒. กระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ที่สามารถกระตุ้นการรับรู้และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้อย่างมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดสื่อใหม่ๆ มากมาย โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลจำนวนมากหาสาร เรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้ เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาอย่างอิสระ ในขณะที่สื่อดั้งเดิมทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจโดยมีเป้าหมายการนำเสนอในเชิงพาณิชย์มากยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกัน

^{๒๐๔} สมชาย สรรพเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **ปรัชญาดุสิตบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

กระแสนโยบายนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและ เป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อ ขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการ การพัฒนาในองค์กร^{๒๐๕}

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนางานและคนในองค์กร การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งประสบความสำเร็จเพราะการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่ต้องเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน โดยมีการฝึกอบรม ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถทำให้การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรใดองค์กรหนึ่งมีบุคลากรที่มีคุณภาพซึ่งจะทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จตามประสงค์

ตารางที่ ๒.๔๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
กุลชลี พวงเพ็ชร์ (๒๕๕๐)	๑. อิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒. อิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ๓. อิทธิพลต่องบประมาณ
ฉาน ธรรมกิจารณ์ (๒๕๕๐)	๑. พุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา ๒. เป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและ ระดับโลกุตระธรรม
สมชาย สรรประเสริฐ (๒๕๕๒)	๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒. การวิเคราะห์ความจำเป็น ๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
อนุวัต กระสังข์ (๒๕๕๗)	๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบาย ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส ๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่า

^{๒๐๕} อนุวัต กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสนโยบายนิยม”, **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗)

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรม ซึ่งมีผู้ที่ได้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พูนสุข มาศรีสรสรรค์ ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ พบว่า คนในสถาบันครอบครัวและในสถาบันอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้ประโยชน์จากหลักธรรมต่างๆ ในพระพุทธศาสนาเถรวาทโดยการนำมาประยุกต์ร่วมกับแนวทางการดำเนินการของประเทศทางตะวันตก ตะวันออก และประเทศไทย ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ปัจจุบันเป็นการจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ เพื่อใช้จัดการกับความรุนแรงในครอบครัวได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีวิธีการและเครื่องมือสำหรับแต่ละปัจเจกบุคคลเริ่มลงมือนำไปจัดการฯ ได้เองอย่างรีบด่วน และหมั่นนำไปปฏิบัติในระยะยาว และแผ่ขยายไปในองค์กรรวมของสังคม ในมิติของ (๑) การแปรเปลี่ยนความขัดแย้งที่เป็นความก้าวร้าวรุนแรง ให้เป็นความเข้าใจอันดีต่อกัน (Transformation) (๒) การหาทางแก้ไขปัญหความรุนแรงในระดับต่างๆ รวมถึงการป้องกันมิให้เกิดซ้ำซ้อน (Solution in Terms of Problem Solving and Prevention) และการเยียวยา (Healing) รักษาใจตนให้สงบสันติไปพร้อมๆ กับคนในครอบครัว

หัวใจสำคัญของการบูรณาการเชิงพุทธเพื่อใช้จัดการความรุนแรงในครอบครัวในงานนี้คือการเข้าไปจัดการกับฐานของใจในปัจเจก ด้วยการฝึกฝน บ่มเพาะจิตใจให้ตั้งมั่น แน่วแน่ มีสัมมาสมาธิในการปรับปรุงพัฒนาตนให้มีสัมมาทิฐิ มีสติสัมปชัญญะอยู่ในปัจจุบันขณะ ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ร้ายต่างๆ โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบภายในจิตใจตนเอง ได้แก่ ตัณหา ทิฐิ มานะ เพื่อลด ละ เลิก ความยึดมั่นในตัวตน ความเห็นแก่ตัว ความตระหนี่ ความมักได้และความไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น อันเป็นสาเหตุแห่งความก้าวร้าวรุนแรงร่วมกับการพัฒนารูปแบบของการดำเนินชีวิตครอบครัวของปัจเจกให้เศรษฐกิจกับจิตใจไปด้วยกันในหลักแห่งความสันโดษพอเพียงในทางสายกลางอันอุดมด้วยศีล สมาธิและปัญญา (ไตรสิกขา) จากหลักพุทธธรรมต่างๆ สานกับการใช้แนวทางดีๆ ของตะวันตกและตะวันออก รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์สูงสุด ปลอดภัยจากความขัดแย้งรุนแรงใดๆ เพราะเมื่อใจของปัจเจกสงบสันติสุขแล้วความวุ่นวาย ขัดแย้ง สับสนไม่ลงรอยในรูปต่างๆ จากใครหรืออะไรก็ตาม ไม่อาจสร้างความกดดันในใจของเขาให้ประทุเป็นความรุนแรงทางวาจาและทางกายได้อีก ที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่งคือ สังคมโดยรวมต้องร่วมสร้างค่านิยมในคุณค่าที่มากกว่าคุณค่าเทียมในทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตครอบครัว ทั้งทางตรงและทางอ้อม^{๒๐๖}

^{๒๐๖} พูนสุข มาศรีสรสรรค์, “การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ”, ดุษฎีนิพนธ์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕)

เอื้อมอร ชลวร ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ พบว่า ในขณะที่พิจารณาการจัดการความรู้ในพระพุทธศาสนานั้นจะเห็นว่าการสืบทอดองค์ความรู้ผ่านกาลเวลาที่ยาวนานร่วม ๒,๖๐๐ ปี ซึ่งนับว่ายาวนานมากแสดงให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการความรู้ในทางพระพุทธศาสนาเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสูงมากจึงสามารถรักษาองค์ความรู้ทั้งปรีชาญาณทางปฏิบัติ และปฏิเวธธรรมไว้ได้อย่างดี โดยผู้วิจัยเห็นว่าหลักธรรมที่โดดเด่นในพระพุทธศาสนาที่ทำให้เกิดกระบวนการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาได้ยาวนานมีอยู่ ๔ หมวดคือ (๑) การใช้หลักไตรสิกขา ในการจัดสร้างสังคมให้เข้าใจซึ่งกันและกัน(๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้จากภายในด้วยหลักสาราณียธรรม (๓) กระบวนการจัดการสังคีตร้อยกรองพระธรรมและพระวินัยให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติและ (๔) กระบวนการสร้างสังคมแห่งสงฆ์ อันได้แก่การมีพระวินัย และระเบียบวิธีปฏิบัติว่าด้วยการรวมตัวเป็นหมู่สงฆ์^{๒๐๗}

วันชัย สุขตาม ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่าแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา สัปปริสธรรม ๗ จริต ๖ รวมทั้งการพิจารณากลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆจากการคิดเรื่องบัว ๔ เหล่าอันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพระพุทธศาสนา สำหรับหลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นพระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับมิติพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคศาสนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชชาจรณสัมปันโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มีปณิธานที่ดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)^{๒๐๘}

^{๒๐๗} เอื้อมอร ชลวร, “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”, **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕)

^{๒๐๘} วันชัย สุขตาม, “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ , ๒๕๕๕)

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ ได้ทำการศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ที่พบว่า

๑. พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร ไตรสิกขา มีความหมายว่า การฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ ตามหลักไตรสิกขา ตามมรรคมองค์แปด และตามธรรมชั้นสาม ความสำคัญของหลักไตรสิกขา คือ เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา สาระสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ การสร้างสัมมาทิฐิ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักไตรสิกขา

๒. หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร กำหนดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วย ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบมุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา^{๒๐๙}

บุษกร วัฒนบุตร ได้ทำการศึกษา เรื่อง การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า

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

๒. การบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า หากองค์กรระดับมหาชน มีหลักการบริหารโดยใช้ตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเอกชนในมิติของความมุ่งมั่นการทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรมการ ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ทันท่วงทีมีกำไรสูงจะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้นด้วย จากขั้นตอนที่ ๑ ในการศึกษาสภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน สามารถสรุปองค์ประกอบที่สามารถนำมาพัฒนาตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยา เพื่อสร้างและการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ประกอบด้วย ศีล ๕ ทุกข์ นิโรธ ความมุ่งมั่น การทำงาน

^{๒๐๙}

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๕).

หนัก การมองอนาคตเด่นชัด การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรมการ ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี

๓. สัมฤทธิ์ผลของการประเมินการนำตัวแบบที่ได้จากการบูรณาการระหว่างพุทธ ญาณวิทยาและตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า การสร้าง และพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทาง ของพุทธศาสนา ซึ่งมี ๒ วิธีคือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา ที่จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนา ทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อจะผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม จนก่อให้เกิดลักษณะของบุคคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข^{๒๑๐}

จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า หากผู้บริหาร ผู้นำองค์กร หน่วยงานต่างๆ นำหลัก คำสอนในทางพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วบุคลากรในหน่วยงาน จะต้องมีการพัฒนาไม่มากนักน้อย และสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางตามเจตนารมณ์ ตามวัตถุประสงค์ เกิดการพัฒนาทั้งตนเองและหมู่คณะได้อย่างแน่นอน

ตารางที่ ๒.๔๓ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

นักวิชาการหรือนักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พูนสุข มาศรีสรสรรค์ (๒๕๕๕)	๑. แปรเปลี่ยนความขัดแย้งที่เป็นความก้าวร้าวรุนแรง ๒. การหาทางแก้ไขปัญหาความรุนแรงในระดับต่างๆ ๓. สัมมาสมาธิในการปรับปรุงพัฒนาดน ๔. สัมมาทิฐิ มีสติสัมปชัญญะอยู่ในปัจจุบัน ๕. ทางสายกลางอันอุดมด้วยศีล สมาธิและปัญญา (ไตรสิกขา)
วันชัย สุขตาม (๒๕๕๕)	๑. หลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา สัมปยุตต ธรรม ๗ จริต ๖ ๒. การพัฒนาศีล การพัฒนาสมาธิ การพัฒนาปัญญา
เอี่ยมอร ชลวร (๒๕๕๕)	๑. การใช้หลักไตรสิกขา ในการจัดสร้างสังคมให้เข้าใจซึ่งกัน และกัน ๒. การสร้างกระบวนการเรียนรู้จากภายในด้วยหลักสาราณีย ธรรม ๓. กระบวนการจัดการสังคมคือศีลร้อยกรองพระธรรมและพระวินัย ให้เป็นหมวดหมู่ ๔. กระบวนการสร้างสังคมแห่งสงฆ์

^{๒๑๐}บุษกร วัฒนบุตร, การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุน มนุษย์ในองค์กรมหาชน, รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ , ๒๕๕๕)

ตารางที่ ๒.๔๓ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ (๒๕๕๕)	๑. พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร ไตรสิกขา ๒. หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร กำหนดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์
บุษกร วัฒนบุตร (๒๕๕๕)	๑. บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติ ของศีล ๕ ๒. สามารถนำมาพัฒนาตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยา เพื่อสร้างและการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ประกอบด้วย ศีล ๕ ทุกข์ นิโรธ ๓. การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคอนตามแนวทางของพุทธศาสนา ซึ่งมี ๒ วิธีคือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา

๒.๗. กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

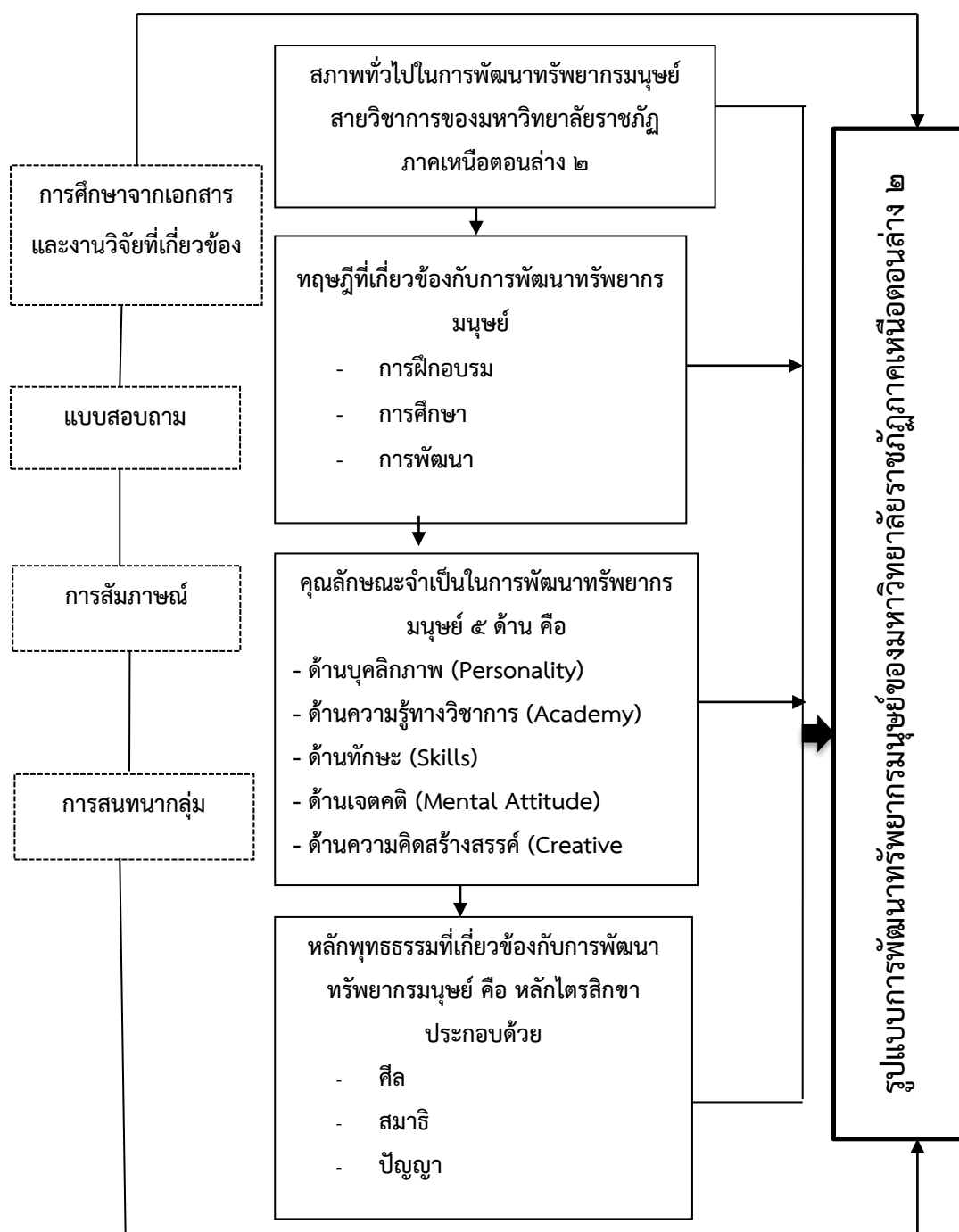
ในการศึกษาวิจัยได้ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักศึกษาหลายท่านและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ขั้นตอนที่ ๑ ผู้วิจัยทำการศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม การพัฒนา การศึกษา แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการแจกแบบสอบถามกับบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ขั้นตอนที่ ๒ ทำการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ และหาคุณลักษณะจำเป็น ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ด้านความรู้ทางวิชาการ (Academy) ด้านทักษะ (Skills) ด้านเจตคติ (Mental Attitude) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลจาก ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พระภิกษุ นักศึกษา

ขั้นตอนที่ ๓ นำเสนอรูปแบบเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ

ขั้นตอนที่ ๔ ได้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒



ภาพที่ ๒.๕ แสดงกรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

จากแผนภาพที่กล่าวมาแล้วข้างต้นได้กล่าวถึงกระบวนการศึกษาวิจัยเริ่มต้นจากการสำรวจสภาพทั่วไปอุปสรรคและปัญหาและหลังจากนั้นได้ค้นคว้าศึกษาทั้งเอกสารและวิจัยนอกจากนั้นแล้วเข้ากระบวนการวิเคราะห์นำทฤษฎีและหลักไตรสิกขาเข้ามาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีคุณภาพต่อไปในอนาคต

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” ผู้วิจัยได้จัดกระบวนการและขั้นตอนในการวิจัย (Research Process) ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมถึงผู้แทนจากหน่วยงาน จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น (Basic Model) ก่อนที่จะนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้คำชี้แนะ แล้วนำเสนอต่อเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussions) เพื่อยืนยันรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ สุดท้ายนำรูปแบบที่ได้นำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ให้เป็นมาตรฐาน ก่อนที่จะนำเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณะในลำดับต่อไป

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร (Population) ในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อการสำรวจหาคุณลักษณะที่ต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ กลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง ๒ แห่ง จำนวน ๗๔๔ คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ดังนี้

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ได้มาจากประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๒๖๐ คน ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane^๑ ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ ๐.๐๕ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 ประชากรทั้งหมด ๗๔๔ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{744}{1 + 744 \times (0.0025)}$$

$$n = \frac{744}{1 + 1.86}$$

$$n = \frac{744}{2.86}$$

$$n = 260.139$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๒๖๐ คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้จำนวนของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง ๒ แห่ง เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย =

$$\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

^๑ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิเคราะห์และวิจัยข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑), หน้า ๔๕.

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของประชากรของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง ๒ แห่ง จำนวน ๒๖๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานที่	ประชากร (จำนวน)	กลุ่มตัวอย่าง (จำนวน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	๓๙๘	๑๓๙
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	๓๔๖	๑๒๑
รวม	๗๔๔	๒๖๐

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) สัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ๑๙ รูป/คน ประกอบด้วยสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักศึกษา และพระนักวิชาการการ เพื่อการสำรวจหาคุณลักษณะที่ต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	๗ ท่าน
๒. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๗ ท่าน
๓. นักศึกษา	๑ ท่าน
๔. พระนักวิชาการ	๔ รูป
รวมทั้งหมด	๑๙ รูป/คน

โดยผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน ๑๙ ท่าน จากการสุ่มแบบ Purposive Sampling

๒) สอดแนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยัน เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย พระนักวิชาการ นักวิชาการ และผู้แทนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน ๑๐ รูป/คน

๓.๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือทั้งหมด ๓ ประเภท ได้แก่

- ๑) แบบสอบถามความคิดเห็นเชิงสำรวจ (Questionnaire)
- ๒) แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview Form)
- ๓) แบบการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion Form)

ทั้งนี้ขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดทฤษฎีของลีโอนาร์ด แนด์เลอร์^๒ ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมเศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ในการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) ในปัจจุบันนี้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ ๓ กิจกรรมที่สำคัญคือ

๑) การฝึกอบรม (training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน

๒) การศึกษา (education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต

๓) การพัฒนา (development) เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงานแต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น

๒. เมื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีทั่วไปและตามแนวคิดทฤษฎีข้างต้นแล้ว ได้นำความรู้ที่ได้รับมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการที่จะสร้างเครื่องมือในการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่จะเชื่อมโยงไปเป็นเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และเป็นแนวทางในการนำไปสู่การสร้างรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นต้น

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการที่จะสร้างเครื่องมือ โดยการขอรับคำปรึกษาจากกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอรับคำชี้แนะและนำมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับการตรวจสอบและนำมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

๗. นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

^๒ Nadler, Leonard. *Designing Training Program : The Critical Events Model*.

Reading , (Mass. Addison – Wesley), 1982: p.12

๘. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ กรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือไม่ได้รับการยอมรับ

๙. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์ที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขณะเดียวกันในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงสำรวจที่เป็นค่าเฉลี่ย ค่ามาตรฐานที่แสดงให้เห็นถึงระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการที่จะสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview Form) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ และคุณลักษณะจำเป็น ๕ ด้าน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การสร้างรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในขั้นต้น (Basic Model)

ขั้นต่อมานำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในขั้นต้น (Basic Model) มาเป็นเครื่องมือหรือเป็นแบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion Form) ที่นำไปสู่กระบวนการวิพากษ์วิจารณ์ และหาข้อสรุปในเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ที่มีพระนักวิชาการ นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญมาร่วมแสดงมุมมองเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในระดับมาตรฐานร่วมกัน

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหลักพุทธธรรม พร้อมผ่านการปรึกษารวมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข สำหรับเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นในขั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ แยกออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ระดับ ๕ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

ระดับ ๓ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ ซึ่งจะเป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

สำหรับแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นนั้น นอกจากจะมุ่งเน้นคุณลักษณะ ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓ ด้าน คือ การฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา โดยยึดโยงกับผลการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นรูปแบบเบื้องต้นก่อนที่จะนำไปสู่ การปรับปรุงและพัฒนาในขั้นต่อไป

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากกรรมการที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่ออกแบบไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธาน และกรรมการปริกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ รูป/คน^๓ ได้พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ เพื่อนำ มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่า IOC จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๘ - ๑.๐ และ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๘ - ๑.๐

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิตเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ตามวิธีการของ ครอน บาค (Cronbach)^๔ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

^๓ รายนามตามภาคผนวก ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

^๔ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพับลิชชิง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เท่ากับ ๐.๙๓ และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา เท่ากับ ๐.๙๕

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

๓.๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา คัมภีร์ ทั้งฉบับภาษาบาลีและภาษาไทย ที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) หรือ การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ได้แก่ ส่วนที่เป็นคำอธิบายจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มีลำดับขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

๑) **เชิงธุรการ** ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือไปยังมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างเขต ๒ ทั้ง ๒ แห่ง เพื่อเก็บข้อมูลทั้งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยผู้วิจัยทำหนังสือส่งด้วยตนเอง

๒) **เชิงวิชาการ** เก็บข้อมูลการวิจัยดังนี้

๑) **แบบสอบถาม** ดำเนินการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และได้แนบซองติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามในการจัดส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยด้วยความสะดวก

๒) **แบบสัมภาษณ์** ผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสุ่มแบบเจาะจงจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักศึกษา พระนักวิชาการ จำนวน ๑๙ รูป/คน^๕ สัมภาษณ์โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้เวลาสัมภาษณ์ท่านละ ๓๐ นาที

๓) **จัดสนทนากลุ่มเฉพาะ** (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ให้มีความสมบูรณ์

^๕ รายนามตามภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

ยั้งขึ้น ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ^๖ จำนวน ๑๐ รูป/คน ในวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมอาคาร หลวงพ่อคุณ ปริสุทฺโธ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๔) การเปิดรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Hearing) เพื่อหาข้อสรุป ในรูปแบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ตามลักษณะของข้อมูลที่ใช้ ในการวิจัย ซึ่งได้จากเครื่องมือประเภทต่าง ๆ ดังนี้

๓.๕.๑ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์ เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลักโดยการดำเนินการขั้นแรก คือ นำแบบสอบถาม ที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน ๒๖๐ ชุด นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ (Editing) แล้วดำเนินการลงรหัสตามคู่มือการลงรหัส (Code Book) หลังจากนั้นได้มีการตรวจสอบแบบสำรวจ เพื่อความถูกต้องอีก ๑ ครั้ง แล้วจึงดำเนินการถ่ายรหัสทั้งหลายลงในแบบฟอร์มถ่ายข้อมูล (Transfer Sheet) บรรจุข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าทางสถิติ โดยมีช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายดังนี้^๗

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	หมายถึง
๔.๕๐-๕.๐๐	มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด
๓.๕๐-๔.๔๙	มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก
๒.๕๐-๓.๔๙	มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง
๑.๕๐-๒.๔๙	มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย
๑.๐๐-๑.๔๙	มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่เป็นมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ (ratingscale) สำหรับวัดเจตคติ วิเคราะห์โดยหา ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อนำไปแปลผลเจตคติ

^๖ รายนามตามภาคผนวก ณ.หนังสือขอความอนุเคราะห์สนทนากลุ่ม

^๗ ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

๓.๕.๒ ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เนื้อหาสรุปประเด็นนำเสนอความถี่ การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้ การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูลดังนี้^๔

๑) สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาตอนล่าง ๒ ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.(Standard Deviation)

๓) ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด นำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อ วิเคราะห์ โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) นำเสนอข้อมูล โดยสรุปเป็นตาราง

๓.๕.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีขั้นตอนดังนี้

๑) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

๒) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมา ตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไป พร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใด วิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อตอบ คำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี มาจำลองเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัย ราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ขั้นต้น (Basic Model) ก่อนจะนำไปเสนอขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ ปรีक्षा

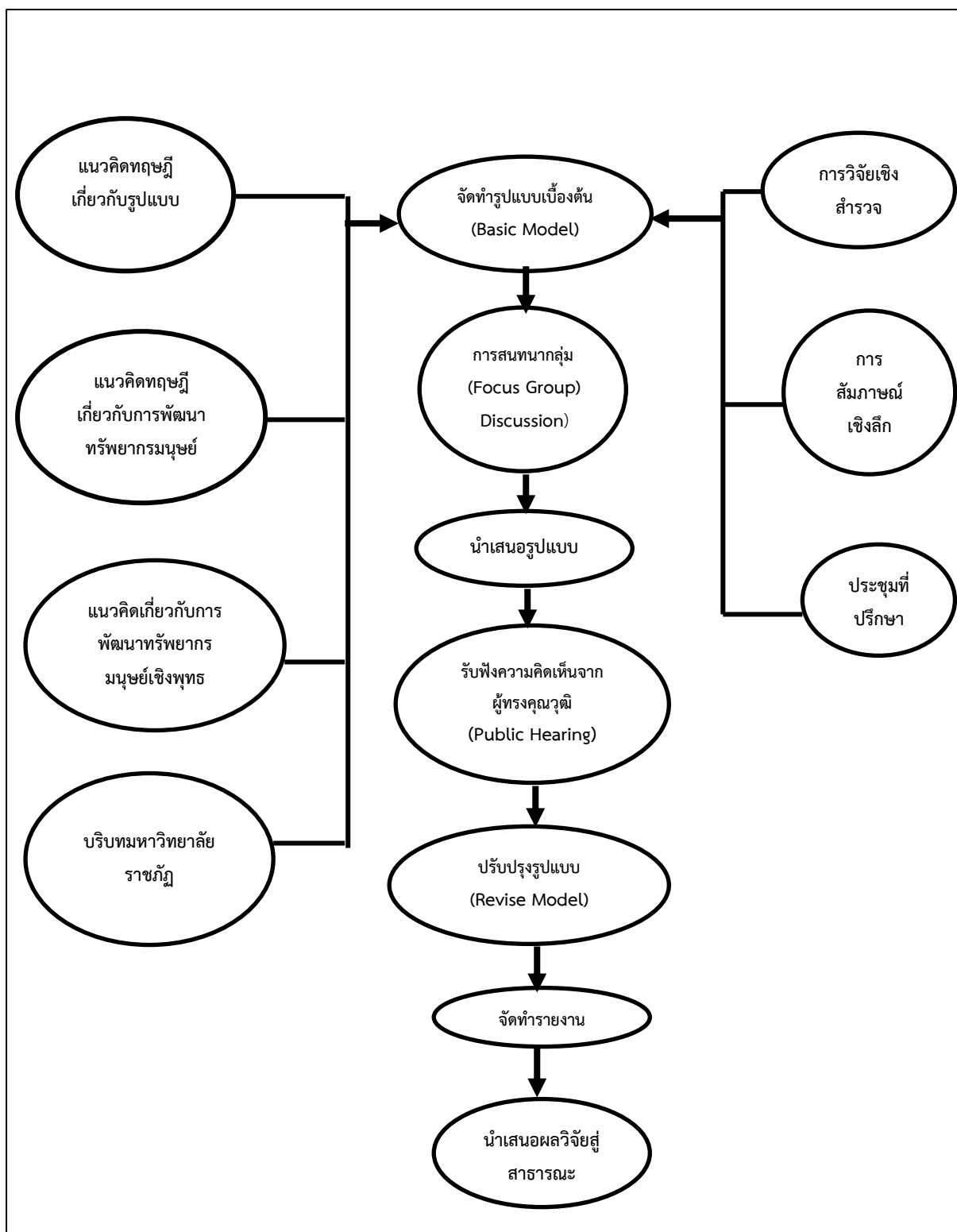
๓) หาข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาถึงรูปแบบเบื้องต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ (Basic Model) ก่อนที่จะพัฒนาไปใช้เป็นคำถามหลักสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ รูป/คน

^๔สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, การใช้สถิติในการวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล, (กรุงเทพมหานคร : เพ็ญฟ้า พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๕), หน้า ๒๕๔.

๔) สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ก่อนที่จะมีการประมวลผลและพัฒนาเป็นรูปแบบกึ่งมาตรฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ (ขั้นการพัฒนาตัวแบบ (Develop Model) เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Hearing)

๕) การระดมความคิดเห็นในการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Hearing) เป็นการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องในหัวข้องานวิจัยจากภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมประชุมและร่วมเสวนาเพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อผลการศึกษา ตลอดจนร่วมกันเสนอแนะแนวทางที่จะทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ อย่างเป็นรูปธรรม

๖) นำเสนอบทความทางวิชาการและผลการวิจัยต่อสาธารณชนทั้งนี้ขั้นตอนและกระบวนการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” ผู้วิจัยขอนำเสนอในรูปแบบแผนภาพโดยสรุปดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๓.๑ แสดงกระบวนการศึกษาวิจัย

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เป็นระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการศึกษา มีวัตถุประสงค์ของ การวิจัยดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ (๒) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ และ (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวนทั้งสิ้น ๒๖๐ ชุด ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลทำการวิเคราะห์และประมวลผลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ การสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน ๑๙ รูป/คน และการสนทนา กลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้เชี่ยวชาญ ๑๐ รูป/คน เพื่อรับรองรูปแบบ โดยใช้การวิเคราะห์ เชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ซึ่งผู้วิจัย ได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ดังนี้

๔.๑ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๔.๑.๔ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๔.๒ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

๔.๒.๑ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๔.๒.๒ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

๔.๒.๓ สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

๔.๓ สรุปผลการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๔.๔.๑ ผลการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๔.๔.๒ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

สัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๔.๑ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสภาพทั่วไป ประกอบด้วย สถานะ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ วิเคราะห์โดยการหาจำนวนและ ร้อยละ ในแต่ละข้อ นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังต่อไปนี้ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

($n = ๒๖๐$)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานะ		
โสด	๑๘๒	๗๐.๐
สมรส	๗๔	๒๘.๕
หม้าย/หย่าร้าง	๔	๑.๕
รวม	๒๖๐	๑๐๐.๐
เพศ		
ชาย	๑๐๐	๓๘.๕
หญิง	๑๖๐	๖๑.๕
รวม	๒๖๐	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n = ๒๖๐)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	๖๖	๒๕.๔
๒๑ - ๓๐ ปี		
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๓๖	๕๒.๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๔๐	๑๕.๔
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๖.๙
รวม	๒๖๐	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒	๐.๘
ปริญญาตรี	๕๐	๑๙.๒
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๐๘	๘๐.๐
รวม	๒๖๐	๑๐๐.๐
ตำแหน่งงาน		
อาจารย์ประจำ	๒๐๒	๗๗.๗
อาจารย์พิเศษ	๕๘	๒๒.๓
รวม	๒๖๐	๑๐๐.๐
สถานการทำงาน		
ข้าราชการ	๖๘	๒๖.๒
พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๙๒	๗๓.๘
รวม	๒๖๐	๑๐๐.๐
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า ๕ ปี	๙๙	๓๘.๑
๖ - ๑๐ ปี	๙๓	๓๕.๘
๑๑ - ๑๕ ปี	๔๒	๑๖.๒
๑๖ - ๒๐ ปี	๑๖	๖.๒
มากกว่า ๒๐ ปี	๑๐	๓.๘
รวม	๒๖๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม โสด จำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐ สมรส จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ หม้ายและหย่าร้างจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕ และเพศหญิง จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕

ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓ ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปีจำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔ ช่วงอายุ ๕๑ - ๖๐ ปีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘ ปริญญาตรี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐

ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อาจารย์ประจำ จำนวน ๒๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗ อาจารย์พิเศษ จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓

สถานการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการ จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘

ประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงการทำงาน น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑ ช่วงการทำงาน ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘ ช่วงการทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒ ช่วงการทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒ ช่วงการทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง

๒ ๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม) ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา)

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา) โดยรวม และรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๙

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ โดยภาพรวม

(n = ๒๖๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม)	๓.๕๕	๐.๖๖๔	มาก
๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา)	๓.๓๖	๐.๗๗๒	ปานกลาง
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา)	๓.๓๙	๐.๗๒๐	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๔๓	๐.๖๔๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๔๓) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๕๕) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา) ($\bar{X}$ = ๓.๓๙) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = ๓.๓๖) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม)

(n = ๒๖๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม)	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการฝึกอบรมเท่าเทียมกัน	๓.๖๗	๐.๙๖๑	มาก
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	๓.๕๑	๐.๙๖๙	มาก
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดการอบรมบุคลากรเป็นประจำ	๓.๙๐	๐.๗๗๒	มาก
๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันอื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ	๓.๖๓	๐.๘๑๒	มาก
๕. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในเรื่องที่จะฝึกอบรม	๓.๔๐	๐.๘๘๙	ปานกลาง
๖. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับงบประมาณในการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม	๓.๓๖	๐.๙๐๐	ปานกลาง
๗. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้เชิญวิทยากรจากภายในและภายนอกหน่วยงานมาอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากร	๓.๗๘	๐.๘๖๗	มาก
๘. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม	๓.๒๒	๐.๙๓๕	ปานกลาง
๙. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการติดประกาศประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมให้บุคลากรได้รับทราบ	๓.๖๒	๐.๘๑๓	มาก
๑๐. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	๓.๑๘	๐.๘๙๗	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๕๕	๐.๖๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
 ตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$) ซึ่งอยู่ในระดับ
 มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดการอบรมบุคลากรเป็นประจำ
 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้เชิญวิทยากร
 จากภายในและภายนอกหน่วยงานมาอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.78$) อยู่ในระดับมาก
 และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ย
 น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.18$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา)

(n = ๒๖๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา)	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มพูนคุณวุฒิในต่างประเทศ	๓.๑๘	๑.๒๐๗	ปานกลาง
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาให้ บุคลากรตามความเหมาะสม	๓.๒๒	๑.๐๕๙	ปานกลาง
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางเกี่ยวกับ การศึกษาต่อกับบุคลากรทุกระดับ	๓.๑๓	๐.๙๕๘	ปานกลาง
๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆทั้งภายในและภายนอกเสมอ	๓.๓๐	๐.๘๙๒	ปานกลาง
๕. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดสถานที่สำหรับให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมโดยจัดให้มีห้องสมุด อินเทอร์เน็ต	๓.๕๗	๐.๙๑๓	มาก
๖. มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่ สูงขึ้น	๓.๗๐	๐.๘๘๔	มาก
๗. มหาวิทยาลัยราชภัฏให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดย การศึกษาค้นคว้านอกเวลาทำงาน	๓.๓๗	๐.๙๙๕	ปานกลาง
๘. มหาวิทยาลัยราชภัฏประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากร ได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ	๓.๓๐	๐.๙๔๗	ปานกลาง
๙. มหาวิทยาลัยราชภัฏให้การสนับสนุนบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานนอก สถานที่ทั้งในและต่างประเทศ	๓.๔๐	๒.๐๔๖	ปานกลาง
๑๐. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพิจารณาให้บุคลากรลาศึกษาต่อตรงกับ ความต้องการของบุคคล	๓.๔๗	๐.๙๘๔	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๓๖	๐.๗๗๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.36$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดสถานที่สำหรับให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยจัดให้มีห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.57$) อยู่ในระดับมาก และ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางเกี่ยวกับการศึกษาต่อกับบุคลากรทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.13$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา)

(n = ๒๖๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา)	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดโครงการแนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๓.๔๓	๐.๘๕๑	ปานกลาง
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง	๓.๗๔	๐.๘๑๑	มาก
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในด้านการพัฒนาตนเอง	๓.๓๘	๐.๙๕๐	ปานกลาง
๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ	๓.๐๔	๐.๙๐๘	ปานกลาง
๕. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมาให้ความรู้และแนะนำวิธีการ	๓.๒๘	๐.๙๒๔	ปานกลาง
๖. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	๓.๓๙	๐.๘๗๔	ปานกลาง
๗. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้การเหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง	๓.๔๕	๐.๘๗๙	ปานกลาง
๘. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดโครงการให้บุคลากรได้ประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ๆเสมอ	๓.๔๒	๐.๘๐๓	ปานกลาง
๙. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้พัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจ	๓.๔๕	๐.๘๓๕	ปานกลาง
๑๐. มหาวิทยาลัยราชภัฏเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย	๓.๒๗	๐.๙๗๗	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๓๘	๐.๗๒๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.38$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้การเหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับปานกลาง และมหาวิทยาลัยราชภัฏปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.04$) อยู่ในระดับปานกลาง

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราช

ภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลักไตรสิกขา:ขั้นศีล) ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นสมาธิ) ๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นปัญญา) โดยรวม และรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑.๖ - ๔.๑.๙

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ โดยภาพรวม

(n = ๒๖๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลักไตรสิกขา:ขั้นศีล)	๓.๒๘	๐.๘๐๖	ปานกลาง
๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นสมาธิ)	๓.๒๑	๐.๘๐๗	ปานกลาง
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นปัญญา)	๓.๒๗	๐.๘๓๑	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๒๕	๐.๗๖๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๒๕) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลักไตรสิกขา:ขั้นศีล) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๒๘) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นปัญญา) ($\bar{X}$ = ๓.๒๗) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นสมาธิ) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = ๓.๒๑) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลัก
ไตรสิกขา:ชั้นศีล)

(n = ๒๖๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลักไตรสิกขา:ชั้นศีล)	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการระบุเป้าหมายอย่างเคร่งครัด	๓.๓๑	๐.๙๓๔	ปานกลาง
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน อย่างเต็มที่	๓.๕๗	๐.๙๕๘	มาก
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่	๓.๓๙	๑.๐๐๙	ปานกลาง
๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ชี้แนะให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติตน	๓.๑๐	๑.๐๒๙	ปานกลาง
๕. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด	๓.๕๒	๑.๑๑๗	มาก
๖. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้วาจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่	๓.๒๑	๑.๑๑๔	ปานกลาง
๗. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิก อบายมุข เช่น ดื่มสุรา เสพยาเสพติด	๓.๒๒	๑.๐๙๕	ปานกลาง
๘. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้าง ความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น	๓.๓๒	๐.๙๐๒	ปานกลาง
๙. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี	๓.๐๑	๑.๐๔๙	ปานกลาง
๑๐. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้เล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	๓.๑๐	๑.๐๘๐	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๒๘	๐.๘๐๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
 ตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านศิลป) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๓.๒๘) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน
 อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๕๗) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการห้าม
 ไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด ($\bar{X}$ = ๓.๕๒) อยู่ในระดับมากและ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการ
 จัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = ๓.๐๑) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา: ชั้นสมาธิ)

(n = ๒๖๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ชั้นสมาธิ)	ระดับทักษะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๒.๘๐	๐.๙๙๖	ปานกลาง
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกันและกัน มีความรักหมู่คณะ มีจริยธรรมในการประกอบอาชีพ สุจริต ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่น	๓.๑๙	๐.๙๐๘	ปานกลาง
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา มีความคิดดี คิดชอบ	๓.๔๓	๐.๙๙๐	ปานกลาง
๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆเป็นประจำ	๓.๔๐	๐.๙๙๙	ปานกลาง
๕. มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักกิจกรรม ๕ ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่	๓.๒๙	๑.๐๙๔	ปานกลาง
๖. มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากรมีความพยายามชอบในการประกอบกิจต่างๆที่เป็นกุศลธรรม	๓.๒๕	๑.๐๐๔	ปานกลาง
๗. มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากรมีสมาธิในการทำงาน มีจิตระตังมั่นแน่วแน่นมีความรอบคอบระมัดระวังอยู่เสมอ	๓.๑๕	๐.๙๖๖	ปานกลาง
๘. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดกิจกรรมสนทนากาให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	๓.๑๖	๑.๐๒๖	ปานกลาง
๙. มหาวิทยาลัยราชภัฏมอบรางวัล และยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๓.๒๙	๑.๑๓๘	ปานกลาง
๑๐. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดกิจกรรมที่สามารถเป็นแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	๓.๑๗	๐.๙๙๘	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๒๑	๐.๘๐๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
 ตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านสมาธิ) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.21$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา
 มีความคิดดี คิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.43$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราช
 ภัฏมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆเป็นประจำ ($\bar{X}$
 $= 3.40$) และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงาน
 อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.80$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา: ขั้นปัญญา)

(n = ๒๖๐)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา: ขั้นปัญญา)	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพในปัจจุบัน	๓.๒๗	๑.๐๑๑	ปานกลาง
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยใช้ความละเอียดรอบคอบ และใช้ปัญญาในการกลั่นกรองงาน	๓.๒๐	๐.๙๕๓	ปานกลาง
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเอง และให้คำแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจ	๓.๒๑	๐.๙๑๖	ปานกลาง
๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้	๓.๑๗	๐.๙๕๘	ปานกลาง
๕. มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	๓.๒๘	๐.๙๑๐	ปานกลาง
๖. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความเข้าใจและมีความรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข	๓.๒๕	๐.๙๓๖	ปานกลาง
๗. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓.๒๗	๐.๙๕๖	ปานกลาง
๘. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ	๓.๓๗	๐.๙๐๒	ปานกลาง
๙. มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน	๓.๔๓	๐.๙๕๘	ปานกลาง
๑๐. มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น โดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ	๓.๔๒	๐.๙๗๓	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๒๗	๐.๘๓๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านปัญญา) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.27$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.43$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ ($\bar{X} = 3.42$) อยู่ในระดับปานกลาง และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.17$) อยู่ในระดับปานกลาง

๔.๑.๔ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

จากผลการเชิงปริมาณผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ จากข้อมูลทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน ๑๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ สมรสสถานะผู้ตอบแบบสอบถาม โสด จำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐ สมรส จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ หม้ายและหย่าร้างจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕ และเพศหญิง จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕ ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓ ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปีจำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔ ช่วงอายุ ๕๑ - ๖๐ ปีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘ปริญญาตรี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐ ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อาจารย์ประจำ จำนวน ๒๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗อาจารย์พิเศษ จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓ สถานการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการ จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘ และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงการทำงาน น้อยกว่า ๕ ปีจำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑ ช่วงการทำงาน ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘ ช่วงการทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒ ช่วงการทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒ ช่วงการทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ และ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ผู้วิจัยสรุปเป็นตารางให้เห็นชัดเจนในระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๐ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง ๒ เป็นรายด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านฝึกอบรม			
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดการอบรมบุคลากรเป็นประจำ	๓.๙๐	๐.๗๗๒	มาก
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้เชิญวิทยากรจากภายในและภายนอก หน่วยงานมาอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากร	๓.๗๘	๓.๗๘	มาก
๓. บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการฝึกอบรมเท่าเทียมกัน	๓.๖๗	๐.๙๖๑	มาก
สิ่งที่ควรปรับปรุง			
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและเผยแพร่ ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	๓.๑๘	๐.๘๙๗	ปานกลาง
๒. ด้านการศึกษา			
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่ สูงขึ้น	๓.๗๐	๐.๘๘๔	มาก
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดสถานที่สำหรับให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมโดยจัดให้มีห้องสมุด อินเทอร์เน็ต	๓.๕๗	๐.๙๑๓	มาก
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพิจารณาให้บุคลากรลาศึกษาต่อตรงกับ ความต้องการของบุคคล	๓.๔๗	๐.๙๘๔	ปานกลาง
สิ่งที่ควรปรับปรุง			
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางเกี่ยวกับ การศึกษาต่อกับบุคลากรทุกระดับ	๓.๑๓	๐.๙๕๘	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๐ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง ๒ เป็นรายด้าน (ต่อ)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๓. ด้านการพัฒนา			
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง	๓.๗๔	๐.๘๑๑	มาก
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้การเหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง	๓.๔๕	๐.๘๗๙	ปานกลาง
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้พัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจ	๓.๔๕	๐.๘๓๕	ปานกลาง
สิ่งที่ควรปรับปรุง			
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ	๓.๐๔	๐.๙๐๘	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง ๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒ หลักไตรสิกขา	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านศีล			
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่	๓.๕๗	๐.๙๕๘	มาก
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด	๓.๕๒	๑.๑๑๗	มาก
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่	๓.๓๙	๑.๐๐๙	ปานกลาง
สิ่งที่ควรปรับปรุง			
๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี	๓.๐๑	๑.๐๔๙	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง ๒ (ต่อ)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒ หลักไตรสิกขา	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒. ด้านสมาธิ			
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา มีความคิดดี คิดชอบ	๓.๔๓	๐.๙๙๐	ปานกลาง
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆเป็นประจำ	๓.๔๐	๐.๙๙๙	ปานกลาง
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏมอบรางวัล และยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๓.๒๙	๑.๑๓๘	ปานกลาง
สิ่งที่ควรปรับปรุง			
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๒.๘๐	๐.๙๙๖	ปานกลาง
๓. ด้านปัญญา			
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน	๓.๔๓	๐.๙๕๘	ปานกลาง
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น โดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ	๓.๔๒	๐.๙๗๓	ปานกลาง
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ	๓.๓๗	๐.๙๐๒	ปานกลาง
สิ่งที่ควรปรับปรุง			
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุคบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้	๓.๑๗	๐.๙๕๘	ปานกลาง

๔.๒ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

๔.๒.๑ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นตารางดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง
๒

ข้อที่/ด้าน	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการฝึกอบรม	๑. มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อฝึกความชำนาญในเรื่องที่บุคลากรสนใจ ๒. ควรส่งบุคลากรไปฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ ๓. ควรส่งเสริมงบประมาณเพื่อให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรมตามสถานที่ต่างๆ
๒. ด้านการศึกษา	๑. มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ๒. ควรสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในสาขาที่ขาดแคลน ๓. มหาวิทยาลัยต้องคำนวณว่าในการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อแล้วเมื่อจบการศึกษากลับมาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัยหรือไม่
๓. การพัฒนา	๑. บุคลากรควรมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานและพยายามพัฒนาตนเองในด้านต่างๆที่คิดว่าเป็นประโยชน์กับตนเองและมหาวิทยาลัย ๒. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ๓. มหาวิทยาลัยควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ ๔.๑๓ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒ (ไตรสิกขา)

ข้อที่/ด้าน	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านศีล	๑. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี ๒. บุคลากรต้องรักษากฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด ๓. มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิกอบายมุข เช่น ต้มสุรา เสพยาเสพติดอย่างเคร่งครัด
๒. ด้านสมาธิ	๑. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีคุณสมบัติความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๒. บุคลากรควรมีความรอบคอบพิถีพิถันในการปฏิบัติงาน ๓. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด
๓. ด้านปัญญา	๑. มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมที่สามารถเพิ่มความรู้ทางด้านวิชาการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักธรรมทางศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรให้บุคลากรมีจิตสำนึกรักองค์กร

๔.๒.๒ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
มีรายละเอียดจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ดังนี้

(๑) สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักศึกษา และพระสังฆาธิการ เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามคุณลักษณะ ๕ ด้าน

๑) ด้านบุคลิกภาพ

บุคลากรควรมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี คือ บุคคลทั่วไปจะมองเห็นและเกิดความรู้สึกนิยมกับบุคลิกภาพภายนอก คือเรื่องการแต่งกาย ควรแต่งกายถูกระเบียบ สะอาด สุภาพ และกริยามารยาท คำพูดคำจาไม่สุภาพไม่เหมาะสมกับบทบาทความเป็นครู การตรงต่อเวลาในการมาทำงาน การเอาใจใส่ในการทำงาน^๑ บุคลิกภาพของบุคลากรโดยเฉพาะผู้บริหารบุคลากรหรือครูอาจารย์บุคลิกภาพถือว่าสำคัญอย่างมากเพราะว่า จะต้องเป็นแบบอย่างให้กับลูกศิษย์ลูกหาประชาชนและสังคมได้เป็นแบบอย่างและก็เป็นที่ยื่นชมเรื่องบุคลิกต้องถือเป็นเรื่องสำคัญทั้งการแต่งกายตลอดจนกริยาท่าทางตลอดจนที่เป็นเรื่องลักษณะภายในทั้งหลาย การพัฒนายังจะต้องกำหนดไว้ว่าบุคลิกของบุคลากร ต้องความสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี^๒ บุคลิกภาพของคนต้องเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ องค์กรกับบุคลิกภาพต้องทำให้เหมาะสมกับกันและเป็นแบบอย่างที่ดี ครูบาอาจารย์ต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครูบาอาจารย์ต้องมีลักษณะตั้งมั่นใจในตนเองและก็มีความสง่างามมีลักษณะภูมิฐานมีความหน้าเชื่อถืออันนี้เป็นบุคลิกภาพภายนอก บุคลิกภายในต้องเป็นคนที่มิจิตใจที่ใฝ่หาการแสดงออกการถ่ายทอดต่างๆ ต้องเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกที่เป็นเจตนาดีในการที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่ดีให้เป็นคนที่มีความรู้แบบประเพณีนิยมแบบรุ่นต่อรุ่นรุ่นที่เป็นครูบาอาจารย์ผู้ใหญ่วิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี^๓ เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการแก่บุคลากรควรมีนอกจากการสอนก็อยากให้มีการสร้างผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะเป็นเอกสารการสอน หรือตำรา รวมทั้งอยากให้ทุกคนมีผลงานวิจัย วิจัยชั้นเรียน ผลงานวิจัย

๑สัมภาษณ์ ผศ.สุวิทย์ วงษ์บุญมาก, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

๒. สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประเทือง ภูมิพิทักษ์, อดีตอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๗.

๓ สัมภาษณ์ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๗.

ใหญ่ๆ^๔ บุคลากรควรเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นต้นแบบที่ดี ทั้งบุคลิกภาพภายในและภายนอกบุคลิกภาพภายในคือด้านจิตใจต้องมีจิตใจที่ดีคิดดีต่อคนอื่นส่วยภายนอกต้องมีการแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานที่พูดจาดีให้เป็นแบบอย่างที่ดีการพัฒนาควรมีการจัดอบรมบุคลิกภาพทุกๆด้านเพื่อเป็นแนวทางต้นแบบในการพัฒนาบุคลิกภาพ^๕ ด้านบุคลิกภาพนั้นบุคลากรที่ดีควรที่จะเป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดีมองโลกในแง่ดี เพราะการทำงานนั้นเวลาทำงานถ้าหากบุคลากรเครียดเรื่องงานมากเกินไปอาจทำให้บุคคลรอบข้างไม่กล้าเข้าหา หรือ รับฟังคำปรึกษาเลยก็เป็นได้ วิธีการแก้ปัญหาที่ดีคือการจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือ จัดอบรมค่ายบุคลิกภาพให้แก่บุคลากร^๖

บุคลิกภาพของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แบ่งออกเป็ ๒ ประเภทได้แก่

๑. พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ควรมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือแต่งกายสุภาพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

๒. พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนเป็นผู้ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั้งนักศึกษา อาจารย์ บุคคลภายนอก ดังนั้นควรมีบุคลิกภาพยิ้มแย้ม สดใสพูดจาไพเราะอ่อนหวาน

วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรคือ มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลิกภาพและมีการรายงานผลโดยผู้บริการเป็นระยะๆ^๗ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีจิตสำนึกในการให้บริการ มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย ชี้นำสังคม แต่งกายเหมาะสม แต่งกายเหมาะสมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่างๆของมหาวิทยาลัย ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต และอุทิศตนให้กับงาน^๘ มีความเชื่อมั่นในการกำหนดเชิงวิชาที่เกี่ยวข้อง กล้าพอ กล้าคิด ให้ข้อเท็จจริงในความหมายของวิชา ตลอดจน

^๔สัมภาษณ์ อาจารย์สุชิน รอดกำเนิด, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๕สัมภาษณ์ ผศ.รัตนา รักการ, รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^๖สัมภาษณ์ อาจารย์ภานุพงษ์ คงจันทร์, คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^๗สัมภาษณ์ อาจารย์สุนันทา เทียมคำ, รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^๘สัมภาษณ์ ผศ.ดร.บุญญิตี ชำนาญกิจ, อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

มีทักษะทางสังคมชุมชนท้องถิ่นการสร้างวัฒนธรรมเชิงวิชาการมีพื้นที่ให้ได้แสดงออกขีดเขียนสัมมนา แลกเปลี่ยนโดยเน้นการพัฒนาแรงจูงใจเชิงวิชาการ^๙ บุคลิกภาพที่สำคัญคือ

๑) บุคลิกภาพทางกาย ต้องรักษาสุขภาพทางกายทั้งรูปร่าง หน้าตา รวมถึงการ แต่งกายต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลถึงความน่าเชื่อถือ ศรัทธา

๒) บุคลิกภาพทางสังคม บุคลากรต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ มีความ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ จริงใจ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยส่วนรวม เป็นสำคัญ และมีวิธีการพัฒนาคือ

๑) บุคลากรต้องสำรวจบุคลิกภาพของตนเอง ว่ามีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร

๒) ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องต้องสำรวจบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กร การ เพื่อวางแผนพัฒนา

๓) ดำเนินการพัฒนาอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพที่พึงประสงค์แก่บุคลากร

๔) สร้างกระบวนการประเมินบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ของบุคลากร

๕) การส่งเสริม ยกย่อง ให้รางวัล หรือเสริมแรงสำหรับบุคลากร ที่มีคุณลักษณะและ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีด้านบุคลิกภาพแก่บุคลากรในองค์กร

๓) บุคลิกภาพทางอารมณ์ ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ จะสามารถควบคุมอารมณ์ ได้ดี แม้จะพบกับสถานการณ์ที่บีบบังคับใดๆ

๔) บุคลิกภาพทางสติปัญญา ต้องเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ข่าวสาร เรื่องราว ใหม่ๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา^{๑๐}

บุคลิกภาพเกิดจากบุคลิกภาพทั้งในและภายนอก ภายนอกไม่ว่าเป็นเรื่องของกายแต่งกาย เรื่องของบุคลิกอื่น ๆ บุคลิกภาพภายในเราจำเป็นต้องพัฒนา การพัฒนาบุคลิกภาพภายในและภายนอก เป็นเรื่องที่สำคัญเพราะ แต่งตัวดีแล้วต้องรู้จักวัฒนธรรม กาลเทศะการพัฒนาบุคลิกภายในและภายนอก เป็นสิ่งจำเป็นมากโดยเฉพาะเรื่องของการศึกษาจะนำไปสู่เรื่องของเศรษฐกิจ นำไปสู่เรื่องของสังคมจุดเริ่ม ก็คือเรื่องของการพัฒนาการศึกษามันก็จะโยงไปถึงเศรษฐกิจโยงไปถึงเรื่องของสังคมโยงไปถึงในเรื่อง

^๙ สัมภาษณ์ ดร.สมญา อินทรเกษตร, รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐} สัมภาษณ์ ดร.พิเชษฐ์ วันทอง, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ของการเงิน อันนี้ก็เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๑๑} บุคลิกภาพก็คือบุคลิกภาพภายใน กับ บุคลิกภาพภายนอก ๒ ส่วนนี้มันสำคัญมาก ถ้าเรามองเห็นแล้วผ่านด้วยประสาทสัมผัสทั้ง ๕ ซึ่ง บุคลิกภาพภายในก็คือเรื่องของจิตสำนึกต่อความตระหนักรู้ ในเชิงของความคิด ความรู้สึกอารมณ์ในการแสดงออกจนพฤติกรรมทางเพราะบ้างที่อาจารย์มีพฤติกรรมทางอารมณ์หรือจิตสำนึกความรับผิดชอบชั่วดี มีปัญหาบกพร่องมันไม่ตรงกับฐานะ สถานะภาพของตนเองในฐานะที่เป็นครูบาอาจารย์เป็นต้นแบบของพฤติกรรมให้แก่ลูกศิษย์นักศึกษาและส่วนที่มันแสดงออกเป็นรูปธรรมก็คือเรื่องบุคลิกภาพภายนอก เช่น การแต่งตัว อาจารย์ผู้ชายก็มีการแต่งตัวที่ที่ไม่สมกับสถานะภาพความเป็นอาจารย์ บางคนใส่รองเท้าแตะใส่เสื้อเชิ้ตแขนสั้นรองเท้า กางเกงสแล็คแต่รองเท้าแตะมาสอนรองเท้าผ้าใบมาสอนหรือการแสดงออกพฤติกรรม เช่น เรื่องการสูบบุหรี่ในที่สาธารณะหรือการดื่มเหล้าในที่ในสถานที่ราชการ ส่วนผู้หญิงก็เป็นลักษณะของการแต่งตัวตามแฟชั่นจนกระทั่งออกไปในเชิงของล่อแหลม เช่น ใส่สั้นนุ่งน้อยค่อว่างคอกลิ้งบางที่ก็โชว์ความเป็นอาจารย์ที่ไม่ดี^{๑๒} บุคลิกภาพคือ

๑. ใฝ่รู้ การพัฒนาโดยการสร้างวิสัยทัศน์
๒. ฝึกตัว ยึดหยุ่น หาวิธีการให้รู้จักปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. กล้าคิดกล้าตัดสินใจ โดยการทำด้านเชิงรุก
๔. มีอุปนิสัยใฝ่รีการ โดยการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ
๕. ยึดมั่นคุณธรรม ฝึกให้มีคุณธรรมจริยธรรม
๖. มุ่งอนาคต ฝึกฝนให้เป็นคนสูงงานทันสมัยตลอดเวลา
๗. ใฝ่สัมฤทธิ์ ฝึกให้มีสัมมานะตั้ง^{๑๓}

บุคลิกภาพของบุคลากรที่ดีนั้น ควรจะมีทัศนคติที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดที่สร้างสรรค์ ใฝ่รู้มองโลกในแง่ดี และควรแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อย วิธีการพัฒนา ควรจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น งานสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผ่อนคลาย และจะช่วยปรับบุคลิกภาพการแต่งกาย

^{๑๑}สัมภาษณ์ นายวิชาญ มั่นชูพงษ์, ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒}สัมภาษณ์ ดร.สนั่น กัลป์ปา, ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓}สัมภาษณ์ ผศ. ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

ของบุคลากรได้อีกด้วย^{๑๔} บุคลากรควรมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและพร้อมจะทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะเรื่องของการแต่งกายเพราะเป็นการแสดงออกอย่างหนึ่ง ว่าเราเป็นอย่างไร การรู้จักการแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความสะอาดเรียบร้อยเหมาะสมกับบุคลิกตนเองเป็นการแสดงถึงบุคลิกภาพที่ดีของเรานอกจากนี้ยังรวมถึง การเดิน การนั่ง การพูด และการทำอื่นๆ ก็ถือเป็นบุคลิกภาพโดยรวมที่บุคคลอื่นจะเห็น วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของเราควรเริ่มจากการได้รับการอบรมมาเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นมาจากสถาบันครอบครัว หรือสถาบันการศึกษาหรืออาจใช้วิธีการปรับตัวเพื่อให้บุคลิกภาพของเราเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ^{๑๕} เป็นการทำให้รู้จักตนเองก่อนเป็นประการแรกว่า เราเป็นบุคคลประเภทใด มีคุณลักษณะอย่างไร มีข้อดี ข้อเสีย รู้จักหลักในการดำเนินชีวิตประจำวัน ในการทำงานและการเข้าสังคมอย่างไร สิ่งสำคัญที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลิกภาพคือ ความเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญทางด้านร่างกายที่สมบูรณ์และจิตใจที่ดี จึงต้องอาศัยสุขภาพที่ดี กล่าวคือ มีร่างกายแข็งแรง รูปร่างสมส่วน มีความคล่องตัว ว่องไว ปรับตัวได้ง่าย^{๑๖} บุคลากรควรมีบุคลิกภาพองอาจ สง่างาม น่าเคารพ ยกย่องแผ้วถ้วนด้วยความอ่อนโยน สร้างความอบอุ่นให้แก่สังคมหรือผู้พบเห็น วิธีการพัฒนา มีกฎระเบียบในด้านบุคลิกภาพชัดเจนน่าจับจ้องวิทยาด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ มาสร้างความรู้และปฏิบัติให้แก่บุคลากร^{๑๗} ด้านบุคลิกภาพ ควรมีบุคลิกที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทั้งด้านกายภาพ (การวางตัว) วจีภาพ (การพูดจาปราศรัย) และมโนภาพ (การแสดงอารมณ์) ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีการพัฒนา ด้านบุคลิกภาพนั้น จะต้องสำรวจหรือวิเคราะห์ตนเองว่าตัวเรานั้นมีจุดเด่น จุดด้อยอะไร กิริยาท่าทางของตนดีหรือบกพร่องอย่างไร โดยเขียนเป็นข้อๆ เรียงตามลำดับความสำคัญแล้วเริ่มต้นปรับปรุงแก้ไขไปที่ละข้อตามลำดับ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วก็แสดงออกมาใหม่ ปฏิบัติตัวตามแนวใหม่แล้วทำจนให้เกิดความเคยชินหรือเป็นนิสัย แล้วลองประเมินผลดูว่าสิ่งที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนั้นดีหรือยัง เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานหรือคนรอบข้างหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติอย่างไร และจะมีวิธีการแก้ไข

^{๑๔} สัมภาษณ์ ศ.ดร.กาญจนา เจริญศิริ, อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร, เมื่อวันที่ ๑๖ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายอำนาจ มงคลสืบสกุล, อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร., เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี ดร., รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

ปัญหาอุปสรรคเหล่านั้นอย่างไร หากยังไม่ดีขึ้นก็ต้องกลับเข้าสู่ขั้นวิเคราะห์ตนเองใหม่ซ้ำอีก หรือหากเป็นที่พอใจแล้ว ก็นำปัญหาถัดไปมาวิเคราะห์แก้ไขต่อไป^{๑๘} คนหรือพนักงานของราชการควรแต่งกายให้เหมาะสม บุคลิกภาพภายนอกนั้นสำคัญบ่งบอกถึงนิสัยใจคอ และการแต่งกายควรแต่งกายให้เกียรติสถานที่นั้นๆ^{๑๙}

สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านบุคลิกภาพ

๑) บุคลิกภาพทางกาย ต้องรักษาสุขภาพทางกายทั้งรูปร่าง หน้าตา รวมถึงการแต่งกายต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลถึงความน่าเชื่อถือ ศรัทธา

๒) บุคลิกภาพทางสังคม บุคลากรต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ จริงใจ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวมเป็นสำคัญ

๓) บุคลิกภาพทางอารมณ์ ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ จะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้จะพบกับสถานการณ์ที่บีบบังคับใดๆ

๔) บุคลิกภาพทางสติปัญญา ต้องเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ข่าวดสาร เรื่องราว บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี ควรแต่งกายถูกระเบียบ สะอาด สุภาพ ตรงต่อเวลา และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีจิตสำนึกในการให้บริการ บุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีความตั้งใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี เพราะการทำงานนั้น เวลาทำงานหากบุคคลเกิดความเครียดเรื่องงานมากเกินไป อาจทำให้บุคคลรอบข้างไม่กล้าเข้าหาหรืออาจทำให้ไม่รับฟังคำปรึกษาจากใครเลย วิธีแก้ไขคือ การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลาย หรือคลายเครียด หรือส่งไปอบรมพัฒนาด้านบุคลิกภาพ

๒) ด้านความรู้ทางวิชาการ

การรับบุคลากรเข้ามาทำงานในระดับต่างๆ เช่น บุคลากรที่รับหรือที่มีอยู่ของเราทั้งหมด จะไม่รับต่ำกว่าปริญญาตรี แต่ถ้าจำเป็นต้องรับต่ำกว่าจะให้สอนเป็นรายชั่วโมงจะไม่จ้างประจำหรือบรรจุ เพราะเรียนปริญญาตรีจะให้ผู้สอนจบปริญญาตรีมาสอนไม่เหมาะสม ส่วนมากบุคลากรจะจบปริญญาโทหรือเอก เพื่อที่จะมอบความรู้ให้แก่ศิษย์ได้ดี การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการในด้านการจัดการเรียนการสอน และการจัดทำผลงาน การพัฒนาภาษาอังกฤษสู่ประชาคม

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาวะที, รองเจ้าคณะภาค ๔, เมื่อวันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระทีฆสสิมนิวงศ์, เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

อาเซียน^{๒๐} บุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกคนต้องจบปริญญาเอกคนที่ทำงานในวิชาชีพที่จะต้องใช้วิชาการความรู้ มันจะต้องคุณวุฒิสูงที่เรียนลุ่มลึก พัฒนาไปตามวิวัฒนาการ การพัฒนาต้องถือว่าการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอาจารย์จะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนแล้วก็ต้องทำอย่างต่อเนื่องฉะนั้นแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายที่สอน ต้องมีแผนพัฒนา การส่งไปฝึกอบรมความรู้แบบสัมมนาจะได้แนวความคิด ความรู้แบบใหม่การส่งไปศึกษาดูงานเป็นงานที่เปิดโลกทัศน์วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์เป้าหมายชัดเจนว่าจะไปทำอะไรและจะนำกลับมาใช้พัฒนางานของมหาวิทยาลัยอย่างไรต้องมีความชัดเจน เป็นการพัฒนา อีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้อาจารย์ได้ความรู้ แนวทางหนึ่งคือการให้ลาไปศึกษาเพื่อเพิ่มเติมความรู้การพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่งคือโครงการแลกเปลี่ยน เพื่อประสบการณ์ในการเรียนรู้^{๒๑}

สถาบันอุดมศึกษา ครูอาจารย์ที่สอนอุดมศึกษาต้องมีความรู้มีคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สถาบันการศึกษาเหล่านั้นให้ความรู้ทางวิชาการกับอาจารย์เหล่านั้น พอที่จะเชื่อถือได้เราต้องพัฒนาต่อเนื่องความรู้ทางวิชาการ อาจารย์จะต้องมีความรู้ลึกในศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ต้องมีความรู้ที่ลุ่มลึก ทำวิจัย เพื่อให้อาจารย์เราสามารถพัฒนาความรู้ทางวิชาการที่ลึกลงไปในศาสตร์ที่ตนเองรับผิดชอบ พัฒนาการในการศึกษาต่อ^{๒๒} การจัดฝึกอบรมให้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเขียนผลงาน การส่งเงินสนับสนุน ไปอบรม ประชุมสัมมนา แล้วก็จัดหางบประมาณ ให้แล้วก็เมื่อได้ผลงาน ให้เงินสนับสนุน รวมทั้งเวลาทำอะไรก็หาพี่เลี้ยงให้พอจะผลิตหนังสือตำราที่หาพี่เลี้ยงให้เพราะอยากให้ทุกคนมีตำแหน่งทางวิชาการ^{๒๓} บุคลากรทุกคนส่วนมากจะจบการศึกษาปริญญาตรี หรือ ปริญญาโท เอก ความรู้ทางวิชาการมีแน่นอนเช่นครู อาจารย์ ครูประถม มัธยม ก็ระดับปริญญาตรี อาจารย์มหาวิทยาลัยก็ปริญญาโทหรือไม่ก็ปริญญาเอก บุคลากรควรมีความรู้สูงเพื่อนำไปสอนเพื่อนให้ลูกศิษย์ มีความรู้แล้วนำไปพัฒนาความรู้ การพัฒนา ควรมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับสูงขึ้นเพื่อจบมาก็นำมาสอนและพัฒนาต่อไป หรือไม่ก็มีการจัดอบรมด้านวิชาการ เพื่อนเพิ่มพูนความรู้^{๒๔} เป็นผู้ที่มีความ

^{๒๐} สัมภาษณ์ ผศ.สุวิทย์ วงษ์บุญมาก, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภักตราคม,อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒} สัมภาษณ์ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓} สัมภาษณ์ อาจารย์สุชิน รอดกำเนิด, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ ผศ.รัตนา รักการ, รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

รับผิดชอบและเป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้กว้าง มีโลกทัศน์วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม นานาชาติ มีความรู้ความเข้าใจตนเองผู้อื่นสังคมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมวิธีการแก้ปัญหาที่ดีคือการจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือ จัดอบรมค่ายบุคลิกภาพให้แก่บุคลากร^{๒๕} ด้านความรู้ทางวิชาการ บุคลากรควรมีความรู้ในศาสตร์ของตัวเองในหน้าที่ของต่งเองที่รับผิดชอบ สายวิชาการ ควรมีความลึกซึ้งในวิชาการ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น เข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ ด้านบุคลากรสายสนับสนุนแบ่งออกเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน วิเคราะห์นโยบายและแผนคอมพิวเตอร์ โสตทัศนูปกรณ์ ประกันคุณภาพ ดังนั้นบุคลากรในสายงานต้องมีความขยันในหน้าที่ของตนเอง การพัฒนาตนเองด้วยการมีความแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานอื่นๆบ้าง^{๒๖} มีความรอบรู้ทางวิชาการและงานในหน้าที่สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนางานได้ส่วนในเรื่องวิธีการพัฒนานั้นมีกระบวนการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีกระบวนการจัดการความรู้^{๒๗} ความรู้เชิงทฤษฎีในสาขาวิชาการที่เกี่ยวข้องมีปัญหา คติวิเคราะห์สถานการณ์ความเป็นไปของประสบการณ์สังคม เศรษฐกิจการเมือง และมีความรู้เชิงวิชาการพัฒนาความรู้ และความก้าวหน้าเชิงวิชาการ ทั้งวิธีการการเรียนรู้และการเรียนรู้ พัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการสนับสนุนการเขียนบทความ งานวิจัย อาจจะใช้ ทำผลงานต่างๆ^{๒๘}

ความรู้ทางวิชาการประกอบด้วย ๑) ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง ๒) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนและขององค์กร ๓) ความรู้เกี่ยวกับการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเหตุการณ์ปัจจุบันทั้งระดับพื้นที่ ระดับประเทศและต่างประเทศ และมีวิธีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ คือ

๑) จัดอบรมให้ความรู้

๒) ศึกษาดูงาน

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

^{๒๕} สัมภาษณ์ อาจารย์ภานุพงษ์ คงจันทร์, คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๒๖} สัมภาษณ์ อาจารย์สุนันทา เทียมคำ, รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗,

^{๒๗} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.บุญยติ ชำนาญกิจ, อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ดร.สมญา อินทรเกษตร, รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

๔) จัดกิจกรรม KM ภายในองค์กร

๕) จัดทำ Website เผยแพร่ความรู้แก่บุคลากร^{๒๙}

ความรู้ทางวิชาการเป็นการพัฒนาวิชาการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยีที่มันเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว วิชาการเราจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ ทฤษฎี การวางแผนเกี่ยวกับระบบ^{๓๐} วิชาการของมหาลัยสอนแต่บรรยายอย่างเดียว ไม่มุ่งเน้นในการวิจัย คือ สอนอย่างเดียว จนไม่มีเวลามาค้นคว้า อ่านหนังสือเขียนตำราทำวิจัย เพราะฉะนั้นตรงนี้จึง ไม่มี กระบวนการกลไกในการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้กับตัวเองหรือบุคลากรของมหาลัย เพราะว่า มหาลัยราชภัฏ เป็นมหาลัยสอน สอนและบรรยายเป็นหลักจนกระทั่งครูบาอาจารย์โรยรา ในการ ที่จะเขียนตำราอ่านหนังสือหรือค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ๆในการทำวิจัยให้กับคนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาศึกษาศึกษา ถ่ายทอดให้กับเด็กไม่ค่อยมี จนเป็นปัญหาบุคลากรเราก็เลยไม่ได้เป็นนักวิชาการที่เก่งและมีความเป็นเลิศ ทางวิชาการด้านใดด้านหนึ่งอันนี้สิ่งสำคัญที่สุดลดบุคลากรด้านวิชาการให้น้อยลง เช่น สอนให้น้อยลง แล้วก็มีการสนับสนุนส่งเสริมการวิจัยให้มากขึ้นแล้วก็สนับสนุนให้ครูบาอาจารย์หัดเขียนตำรามากขึ้น เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ๆ แล้วก็ให้เอาความรู้ไปบริการ การควบคุมการขับเคลื่อนทิศทางการพัฒนา คุณภาพของครูบาอาจารย์ที่เป็นนักวิชาการให้มีความเข้มแข็งลดภาระงานสอนให้น้อยลงแล้วก็เพิ่มกลไก การสนับสนุนการวิจัยและการเขียนตำราให้มากขึ้นเพื่อจะได้เปลี่ยนรับรององค์ความรู้ใหม่ๆและเอาความรู้ ใหม่ไปสนองความต้องการของสังคม^{๓๑}

ความรู้ทางวิชาการที่สำคัญต้องมีสิ่งต่างๆ ดังนี้

๑. มีความรู้ทางวิชาการ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ
๒. นำความรู้มาประยุกต์ใช้ พัฒนาให้รู้จักการวิเคราะห์งาน
๓. นำความรู้ทางวิธีการมาใช้ให้ตรงกับงาน
๔. ทำระบบภาพมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้จริง

มาทำงาน

^{๒๙} สัมภาษณ์ ดร.พิเชษฐ์ วันทอง, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, เมื่อ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์, ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑} สัมภาษณ์ ดร.สนั่น กัลป์ปา, ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

๕. มีความรู้ในเรื่องเครื่องมือทางวิชาการที่เป็นโดยวิธีการฝึกอบรม^{๓๒} บุคลากร
 ควรมีความรู้ด้านวิชาการ คือ ควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสังคมนานาชาติ และ มีความรู้ความ
 เข้าใจเกี่ยวกับสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ควรมีความรับผิดชอบ และไม่ละเลยต่อหน้าที่ของตนวิธีการพัฒนา
 บุคลากรควรจะต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา^{๓๓} ความรู้ทางด้านวิชาการถือเป็นสิ่งสำคัญ
 ในการนำมาเป็นพื้นฐานในการทำงานต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของเรา บุคลากรของเราควร
 ที่จะมีความรู้ที่เป็นหลักและความใหม่ๆ ที่มาจากรอบๆ ตัวเราจากประสบการณ์การสิ่งเหล่านี้จะทำให้เรา
 สามารถเกิดการพัฒนาไปได้ วิธีการพัฒนาความรู้สามารถทำได้โดยการเข้ารับการฝึกอบรม แลกเปลี่ยน
 ความรู้ทางวิชาการการขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้จากตำราซึ่งเราสามารถ
 หาความรู้ได้หลากหลายเพราะความรู้เป็นสิ่งที่ไม่สิ้นสุดยิ่งถ้าเราฝึกฝนและพัฒนามากเท่าไร เราก็จะเป็น
 ผู้ที่เชี่ยวชาญทางวิชาการมากขึ้น^{๓๔} การจัดฝึกอบรม ที่มีประโยชน์ต่อบุคลากร ในด้านความรู้เชิงวิชาการ
 จะช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาวิธีคิดและการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
 ส่งเสริมพัฒนาให้มีความก้าวหน้าเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้
 สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนา
 ดังกล่าวควรพัฒนาในเรื่องต่างๆ เช่น การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ การจัดการเรียนการสอน เช่น
 การจัดทำแผนสอน การสร้างหลักสูตร เทคนิคการสอน การประเมินผลการสอน การใช้สื่อการสอน
 การสัมมนาเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียน การสอน การพัฒนาวิชาการ เช่น หลักการเขียนตำรา
 หลักการเขียนโครงการวิจัย การพัฒนางานวิจัย การให้คำปรึกษาและพัฒนานิสิต การพัฒนาในส่วนอื่นๆ
 ที่เกี่ยวข้องกับสายวิชาการ เช่น ความรู้เฉพาะด้านในสาขาต่างๆ^{๓๕} บุคลากรควรมีความรู้ทางด้านวิชาการ
 แบบแนวพุทธ คือ วิทยุจรณสัมปันโน ความรู้คู่คุณธรรม วิธีการพัฒนา คือ สร้างกระบวนการการเรียนรู้
 ควบคู่กับควบคู่กับการปฏิบัติ^{๓๖} ด้านความรู้ทางวิชาการ บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ที่เหมาะสมกับระดับ

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผศ. ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๓๓} สัมภาษณ์ ศ.ดร.กาญจนา เจริญศรี, อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายอำนาจ มงคลสืบสกุล, อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร., เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗,

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี ดร., รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

ปฏิบัติการตามตำแหน่งของตน และสามารถใช้ความรู้ของตนทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด บุคลากรในแต่ละแผนกต้องมีการระดมองค์ความรู้ที่มีอยู่ของตนทั้งหมดทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ วิธีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรนั้นต้องเป็นการพัฒนาต่อยอดจากองค์ความรู้ระดับปฏิบัติการเดิมเพื่อให้เกิดพัฒนาการที่สอดคล้องกับภาระงานเดิมของตน และควรได้รับการพัฒนาด้วยความรู้ใหม่ๆ เพื่อจะได้มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติการภาระงานในด้านอื่นๆด้วย^{๓๗} คนสมัยปัจจุบันนี้ยังไม่ค่อยมีความรู้ หรือบางคนมีอำนาจแต่ไม่มีความรู้ไม่สามารถนำความรู้มาใช้คู่กับอำนาจที่ตนมีอยู่ เพราะขาดองค์ความรู้และประสบการณ์ และสิ่งสำคัญคือความเชื่อมั่นใจตนเอง ในการทำงานบริหารจัดการ งานที่ออกมาก็ไม่ดีนัก และสิ่งที่สำคัญคือขาดความเป็นจิตสาธารณะหรือจิตสำนึก ซึ่งแตกต่างกับคนฝรั่ง ฝรั่งทำงานมากก็ได้มาก ไม่เหมือนคนไทยทำงานเอาหน้า เห็นแก่ส่วนตน^{๓๘}

สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความรู้ทางวิชาการ ดังนี้ ครูอาจารย์ที่สอนในระดับอุดมศึกษาต้องมีความรู้ มีคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ควรมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท เพราะอาจารย์เหล่านี้มีความน่าเชื่อถือพอได้ และต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรู้ในศาสตร์หรือสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบให้ลุ่มลึก หรือทำการวิจัย อบรม ประชุม สัมมนา ทำผลงานหรือเรียนต่อ เพื่อให้อาจารย์สามารถพัฒนาให้ยิ่งๆขึ้นไปอีกและสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีกระบวนการจัดการความรู้ บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ การทำตามกฎระเบียบ และบุคลากรควรมีการพัฒนาการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ควรมีการวางแผนในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ส่งเสริมให้ศึกษา เป็นต้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ที่เหมาะสมกับระดับปฏิบัติการตามตำแหน่งของตน และสามารถใช้ความรู้ของตนทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และควรได้รับการพัฒนาด้วยความรู้ใหม่ๆ เพื่อจะได้มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติการภาระงานในด้านอื่นๆด้วย การจัดฝึกอบรมให้บุคลากร.

๓) ด้านทักษะ

บุคลากรควรมีทักษะความรู้หรือศาสตร์ของตนเองอย่างเชี่ยวชาญ เพราะบุคลากรต้องชำนาญเชี่ยวชาญด้านทักษะให้มาก และทักษะจะเกิดจากการฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญด้านศาสตร์เฉพาะ^{๓๙}

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที, รองเจ้าคณะภาค ๔, เมื่อวันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๓๘} สัมภาษณ์ พระทีฆสสิมนิวงศ์, เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๙} สัมภาษณ์ ผศ.สุวิทย์ วงษ์บุญมาก, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

การพัฒนาทักษะในการถ่ายทอดรูปแบบต่างๆ บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ อาจารย์มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนค้นคว้าทำวิจัยบริการวิชาการกับสังคมมหาศาลทั่วไปเกี่ยวข้องการทำงานบำรุงเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมตลอดจนอื่นๆ^{๑๐} ความรู้กับทักษะหลักการอันเดียวกันก็จะต้องมีความรู้ทักษะลึกลงไปถึงถึงศาสตร์หรือสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ ต้องมีทักษะเฉพาะลงไปในเรื่องนั้นๆ ส่วนวิธีการพัฒนาก็เราใช้วิธีหลายๆ วิธีไม่ว่าส่งอาจารย์ไปอบรมเรียนรู้ในเรื่องเฉพาะที่สนใจหรือไม่ก็จัดอบรมสัมมนาเปิดเวทีสามารถแสดงทักษะต่างๆเช่นในเรื่องของการเรียนการสอนที่มีลักษณะเป็นศูนย์กลางจะทำให้อาจารย์มีทักษะสอนไม่ใช่บรรยายอยู่ทั้งวันทุกชั่วโมงมีทักษะในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้นักศึกษาเราเรียนรู้สิ่งต่างๆจากเรื่องยากให้กลายเป็นเรื่องง่ายได้^{๑๑} ทักษะการทำงาน ทักษะการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในคณะ ส่วนใหญ่ก็จะเป็นอาจารย์ผู้ใหญ่ ถ้าอาจารย์เด็กๆเข้ามาก็จะมีการปฐมนิเทศและการอบรมสัมมนาแล้วก็มีกิจกรรมเกี่ยวกับงานสารบัญในคณะก็จัดให้เรื่อยๆให้ทุกคนมีอาชีพมีงานมีการให้ทำงานเป็นอาชีพการอบรมสัมมนา^{๑๒} บุคลากรควรมีทักษะความรู้ในวิชาชีพของตนและสาขาวิชาต่างๆที่ตนศึกษามา ตนศึกษาด้านใดมาก็จะรู้ว่าทักษะความรู้ที่ตนศึกษามาควรจะทำอย่างไรเพื่อออกมาสื่อสารพัฒนาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์อย่างไรการพัฒนาควรจัดอบรมทักษะวิชาชีพในสาขาที่ตนได้ศึกษามาเพื่อนำไปพัฒนาและต่อยอดในการนำไปสื่อสารต่อเพื่อให้ผู้รับมีความรู้และเข้าใจ^{๑๓} ทักษะเป็นสิ่งที่จำเป็นกับชีวิตการทำงานจำเป็นในการทำงานและการบริหารงานเพราะการปฏิบัติงานไม่ว่าจะตำแหน่งใดๆฝีมือและทักษะต่างๆ และจะต้องรู้จักนำทักษะต่างๆมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้ได้ วิธีการพัฒนา คือ การให้บุคลากรเอาอบรม หรือ ได้ออกไปเรียนรู้กระบวนการต่างๆที่แตกต่างกันออกไป จะได้เกิดความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับชีวิตการทำงาน^{๑๔} ด้านทักษะในการทำงาน ต้องอยู่ที่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การทำงานในหน้าที่ๆตนรับผิดชอบ จะเป็นการพัฒนาทักษะในสายงานของตนเองไปในตัว เนื่องจากเวลา และสถานที่เปลี่ยนไปจะทำให้งานบางอย่างแตกต่างกันได้ ต้องพร้อม

^{๑๐}สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม, อดีตอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑}สัมภาษณ์ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๒}สัมภาษณ์ อาจารย์สุชิน รอดกำเนิด, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓}สัมภาษณ์ ผศ.รัตนา รักการ, รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๔}สัมภาษณ์ อาจารย์ภานุพงษ์ คงจันทร์, คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

ที่จะรับกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วโดยอาจจะเพิ่มทักษะในการทำงาน ด้วยการ พูดคุยกับคนในสายงานเดียวกัน ค้นหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต หรือเข้าอบรมพัฒนาทักษะของตนเองให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น^{๔๕} บุคลากรควรมีทักษะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมีทักษะในการสอนนักศึกษา มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และเทคนิคให้แก่เพื่อนร่วมงาน ส่วนในเรื่องวิธีการพัฒนานั้น ได้จัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงานทำแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนรู้^{๔๖} เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน การส่งเสริมทักษะและสร้างสถานการณ์ให้ได้ใช้ทักษะทั้งหมดอย่างเป็นขั้นตอนตามศักยภาพของคน มีการวิเคราะห์พื้นฐานของแต่ละคน เก็บรวบรวมทำแผนข้อมูล เพื่องานต่อการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละบุคคล^{๔๗} ทักษะประกอบไปด้วย

๑) ทักษะการสื่อสาร ทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถมีส่วนช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้

๒) ทักษะการแก้ปัญหา เนื่องจากการทำงานทุกสิ่งทุกอย่างที่ลงมือทำมักจะมีปัญหา แฝงมาด้วยอยู่เสมอ บุคลากรที่มีทักษะในการแก้ปัญหจะสามารถเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่บีบคั้นได้เป็นอย่างดี

๓) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔) ทักษะด้านการบริหารเวลา บุคลากรที่มีทักษะความสามารถด้านการบริหารเวลา กับการทำงานให้เหมาะสมสามารถทำงานก้าวหน้าไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่องไม่มีสะดุด ซึ่งจะมี ส่วนช่วยเพิ่มสมรรถนะและโอกาสในการพัฒนาองค์การ

๕) ทักษะด้านการบริการ เนื่องจากการส่งมอบบริการที่ดีเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งขององค์การ ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริการ

๖) ทักษะด้านการใช้ ICT เพื่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีการพัฒนาทักษะของบุคลากร

^{๔๕}สัมภาษณ์ อาจารย์สุนันทา เทียม,รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๔๖}สัมภาษณ์ ผศ.ดร.บุญยัติ ชำนาญกิจ,อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๗}สัมภาษณ์ ดร.สมญา อินทรเกษตร, รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

- ๑) ค้นหาจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องของบุคลากร ที่จำเป็นต้องพัฒนา
- ๒) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านทักษะร่วมกัน ระหว่างบุคลากรผู้รับการพัฒนาและ
ผู้พัฒนา
- ๓) ดำเนินการพัฒนา ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ ศึกษาดูงาน หรือส่งเสริมให้บุคลากร
ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
- ๔) สร้างระบบพี่เลี้ยง โดยกำหนดให้ผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญ
ในแต่ละด้านให้ความช่วยเหลือ ดูแล แนะนำแก่บุคลากร^{๔๘}

โดยเฉพาะทักษะการทำงาน การจัดการ การศึกษาทางไกล เราจะต้องพัฒนาบุคลากร
ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องทักษะการจัดการ เช่น เรื่องของการศึกษาทางไกลเราไม่เน้น เราเน้น
เรื่องของการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านสื่อ เครื่องไม้เครื่องมือต่างๆ เช่น สื่อ เอกสาร
วิชาการ วีวี โพรทัต คอมพิวเตอร์ ถ้าศึกษาในตำราการศึกษาทางไกล คือการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
ศูนย์การศึกษาทางไกล เราเน้นเรื่องของการบริการไม่เน้นเรื่องของการจัดการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เรียน
แบบวิจารณ์ญาณ การจัดการการศึกษาทางไกล เราไม่จำกัดเรื่องของเวลา เราพยายามเปิดโอกาสให้ผู้ไม่มี
โอกาสได้เรียนให้มันสอดคล้องกับวิถีชีวิต^{๔๙} ทักษะด้านการสอน ด้านการปฏิบัติตัว ด้านที่จะสื่อออกมา
ให้นักศึกษาทราบ ทักษะในการทำงาน ทักษะในเรื่องของการสอน ในบรรดาของคณะต่างๆ
จะต้องมีจิตวิทยาการสอน จิตวิทยา การสร้างการออกแบบต่อกัน การคัดคนเข้ามาในองค์กรต้องมีระบบ
และกลไกในการกลั่นกรองคัดเลือกที่ดีพอ เพราะบางคนยังสอนไม่เป็น ออกข้อสอบไม่ได้ หรือออกข้อสอบ
ไม่เป็น จะวัดความรู้ วัดความเข้าใจ วัดวิเคราะห์ วัดสังเคราะห์ แล้วสร้างระบบ ความสมดุลของข้อสอบ
ยังไง การประเมินผลการศึกษาหรือการวัดผลข้อสอบ ในขนาดเดียวกันมหาลัยก็ไม่ได้สร้างกลไกตัวนี้มา
หนุนเสริม จริยธรรมของการเป็นครูอาจารย์ควร หรือการปฏิสัมพันธ์กับองค์กรหน่วยงานภายนอกทักษะ
ทางสังคม ในการคัดคนเข้าสู่องค์กรควรกำหนดสเปค คือบุคลิกภาพความเป็นอาจารย์ คือเป้าหมาย
ของคนที่ต้องการว่าต้องการคนมาใช้งานแบบไหน ตรงนี้ต้องชัดเจนพอเข้ามาแล้ว แน่่อนเราไม่สามารถ
เอาคนแบบเดียวกันมาได้แต่ว่ามันน่าจะมีการสร้างกลไกในการส่งเสริมความเป็นครูมืออาชีพ ความเป็นครู
ต้นแบบที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรม คุณธรรม มโนธรรม จริยธรรมให้ชัดเจน ต้องมีกลไกในการหนุนเสริม

^{๔๘} สัมภาษณ์ ดร.พิเชฐร์ วันทอง, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, เมื่อ
วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์, ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

กระบวนการ ออกข้อสอบ การวัดผลการประเมินผล มันจะได้เข้าใจตรงกันระหว่างคณะ^{๕๐} บุคคลที่มีทักษะจะมีลักษณะ ดังนี้

๑. ทำงานให้เป็นระบบ ฝึกฝน
๒. มีเทคนิคในการทำงาน อบรม
๓. สามารถออกงานได้ ชี้แนะ
๔. สามารถวางแผน และอธิบายรายละเอียดของงานได้ใช้วิธีสอนงาน
๕. มีหัวใจในการทำงาน ฝึกให้เกิดจิตใต้สำนึกกรก้องคร^{๕๑}

ทักษะ คือ การปฏิบัติงานหรือการบริหาร ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ควรจะต้องจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามทักษะงานของบุคลากร เพราะทักษะเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหรือการบริหารงาน บุคลากรควรจะรู้จักนำทักษะต่างๆมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน วิธีการพัฒนา ควรจัดกิจกรรมฝึกทักษะให้กับบุคลากร^{๕๒} บุคลากรควรที่จะมีวิธีการต่างๆที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบของเราซึ่งทุกคนต้องมีความรู้ประกอบความสามารถในการทำงานรู้จักการวางแผนและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆได้ซึ่งวิธีการพัฒนาทักษะสามารถทำได้โดยเช่น การฝึกเป็นผู้ช่างสังเกต จะทำให้เราเกิดไหวพริบในการทำงานขึ้นมาและสามารถแก้ไขปัญหามาจากการทำงานได้นอกจากนี้การฝึกการวางแผนก็จะสามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้^{๕๓} เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งควรพัฒนาทักษะในเรื่องต่างๆ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลิกภาพ และการสื่อสาร การประสานงาน^{๕๔} บุคลากรควรมีทักษะในการทำงาน คือ ทั้งแสวงหาความรู้อันได้แก่ การสังเกต การฟัง การอ่าน การค้นคว้าการรวบรวม

^{๕๐}สัมภาษณ์ ดร.สนั่น กัลป์ปา, ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๕๑}สัมภาษณ์ ผศ. ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๕๒}สัมภาษณ์ ศ.ดร.กาญจนา เจริญสี,อธิตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร, เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗.

^{๕๓}สัมภาษณ์ นายอำนาจ มงคลสืบสกุล, อดีตประธานนักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๕๔}สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

การบันทึกข้อมูล ทั้งสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้วิธีการพัฒนา คือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ในงานด้านการฝึกอบรมกระบวนการการแก้ปัญหา โดยสร้างสภาพการณ์หรือได้จากประสบการณ์จริง^{๕๕} การทำงานในองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ ๕ ประการคือ ๑. ด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ๒. ด้านการแก้ไขปัญหา ๓. ด้านการวางแผน ๔.ด้านเทคโนโลยี และ ๕. ด้านความสามารถทางภาษา วิธีการพัฒนาด้านทักษะนั้นต้องค้นหาจุดอ่อนในแต่ละด้านของบุคลากร ว่ามีความบกพร่องในด้านใดบ้าง โดยวิธีการพัฒนาทักษะจะต้องจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะในแต่ละด้านอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มเติมในส่วนที่ขาด หรือเป็นการพัฒนาแบบต่อยอดจากทักษะเดิม ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานในองค์กรแบบยั่งยืน^{๕๖} ทักษะ คือ ความเชี่ยวชาญชำนาญการ ไม่ใช่เก่งแต่เรื่องจับฉ่าย ทำเป็นหมด แต่ถามว่าเอาดีได้ไหม ไม่ได้ดีสักอย่าง ควรที่จะเอาอย่าใดอย่างหนึ่งอย่างจริงจัง ดังนั้นทักษะความเชี่ยวชาญชำนาญการ ประสบการณ์ เป็นสิ่งสำคัญควรที่จะส่งเสริมพัฒนาให้มากยิ่งขึ้นให้ทันสมัย^{๕๗}

สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านทักษะ บุคลากรควรมีทักษะความรู้หรือศาสตร์ของตนเองอย่างเชี่ยวชาญ หรือฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญการ เพื่อพัฒนาหรือต่อยอดยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ใหม่ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนและการสอน เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน มีวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ปฏิบัติงานรู้ จักการวางแผนและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะสามารถ เช่น การฝึกเป็นผู้ช่างสังเกต จะทำให้เราเกิดไหวพริบในการทำงานขึ้นมาและสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้นอกจากนี้การฝึกการวางแผนก็จะสามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถมีส่วนช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้ และส่งเสริมให้บุคลากรที่มีทักษะในการแก้ปัญหาจะสามารถเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่บีบคั้นได้เป็นอย่างดี พัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และทักษะด้านการบริหารเวลา บุคลากรที่มีทักษะความสามารถด้านการบริหารเวลากับการทำงานให้เหมาะสมสามารถทำงานก้าวหน้าไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่องไม่มีสะดุด ซึ่งจะมีส่วนช่วยเพิ่มสมรรถนะและโอกาสในการพัฒนาองค์กร ควรมีการพัฒนาทักษะด้านการบริการ เนื่องจากการส่งมอบบริการที่ดีเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่ง

^{๕๕}สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๕๖}สัมภาษณ์ พระราชปัญญาวะที, รองเจ้าคณะภาค ๔, เมื่อวันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๕๗}สัมภาษณ์ พระทีฆทัตสุมณีวงศ์, เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริการ และพัฒนาทักษะด้านการใช้ ICT เพื่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี

การทำงานในองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ คือ ด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการวางแผน ด้านเทคโนโลยี และ ด้านความสามารถทางภาษา และต้องพัฒนาทักษะในแต่ละด้านอยู่เสมอเพื่อเป็นการเพิ่มเติมในส่วนที่ขาด หรือเป็นการพัฒนาแบบต่อยอดจากทักษะเดิม ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานในองค์กรแบบยั่งยืน

๔) ด้านเจตคติ

บุคลากรต้องมีเจตคติที่ดีเชิงบวก ในการทำงานร่วมกันและส่วนรวมมีจิตสาธารณะ จิตบริการ ช่วยกันพัฒนาสถาบันโดยไม่เห็นแก่ตัวและค่าตอบแทนเป็นหลัก^{๕๘} เจตคติคือความรู้สึกชอบไม่ชอบคนที่ จะประสบความสำเร็จในอาชีพใดก็ได้ก็ตามเขาจะต้องรักต้องชอบวิชาชีพนั้นต้องศรัทธาในวิชาชีพนี้ เพราะฉะนั้นในเรื่องเจตคติวิชาชีพของครูบาอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนี้ แต่ถ้าเขาไม่รักเขาก็อาจจะแพ้เพราะฉะนั้นการสร้างให้เขามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ^{๕๙} คนเรากล้ามมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรก็จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เจตคติเป็นสิ่งที่อยู่ข้างใน ที่องค์กรให้ความสำคัญ ในการทำงานนั้นอาจารย์จะต้องมีความสุขในการทำงาน คือเรามีนโยบายในการเสริมสร้างความสุขของอาจารย์ในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้ความสำคัญกับการเป็นอยู่ของอาจารย์ ว่าจะป็นห้องทำงานก็ดี อุปกรณ์การเรียนการสอนหรือขวัญกำลังใจที่ครูบาอาจารย์ของเราไม่ว่าจะเป็นเรื่องทุนวิจัยทุนการทำงานหรือทุนพัฒนางานวิชาการต่างๆ เพื่อให้อาจารย์ของเรามีขวัญกำลังใจที่ดีแล้วก็มีมีความสุขในการทำงาน มีความสุขในการทำงานแล้ว ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถ้ามีทัศนคติที่ดีแล้วก็จะทำงานทุ่มเท เสียสละตนเองให้กับองค์กร เราก็มีแนวทางแบบนี้^{๖๐} บุคลากรควรมีเจตคติในการทำงานการอยากให้บุคลากรสมำเสมออยากให้เขาอยู่กันแบบสามัคคีปรองดอง แต่วัฒนธรรมองค์กร คือเขาจะอยู่กันแบบฉันทันพี่น้อง ในคณะที่แตกต่างกัน

^{๕๘}สัมภาษณ์ ผศ.สุวิทย์ วงษ์บุญมาก, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๕๙}สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภักตราคม, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๐}สัมภาษณ์ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๗.

แต่ไม่ใช่แตกแยกอยู่กันแบบพื้กับน่อง ก็เสมอภาค แล้วก็ใช้การพูดคุยกัน ใช้วิธีที่ประชุมบ้าง แล้วก็มีการพบปะสังสรรค์กันตามโอกาส คือมีอะไรก็คุยกันได้ตลอด วัฒนธรรมก็มีความโปร่งใส แล้วก็เวลาประชุมกันจะถามความคิดเห็นก่อน ให้ทุกคนมีความคิดเห็นแล้ว ก็มีการประเมินพัฒนาปรับปรุง^{๖๑}

บุคลากรควรมีเจตคติที่ดีต่อศาสตร์สายอาชีพของตน ถ้าบุคลากรมีเจตคติไม่ดีในสายอาชีพของตนหรือไปทำงานที่ไม่ใช่สายอาชีพของตนเกิดเจตคติไม่ดี เพราะมันไม่ใช่ทางที่ตนชอบหรือศึกษา มา ก็เกิดการทำงานอย่างมีความสุขงานออกมาไม่ดีการพัฒนาควรสร้างเจตคติให้กับสายอาชีพที่เรียนมาหรือไม่ก็ตาม เพื่อให้เกิดความสุขกับการทำงานมีการจัดอบรมหรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานก็จะเกิดความสุขกับการทำงาน^{๖๒} เจตคติในการทำงานเกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคม การสร้างความรู้สึกรักจากประสบการณ์ของตนเอง ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิม มีทั้งทางบวกและทางลบ จะส่งผลต่อเจตคติต่อสิ่งใหม่ๆ ที่คล้ายคลึงกัน วิธีการที่จะพัฒนาต้อง มี การเตรียมความพร้อมในการทำงานทั้ง ภายใน และ ภายนอก ตลอดเวลา^{๖๓} ด้านเจตคติต้องปลูกฝังให้รักในหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบเพราะการที่ทำงานต้องเกิดจากความรัก จะทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหัวใจ ผู้รับบริการต้องประทับใจนักศึกษาต้องรู้สึกประทับใจทุกครั้งที่ได้เข้าห้องเรียน^{๖๔} มีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนามหาวิทยาลัย อุทิศตนในการปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มความสามารถ เสียสละและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ส่วนวิธีการพัฒนานั้นต้องมีการจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มและสนทนากลุ่ม^{๖๕} มีทัศนคติเชิงบวกและสร้างสรรค์เน้นการมีส่วนร่วม มีอริยาวัตรเปิดเผย สร้างการมีส่วนร่วมเน้นการแลกเปลี่ยน เน้นความรู้สึกของการมีส่วนร่วมความเป็นเจ้าของให้เกิดขึ้นและเสริมพลังต่อสถานการณ์ต่างๆ^{๖๖} ถ้าจะกล่าวถึงเจตคติสิ่งที่มีต้องมี คือ

^{๖๑} สัมภาษณ์ อาจารย์สุชิน รอดกำเนิด, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๖๒} สัมภาษณ์ ผศ.รัตนา รักการ, รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๖๓} สัมภาษณ์ อาจารย์ภานุพงษ์ คงจันทร์, คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๖๔} สัมภาษณ์ อาจารย์สุนันทา เทียมคำ, รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๖๕} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.บุญยงिता ชำนาญกิจ, อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๖๖} สัมภาษณ์ ดร.สมญา อินทรเกษตร, รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

๑) เจตคติในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น บุคลากรต้องมีลักษณะของความยืดหยุ่นในการปฏิสัมพันธ์ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและการบริการ และการใช้ไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

๒) เจตคติที่เชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีลักษณะของความตั้งใจที่แน่วแน่ มีเป้าหมาย บุคลิกท่าทางที่เต็มไปด้วยความมั่นใจไม่ย่อท้อ เปิดเผย และกล้าแสดงออก

๓) เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพหรือองค์กร บุคลากรต้อง รักและศรัทธาในอาชีพ งานหรือองค์กรของตน

๔) เจตคติในความเห็นใจผู้อื่น จะมีลักษณะของความเป็นมิตร อภัยร้ายแรงแจ่มใส ชอบปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพยายามสร้างความพอใจให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

วิธีการที่จะพัฒนาเจตคติในการทำงาน ดังนี้

๑) ใช้การสร้างแรงจูงใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติที่ไม่เหมาะสมต่างๆ

๒) ผู้บริหารหรือผู้นำต้องกระทำตนเป็นแบบอย่าง เพื่อให้บุคลากรยอมรับ ซึ่งเป็นอิทธิพลหนึ่งที่สามารถพัฒนาเจตคติของบุคลากรได้ เพราะบุคลากรจะมีพฤติกรรมเลียนแบบ หรือแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกับบุคลากรส่วนใหญ่

๓) การสร้างความเข้าใจ ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับองค์การงาน นโยบาย หรือผลสำเร็จที่คาดหวังขององค์การ^{๖๗}

เจตคติที่ดีต่อการศึกษา บางคน มีเจตคติไม่ดีต่อการเรียน วิธีแก้ก็คือพยายามเปลี่ยนเจตคติเรื่องของการจัดการการศึกษาว่าจะพัฒนาอย่างไร เราควรเปลี่ยนเจตคติเขาให้เห็นความสำคัญเรื่องของการจัดการการศึกษาทางไกล ให้เขามีความรู้ความเข้าใจ เพราะเมื่อเขามีความรู้ความเข้าใจตรงนี้แล้วเจตคติก็จะเปลี่ยนไปเอง^{๖๘} กิจกรรมหนุนเสริมให้กับบุคลากรเจ้าหน้าที่มหาลัยมีทางสังคม ก็คือให้มีการละลายพฤติกรรม การเรียนรู้การแลกเปลี่ยน การรู้จักกันการสร้างกิจกรรม เช่น สร้างกิจกรรมเรื่องกีฬา หรือกิจกรรมอย่างอื่นอย่างใดขึ้นมาก็ได้เพื่อให้บุคลากร ใหม่เก่ารู้จักกันแล้วก็ใหม่กับใหม่รู้จักกัน

^{๖๗} สัมภาษณ์ ดร.พิเชษฐ์ วันทอง, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๖๘} สัมภาษณ์ นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์, ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

เพราะปัญหาทางมนุษยสัมพันธ์ จะติดต่อประสานงานกันก็มีปัญหา พอมีปัญหา ก็จะทำให้งานไม่เกิดความคล่องตัว พอกำหนดสเป็คเพื่อให้เข้ากันได้^{๖๙} บุคคลที่มีเจตคติที่จะมีลักษณะดังนี้

๑. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างจิตสำนึก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 ๒. มองงานที่ทำว่าเป็นหน้าที่ โดยการมอบความรู้ผิดชอบให้ริการ
 ๓. งานคือชีวิต โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานด้วยความสนุก
- มองงานให้ตรงกับความรู้

๕. มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้ขวัญและกำลังใจ^{๗๐}

เจตคติ เกิดจากการเรียนรู้ ประเพณีและวัฒนธรรมในสังคม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการแสดงออก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกทั้งทางด้านบวกและลบต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา วิธีการพัฒนา มีการจัดฝึกอบรม และการจัดสัมมนาวิชาการทางด้านเจตคติ^{๗๑} บุคลากรที่จะมีความสำเร็จในการทำงานควรที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเองในการตัดสินใจที่จะดำเนินงานต่างๆ หากคิดว่าสิ่งที่ทำนั้นส่งผลดีต่อองค์กรของตน/และควรทำงานแข่งตนเองมากกว่าที่จะทำงานแข่งกับผู้อื่น และควรมีความคิดที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาวิธีการที่จะสามารถพัฒนาเจตคติในการทำงานให้ดีได้คือเราต้องมีความมั่นใจในตนเองกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและควรมีเหตุผลในการคิดอย่างรอบคอบ การยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น^{๗๒} เป็นการพัฒนาศาภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลอันเป็นผลทำให้เกิดมีท่าทีหรือมีความคิด เห็นรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นหรือไม่เห็นด้วย ต้องพัฒนาการรู้ (Cognition) ประกอบด้วยความเชื่อของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย ต้องพัฒนาความรู้สึก (Feeling) อารมณ์ที่มีต่อเป้าหมาย ต้องพัฒนาแนวโน้มพฤติกรรม (Action tendency) หมายถึง ความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเจตคติ ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อเป้าหมาย เขาจะมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมช่วยเหลือหรือสนับสนุนเป้าหมายนั้น ถ้าบุคคลมีเจตคติในทางลบต่อเป้าหมาย เขาก็จะมีความพร้อม ที่จะ

^{๖๙} สัมภาษณ์ ดร.สนั่น กัลป์ปา, ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๐} สัมภาษณ์ ผศ. ดร. ไพศาล สรรสรวิสุทธ์, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๗๑} สัมภาษณ์ ศ.ดร.กาญจนา เจริญสี, อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครสวรรค์, วันสัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๗๒} สัมภาษณ์ นายอำนาจ มงคลสืบสกุล, อดีตประธานนักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

มีพฤติกรรมทำลาย หรือทำร้าย เป้าหมายนั้นเช่นกัน^{๗๓} บุคลากรในหน่วยงาน ต้องมีเจตคติที่ดี ของการทำงานให้นึกเสมือนว่าทำงานของตนเองวิธีการพัฒนาเจตคติของบุคลากร ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง ไม่ควรที่จะแสดงความคิดเห็น ควรสนใจแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีอุดมคติ^{๗๔} เจตคตินั้นถือเป็นเรื่องสำคัญของบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรจะต้องมีเจตคติที่ดีเป็นรากฐานในการทำงาน บุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดี มีความผูกพัน ความทุ่มเทเสียสละเพื่อองค์กร ต้องเห็นประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ อุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กร วิธีการพัฒนาเจตคตินั้นจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ต้องสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับบุคลากร ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน เอาใจใส่ความสุขทุกข์ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีที่มีความผูกพันต่อองค์กร และสร้างประโยชน์อเนกอนันต์ให้กับองค์กร^{๗๕} การที่ออกกฎหมาย เพื่อสร้างความเท่าเทียมกัน และประชาธิปไตยสิทธิ ทำให้ความเคารพยำเกรงต่อผู้ที่มีพระคุณลดน้อยลงไป และสิทธิของคนปัจจุบันมีมากเกินไป ไม่มีขอบข่ายหรือขอบเขตในการควบคุม และเป็นจุดอ่อนที่ทำให้เด็กในสมัยปัจจุบันนั้นด้อยและอ่อนแอต่อโลกภายนอก และส่งผลให้สถาบันครอบครัวแตกแยก เพราะไม่รู้จักการยอมกัน การเคารพ และการวางตัวที่เหมาะสม^{๗๖}

สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านเจตคติ บุคลากรมีเจตคติที่ดี เชิงบวก ในการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยกันพัฒนาสถาบันโดยไม่เห็นแก่ตัว มีความสุขในการทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน และบุคลากรต้องมีเจตคติที่ดีต่อศาสตร์หรือสายอาชีพของตน พร้อมกับจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มและสนทนากลุ่ม บุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรจะต้องมีเจตคติที่ดีเป็นรากฐานในการทำงาน บุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดี มีความผูกพัน ความทุ่มเทเสียสละเพื่อองค์กร ต้องเห็นประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ อุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับองค์กร และต้องสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับบุคลากร ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน เอาใจใส่ความสุขทุกข์ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีที่มีความผูกพันต่อองค์กรและสร้างประโยชน์อเนกอนันต์ให้กับองค์กร

๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์

^{๗๓} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๗๔} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๗๕} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาวะที, รองเจ้าคณะภาค ๔, เมื่อวันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๗๖} สัมภาษณ์ พระทีฆทัตถ์สนุนีวงศ์, เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์รู้จักใช้เทคนิควิธีการสอนให้เด็กเข้าใจง่าย หรือไม่ก็คิดสื่อเขียนตำรา และทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากรและลูกศิษย์ และมีการประเมินผลการประสบความสำเร็จ^{๗๗} ความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดการพัฒนาการสร้างสิ่งใหม่ๆซึ่งทำให้พัฒนาในองค์กรความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นต้องมีโอกาสเริ่มจากพื้นฐานผู้บริหารต้องให้โอกาสบุคลากรได้คิด ได้เสนอความคิดเห็นมีโอกาสมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ^{๗๘} บุคลากรสายวิชาการมีหน้าที่จัดการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการฉะนั้นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องมีความสำคัญครูอาจารย์ควรจะสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ดีที่ทำให้เนื้อหาที่เป็นเรื่องที่ยากๆให้เป็นเรื่องง่ายเรื่องน่าเบื่อให้กลายเป็นเรื่องที่หน้าสนใจอาจารย์ต้องคิดหาวิธีการในการจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาเกิดความสนใจที่จะมีผลที่ดีกับคุณค่าการเรียนการสอนส่วนวิธีการมีหลักคือว่าในการที่จะให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เราต้องไม่ไปจำกัดความคิดเมื่ออาจารย์คิดอะไรมาเรามีหน้าที่สนับสนุนในการส่งเสริมอันไหนที่คิดเราไม่เข้าทำเราก็กความแนะนำเพิ่มไปหน่อยแบบนี้จะดีขึ้นก็จะทำให้อาจารย์มีความมั่นใจที่จะคิดมีกำลังใจในการคิดสิ่งต่างๆที่ดี^{๗๙}

มหาวิทยาลัยจะจัดค่าย ให้ศึกษาวิเคราะห์ประเด็น แล้วก็คิดโครงการว่าจะพัฒนาเด็กอย่างไรพัฒนาโปรแกรมเขาอย่างไร เขาก็จะสามารถเขียนออกมาได้เลยว่าเขาจะทำอะไร ส่วนวิธีการพัฒนามันก็เหมือนเดิม คือใช้วิธีการระดมความคิดเห็น^{๘๐} บุคลากรควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานคิดสิ่งใหม่ๆเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมเช่นครูอาจารย์ควรมีความคิดสร้างสรรค์จัดแผนงานเพื่อเป็นสื่อการเรียนการสอนเพื่อนให้ลูกศิษย์ได้รับความรู้มากขึ้นมีสื่อการสอบแบบใหม่ๆไม่ให้เกิดความหน้าเบื่อการพัฒนาควรมีการจัดอบรมเพื่อมีการเสนอความคิดแลกเปลี่ยนกันเพื่อนำไปพัฒนามีทุนในการจัดทำสื่อต่างๆเพื่อต่อยอดในความคิด^{๘๑} ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นกระบวนการที่ทำให้ความคิดกว้างไกลหลายแง่มุม จะทำให้เกิดความแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมเกิดการเรียนรู้และเข้าใจ

^{๗๗} สัมภาษณ์ ผศ.สุวิทย์ วงษ์บุญมาก, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๘} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภักทรคม, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๗๙} สัมภาษณ์ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๘๐} สัมภาษณ์ อาจารย์สุชิน รอดกำเนิด, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗,

^{๘๑} สัมภาษณ์ ผศ.รัตนา, รักษาการอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน วิธีการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีทัศนคติเชิงบวก เชื่อว่าปัญหาทุกเรื่องสามารถแก้ไขได้ ยอมรับการตัดสินใจของคนส่วนมาก มีความสงสัยใคร่รู้อยู่เสมอ^{๘๒} ด้านความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรด้านเน้นวิชาการควรมีความคิดสร้างสรรค์บทเรียนหรือเนื้อหาในงานใหม่ๆ ท้นต่อยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากนักศึกษายุคปัจจุบันเป็นยุคไอที หากข้อมูลล้าสมัยจะทำให้นักศึกษาเกิดความเบื่อหน่าย แต่ถ้าหากมีการผสมผสานความคิดสร้างสรรค์เข้าไปในงานจะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน และบรรยากาศในการเรียนก็ต้องสนุกสนาน ในสายสนับสนุนก็เช่นเดียวกัน ต้องมีการสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและต้องมีสัมมนาอย่างต่อเนื่อง^{๘๓} สามารถริเริ่มสร้างงานใหม่ได้ศึกษาหาวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่วนวิธีการพัฒนานั้นจัดให้มีการนิเทศภายในและมีการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน^{๘๔} ให้รู้จักดำเนินวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์/คิดนอกกรอบ ควรเปิดโอกาสให้เกิดแก่บุคคลภายนอกได้แสดงออก เป็นพื้นที่สาธารณะ^{๘๕}

บุคลากรควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ดังนี้

- ๑) ใช้สติปัญญาอย่างมีเหตุผล
- ๒) มีความคิดหลากหลาย
- ๓) กระตือรือร้น คล่องตัว
- ๔) ท้นเหตุการณ์ต่อความเปลี่ยนแปลง

วิธีการที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ต้องจัดกิจกรรมและส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมดังนี้

- ๑) ฝึกกระบวนการคิดและหาคำตอบเพื่อการแก้ปัญหา

^{๘๒} สัมภาษณ์ อาจารย์ภาณุพงษ์ คงจันทร์, คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๘๓} สัมภาษณ์ อาจารย์สุนันทา เทียมคำ, รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๘๔} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ, อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๘๕} สัมภาษณ์ ดร.สมญ อินทรเกษตร, รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

๑. ต้องการจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของตนเอง หรือข้อบกพร่องของงานที่ทำ
๒ รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อสนับสนุนหรือประกอบการตัดสินใจจากข้อบกพร่อง
ที่ค้นพบ

๓ ฝึกมองปัญหาหรือวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ให้รอบด้าน

๔ แสวงหาความคิดที่หลากหลายจากข้อมูลที่ได้รวบรวม ในการแก้ปัญหาหรือ
สร้างทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อให้ได้คำตอบที่รอบด้านเช่นกัน

๕ สร้างข้อสรุปที่เหมาะสม โดยอาศัยเหตุผล ข้อมูล สารสนเทศ มิใช่การอาศัย
ประสบการณ์ หรือความเชื่อ

๒) ให้ความมีอิสระในการคิดและการทำงาน

๓) ให้สิทธิและอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติและการพัฒนางาน

๔) สร้างสถานการณ์ที่ท้าทายบุคลากรในองค์กร^{๘๖}

ความคิดสร้างสรรค์เราต้องฝึกเขาบ่อยๆ ฝึกคิด ทางเราต้องการให้เขาเรียนอย่างมีความสุข
แน่นอน จบอย่างมีคุณภาพ เขามีความคิดสร้างสรรค์เรียนอย่างชาญฉลาด เวลาเขาเรียนคุณต้องรู้
ว่าโครงสร้างของคุณเป็นอย่างไร เวลาคุณลงทะเลเป็นต้องรู้ว่าต้องลงวิชาไหนก่อนอะไรเป็นอย่างไร
สอบอะไรเป็นอะไรตรงไหน ถ้าเราเรียนอย่างชาญฉลาดทำให้เราถึงเป้าหมายเร็วขึ้น เรียนอย่างมีความสุข
จบอย่างมีคุณภาพและภาคภูมิใจ^{๘๗} ส่งเสริมกระบวนการทักษะทางสังคมทักษะด้านภายใน จิตสำนึกมโน
จิตสำนึกด้านจิตอาสา จิตสาธารณะ การทำงานสื่อสารกันสัมพันธ์กันระหว่างอาจารย์แต่ละคณะ
เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดี
ต่อกัน^{๘๘} ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

๑. สนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกสมัยใหม่ พัฒนาให้มีความเป็นธรรม

๒. มีต้นทุนความเป็นมนุษย์สูง ในการอบรมฝึกฝน รู้งาน รู้หน้าที่ รู้วิธีการ

^{๘๖} สัมภาษณ์ ดร.พิเชษฐ์ วันทอง, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, เมื่อ
วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๘๗} สัมภาษณ์ นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์, ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๘๘} สัมภาษณ์ ดร.สนั่น กัลป์ปา, ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๗
สิงหาคม ๒๕๕๗.

รู้เป้าหมายขององค์กรมี Smast Delrign คือทำงานมีระบบ มีใจรัก มีความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่เสมอ มีความน่าเชื่อถือ และคิดเป็น^{๘๙}

บุคลากรควรมีความคิดที่แปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา เพราะสถานการณ์ต่างๆในสังคมมักเปลี่ยนไปเรื่อยๆวิธีการพัฒนา ควรจัดให้มีการทัศนศึกษาออกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้มีประสบการณ์ใหม่ๆเข้ามาใช้ในการทำงาน^{๙๐} ในการทำงานบุคลากรควรที่จะมีความคิดที่สร้างสรรค์ในสิ่งที่มีความแปลกใหม่และส่งผลที่ดีต่องานของเราโดยการริเริ่มงานใหม่ วิธีการใหม่ๆ ที่เราที่เราเป็นคนคิดเองซึ่งหากเรามีตรงเราก็จะเป็นผลงานที่ติดตัวเราตลอดไปวิธีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์คือการฝึกให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกันร่วมคิดร่วมออกแบบสิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน นำข้อดี ข้อเสียของความคิดแต่ละคนมาประยุกต์ใช้ให้ได้ความคิดสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า^{๙๑} ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถทางสมองของบุคคลที่จะคิดได้หลายทิศหลายทาง หรือคิดได้หลายคำตอบ และความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆโดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป และความคิดสร้างสรรค์นี้อาจเป็นความคิดใหม่ผสมผสานกับประสบการณ์ก็ได้ ยกตัวอย่างเช่น

๑. ฝึกคิดเชิงบวก (Positive Thinking)
๒. ฝึกคิดย้อนศร (Backward Thinking)
๓. ฝึกคิดในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ (Impossible Thinking)
๔. ฝึกคิดบนหลักของความเป็นจริง (Thinking Based Principle)
๕. ฝึกคิดข้ามกล่องความรู้ (Lateral Thinking)
๖. ฝึกคิดแบบแตกหน่อทางความคิด (Germination Thinking)^{๙๒}

บุคลากรควรมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ทุกอย่างแก้ไขได้มองโลกในแง่ดี ยอมรับความคิดผู้อื่นใฝ่รู้ ตั้งข้อสังเกตตลอดเวลา วิธีการพัฒนา ฝึกฝนให้มองโลกในแง่ดี^{๙๓} ในการทำงานนั้น ความคิดสร้างสรรค์ถือ

^{๘๙} สัมภาษณ์ ผศ. ดร. ไพศาล สรรสรวิสุทธ์, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๙๐} สัมภาษณ์ ศ.ดร.กาญจนา เจริญสี, อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร, เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗.

^{๙๑} สัมภาษณ์ นายอำนาจ มงคลสืบสกุล, อดีตประธานนักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๙๒} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

เป็นเรื่องสำคัญ บางครั้งต้องทำงานที่ออกไปจากกรอบความคิดเดิมๆ บ้าง งานทุกอย่างสามารถมีความยืดหยุ่นได้โดยที่เป้าหมายของการทำงานยังคงเดิมไม่เปลี่ยนแปลง เพราะการทำงานย่อมจะเกิดปัญหาบ้าง ถ้าคิดตามกรอบเดิมๆก็จะทำให้ปัญหาเกิดทางตัน ต้องอาศัยแนวความคิดสร้างสรรค์มาเป็นตัวช่วยในการแก้ไขปัญห งานจึงจะดำเนินต่อไปได้ วิธีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นั้น จะต้องพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ ร่างกาย จิตใจและสมอง การพัฒนาสมองโดยการฝึกให้คิดแบบสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาที่มีผลอย่างยิ่งในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่ผู้ที่สามารถพัฒนาได้ โดยจะต้องฝึกให้สมองมีความคิดดังนี้ ๑. คิดนอกกรอบ ๒. คิดบวก ๓. คิดแบบริเริ่ม คล่องตัว ยืดหยุ่นและละเอียด ที่สำคัญเลยก็คือการมีทัศนคติเชิงบวก คือ ต้องเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ กล้ายอมรับการตัดสินใจของเสียงส่วนมาก มีความสงสัยใคร่ที่จะเรียนรู้กล้าที่จะท้าทายปัญหาแล้วพยายามฝ่าฟันไปให้ได้^{๙๔} การมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน การเปิดสอนในหลักสูตรมีมากจนเกินไป บ้างไม่รองรับต่อความต้องการและความสามารถของเด็กที่จบมาไม่มีคุณภาพ โอกาสในการทำงานก็มีน้อย เพราะมุ่งแต่ให้จบไม่ได้มุ่งเน้นคุณภาพ^{๙๕}

สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน คิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม มีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ลูกศิษย์ ออกแบบสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆให้ทันสมัย และพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก บุคลากรควรมีความคิดที่แปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ในสังคม มักเปลี่ยนไปเรื่อยๆ และอย่างรวดเร็ว มีความคิดที่สร้างสรรค์ในสิ่งที่มีความแปลกใหม่และส่งผลดีต่องานของเราโดยการริเริ่มงานใหม่ วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การฝึกให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกันร่วมคิดร่วมออกแบบสิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน นำข้อดี ข้อเสียของความคิดแต่ละคนมาประยุกต์ใช้ให้ได้ความคิดสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า บุคลากรควรมีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติเชิงบวก คือ ทุกอย่างแก้ไขได้มองโลกในแง่ดี ยอมรับความคิดผู้อื่นไม่รู้ตั้งข้อสังเกตตลอดเวลาเกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในชีวิตประจำวัน การเรียน และการทำงาน

(๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

^{๙๓} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๙๔} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที, รองเจ้าคณะภาค ๔, เมื่อวันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๙๕} สัมภาษณ์ พระทีฆทัสสน์นิวงศ์, เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ขององค์กร สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยองค์กรจะต้องมีแผนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพิ่มผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดกระทำกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามขั้นตอน คือ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้นจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ และประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

๑) ด้านการฝึกอบรม

การฝึกอบรม บางทีเราก็จัดอบรมเองแต่คิดว่ามันมีจุดอ่อนคือนั่นไม่ได้เรื่อง ความหลากหลายขององค์กรองค์กรไม่สามารถที่จะจัดให้อาจารย์ทุกศาสตร์ ฉะนั้นเราก็ใช้ให้หน่วยงานอื่นเป็นคนจัดอบรมเราก็ดูว่าการอบรมอันไหนมันเหมาะกับสาขาไหนเราก็จะส่งอาจารย์ของเราไปเข้ารับการฝึกอบรมโดยจัดส่งงบประมาณสนับสนุน ด้านการศึกษาสนับสนุนให้อาจารย์เราได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นไปในระดับปริญญาและสามารถที่ไปเรียนได้^{๙๖} องค์กรควรมีทุนในการจัดอบรมบุคลากรด้านต่างๆ ให้บุคลากรที่อบรมเพื่อนำมาพัฒนาต่อยอด มีทุนให้มีการศึกษาในระดับสูงขึ้นเช่นปริญญาโท ปริญญาเอก เพื่อให้มีการศึกษาความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อจบมาแล้ว การอบรม การศึกษา ก็จะนำมาพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีคุณภาพ และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สังคมต่อไป^{๙๗} การฝึกอบรม ต้องมีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่อการงานการงานของบุคลากรและให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการฝึกอบรม^{๙๘} มีการจัดสรรงบประมาณในการเข้าร่วมฝึกอบรม

^{๙๖} สัมภาษณ์ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๙๗} สัมภาษณ์ ผศ.รัตนา รักการ, รองอธิการบดีฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗,

^{๙๘} สัมภาษณ์ อาจารย์กานพพงษ์ คงจันทร์, คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

ของบุคลากรในหน่วยงานไว้คนละ ๔,๕๐๐ บาท / งบประมาณ^{๙๙} ด้านการฝึกอบรม ได้จัดทำแผนงาน/โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามภารกิจ บทบาทหน้าที่และความแตกต่างของแต่ละบุคคล แต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา^{๑๐๐} ส่งเสริมการส่งบุคลากรไปอบรมการศึกษา การพัฒนาตนเอง ส่วนอาจารย์ที่พัฒนาตัวเองไปอบรมแล้ว เอากลับมาถ่ายทอดให้บุคลากรในมหาลัย หรือจัดส่งบุคลากรไปเรียนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและเป็นที่ต้องการในอนาคต เพื่อที่จบมาแล้วมาเปิดหลักสูตรใหม่ๆ^{๑๐๑} แผนงานการฝึกอบรมมีการทดสอบ IQ การวัดความสามารถบุคลิกภาพ ทักษะ การสัมภาษณ์ และการทดสอบจิตใจ^{๑๐๒} การฝึกอบรมบุคลากรในการทำงานของเราโดยทุกคนจะต้องผ่านกิจกรรมการอบรมเพื่อได้รับการจัดการเวลาก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน อาจเป็นการมองความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของตน^{๑๐๓} แผนในด้านฝึกอบรมให้แก่บุคลากรคือนำผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านมาฝึกอบรมให้แผนงาน^{๑๐๔} การฝึกอบรม บุคลากรจะต้องได้รับการฝึกอบรมตามกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น รวมถึงกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยเครือข่ายขององค์กร อยู่เสมอ เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติการทำงานให้มีพัฒนาการมากยิ่งขึ้น^{๑๐๕} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการฝึกอบรม

^{๙๙}สัมภาษณ์ อาจารย์สุนันทา เทียมคำ, รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๐๐}สัมภาษณ์ ดร.พิเชฐร์ วันทอง, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๑}สัมภาษณ์ ดร.สนั่น กัลป์ปา, ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๒}สัมภาษณ์ ผศ. ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๐๓}สัมภาษณ์ นายอำนาจ มงคลสืบสกุล, อดีตประธานนักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๐๔}สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๐๕}สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที, รองเจ้าคณะภาค ๔, เมื่อวันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

นั้นมีวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรมหลายอย่างด้วยกันที่ใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ การบรรยาย การประชุม อภิปราย การศึกษากรณีตัวอย่าง การแสดง บทบาทสมมุติ การสาธิต วิธีระดมความคิด และทัศน
 สรูปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒
 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมได้จัดทำแผนงาน/โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนา
 ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามภารกิจ บทบาทหน้าที่และความแตกต่างของแต่ละบุคคล
 แต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา

๒) ด้านการศึกษา

สนับสนุนส่งเสริมด้านการเรียนของบุคลากร การไปเรียนต่อปริญญาโทหรือเอก
 ต่างประเทศ ให้มากที่สุด และพัฒนาการศึกษา บุคลากร สู่ประชาคมอาเซียน^{๑๐๗} การศึกษาต้องต้องสำรวจ
 ความต้องการคุณวุฒิในระดับการศึกษาต้องการระดับใดคุณวุฒิใด การพัฒนาให้เค้าศึกษาต่อ
 ต้องเป็นสาขาที่มีเปิดสอนมีแผนที่จะเปิดสอนต้องสำรวจว่าต้องนำสาขาใดจัดการเรียนการสอนแล้วก็
 วางแผน ทุนสนับสนุนแผนงบประมาณรองรับการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ พัฒนาตนเองเพื่อ
 สร้างผลงานตั้งเป้าว่าจะส่งเสริมให้อาจารย์ของเราได้พัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมหา
 ลัย^{๑๐๘} การศึกษา ในปัจจุบันยังคงมุ่งเน้นการผลิตคนให้มีประสิทธิภาพในการสร้างคน สร้างงาน สร้างชาติ
 ต้องมีการกำหนดแบบแผนการศึกษาและมีการจัดรูปแบบประกันคุณภาพอยู่เสมอ^{๑๐๙} มีการสนับสนุน
 ทุนการศึกษาให้กับนักศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ทุนการศึกษาในระดับปริญญาเอกเป็นต้น^{๑๑๐}
 ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ โดยให้ได้รับ

^{๑๐๖} สัมภาษณ์พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ.
 ๒๕๕๗.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ ผศ.สุวิทย์ วงษ์บุญมาก, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗
 สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕
 กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ อาจารย์กานูพงษ์ คงจันทร์, คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อ
 วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ อาจารย์สุนันทา เทียมคำ, รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

เงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลา ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด^{๑๑๑} ปกติแล้วมหาลัยทุกมหาลัยหรือบางหน่วยงานทุกหน่วยงานก็จะมีการวางแผน จะทำอะไรก็ตามก็จะมีวางแผน และก็จะโดยเฉพาะการจัดการศึกษานอกระบบเรามีการวางแผน จัดโครงการ จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิธีเรียนทางไกลให้สอดคล้องกับ วิธีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้สอดคล้องกับ เนื้อหาวิชาที่เค้าเรียนนี้คือวิธีการ ถ้าอบรมก็แบบหนึ่ง สัมมนาที่แบบหนึ่งเรียนด้วยตนเองก็อีกแบบหนึ่ง^{๑๑๒} แผนการศึกษา ส่งเสริมการศึกษาต่อเมื่อเพิ่มต้นทุนความเป็นมนุษย์ตามลักษณะงานที่รู้ผิดชอบ^{๑๑๓} การศึกษาทุกคนที่จะเข้ามาปฏิบัติงานควรที่จะศึกษาถึงลักษณะการทำงานขั้นตอนในการทำงานการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมไปถึงการศึกษาพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานด้วยเพราะทำให้เรามีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น^{๑๑๔} ด้านการศึกษา ส่งบุคลากรเข้าเรียนต่อในสายงานที่ขาดการเสนอแผนงาน^{๑๑๕} การศึกษา บุคลากรจะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมในสายงานของตนหรือความรู้ใหม่ๆ ที่องค์กรพึงประสงค์ เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเอง โดยองค์กรจะต้องมีส่วนช่วยสนับสนุนในการศึกษาต่างๆ^{๑๑๖} เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์วิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจจะล้าสมัย ไม่ทันโลก หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น เป็นการบำรุงขวัญครูอาจารย์ในโรงเรียนด้วย แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ หรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นแก่การเรียนการสอนของนักเรียนด้วย^{๑๑๗} ส่งเสริมให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในหลักสูตรระยะสั้น ส่งเสริม

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ ดร.พิเชษฐ์ วันทอง, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์, ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ ผศ. ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗,

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ นายอำนาจ มงคลสืบสกุล, อดีตประธานนักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที, รองเจ้าคณะภาค ๔, เมื่อวันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

^{๑๑๗} สัมภาษณ์พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

ให้บุคลากรสายวิชาการ ให้มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง^{๑๑๘}

สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ โดยให้ได้รับเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลา ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๓) ด้านการพัฒนา

การพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคลากร เป็นแผนการศึกษาต่อ แผนการฝึกอบรม แผนการพัฒนา การขอตำแหน่งทางวิชาการพัฒนาตัวเองโดยตรง ฝึกอบรม ศึกษา พัฒนา^{๑๑๙} การพัฒนา นั้นจะทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เกิดการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อเกิดความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ^{๑๒๐} ด้านการพัฒนา ได้วางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพและความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเช่นเดียวกับการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์สำหรับการพัฒนางานในแต่ละด้าน โดยพัฒนาทั้งทักษะ การสร้างทีมงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และคุณธรรมจริยธรรม^{๑๒๑} แผนการพัฒนา อบรม สร้างความมั่นใจการจ้างงาน การฝึกฝนพนักงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรกำหนด จำนวนบุคลากรให้พอดีกับปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติทางการศึกษา และคุณสมบัติเฉพาะในด้านบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน^{๑๒๒} เรื่องการพัฒนาจะมีการเพิ่มศักยภาพ

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ, อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ อาจารย์สุชิน รอดกำเนิด, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, วันสัมภาษณ์ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ อาจารย์ยานุพงษ์ คงจันทร์, คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ ดร.พิเชฐร์ วันทอง, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ ผศ. ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

ในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อให้มีพัฒนาในด้านการงานให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น^{๑๒๓} การพัฒนา ปรับให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้^{๑๒๔} การพัฒนา บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ กาย วาจา ใจ ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ คือ จะต้องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี พุทจาดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และจะต้องมีทัศนคติ เจตคติ และอุดมคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน^{๑๒๕}

สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาได้วางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ให้ครอบคลุมทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพและความแตกต่าง ของแต่ละกลุ่มเช่นเดียวกับการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์สำหรับการพัฒนางานในแต่ละด้าน โดยพัฒนา ทั้งทักษะ การสร้างทีมงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และคุณธรรมจริยธรรม

(๓) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

การที่นำหลักไตรสิกขามาใช้ได้นั้นเราต้องเริ่มจากตนเองซึ่งเป็นผู้นำโดยการปลูกฝัง ให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้หลักการเพราะเป็นการฝึกฝนอบรมและสามารถ นำมาประยุกต์ใช้กับคุณลักษณะทั้ง ๕ ด้านที่กล่าวมา โดยนำมาใช้ในการบริหารคนของเรา เพื่อเป็นการสนับสนุนให้คนของเราพัฒนาตามหลักพุทธธรรมได้อย่างบรรลุผลที่เราตั้งไว้การพัฒนาคนให้ เป็นผู้มีความดี ที่สำคัญที่สุดคือการปลูกฝังให้คนเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมเนื่องจากหลักไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการฝึกฝนอบรม เพื่อพัฒนาคน ใน ๓ ด้าน

พัฒนา ด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล

พัฒนา ด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ

พัฒนา ด้านจิตใจ เรียกว่า ปัญญา

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ นายอำนาจ มงคลสืบสกุล, อดีตประธานนักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที, รองเจ้าคณะภาค ๔, เมื่อวันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตไปในวิธีที่ถูกต้องดีงาม^{๑๒๖} ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลป

การใช้ศิลปเป็นตัวกำหนด ใช้เป็นกฎกติกา ระเบียบหรือข้อบังคับ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดคือการปลูกฝังให้บุคลากรมีมีศิลป และปฏิบัติตามกฎกติกา ระเบียบข้อบังคับ^{๑๒๗} ศิลปก็เป็นหลักที่สำคัญคือเรื่องของจรรยาบรรณ ที่อาจารย์จะต้องมีในการประชุมใหญ่ก็ดี ของคณะก็ดีเราไม่ได้ละเลยมีการกระตุ้นความเข้าใจครูบาอาจารย์ในเรื่องของการเอาใจใส่จรรยาบรรณของตัวเองจรรยาบรรณของครู ศิลปคือหลักปฏิบัติที่มีความสำคัญครูบาอาจารย์ที่ไม่มีจรรยาบรรณก็จะมีปัญหาหลายอย่างตามมา^{๑๒๘} ศิลปคือแบบพวงกฎระเบียบ สมาธิ ก็คล้ายๆกับแรงจูงใจ ให้เขารักองค์กร คือเราก็ไม่ได้เอาหลักไปศึกษาทางวิชาการ เราก็ไม่รู้จรรยาบรรณ จรรยาบรรณของบุคลากร คือตรงนี้น่าจะรวมถึง ศิลป สมาธิ ปัญญา ก็คือเราจะมีจรรยาบรรณอยู่ ๕ ด้าน เป็นจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่ออาชีพ และต่อการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อศึกษาผู้ใช้บริการ^{๑๒๙} การทำงานอะไรในองค์กรควรมีศิลปธรรมอันดีต่อองค์กรและสังคม ไม่เอาเปรียบ ไม่โกงกิน^{๑๓๐} ศิลปมองว่าเป็นหลักยึด หลักยึด ศิลป ๕ หรืออะไรก็ตามเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องประพฤติและปฏิบัติ ใช้วิธีการพูดกับใจตัวเอง เพราะพูดกับตัวเองเตือนตัวเอง สอนตัวเอง ชะใจ^{๑๓๑} ศิลป คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อม

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ อาจารย์ภานุพงษ์ คงจันทร์, คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๒๗} ผศ.สุวิทย์ วงษ์บุญมาก, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ อาจารย์สุชิน รอดกำเนิด, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ ผศ.รัตนา รักการ, รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์, ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ที่เราเกี่ยวข้องกับสัมพันธ มี ๒ ประเภท คือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ (ในความหมายเดิมทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งสัตว์อื่นทั้งหลายทั้งปวงด้วย)^{๑๓๒}

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ

การปฐมนิเทศสร้างความตระหนักกับครูอาจารย์ในเรื่องของสมาธิความจริงมันอยู่กับงานของอาจารย์แต่ละท่านอยู่แล้วในการที่จัดทำวิจัยซักเรื่องหนึ่ง ที่จะเขียนตำราต้องมีใจจดจ่อต้องมีความมุ่งมั่นมีสมาธิกับเรื่องนั้นในเรื่องของปัญญา^{๑๓๓} การทำงานควรมีสมาธิในการทำงานเพื่อให้งานนั้นออกมาดีจดจ่ออยู่กับงานที่ตนเองทำเพื่อให้งานไม่มีความผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยที่สุด ปัญญา ควรใช้ปัญญาที่ตนเองมีใช้ในการคิดและไตร่ตรองให้ดีในการทำงานการทำงานควรมีสมาธิในการทำงานเพื่อให้งานนั้นออกมาดีจดจ่ออยู่กับงานที่ตนเองทำเพื่อให้งานไม่มีความผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยที่สุด^{๑๓๔} สมาธิมาปัญญามันก็เกิด เรียบถ้าเราเรียบแบบในระบบเรามีความรู้อย่างเดียว ถ้าเรียบแบบ มสธ.ทำงานและเรียบเรามีประสบประการณ์ พอเราเราก็มีองค์ความรู้ พอเรามีความรู้บวกด้วยประสบประการณ์เรียกว่าภูมิรู้ คือความฉลาดบวกด้วยประสบประการณ์^{๑๓๕} การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นแล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่อง que ที่คิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้งก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่านไม่พลุ่งพล่านกระวน

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ ผศ.รัตนา รักการ, รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์, ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

กระวายเป็น ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็น
ฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผล^{๑๓๖}

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญา

การใช้สติปัญญาในการพัฒนาบุคลากรหรือการวางแผนในการพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไป
ขบวนการการศึกษาขบวนการเรียนการสอนไตร่ตรองถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสามารถที่จะนำมาใช้ ก่อให้เกิด
ความคิดสติปัญญา^{๑๓๗} ครูอาจารย์เป็นอาชีพที่คอยจุดประกายความคิดที่เป็นปัญญาการศึกษาของชาวบ้าน
ในการนำหลักปัญญามาใช้ควรคิดว่านักศึกษาเป็นอย่างไรควรจัดการเรียนรู้อย่างไรให้เค้าเกิดความคิด
ปัญญาให้สามารถคิดต่อยอดได้ ความจริงการทำงานคือการพัฒนาภายในตัว ขณะการทำงานมีจรรยาบัน
มีศีลใช้สมาธิในการเรียนรู้^{๑๓๘} การพัฒนาความคิดเพื่อปัญญามีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อ
องค์กรและสังคม^{๑๓๙} ปัญญาก็คือองค์ความรู้บวกด้วยประสบการณ์ความสุขก็คือการที่จะทำอะไร
ก็ทำตามตามที่ตัวเองชอบแต่ต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นความสุขก็คือการที่ทำอะไรก็ได้ตามใจเจ้าของ
โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น^{๑๔๐} ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะ
ปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่นั้นก็อยู่
ที่ว่าจะมีปัญญาขึ้นนำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น
เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาติดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนา
ปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้าน^{๑๔๑}

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ.
๒๕๕๗.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภักตาคม, อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕
กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง} คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ ผศ.รัตนา รักการ, รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๒๗
เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์, ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ.
๒๕๕๗.

การใช้หลักการศึกษาศีล สมาธิ ปัญญาไปชี้แนะ แต่วามันต้องมีการประยุกต์บูรณาการ โดยที่ไม่ชี้ให้เห็นว่าเป็นเรื่อง ศีล สมาธิ ปัญญาแต่ว่าเป็นหลักการแต่เราจะดำเนินการอย่างไร เป็นเรื่องของการสร้างกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย กติกาในการอยู่ร่วมกัน ควรกำหนดเป็นจุดหนึ่งนโยบายระดับสภามหาวิทยาลัย คือการออกระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ กติกา ธรรมเนียมเพื่อให้ปฏิบัติไปตามระเบียบวินัย เพื่อแก้ไขปัญหาภาวะบกพร่องทางจิต ทางศีลธรรม ศีล สมาธิ ปัญญา เข้าไปพัฒนาบุคลิกภาพ ไปพัฒนาวิชาการ พัฒนาทักษะ เข้าไปพัฒนาการใช้หลักการศึกษาศีล สมาธิปัญญาการประยุกต์ บูรณาการโดยที่ไม่ชี้ให้เห็นว่าเป็นเรื่อง ศีล สมาธิ ปัญญาแต่ว่าเป็นหลักการเรื่องของการสร้างกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย กติกาในการอยู่ร่วมกัน ^{๑๔๒}

๑. สรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน

๒. สร้างระบบคุณภาพในการสรรหา

๓. มีความยุติธรรม

๔. มีการอบรม ฝึกฝน ชี้แนะ ชี้นำ ปลุกฝังให้รักองค์กร

๕. มีความซื่อสัตย์ซื่อตรง มีความรู้ผิดชอบในหน้าที่ให้ความเคารพในความเป็นมนุษย์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์และรู้จักการทำงานเป็นทีม

มีการพัฒนาจิตสำนึก โดยหลักคุณภาพขั้นพื้นฐานเป็นเป็นศีล ๕ คุณธรรม ๕ ประการคือ ซื่อสัตย์ อุดมคติ ข่มใจ และรู้จักเสียสละ ให้การศึกษาในเรื่องการวางตัวที่เหมาะสม อุดมคติสงบกายวาจาใจ และคิดเป็น พูดเป็น ปฏิบัติเป็น สร้างภาวะความเป็นผู้นำ ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นใจ ในการสร้างสรรค์ตนอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๔๓} การที่นำหลักไตรสิกขามาใช้นั้นเราต้องเริ่มจากตนเอง ซึ่งเป็นผู้นำโดยการปลุกฝังให้บุคลากรทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้หลักการเพราะเป็นการฝึกฝน อบรมและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับคุณลักษณะทั้ง ๕ ด้านที่กล่าวมา โดยนำมาใช้ในการบริหารคนของเรา เพื่อเป็นการถนอมสนับสนุนให้คนของเราพัฒนาตามหลักพุทธธรรมได้อย่างบรรลุผลที่เราตั้งใจ ใช้วิธีการ ฝึกฝน อบรม อาจจะทำการพัฒนาด้านพฤติกรรมคือการให้รักษาศีลอันดีงามด้านจิตใจ คือการฝึก สมาธิเพราะเรามีสมาธิที่แน่วแน่จะทำให้เรามีสติและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาทางด้านปัญญาเพื่อเป็นการเสริมสร้างปัญญาให้กับบุคลากรในการทำงาน หากมีปัญหาคือยอมส่งผลทำให้มีความฉลาดในการทำงาน^{๑๔๔} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้

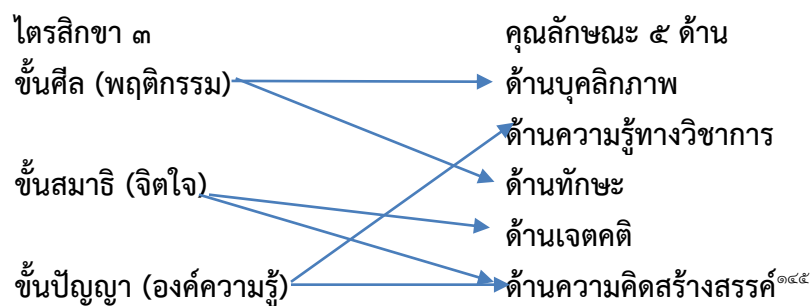
^{๑๔๒} สัมภาษณ์ ดร.สนั่น กัลป์ปา, ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ ผศ. ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ นายอำนาจ มงคลสืบสกุล, อดีตประธานนักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

ทักษะ ความสามารถ ทักษะคติให้บุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความพร้อมอย่างถูกต้องโดยการนำหลักธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ไตรสิกขา คือ ข้อศึกษาและปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจและปัญญา เพื่อให้เกิดการพัฒนาจนบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด

วิธีการอย่างไรที่จะนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา มาใช้กับคุณลักษณะทั้ง ๕ ด้านดังนี้



ศีล นำใช้กับบุคลิกภาพ และทักษะ เพราะการพัฒนาบุคลากรทางกายและให้มีความชำนาญในแต่ละด้าน สมาธิ นำมาใช้กับ เจตคติ เพราะต้องให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานมองงานสำคัญกว่าทุกอย่าง ปัญญา นำมาใช้กับ วิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ฝึกกายวาจา ขั้นสมาธิ คือ ฝึกใจ ขั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้

การศึกษาขั้นศีลคือ ศึกษากระบวนการทำงานทางกายกับวาจา ขั้นสมาธิคือ ศึกษากระบวนการการทำงานของจิต ขั้นปัญญา คือ ศึกษาความรู้สามระดับ

การพัฒนาตนเอง ขั้นศีลพัฒนากายภาพ ขั้นสมาธิพัฒนาจิตของบุคลากร ขั้นปัญญาพัฒนาและจัดการองค์ความรู้^{๑๔๖}

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, เมื่อวันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

หลักไตรสิกขานั้น มีส่วนที่ช่วยสนับสนุนซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับคุณลักษณะทั้ง ๕ ได้อย่างลงตัว กล่าวคือ ศีล เป็นตัวขัดเกลาพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ ได้เป็นอย่างดี เมื่อมีศีลก็จะมีกายดี วาจาดี และใจดี สรูปคือ ทำดี พุทฺธิ คิณฺตี อันเป็นคุณลักษณะที่เสริมสร้างให้เกิดบุคลิกภาพที่ดี สมาธิ เป็นตัวช่วยฝึกฝนให้เกิดความชำนาญทางกาย เป็นตัวกลั่นกรองความรู้อันนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีสติ กำกับอยู่ตลอดเวลา เป็นคุณลักษณะที่เสริมสร้างให้เกิดทักษะที่ดี และนอกจากนี้สมาธิยังเป็นเครื่องยกระดับจิตให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีทัศนคติที่ดี อันเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้เกิดเจตคติที่ดี ต่อองค์กร ส่วนปัญญา เป็นเครื่องสร้างความรู้ต่างๆให้เกิดขึ้น ปัญญานั้นเป็นความรู้ฝ่ายดีสามารถกลั่นกรององค์ความรู้ต่างๆได้เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญญานั้นหมายความว่ามีความรู้ที่ได้ผ่านการกลั่นกรองมาเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อปัญญาได้รับการสนับสนุนกับสมาธิก็จะสามารถแยกแยะองค์ความรู้ออกเป็นส่วนๆ ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือสามารถจัดระบบการทำงานของสมองได้เป็นอย่างดี โดยซีกซ้ายทำงานในด้าน การจดจำความรู้วิชาการต่างๆ และด้านขวาคอยจรรโลงความคิดสร้างสรรค์

ด้านการฝึกอบรม

หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน เป็นการวัดศักยภาพของบุคลากรทั้งในด้านพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ กล่าวคือ **ศีล** จะเป็นตัวช่วยกลั่นกรองและละลายพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี พฤติกรรมองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะบุคลากรในองค์กรจะต้องมีพฤติกรรมที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีระเบียบการปฏิบัติภายในองค์กรที่เท่าเทียมกัน มีวินัยในการทำงาน เช่น เข้างาน-ออกงาน ตรงตามเวลา มีจิตสาธารณะต่อองค์กร **สมาธิ** จะเป็นตัวช่วยในการทำงานให้บุคลากรมีความตั้งใจจริงรับผิดชอบและเต็มที่ต่องานที่ทำ ทำงานอย่างละเอียดและโปร่งใส ส่วน **ปัญญา** จะเป็นตัวที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอันเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่ถูกหล่อหลอมด้วยระบบศีลและสมาธิ การฝึกอบรมด้วยระบบไตรสิกขาจึงเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ด้านการศึกษา

หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเหมือนเสา (เสา ๓ หลัก) แห่งการศึกษา อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประกอบด้วยด้วยศีล สมาธิ และปัญญา การประยุกต์หลักไตรสิกขาเข้ากับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะต้องเน้นบทบาทของบุคลากรในการปฏิบัติให้ถูกต้องทางกาย วาจา คือ ขั้นศีล การฝึกจิตให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิด คือ ขั้นสมาธิ และพิจารณาสภาวธรรมหรือสภาพปัญหานั้นจนเกิดความรู้ถึงขั้นปัญญานั้นเอง แทนสมการได้ว่า ศีล-สะอาด-ความดี + สมาธิ-สงบ-

ความสุข + ปัญญา-สว่าง-ความเก่ง บุคลากรในองค์กรเมื่อได้รับการศึกษาด้วยระบบไตรสิกขาแล้วก็จะทำให้มีทั้งความรู้ความสามารถความดีและความสุขในการทำงานอีกด้วย

ด้านการพัฒนา

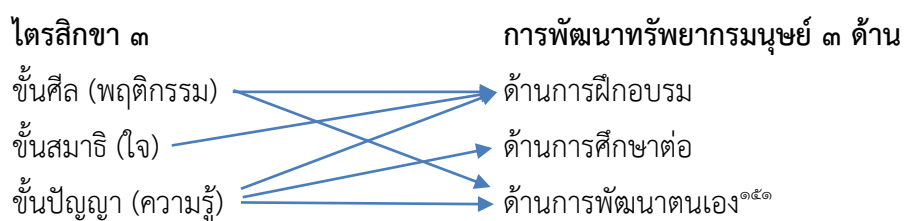
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้คนเป็นบุคลากรที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์กร วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็โดยใช้หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนใน ๓ มิติก็คือ พัฒนาด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศีล พัฒนาด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ พัฒนาด้านความรู้ เรียกว่า ปัญญา ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากรมีการดำเนินชีวิตไปในวิถีที่ถูกต้องดีงามโดยนำหลักธรรมพระพุทธศาสนา (ไตรสิกขา) มาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคนในองค์กร เน้นการจัดสภาพทุก ๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามตามลักษณะแห่งปัญญา เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยศีล สมาธิ และปัญญาแล้วก็จะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง และเมื่อคนได้รับการพัฒนาแล้วก็จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรก้าวไปสู่อีกระดับหนึ่ง^{๑๔๗}

สำหรับพระสงฆ์เราถ้าใครมีศีลคนนั้นก็องค์อาจ ถ้าไตรสิกขา มีสมาธิ มีปัญญา คำว่าองค์อาจในที่นี้คือไม่ละอาย อยู่ตรงไหนก็ได้ คนมีศีลไม่มีข้อบกพร่องเรื่องศีล ไม่ต้องเกรงกลัวใครตินินทา เดินเข้าออกไปทางไหนก็สง่างามคนมีศีลไม่ต้องเกรงกลัว คนที่มีศีลรัศมีของความศรัทธาอยู่ในตัวเอง ช่วยพยุหจิตวิญญานคนให้สูงขึ้น ถ้าคนมีศีลไม่เสมอกัน มีความรู้ มีศีลไม่เสมอกัน มีความรู้ไม่ทัดเทียมกัน มีความคิดความอ่านสติปัญญาไม่ทัดเทียมกัน มีศีล สมาธิ ปัญญา ให้สมดุจให้เสมอกันให้ได้ คำว่า ศีล สมาธิ ปัญญามันก็จะได้ไปคู่กัน ไปพัฒนากัน ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งมันก็จะทำให้ผลกระทบ เกิดสั่นสั่นน้อยอยู่ตลอดเวลา ก็เหมือนคนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ถ้าอยู่ด้วยกันถ้าไม่เอื้อเพื่อ ไม่เมตตาไม่อยู่ด้วยกันด้วยความเอ็นดู มันก็จะอยู่ด้วยกันไม่นาน มันก็ต้องยอมรับซึ่งกันและกัน เค้าแต่ตัวอย่างไรก็ดีสวยแล้วมันจะสวยริ้วดีมันก็ต้องไป ไม่ใช่ว่าแม่มีงเบอะ แค่นี้มันก็แตกแล้ว จะเอาอะไรกับบ้านเมือง มันก็ต้องปรับเปลี่ยน^{๑๔๘} สร้างตัวแบบจรรยาบรรณ แนวปฏิบัติ คู่มือปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึก ให้รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ยกย่องให้รางวัลผู้ปฏิบัติดี ให้ทำรายงานส่วนบุคคลเกี่ยวกับความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมตามที่บุคลากรให้ความสนใจ ยกย่อง

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที, รองเจ้าคณะภาค ๔, เมื่อวันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ พระทีฆสสิมุนีวงศ์, เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ผู้ปฏิบัติปฏิบัติชอบให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรท่านอื่นต่อไป^{๑๔๙} ความแตกต่างของคุณลักษณะ ๕ ด้าน มีอยู่ในหลักไตรสิกขา คือจะต้องรู้จักตั้ง รู้จักตน รู้จักบทบาทหน้าที่และเข้าใจความเป็นไปของสังคม ชุมชน สถานที่ กาลเทศะ โดยเน้นที่ละจุด และค่อยๆพัฒนาต่อไปในระดับที่สูงขึ้น พัฒนา ด้านพฤติกรรม เรียกว่า ศิล พัฒนา ด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิ พัฒนา ด้านร่างกาย เรียกว่า ปัญญา เป็นต้น^{๑๕๐} กระบวนการนำหลักไตรสิกขา คือ ศิล สมาธิ ปัญญา มาใช้กับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๓ ด้าน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ ดังนี้



๔.๒.๓ สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ และ สรุปรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านศีล การพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดีกับสิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ประเภท คือ ๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น และ ๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ ทั้งนี้ศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอกซึ่งสามารถนำไปใช้กับบุคลิกภาพและทักษะ เพราะการพัฒนาบุคลากรทางกายและให้ความรู้ความชำนาญในแต่ละด้าน

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.บุญฤดี ชำนาญกิจ, อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ ดร.สมญา อินทรเกษตร, รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัราชภัฏ, เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

๒. การพัฒนาด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาด้านสมาธิถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ซึ่งถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้ว คนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย ยิ่งไปกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ก็ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็ง สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่เกิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยังต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุทุกประเด็น และมองเห็นทั่วตลอด

ทั้งนี้จิตที่สงบแล้ว จิตที่ฝึกดีแล้วจะเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงาน สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์จะเกิดผลหรือได้ผลที่เป็นรูปธรรม การพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิถือเป็นแกนกลางหรือเป็นศูนย์กลางสำคัญ ทั้งนี้การพัฒนาจิตอาจแยกออกได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การพัฒนาคุณธรรมเป็นการพัฒนาคุณภาพของจิตใจ กล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงามให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีต และประเสริฐ เช่น การพัฒนาบุคลาการให้มีจิตใจเป็นผู้ที่เปี่ยมด้วยจาคะหรือความมีน้ำใจ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความกตัญญูกตเวทิตา, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีหิริหรือความละอายต่อบาป ละอายใจต่อการทำความชั่ว, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีโอตตปะหรือความกลัวบาป เกรงกลัวต่อความชั่วคร้ามขยาดต่อทุจริต, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีคารวะหรือมีความเคารพ ความใส่ใจรู้จักให้ความสำคัญแก่สิ่งนั้นอย่างถูกต้องเหมาะสม หรือการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีมัทวะ หรือมีความอ่อนโยน สุภาพ นุ่มนวล ไม่กระด้าง เป็นต้น

๒) การพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจ โดยเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แก่ล้าวกกล้า สามารถ ทำกิจหน้าที่ได้ผลดี เช่น การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีฉันทะหรือความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีวิริยะอุตสาหะ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีจิตตะหรือความมีใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสังจະหรือมีความตั้งใจจริง, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีจิตอธิษฐานหรือความตั้งใจเด็ดเดี่ยว, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีตบะหรือมีพลังเผากิเลส, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสติหรือมีความระลึกรู้ได้, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสมาธิหรือเป็นผู้ที่มีภาวะจิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่

๓) การพัฒนาความสุขและภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจถือเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่ควรเสริมสร้างขึ้นให้มีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อความมีสุขภาพจิตที่ดี พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้

หลายอย่างโดยเฉพาะ เช่น การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความปรารถนาหรือมีความร่าเริง สดชื่น, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความปิติหรือมีความอิ่มเอมใจ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มี ปัสสัทธิ หรือมีความสงบ เยือกเย็น, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีจิตที่สุขหรือมีความคล่องใจ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสันติหรือมีความสงบ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความเกษมเกษมหรือมีความปลอดภัย, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสันติภาพหรือมีความเย็นสบาย, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีเสรีภาพหรือความมีใจเสรี เป็นอิสระ, การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีปรีโยหาตา หรือมีความผ่องใส หรือการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มี ภูมิวิริยาภิกตตา หรือความมีใจไร้พรมแดน เป็นต้น

การพัฒนาในด้านจิตใจนี้ เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไปความสำคัญของสมาธิที่เป็นแกนหรือเป็นศูนย์กลางก็จะยิ่งเด่นชัดมากขึ้น และเมื่อสมาธิเจริญขึ้นไปจนถึงแนวดิ่งอยู่ตัวอย่างแท้จริงแล้ว ผู้บำเพ็ญสมาธินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า "ฌาน" ซึ่งเป็นสมาธิจิตขั้นสูงการพัฒนาจิตใจหรือเรื่องของสมาธิทั้งหมดนี้ อรรถประโยชน์จากฌานนั้นสามารถนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่าง แต่สิ่งที่สำคัญก็คือการใช้ฌานเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญา ซึ่งการทำงานทางปัญญาที่ยิ่งละเอียดซับซ้อนและลึกซึ้งมากขึ้น ก็ยิ่งต้องการและใช้สมาธิจิตที่สูงขึ้น ฉะนั้นการพัฒนาจิตใจหรือสมาธินี้จึงมีความสำคัญมาก และสามารถนำมาใช้กับ เจตคติ เพราะในการทำงานต้องใช้สมาธิ ต้องให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานมองงานสำคัญกว่าทุกอย่าง

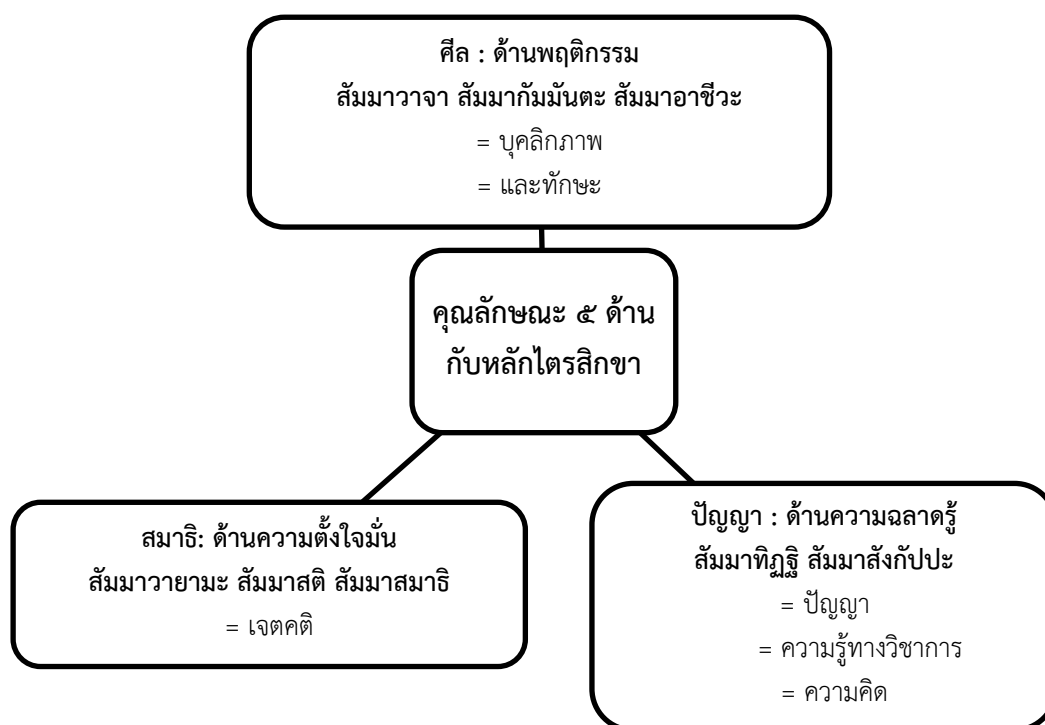
๓. การพัฒนาด้านปัญญาหรือการพัฒนาด้านความรู้ การพัฒนาปัญญา ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เพราะปัญญาคือเป็นเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด ขณะเดียวกันปัญญายังเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจและให้ทางออกแก่จิตใจการพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางสามารถแยกออกไปได้หลายด้านและความสลับซับซ้อนหลายชั้นหลายระดับ

นอกจากนั้นแล้ว ตามที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์บทสัมภาษณ์นั้น ปัญญายังสามารถนำมาใช้กับความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป การศึกษา ๓ ด้านที่เรียกว่าไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา นี้ เป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนา ถือเป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการพัฒนาคน และหลักไตรสิกขานี้ พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรมและข้อธรรมแยกย่อยออกไปมากมาย อย่างที่เราเห็นหรือได้ยินเป็นหมวดๆ หรือเป็นชุด ๆ มี ๓ ข้อบ้าง ๔ ข้อ บ้าง ๕ ข้อบ้าง ฯลฯ ซึ่งหลักธรรมแต่ละหมวดหรือแต่ละชุดเหล่านั้น ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อการพัฒนาชีวิตพัฒนาสังคมที่จะต้องอาศัยการประสานหรือบูรณาการกันอยู่ในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งตามความเหมาะสมกับกรณีๆ ไป

๔.๓ สรุปผลการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research)

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพนำมาสู่ผลการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงความสัมพันธ์ของหลักไตรสิกขากับคุณลักษณะ ๕ ด้าน

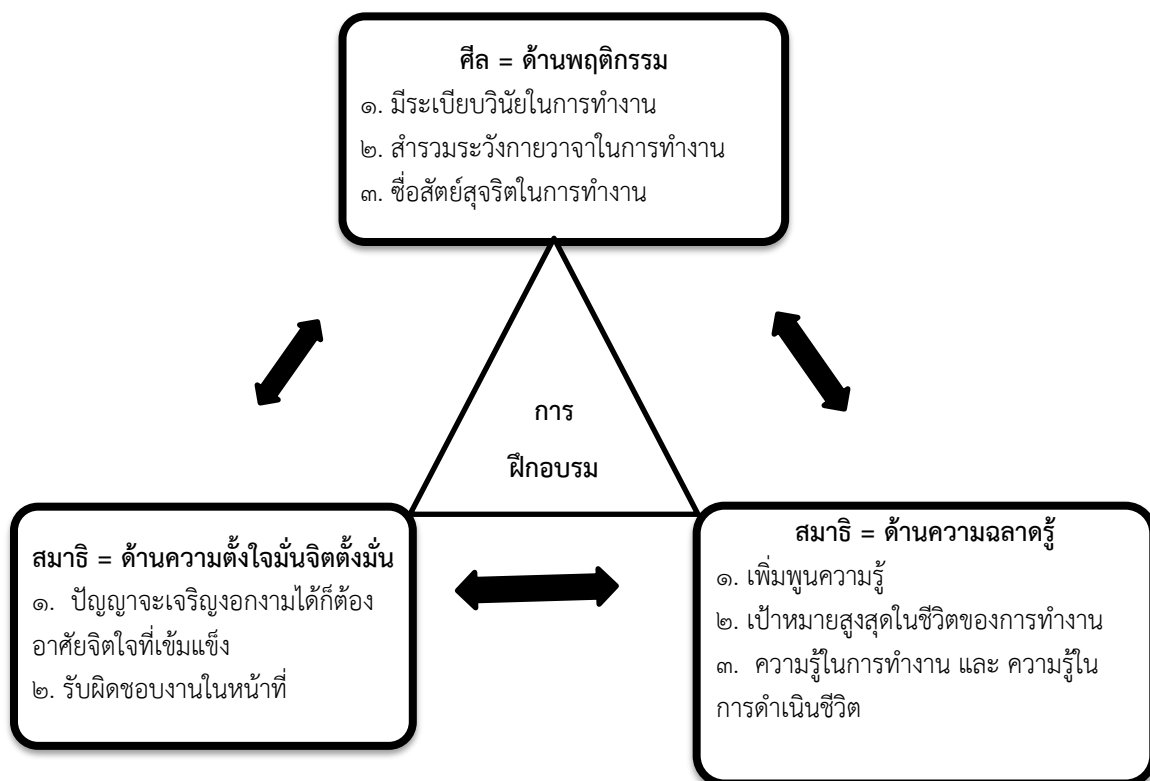
๑. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม

ขั้นศีล คือ ฝึกกายวาจา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลในทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า ภาวนา ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพแห่งชีวิตของบุคคลให้สูงขึ้นโดยลำดับ ในส่วนของศีลสิกขานั้น การให้การศึกษาคือการทำความเข้าใจในข้อบัญญัติที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ที่เรียกว่าสิกขาบท ซึ่งหมายถึง ก้าว หรือขั้นตอนแห่งการศึกษา โดยมีเป้าหมายที่จะให้บุคคลสามารถควบคุมอาการแสดงออกทางกาย ทางวาจา ไม่ให้มีการกระทำและการพูดในลักษณะที่เบียดเบียนตนเองและบุคคลอื่นให้เดือดร้อน

ขั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจ ความตั้งมั่น การทำจิตให้จดจ่อกับปัจจุบันการณ์อยู่ตลอดเวลา และยังหมายถึงความเอาใจใส่การทำงานด้วย

ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ เพื่อศึกษากระบวนการทำงานทางกายกับวาจา และกระบวนการการทำงานของจิต มีจิตสาธารณะต่อองค์กร

เมื่อนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมาเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา จะออกมาดังแผนภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมกับหลักไตรสิกขา

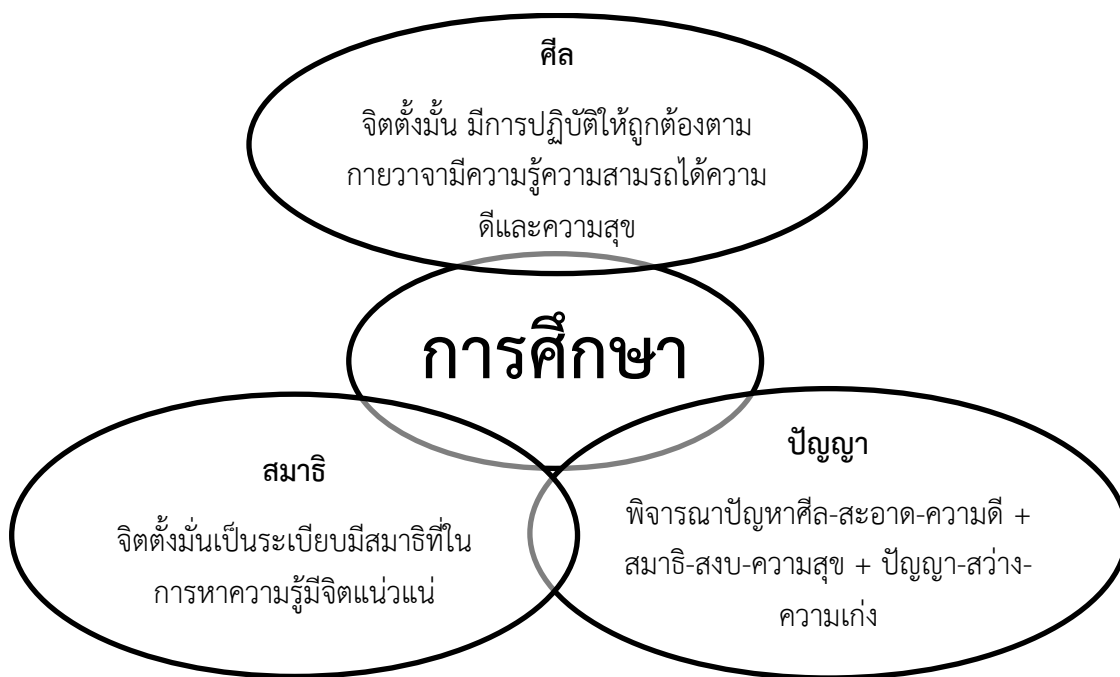
๒. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา

เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องเน้นบทบาทของบุคลากรในการปฏิบัติให้ถูกต้องทางกาย วาจา คือ ชั้นศีล

การฝึกจิตให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิด คือ ชั้นสมาธิ

และพิจารณาสภาวะธรรมหรือสภาพปัญหานั้นจนเกิดความรู้ถึงชั้นปัญญานั้นเอง แทนสมการได้ว่า ศีล-สะอาด-ความดี + สมาธิ-สงบ-ความสุข + ปัญญา-สว่าง-ความเก่ง บุคลากรในองค์กรเมื่อได้รับการศึกษาด้วยระบบไตรสิกขาแล้วก็จะทำให้มีทั้งความรู้ความสามารถความดีและความสุขในการทำงานอีกด้วย

เมื่อนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษามาเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา จะออกมาดังแผนภาพที่ ๔.๒ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๓ แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษากับหลักไตรสิกขา

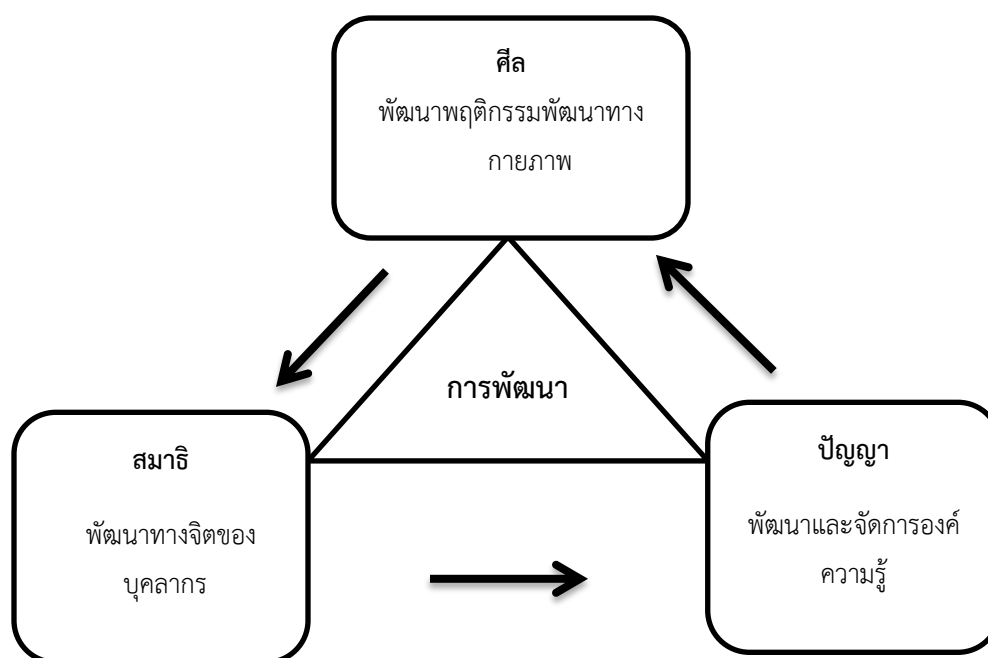
๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา

เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนใน ๓ มิติก็คือ ถือว่าเป็นการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้หรือองค์การที่มีปัญญาสิกขาเป็นองค์ประกอบ และเป็นแนวทาง สำคัญที่นำมาซึ่งความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

พัฒนาตามขั้นต่างๆ ดังนี้

๑. ขั้นศีลพัฒนาทางกายภาพ
๒. ขั้นสมาธิพัฒนาทางจิตของบุคคลากร
๓. ขั้นปัญญาพัฒนาและจัดการองค์ความรู้

เมื่อนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา จะออกมาดังแผนภาพที่ ๔.๓ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนากับหลักไตรสิกขา

๔.๔ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง

๔.๔.๑ ผลการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

จากการศึกษาข้อมูลทางเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ รูปแบบ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และหลักพุทธธรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปสู่การสร้างเครื่องมือเป็น แบบสอบถามประมวลผลทางสถิติ เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุป สภาพทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราช ภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ รวมถึงผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้เกิดการสร้าง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เพื่อนำไปสู่การการ สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๑๐ รูป/คน ผู้วิจัยสรุปผลการสนทนากลุ่มได้ดังต่อไปนี้

สำหรับรายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อเสนอแนะข้อคิดเห็นและยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย

๑. พระเทพปริยัติเมธี ผศ. ดร.	เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๒. รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม	อดีตอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๓. ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์	หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๔. ดร. อติชัย กอวัฒนา	อดีตรองอธิการบดีฝ่ายกิจการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
๕. ดร.วิรัช จงอยู่สุข	อดีตอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๖. ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๗. ผศ.อานนท์ เมธีวรรณ	หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๘. ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง	อาจารย์ประจำศูนย์บัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๙. อาจารย์ศศิกิจจ์ อำจ้อย	หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๑๐. อาจารย์วัฒน์ กัลยาพัฒนะกุล	อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

จากการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๑๐ ท่านในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันรูปแบบดังนี้

๑. ด้านความถูกต้อง ครบคลุม
๒. ด้านความเป็นไปได้
๓. ด้านความเหมาะสม
๔. ด้านประโยชน์

ผู้วิจัยสรุปข้อค้นพบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้เสนอแนะและมีความเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ดังนี้

๑. ด้านความถูกต้อง ครบคลุม

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยของการวิจัยทั้ง ๓ ข้อตามที่ผู้วิจัยได้แสดงผลการวิจัยมีความสอดคล้องการนำหลักธรรมในเรื่องไตรสิกขามาเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความถูกต้องเพียงพอต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ^{๑๕๒} ผู้ทรงคุณวุฒิได้เพิ่มเติมความสมบูรณ์ของรูปแบบ ดังต่อไปนี้

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล (พฤติกรรม)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ชี้แนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล ว่า เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นให้เกิดการอยู่ร่วมสังคมอย่างสันติ เน้นการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในลักษณะที่ไม่เบียดเบียนกัน ที่มีเจตนารมให้การดำเนินชีวิตปราศจากการเบียดเบียน ไม่ก่อความเดือดร้อนต่อผู้อื่น พร้อมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคมมนุษย์^{๑๕๓} โดยหลักการแล้วศีลจะเป็นตัวช่วยในการดับทุกข์ที่เป็นโทษทางกาย วาจา เพื่อเป็นบันไดหรือเป็นรากฐานให้เกิดสมาธิ ทั้งนี้หากคนที่ไม่มีศีลหรือคนที่กำลังรู้สึกตัวอยู่ว่าตนขาดศีล ย่อมไม่สามารถทำจิตให้เป็นสมาธิได้สำเร็จ เพราะฉะนั้นศีลจึงเป็นบันไดหรือเป็นรากฐานของสมาธิ และสมาธิก็จะได้อาศัยศีลเป็นฐานในการขยายผลไปสู่ความเป็นผู้มีปัญญา^{๑๕๔} หากเราสังเกตพฤติกรรมการ

^{๑๕๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภักตราคม, อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

ทำงานในปัจจุบันสิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดเลยก็คือ บุคลากรบางส่วนไม่สำรวมกายวาจาและใจ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาสำคัญของการทำงาน และใจนี้ถือว่าสำคัญที่สุดในการทำงานเพราะหากใจไม่บริสุทธิ์ก็จะทำให้กายและวาจาไม่บริสุทธิ์ไป ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เบื้องต้นเลยก็ต้องใช้ศีลเป็นเครื่องมือจัดการเพราะศีลนี้เองเป็นเครื่องกลั่นกรองพฤติกรรมการทำงานได้เป็นอย่างดี^{๑๕๕}

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ (จิตใจ)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ชี้แนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ ว่า การพัฒนาด้านสมาธิถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ จิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้ว คนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย^{๑๕๖} ยิ่งไปกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ก็ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็ง ผู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยังต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาคิดได้ชัดเจนเจาะลึกทะลุทุกประเด็น และมองเห็นทั่วตลอด^{๑๕๗}

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญา (องค์ความรู้)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ชี้แนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญา ว่า การพัฒนาปัญญาถือเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด มีปัญญานำหรือบอกทาง การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางสามารถแยกออกไปได้หลายด้านและมีความสลับซับซ้อนหลายชั้นหลายระดับ^{๑๕๘} ปัญญาที่เกิดจากการรับรู้ เรียนรู้ อย่างถูกต้องตามเป็นจริงหรือตรงตามสภาวะของสิ่งนั้นๆ หรือตามที่มันเป็น ปัญญาที่เกิดจากความรู้จักจับสาระของความรู้หรือเรื่องราวต่างๆ ปัญญาที่เกิดจากความรู้จักแยกแยะวิเคราะห์วิจยสืบสาวเหตุปัจจัยของเรื่องราวต่างๆ ที่จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหามาและการสร้างสรรค์ต่างๆ ได้^{๑๕๙}

^{๑๕๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์วัฒนะ กัลยาพัฒนะกุล, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง, อาจารย์ประจำศูนย์บัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อติชัย กอวัฒนา, อธิการบดีฝ่ายกิจการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

ปัญหาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ถือเป็นปัญหาที่เกิดจากความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขาร คือโลกและชีวิต ที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎของธรรมชาติ ทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้ โดยสมบูรณ์ และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง^{๑๖๐} ปัญหาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ถือเป็นปัญหาที่เกิดจากการความรู้ความเข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่อิงอาศัย หรือมีความสัมพันธ์สืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย^{๑๖๑}

๒. ด้านความเป็นไปได้

ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริง ความเป็นไปได้ที่จะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และบุคลากรสายวิชาการ สามารถนำไปพัฒนาบุคลากรสายวิชาการได้ทั้งด้านสาระการพัฒนา และวิธีการพัฒนานอกจากนั้นผู้ทรงคุณวุฒิได้เพิ่มเติมความสมบูรณ์ของรูปแบบดังต่อไปนี้

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ชี้แนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ว่า เป็นการฝึกฝนและเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงานปัจจุบัน หากพิจารณาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้วิธีการฝึกอบรมแล้ว ถือเป็นการจัดเตรียมความรู้ ทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับพนักงาน โดยการเน้นด้านพุทธิพิสัยซึ่งเป็นการเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ เกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ส่วนการเน้นด้านจิตพิสัยหรือสมมติถือเป็นการมุ่งเน้นในการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกรัก เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ และการมุ่งเน้นด้านทักษะพิสัยเป็นการพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความสามารถในการปฏิบัติ^{๑๖๒} วิธีการฝึกอบรมจึงถือเป็นการจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทุนมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเสริมประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมยังถือเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือมุมมองที่ดีให้เกิดขึ้นต่อหน้าที่ ต่อองค์กร ซึ่งอาจจะสะท้อนออกมาจากความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ทั้งนี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งใน

^{๑๖๐} สทนากลุ่ม ดร.วิรัช จงอยู่สุข, อดิโตอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๖๑} สทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร, หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๖๒} สทนากลุ่มเฉพาะ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

ปัจจุบันและในอนาคต^{๑๖๓} การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นต้นว่า หากบุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ จะส่งผลให้มีการพัฒนาเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรมการทำงาน หรือแม้แต่วิธีการทำงาน โดยผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา^{๑๖๔}

สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมคือการทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถและเสริมประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมยังถือเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือมุมมองที่ดีให้เกิดขึ้นต่อหน้าที่

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ชี้แนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏแทบทุกแห่งได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท แต่ปัญหาที่ผ่านมาพบว่าผู้ที่ให้ความสนใจส่วนใหญ่จะกลายเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานสายวิชาการและผู้บริหาร เพื่อเพิ่มพูนความรู้จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาทั้งในเรื่องความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันการจัดการศึกษาถือเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มาจากการวางแผนอย่างเป็นระบบและจัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเชิงลึกในการปฏิบัติงานของบุคลากร^{๑๖๕} การให้การศึกษาเพิ่มเติมให้กับบุคลากรถือเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น ทั้งนี้จากเดิมบุคลากรอาจจะมีเพียงความรู้พื้นฐานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติทั่วไป หากได้รับการศึกษาเพิ่มเติมก็จะเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น^{๑๖๖} การให้การศึกษาเพิ่มเติมให้กับบุคลากรถือโอกาสในการรับเอาองค์ความรู้ใหม่ที่จะมาสนับสนุนองค์ความรู้เดิมในองค์กรให้มีความครอบคลุม และสอดคล้องกับสถานการณ์หรือยุคสมัยมากขึ้น^{๑๖๗} พร้อมกันนั้นบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาที่

^{๑๖๓} สทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภักตราคม, อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๖๔} สทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์สุทธิ, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๖๕} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๖๖} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อติชัย กอวัฒนา, อดีตรองอธิการบดีฝ่ายกิจการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๖๗} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร.วิรัช จงอยู่สุข, อดีตอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

สูงขึ้นยังจะเป็นกำลังสำคัญในการมาพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้เดิมที่ยังมีข้อด้อยหรือข้อบกพร่องให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้หากองค์กรใดมีองค์ความรู้ที่เพียบพร้อม ทันต่อยุคและสถานการณ์ ยังถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรที่ทรงประสิทธิภาพด้วย^{๑๖๘}

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ชี้แนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา ว่า ในการพัฒนาของบุคลากรทุกคนและทุกระดับ ส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาเป็นไปตามวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร รวมทั้งเป็นไปตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่ตนมี ทั้งนี้ในการพัฒนานั้นส่วนหนึ่งหากบุคลากรไม่ได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรมหรือการศึกษาหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป^{๑๖๙} การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรยังคงเป็นไปในลักษณะลองผิดลองถูกเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ด้วยเจตนาธรรมที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๗๐} การจัดการองค์ความรู้ในองค์กรโดยผ่านกระบวนการพัฒนาของบุคลากรทั้งการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือครูพักลักจำ หรือผ่านการศึกษาเล่าเรียนในชั้นที่สูงขึ้นถือเป็นระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่เกิดจากการวางแผนเพื่อหวังผลในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรอย่างเห็นผลเป็นรูปธรรมอีกรูปแบบหนึ่ง^{๑๗๑}

๓. ด้านความเหมาะสม

ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีความสอดคล้องในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ว่า มีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือเพราะมีทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการพัฒนาและยังเป็นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน รูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นนับได้ว่าตรงกับนโยบายการพัฒนาบุคลากรของราชภัฏสามารถนำไปปฏิบัติได้^{๑๗๒}

^{๑๖๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย, หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๖๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร, หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๗๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง, อาจารย์ประจำศูนย์บัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๗๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์วิวัฒน์ กัลยาพัฒนะกุล, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

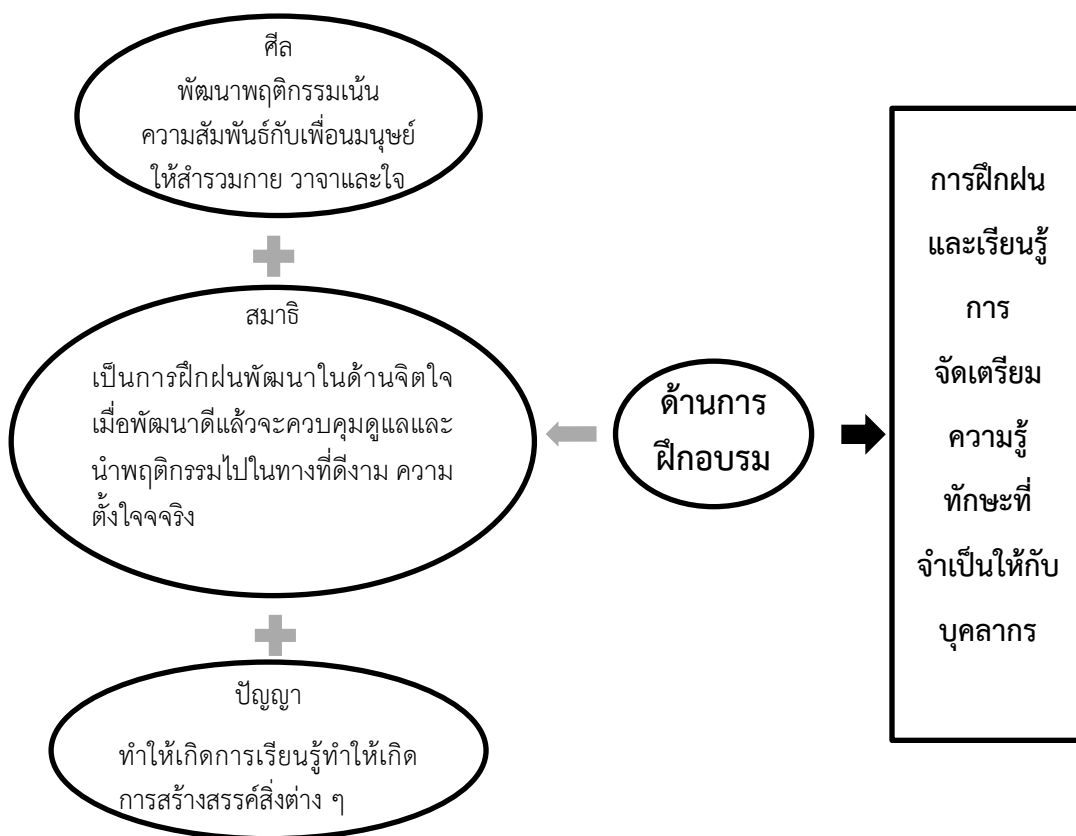
^{๑๗๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม, อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

๔. ด้านประโยชน์

ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ การนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ไปใช้จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและ จะเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นทางเลือกอีกทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักพุทธธรรมมาเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแบบทั่วไป^{๑๗๓}

๑) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการฝึกอบรม

ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการฝึกอบรมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๑๐ ท่าน นำมาแสดงในแผนภาพที่ ๔.๕



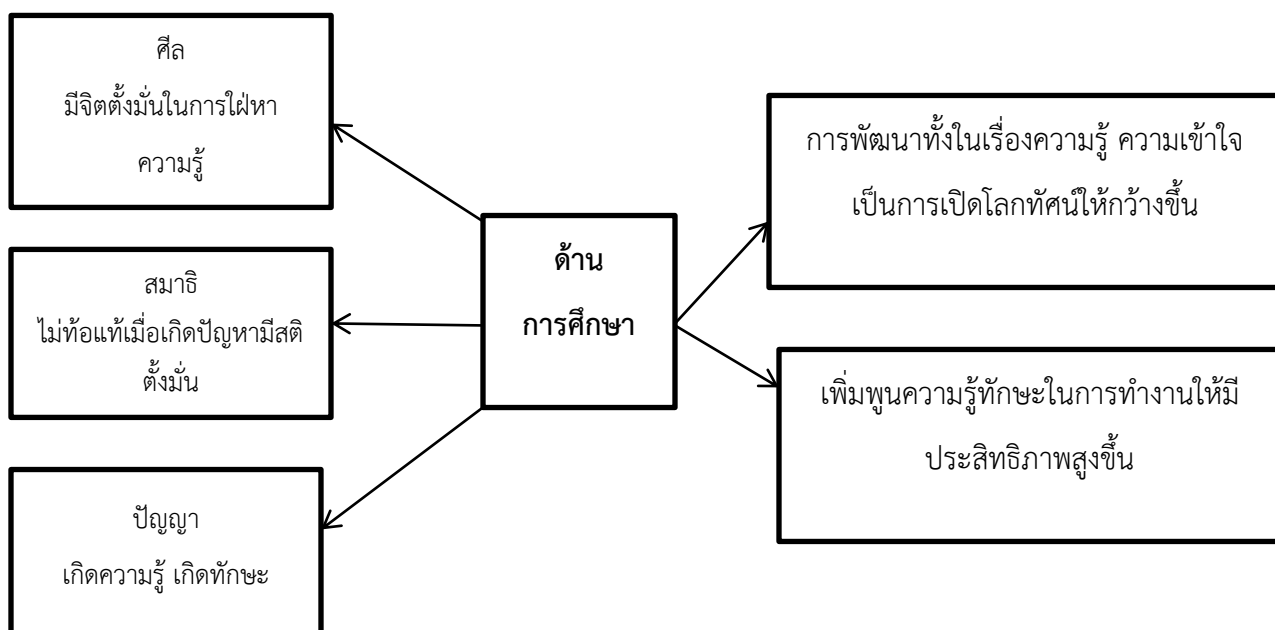
แผนภาพที่ ๔.๕ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการฝึกอบรม

^{๑๗๓} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

จากแผนภาพที่ ๔.๕ ผู้วิจัยอธิบาย รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการฝึกอบรมได้ดังนี้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมโดยการนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ในด้านศีลเป็นการละลายและพัฒนาพฤติกรรมไม่ทำความเดือดร้อนให้ผู้ร่วมงานบุคลากรฝึกสำรวจ วาจา และใจ ในด้านสมาธิ เป็นการฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจให้มีความตั้งมั่นตั้งใจจริงมีความรับผิดชอบ ส่วนในด้านปัญญาฝึกพัฒนาด้านความรู้มีการเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น

๒) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการศึกษา

ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๑๐ ท่านนำมาแสดงในแผนภาพที่ ๔.๖

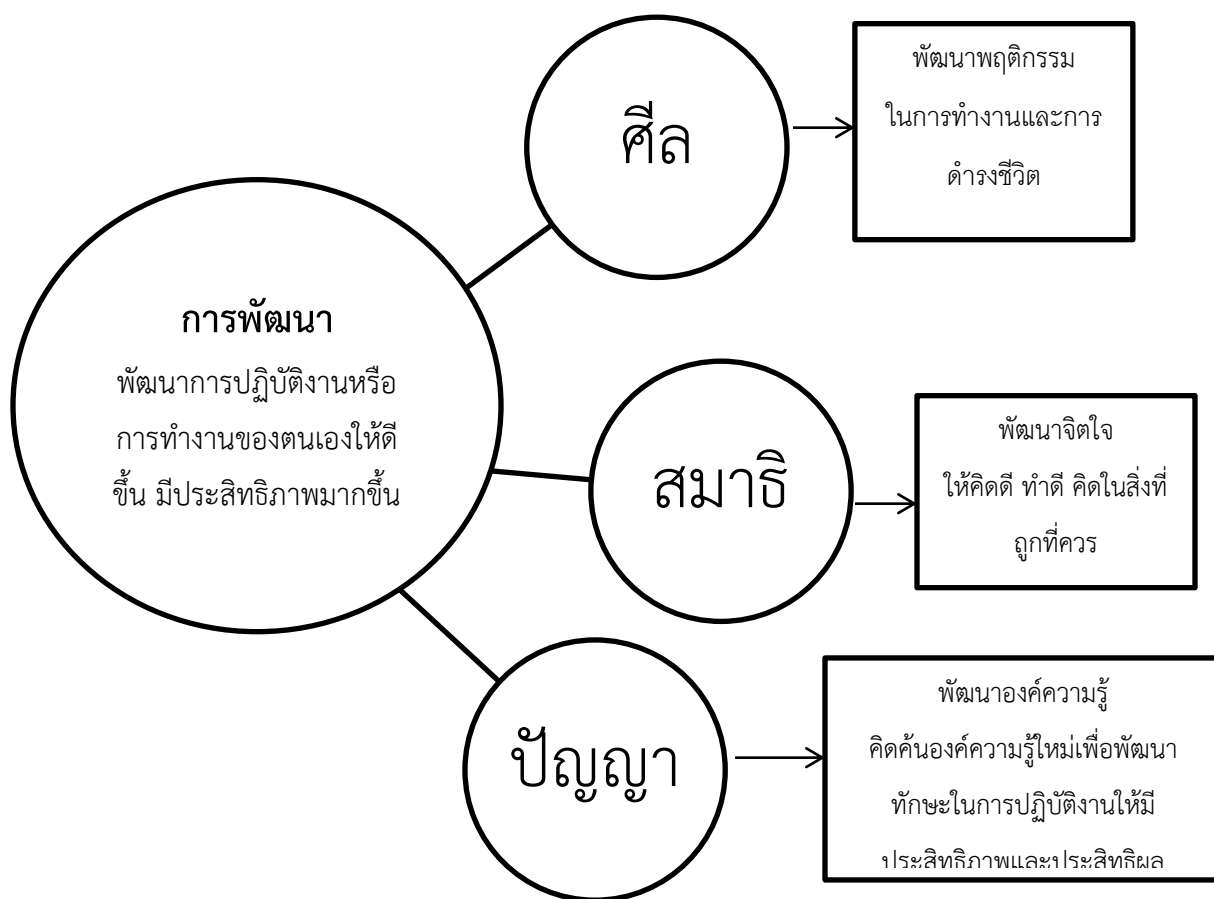


แผนภาพที่ ๔.๖ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการศึกษา

จากแผนภาพที่ ๔.๖ ผู้วิจัยอธิบาย รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการศึกษาได้ดังนี้ ในด้านการศึกษานั้นเป็นการพัฒนาความรู้ เพิ่มพูนทักษะเมื่อนำมาเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา คือ ศีล บุคลากรควรมีจิตตั้งมั่นในการศึกษาเฝ้าหาความรู้ให้กับตัวเองอย่างสม่ำเสมอ สมาธิ มีสติตั้งมั่นยอมรับ และสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดถี่ถ้วนก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคอย่างมีสติ และปัญญา เมื่อมีปัญหาย่อมเกิดทักษะเกิดความคิดใหม่ ๆ มีความรู้ความเข้าใจ ปัญญาทำให้มนุษย์คิดเป็น ทำเป็นทำในสิ่งที่ดีที่งาม

๓) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการพัฒนา

ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการพัฒนาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๑๐ ท่าน นำมาแสดงในแผนภาพที่ ๔.๗



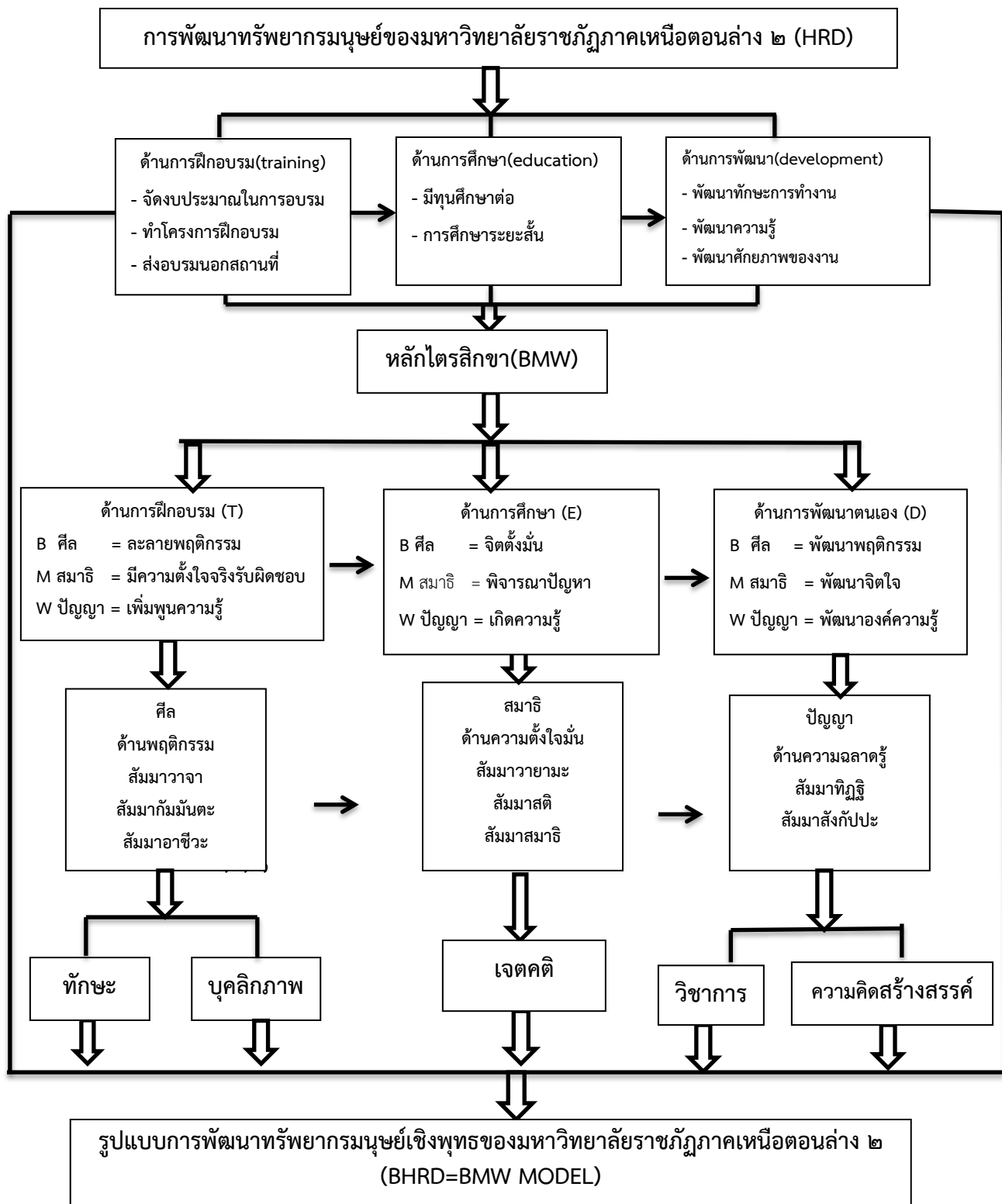
แผนภาพที่ ๔.๗ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการพัฒนา

จากแผนภาพที่ ๔.๗ ผู้วิจัยอธิบาย รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้านการศึกษาได้ดังนี้ ในด้านการพัฒนานั้น เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ตนเองรับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อนำหลักไตรสิกขาเข้าไปประยุกต์ใช้กับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา จะพบว่า ศีล ช่วยพัฒนาด้านพฤติกรรมการทำงานและการดำรงชีวิต สมาธิ ช่วยในการพัฒนา

จิตใจ ช่วยให้นุชย์คิดดีทำดีคิดในสิ่งที่ถูกที่ควร และปัญญา ช่วยในการพัฒนาองค์ความรู้สามารถทำให้คิดค้นองค์ความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงหลักพุทธธรรมและแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากการแบบสอบถาม กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ตรงและเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ จำนวน ๑๙ ท่านและผลการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ ท่าน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๘ แสดงรูปแบบ BHRD=BMW MODEL

จากแผนภาพที่ ๔.๘ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์รูปแบบการวิจัย (synthesis model) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ดังนี้

$$\text{BHRD} = \text{BMW}$$

จากสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (Buddhist Human Resource Development) **B = Behavior (ศีล)** คือ พฤติกรรม **M = Mind (สมาธิ)** คือ ความตั้งใจมั่น และ **W = Wisdom (ปัญญา)** คือ ความฉลาดรู้ ส่วน **HRD =** กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler มาเป็นส่วนประกอบด้วยคือ **T** (training) การฝึกอบรม, **E** (education) การศึกษา และ **D** (development) การพัฒนา ทั้งนี้หากมีการพัฒนาครบถ้วนทุกกระบวนการแล้วจะได้มาซึ่งคุณลักษณะต้องการจำเป็น ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ใช้รูปแบบนี้อาจจะกลายเป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้รูปแบบ Buddhist Human Resource Development = **BHRD = BMW** ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล (B = Behavior)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้านศีลนั้น รูปแบบในการพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาซึ่งถือเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีลยังทำให้เกิด ทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งนี้การพัฒนา ด้านศีลส่วนใหญ่จะเน้นเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เกิดสมรรถภาพทางกาย

๒) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ (M = Mind)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้านสมาธิ ถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจซึ่งถือว่ามีค่าสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้ว คนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย ยิ่งไปกว่านั้นปัญญาจะเจริญงอกงามได้ก็ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็ง สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือ

พิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยังต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาได้ชัดเจน เจาะลึก ทะลุทุกประเด็น และมองเห็นทั่วตลอด ทั้งนี้จิตที่สงบแล้ว จิตที่ฝึกดีแล้วจะเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงาน สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์จะเกิดผลหรือได้ผลที่เป็นรูปธรรม การพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิถือเป็นแกนกลาง หรือเป็นศูนย์กลางสำคัญ นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาทรัพยากรด้านสมาธิยังก่อให้เกิด เจตคติที่ดีในการทำงาน

๓) รูปแบบการพัฒนาด้านปัญญา หรือ การพัฒนาด้านความรู้ (W = Wisdom)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้านปัญญา ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เพราะปัญญาถือเป็นเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด ซึ่งคนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้นำหรือบอกทางให้เท่าใด ขณะเดียวกันปัญญายังเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจและให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาดับตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านปัญญาของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความรู้ทางด้านวิชาการและมีความคิดสร้างสรรค์อีกด้วย การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางสามารถแยกออกไปได้หลายด้านและ มีความสลับซับซ้อนหลายชั้นหลายระดับ ดังนี้

(๑) การพัฒนาปัญญาเพื่อช่วยให้ดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ ถือเป็นการพัฒนาด้านปัญญาที่เกิดจากนโยบายหรือโครงการที่จะต้องสนับสนุนเงินทุนหรืองบประมาณเพื่อการศึกษาเรียนรู้ในขั้นที่สูง หรือหลักสูตรขั้นสูง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในข้อมูล เทคนิค รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ โดยรู้และเข้าถึงเนื้อหาความหมายได้อย่างถูกต้องชัดเจน นอกจากนั้นควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่โครงการฝึกอบรม หรือการศึกษาหาความรู้เพื่อ ก่อให้เกิดปัญญาที่มาจากสิ่งต่าง ๆ เป็นต้นว่า ปัญญาที่เกิดจากความรู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตน ให้ผู้อื่นรู้ตาม เห็นตาม, ปัญญาที่เกิดจากการคิดการวินิจฉัยที่ถูกต้อง ชัดเจนและเที่ยงตรง, ปัญญาที่เกิดจากความรู้จักแยกแยะวิเคราะห์ห้วงสับสนเหตุปัจจัยของเรื่องราวต่างๆ ที่จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและทำการสร้างสรรค์ต่างๆ ได้, ปัญญาเกิดจากความรู้จักจัดทำดำเนินการหรือบริหารจัดการกิจการต่างๆ ให้สำเร็จผล ตามที่มุ่งหมาย, หรือ ปัญญาที่เกิดจากความรู้จัก เชื่อมสัมพันธ์ประสบการณ์ ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจน หรือ โยงออกไปสู่ความหยั่งรู้ หยั่งเห็นใหม่ๆ ได้

(๒) การพัฒนาปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ถือเป็นปัญญาที่เกิดจากการความรู้ความเข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยหรือมีความสัมพันธ์สืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่โครงการฝึกอบรมหรือการศึกษาหาความรู้ เพื่อก่อให้เกิดปัญญาที่มาจากสิ่งต่าง ๆ เป็นต้นว่า ปัญญาที่เกิดจากการมองเห็นภาวะและกระบวนการ ที่ชีวิต สังคม และโลกคือหมู่สัตว์ มีความเป็นมาและจะเป็นไปตามกระแสแห่งเจตจำนง และเหตุปัจจัยที่ตนประกอบ สร้างสม จัดสรร และมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นทั้งหลาย เรียกว่า เป็นไปตามกรรม

(๓) การพัฒนาปัญญาที่ช่วยให้บุคลากรและองค์กรเดินไปสู่เป้าหมายสูงสุด หรือ บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิต ถือเป็นการพัฒนาปัญญาขั้นสูงที่จะเกิดจากความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเข้าถึง รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎของธรรมชาติ จนสามารถปรับตัวปรับใจในทิศทางที่ถูกต้อง และอาจฝึกจิตหรือทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระจากปรากฏการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงได้โดยสมบูรณ์ และการมีชีวิตที่เป็นอยู่หรือดำรงอยู่ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” โดยการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ (๒) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ และ (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ทั้งนี้เป็นวิจัยที่มุ่งหวังเพื่อหาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยการนำหลักพุทธธรรมมาผสมผสานเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิรวมถึงผู้แทนจากหน่วยงานจากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้นก่อนที่จะนำเสนอคณาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำชี้แนะในการพัฒนารูปแบบก่อนที่จะนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อรับรองรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจำนวน ๓ ข้อ คือ (๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ (๒) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ และ (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ดังนี้

๕.๑.๑ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ก. สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ข้อมูลทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน ๑๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ สมรสสถานะผู้ตอบแบบสอบถาม โสด จำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐ สมรส จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ หมายและหย่าร้างจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕ และเพศหญิง จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕

ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓ ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔ ช่วงอายุ ๕๑ - ๖๐ ปีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘ปริญญาตรี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐

ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อาจารย์ประจำ จำนวน ๒๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗อาจารย์พิเศษ จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓

สถานการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการ จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘

ประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงการทำงาน น้อยกว่า ๕ ปีจำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑ ช่วงการทำงาน ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘ ช่วงการทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒ ช่วงการทำงาน ๑๖ - ๒๐ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒ ช่วงการทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘

ข. การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดการอบรมบุคลากรเป็นประจำ รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้เชิญวิทยากรจากภายในและภายนอกหน่วยงานมาอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากร อยู่ในระดับมาก และมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบมีน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดสถานที่สำหรับให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยจัดให้มีห้องสมุด อินเทอร์เน็ต และมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางเกี่ยวกับการศึกษาต่อกับบุคลากรทุกระดับมีน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้พัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจ อยู่ในระดับปานกลาง และ มหาวิทยาลัยราชภัฏปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ มีระดับน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

จากการสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ อยู่ในระดับปานกลาง

ค. การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภาคเหนือตอนล่าง ๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลักไตรสิกขา:ชั้นศีล) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ชั้นปัญญา) อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ชั้นสมาธิ) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านศีล) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่การงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด อยู่ในระดับมากและ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี มีระดับน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านสมาธิ) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา มีความคิดดี คิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆเป็นประจำอยู่ในระดับปานกลาง และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีระดับน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านปัญญา) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ มีระดับน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

๕.๑.๒ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำเสนอผลการวิจัยโดยตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ข้อโดยสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ปัญหาที่ต้องการทราบคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการเป็นอย่างไร และมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สรุปผลได้ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพ

บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี ควรแต่งกายถูกระเบียบ สะอาด สุภาพ ตรงต่อเวลา และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีจิตสำนึกในการให้บริการ บุคลิกภายในต้องเป็นคนที่มีความตั้งใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี

๑) บุคลิกภาพทางกาย ต้องรักษาสุขภาพทางกายทั้งรูปร่าง หน้าตา รวมถึงการแต่งกายต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลถึงความน่าเชื่อถือ ศรัทธา

๒) บุคลิกภาพทางสังคม บุคลากรต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ จริงใจ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยส่วนรวมเป็นสำคัญ

๓) บุคลิกภาพทางอารมณ์ ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ จะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้จะพบกับสถานการณ์ที่บีบบังคับใดๆ

๔) บุคลิกภาพทางสติปัญญา ต้องเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ข่าวสาร เรื่องราว บุคลิกที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทั้งด้านกายภาพ (การวางตัว) วจีภาพ (การพูดจาปราศรัย) และมโนภาพ (การแสดงอารมณ์) ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และการแต่งกายควรแต่งกายให้เกียรติสถานที่นั้นๆ ต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญทางด้านร่างกายที่สมบูรณ์และจิตใจที่ดี

ด้านความรู้ทางวิชาการ

บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ การทำตามกฎระเบียบ และบุคลากรควรมีการพัฒนาการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ควรมีการวางแผนในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ส่งเสริมให้ศึกษา เป็นต้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาควรมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท เพราะอาจารย์เหล่านี้มีความน่าเชื่อถือพอได้ และต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรู้ในศาสตร์หรือสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบให้ลุ่มลึก หรือทำการวิจัย อบรม ประชุม สัมมนา

ทำผลงานหรือเรียนต่อ เพื่อให้อาจารย์สามารถพัฒนาให้ยิ่งๆขึ้นไปอีกและสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีกระบวนการจัดการความรู้ บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ที่เหมาะสมกับระดับปฏิบัติการตาม ตำแหน่งของตน และสามารถใช้ความรู้ของตนทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ทুমเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และควรได้รับการพัฒนาด้วยความรู้ใหม่ๆ เพื่อจะได้มีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติการภาระงานในด้านอื่นๆด้วย การจัดฝึกอบรมให้บุคลากร

ด้านทักษะ

บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถมีส่วนช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการ ประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้ และส่งเสริมให้บุคลากรที่มีทักษะในการแก้ปัญหา จะสามารถเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่บีบคั้นได้เป็นอย่างดี พัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยลด ปัญหาความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และทักษะด้าน การบริหารเวลา บุคลากรที่มีทักษะความสามารถด้านการบริหารเวลากับการทำงานให้เหมาะสม สามารถทำงานก้าวเดินไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่องไม่มีสะดุด ซึ่งจะมีส่วนช่วยเพิ่มสมรรถนะและ โอกาสในการพัฒนาองค์กร ควรมีการพัฒนาทักษะด้านการบริการ เนื่องจากการส่งมอบบริการที่ดี เป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ การบริการ และพัฒนาทักษะด้านการใช้ ICT เพื่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี การทำงานใน องค์กรจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ คือ ด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการวางแผน ด้านเทคโนโลยี และ ด้านความสามารถทางภาษา และต้องพัฒนาทักษะในแต่ละ ด้านอยู่เสมอเพื่อเป็นการเพิ่มเติมในส่วนที่ขาด หรือเป็นการพัฒนาแบบต่อยอดจากทักษะเดิม ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานในองค์กรแบบยั่งยืน

ด้านเจตคติ

ส่งเสริมกระบวนการทักษะทางสังคมทักษะด้านภายใน จิตสำนึกมโน จิตสำนึกด้าน จิตอาสา จิตสาธารณะ การทำงานสื่อสารกันสัมพันธ์กันระหว่อาจารย์แต่ละคณะ เพื่อก่อให้เกิดการ ทำงานที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคลากรมีเจตคติที่ดี เชิงบวก ในการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อร่วมงาน ช่วยกัน พัฒนาสถาบันโดยไม่เห็นแก่ตัว มีความสุขในการทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน และบุคลากร ต้องมีเจตคติที่ดีต่อศาสตร์หรือสายอาชีพของตน พร้อมกับจัดกิจกรรมสนทนากาและนันทนาการ

ด้านความคิดสร้างสรรค์

บุคลากรควรมีความคิดที่แปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ในสังคม มักเปลี่ยนไปเรื่อยๆ และอย่างรวดเร็ว คิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม มีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ลูกศิษย์ ออกแบบสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ ให้ทันสมัย และพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปอบรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในชีวิตประจำวัน การเรียน และการทำงาน

ส่วนที่ ๒ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภาคเหนือตอนล่าง ๒

ปัญหาที่ต้องการทราบคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เป็นอย่างไรอย่างไร และมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สรุปผลได้ดังนี้

๑. ด้านการฝึกอบรม ได้จัดทำแผนงาน/โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ตามภารกิจ บทบาทหน้าที่และความแตกต่างของแต่ละบุคคล แต่ละหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทั้งผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา การฝึกอบรมขั้นศีลคือ ฝึกกายวาจา ขึ้นสมาธิ คือ ฝึกใจ ขึ้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้

๒. ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ โดยให้ได้รับเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลา ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด การศึกษาขั้นศีลคือ ศึกษากระบวนการการทำงานทางกายกับวาจา ขึ้นสมาธิคือ ศึกษากระบวนการการทำงานของจิต ขึ้นปัญญา คือ ศึกษาความรู้สามระดับ

๓. ด้านการพัฒนาตนเอง ได้วางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพและความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเช่นเดียวกับการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์สำหรับการพัฒนางานในแต่ละด้าน โดยพัฒนาทั้งทักษะการสร้างทีมงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาตนเอง ขึ้นศีลพัฒนากายภาพ ขึ้นสมาธิพัฒนาจิตของบุคลากร ขึ้นปัญญาพัฒนาและจัดการองค์ความรู้

ส่วนที่ ๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ปัญหาที่ต้องการทราบคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีการประยุกต์หลักการทางพระพุทธศาสนาเพื่อนำไปใช้ไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการหรือไม่อย่างไร และมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สรุปผลได้ดังนี้

ศีล นำไปใช้กับบุคลิภาพ และทักษะ เพราะการพัฒนาบุคลากรทางกายและให้มีความชำนาญในแต่ละด้าน

สมาธิ นำมาใช้กับ เจตคติ เพราะต้องให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานมอองงาน สำคัญกว่าทุกอย่าง

ปัญญา นำมาใช้กับ ความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

การฝึกอบรม ขั้นศีล คือ ฝึกกายวาจา ขั้นสมาธิ คือ ฝึกใจ ขั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ เพื่อศึกษากระบวนการทำงานทางกายกับวาจา และกระบวนการการทำงานของจิต มีจิตสาธารณะต่อองค์กร

การศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องเน้นบทบาทของบุคลากรในการปฏิบัติให้ถูกต้องทางกาย วาจา คือ ขั้นศีล การฝึกจิตให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิด คือ ขั้นสมาธิ และพิจารณาสภาวะธรรมหรือสภาพปัญหานั้นจนเกิดความรู้ถึงขั้นปัญญานั้นเอง แทนสมการได้ว่า ศีล-สะอาด-ความดี + สมาธิ-สงบ-ความสุข + ปัญญา-สว่าง-ความเก่ง บุคลากรในองค์กรเมื่อได้รับการศึกษาด้วยระบบไตรสิกขาแล้วก็จะทำให้มีทั้งความรู้ความสามารถความดีและความสุขในการทำงานอีกด้วย

การพัฒนา พัฒนาตามขั้นต่างๆ ดังนี้

๑. ขั้นศีลพัฒนากายภาพ
๒. ขั้นสมาธิพัฒนาจิตของบุคลากร
๓. ขั้นปัญญาพัฒนาและจัดการองค์ความรู้

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ จะกล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านฝึกอบรม จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในด้านการฝึกอบรมนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏมีนโยบายการจัดการอบรมบุคลากรเป็นประจำ มีการเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรและยังได้มีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ จัดงบประมาณในการฝึกอบรมและจัดส่งบุคลากรไปอบรมนอกสถานที่เพื่อเพิ่ม

การเรียนรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชลี พวงเพชร ที่พบว่า นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^๑ และยังสอดคล้องกับ เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ที่แยกประเภทของการฝึกอบรม คือ การฝึกอบรมภายในองค์กร (In – house training) และการฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training)^๒

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในด้านการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นจัดสถานที่สำหรับให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยจัดให้มีห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางเกี่ยวกับการศึกษาต่อกับบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ที่ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน ว่า การศึกษามีบทบาทในการตอบสนองความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยต่างๆ จะต้องช่วยผลิตกำลังคนให้แก่ประเทศ การศึกษาอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสังคม การศึกษากลายเป็น ตัวถูกกำหนด ไม่ใช่เป็นผู้กำหนด และเราควรมองว่าขณะนี้เรากำลังคนด้านไหนบ้างเราก็ให้ความสนใจพิเศษ^๓ และสอดคล้องกับ เชาว์ โรจนแสง ที่ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ การศึกษาของบุคลากรในองค์กรจะต้องยึดถือจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทำให้พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์กร^๔ และสอดคล้องกับ อนุวัต กระสังข์ ที่พบว่า จัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึง

^๑กุลชลี พวงเพชร, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(บริหารธุรกิจ)** , (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^๒เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ผศ. , **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑) , หน้า ๑๖ – ๑๘.

^๓พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน** , พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๖ – ๗.

^๔เชาว์ โรจนแสง รศ.ดร., **แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ,เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔. หน้า ๕๕-๗๒.

คุณค่าวัฒนธรรมอันดีงามมุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนา^๕

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในด้านการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจ มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง ได้กล่าวถึงการพัฒนาว่า การพัฒนาซึ่งจะหมายถึงการพัฒนาตนเอง ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นเจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไปในอนาคต^๖

ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์ นั้นจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี ควรแต่งกายถูกระเบียบ สะอาด สุภาพ ตรงต่อเวลา และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีจิตสำนึกในการให้บริการ บุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดีการพัฒนาการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ควรมีการวางแผนในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ส่งเสริมให้ศึกษา เป็นต้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาควรมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท มีความรู้ที่เหมาะสมกับระดับปฏิบัติการตามตำแหน่งของตน และสามารถใช้ความรู้ของตนทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ บุคลากรที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถมีส่วนร่วมช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้ และส่งเสริมให้บุคลากรที่มีทักษะในการแก้ปัญหาจะสามารถเอาตัวรอดในสถานการณ์ที่บีบคั้นได้เป็นอย่างดี พัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยลดปัญหาความเข้าใจของการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และทักษะด้านการบริหารเวลา บุคลากรที่มีทักษะความสามารถด้านการบริหารเวลากับการทำงาน ทักษะทางสังคมทักษะด้านภายใน จิตสำนึกมโน จิตสำนึกด้านจิตอาสา จิตสาธารณะ การทำงานสื่อสารกันสัมพันธ์กันระหว่

^๕อนุวัต กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗)

^๖เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง(รศ.) , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ,พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น : คลังนาโนวิทยา , ๒๕๕๓), หน้า ๑๖๗.

อาจารย์แต่ละคน เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน มีความคิดที่แปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ในสังคม มักเปลี่ยนไปเรื่อยๆ และอย่างรวดเร็ว คิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม มีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ลูกศิษย์ ออกแบบสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ ให้ทันสมัย และพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ ไพจิตรนโชติ ที่พบว่า ด้านบุคลิกภาพ ควรมีลักษณะสุขภาพแข็งแรง แต่งกายเหมาะสม มีความเป็นผู้นำ มั่นใจในการปฏิบัติงาน ควบคุมอารมณ์ได้ ด้านความรู้ทางวิชาการ มีความรู้ด้านหลักสูตร เทคโนโลยีและสามารถพัฒนาความรู้บูรณาการกับวิชาการอื่นๆ ด้านทักษะ มีความชำนาญเน้นกระบวนการเรียนรู้ ด้านเจตคติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประยุกต์ทฤษฎีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน^๗

๕.๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลักไตรสิกขา:ชั้นศีล) จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้านศีล มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำงานอย่างเต็มที่ที่มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิดมีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี ด้านการฝึกอบรม ได้จัดทำแผนงาน/โครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามภารกิจ บทบาทหน้าที่และความแตกต่างของแต่ละบุคคล แต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา การฝึกอบรมชั้นศีล คือ ฝึกกายวาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ การฝึกอบรมด้านศีล ถือเป็นส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาบุคคลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉาน ตรรกวิจารณ์ ที่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลและระดับองค์กรจะมีตัวแบบในการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย^๘ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow)^๙ ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการพัฒนาในด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้น

^๗ญัฐพงษ์ ไพจิตรนโชติ, “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในกลุ่มโรงเรียนจุฬาภรราชวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘)

^๘ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๐.

^๙Abraham Maslow, *Motivation and Personality*, (New York : Harper and Row Publishers, 1970), p. 39.

สูงสุดของมนุษย์ของตนที่จะนำไปสู่ความเจริญ ความจริง ความสดชื่น ความเป็นหนึ่ง ความสมบูรณ์ แบบ ความสำคัญ ความพร้อม ความยุติธรรม ความเป็นระเบียบ ความมั่นคง ความสนุกสนาน เสรีภาพ ยุติธรรม ระเบียบวินัย ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นซึ่งเกิดจากความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นสมาธิ) จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้านสมาธิ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา มีความคิดดี คิดชอบมหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากรมีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่นแน่วแน่มีความรอบคอบระมัดระวังอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอื้อมอร์ ชลวร ที่ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” ที่พบว่าองค์ความรู้ในด้านการจัดการความรู้ และองค์ความรู้ในพระพุทธศาสนาที่ผ่านมาได้นำหลักพุทธธรรม ทั้ง ๔ หมวดเข้ามาประยุกต์สร้างรูปแบบจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ โดยเริ่มจากการประยุกต์โมเดลเกลียวความรู้ของ Ikujiro Nonaka (อิกุจิโร่ โนนากะ) ที่เรียกว่า เซกิ (SECI) มาเป็นแนวคิดหลักของการปฏิบัติ ซึ่งมีองค์ประกอบ ๔ แบบด้วยกันคือ (๑) การขัดเกลาทางสังคม (socialization) (๒) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) (๓) การผสมผสานความรู้ (Combination) (๔) การผนึกความรู้ในตน (Internalization) เป็นพลวัต ที่มีการหมุนในลักษณะที่เป็นเกลียว (spiral) เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ไม่รู้จบ แล้วนำหลักพุทธธรรม ๔ หมวดข้างต้นมาเสริมแรงผลักดันให้เกิดพลังในการขับเคลื่อน ซึ่งได้เสนอเป็นแบบจำลองใหม่ หลังจากนั้นได้นำแบบจำลองดังกล่าวมาทำการตรวจสอบองค์ความรู้ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม (focus group) สรุปผลว่าได้แบบจำลองการจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการที่พร้อมนำไปใช้งานได้ในองค์กรทั่วไป^{๑๐}

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักไตรสิกขา:ขั้นปัญญา) จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้าน ปัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงานส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ ที่พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่งานจนถึงความพ้นทุกข์

^{๑๐} เอื้อมอร์ ชลวร, “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๔).

เพราะฉะนั้นผู้นำที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมระบบกระบวนการคิดพิจารณาตามหลักไตรสิกขา คือ ทำปัญญาให้เกิด เพื่อนำกระบวนการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน แก้ไขปัญหาอุปสรรค ด้วยความระมัดระวังรอบคอบยิ่งขึ้นไปจากผลการวิจัย^{๑๑}

๕.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ศีล นำไปใช้กับบุคลิกภาพ และทักษะ เพราะการพัฒนาบุคลากรทางกายและให้มีความชำนาญในแต่ละด้าน

สมาธิ นำมาใช้กับ เจตคติ เพราะต้องให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานมองงานสำคัญกว่าทุกอย่าง

ปัญญา นำมาใช้กับ ความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรับรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

การฝึกอบรม ขั้นศีล คือ ฝึกกายวาจา ขั้นสมาธิ คือ ฝึกใจ ขั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ เพื่อศึกษากระบวนการทำงานทางกายกับวาจา และกระบวนการการทำงานของจิต มีจิตสาธารณะต่อองค์กร

การศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องเน้นบทบาทของบุคลากรในการปฏิบัติให้ถูกต้องทางกาย วาจา คือ ขั้นศีล การฝึกจิตให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิด คือ ขั้นสมาธิ และพิจารณาสภาวะธรรมหรือสภาพปัญหานั้นจนเกิดความรู้ถึงขั้นปัญญานั้นเอง แทนสมการได้ว่า ศีล-สะอาด-ความดี + สมาธิ-สงบ-ความสุข + ปัญญา-สว่าง-ความเก่ง บุคลากรในองค์กรเมื่อได้รับการศึกษาด้วยระบบไตรสิกขาแล้วก็จะทำให้มีทั้งความรู้ความสามารถความดีและความสุขในการทำงานอีกด้วย

การพัฒนา พัฒนาตามขั้นต่างๆ ดังนี้

๑. ขั้นศีลพัฒนากายภาพ

๒. ขั้นสมาธิพัฒนาจิตของบุคลากร

๓. ขั้นปัญญาพัฒนาและจัดการองค์ความรู้

ซึ่งสอดคล้องกับของ ฌาน ตรรกวิจารณ์ ที่พบว่า แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ เป้าหมายในการพัฒนา คือ ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรมคุณธรรม และ พัฒนาไปสู่ขั้นสูงสุดคือพ้นทุกข์^{๑๒} และยัง

^{๑๑}ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๕).

^{๑๒}ฌาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๐.

สอดคล้องกับ พุนสุข มาศรีสรรงค์ ที่พบว่า หัวใจสำคัญของการบูรณาการเชิงพุทธเพื่อใช้จัดการความรุนแรงในครอบครัวในงานนี้คือการเข้าไปจัดการกับฐานของใจในปัจเจก ด้วยการฝึกฝน บ่มเพาะจิตใจให้ตั้งมั่น แน่วแน่ มีสัมมาสมาธิในการปรับปรุงพัฒนาตนให้มีสมาธิ ภูมิปัญญา มีสติสัมปชัญญะอยู่ในปัจจุบันขณะ ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ร้ายต่างๆ โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบภายในจิตใจตนเอง ได้แก่ ตัณหา ทิฏฐิ มานะ เพื่อลด ละ เลิก ความยึดมั่นในตัวตน ความเห็นแก่ตัว ความตระหนี่ ความมักได้และความไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น อันเป็นสาเหตุแห่งความก้าวร้าวรุนแรงร่วมกับการพัฒนารูปแบบของการดำเนินชีวิตครอบครัวของปัจเจกให้เศรษฐกิจกับจิตใจไปด้วยกันในหลักแห่งความสันโดษพอเพียงในทางสายกลางอันอุดมด้วยศีล สมาธิและปัญญา (ไตรสิกขา)^{๑๓}

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาในขั้นปัญญานั้นเป็นการพัฒนาต่อเนื่องมาจากสมาธิเพราะสมาธิกับปัญญานั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างกันคือ ต้องมีสมาธิจึงจะมีปัญญา สมาธิเตรียมจิตพร้อมให้เกิดปัญญาเดินทางทำงานด้วยความมุ่งมั่นเพียรพยายามพร้อมกันนั้นก็ยังสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข แล้วก็จะสามารถหลุดออกจากการเป็นทาสของสิ่งทั้งปวงมาเป็นอิสระได้ด้วยปัญญา

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ เป็นเรื่องที่ดีฉะนั้นผู้บริหาร หรือผู้นำจะต้องให้ความสนใจหรือให้ความสนใจจริงจังในการจัดทำนโยบาย โครงการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม

๒. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ถ้าจะให้เกิดผลสำเร็จ จะต้องขยายผลจากการพัฒนาระดับนโยบายหรือผู้บริหารไปสู่บุคลากร และส่งทอดจากรุ่นสู่รุ่นการพัฒนาจึงจะเกิดความยั่งยืน

๓. ควรให้มีการนำหลักธรรมเข้าบรรจุในการเรียนการสอน

๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ควรจัดให้คณะผู้บริหารงานร่วมมือกับสำนักพุทธศาสนาประจำจังหวัด จัดหลักสูตรฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา หรือ หลักพุทธธรรมอื่น

๕. ควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

^{๑๓} พุนสุข มาศรีสรรงค์, “การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕)

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ และบุคลากรทุกส่วนงาน ควรมีส่วนรวมในการทำกิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับการ

๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ควรจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมให้ ความรู้ที่เป็นมาตรฐานแก่บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ

๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ควรเอาใจใส่ดูแลบุคลากรให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ที่ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์รวีถีพุทธหลังจากนั้นจึง กำหนดภารกิจ และเป้าหมายต่อไป

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพื่อ เป็นต้นแบบในเชิงการวิจัยเพื่อการพัฒนา (Research and Development) ในอันที่จะนำไปสู่การ ประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรมในมหาวิทยาลัยอื่นๆ

๒. ควรมีการศึกษาในประเด็นอื่น ๆ เช่น อริยสัจ ๔ อิทธิบาท ๔ หรือภาวนา ๔ ว่ามี ส่วนสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

๓. ควรมีการประเมินรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่างที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยในครั้งนี้

๔. ควรจะทำการวิจัยที่ใช้สถิติทางการวิจัยที่สูงขึ้นโดยนำเอาผลการวิจัยนี้เป็น ข้อมูลและแนวทางในการวิจัยต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

กรมวิชาการ. การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๓๕.

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. การวัดและประเมินผลในชั้นเรียนกลุ่มทักษะภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๕.

กิริติ ยศยิ่งยง. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิสเตอร์ก๊อปปี, ๒๕๔๘.

เกรียงไกร เจียมบุญศรีและคณะ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๔.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒.ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา , ๒๕๔๓.

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑.

เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและการพัฒนา: แนวทาง การวางแผน การเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.

จงกลนี ชูติมาเทวินทร์. การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๔.

จำเนียร จวงตระกูล. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เล่ม ๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมาธรรม, ๒๕๔๘.

จีระ ประवालพุกษ์. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘.

จีระ หงส์ลดารมภ์. แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๓.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓.

จุมพล หนีมพานิช. การบริหารและการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ ๔. นนทบุรี: สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕.

_____. ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิสเตอร์ก๊อปปี, ๒๕๕๐.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย รศ.ดร., วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เอกสารการสอนชุดวิชา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๒.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม.,

ชูชัย สมितिไกร. การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความงามทางจิตใจ. เชียงใหม่ : คณะมนุษย

ศาสตร์, ๒๕๓๘.

เชาว์ โรจนแสง รศ.ดร., แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เอกสารการ

สอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.นนทบุรี : โรง

พิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔.

_____. องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗ . นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรม

มาธิราช, ๒๕๔๕.

ณรงค์ เส็งประชา. มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,

๒๕๔๑.

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑. นนทบุรี : สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ . การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ด

ยูเคชั่น, ๒๕๔๘.

_____.การจัดการทรัพยากรบุคคล . พิมพ์ครั้งที่ ๒.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ดนัย เทียนพุฒ. ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย,

๒๕๔๒.

_____. กลยุทธ์การพัฒนาคน : สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม : การจัดทำแบบ

ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : บั๊คแบงก์, ๒๕๔๐.

_____. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทรรศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

- _____ . **ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนิทและสุณี เลิศแสงกิจ. **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร : ภิญโญการพิมพ์, ๒๕๔๐.
- เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร. **เอกสารประกอบสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพษ์. **การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๐.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. **คู่มือการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- ทวีวัฒน์ ปุณทริกวิวัฒน์. **พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน**. วิภุตศาสนาในยุคธนาธิปไตย : พุทธวิบัติ? กรุงเทพมหานคร : โครงการวิถิตัน, ๒๕๔๕.
- ทิตนา แคมมณี. **รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิเคราะห์และวิจัยข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : บิสนเอนอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑.
- ธงชัย สมบูรณ์. **การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙.
- ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่างจากัด, ๒๕๔๖.
- ธีรพงษ์ มหาวิโร. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐**. กรุงเทพมหานคร : เดอะบุคส์, ๒๕๕๐.
- ธีรยุทธ พึ่งเทียร. **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, ๒๕๔๕.
- สมาน อัครภูมิ. **การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก**. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ม.ป.ป.
- นราธิป ศรีงาม. **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๘ - ๑๕** . พิมพ์ครั้งที่ ๓. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐.
- นิพนธ์ แจ่มดวง (บรรณาธิการ). **ร้อยคน ร้อยธรรม ๑๐๐ ปีพุทธทาส**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๙.
- นิภา นิธยานน. **การปรับตัวและบุคลิกภาพ : จิตวิทยาการศึกษาและชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐.

นิสดารก์ เวชยานนท์. **บทความทางวิชาการ HR.**กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

_____. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ.** กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

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

บุญชม ศรีสะอาด . **การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ.**มหาวิทยาลัยสารคาม : อภิชาตการพิมพ์,

๒๕๓๓.

_____. **การวิจัยเบื้องต้น.**กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก, ๒๕๓๕.

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

บุญเลิศ ไพรินทร์. **พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล.**กรุงเทพมหานคร : สำนักคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๘.

เบญจวรรณ มณีฉาย. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๗.**กรุงเทพมหานคร : ภูมิ

บัณฑิต, ม.ป.ป.

ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.**กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิ

ราช, ๒๕๔๔.

ปราณี ทองคำ. **เครื่องมือวัดทางการศึกษา.**ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๙.

พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พิภพ วงษ์เงิน. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๗.

พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการ

จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๗.

_____. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวน

ดุสิต, ๒๕๔๘.

พนิจดา วีระชาติ. **การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ.** กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์,

๒๕๔๓.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์,

๒๕๓๘.

_____. **ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๔๒.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์. **พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior).** กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). **การงานที่เป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔.

พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมะกับการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๕.

_____. **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลบอลคอมทอง, ๒๕๓๙.

_____. **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๒.

_____. **การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๓๙.

_____. **การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ**. (ครั้งที่ ๗). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๐.

_____. **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมดศึกศึกษาศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

_____. **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๔.

_____. **พุทธธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

_____. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๖.

_____. **“พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต”**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

_____. **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

_____. **สู่การศึกษานวพุทธ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ), ๒๕๔๖.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

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

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๘ . กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙.

_____. **หัวใจพระพุทธศาสนา. พุทธจักร**. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๐.

พระพรหมมิ่งคลาจารย์(หลวงพ่อดำปัญญานันตภิกขุ. **งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข** . กรุงเทพมหานคร : สถาบันบันลือธรรม , ม.ป.ป.

พระพิมลธรรม (ชอบ อนุจาภิมาเถระ). **ตำนานพระพุทธรูปปางต่างๆ ใน สารานุกรมวัฒนธรรมไทย** ภาคกลาง เล่ม ๙. กรุงเทพมหานคร : สยามเพรส แมเนจเม้นท์, ๒๕๔๑.

พระราชกฤษฎีกากฤษฎานะสถาบันฝึกหัดครูเป็นวิทยาลัยครู ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘.

พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๓๘

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

พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา, ๒๕๔๕.

พุทธทาสภิกขุ. **การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด**. กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ๒๕๔๙.

_____. **คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔.

มัลลี เวชชาชีวะ. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔.

ยนต์ ชุ่มจิต. **การศึกษาและความเป็นครูไทย**. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๔.

เยาวดี วิบูลย์ศรี. **การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **องค์การและการจัดการงานบุคคล หน่วยที่ ๑๑**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, ๒๕๔๓.

_____. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๘

วัลย์รัฐ วรเทพพุฒิพงษ์. **การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๐.

วิจิตร อาวะกุล. **การฝึกอบรม : คู่มือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : V J พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๖.

_____.การบริหารทรัพยากรมนุษย์ .พิมพ์ครั้งที่ ๔.กรุงเทพมหานคร : B.J.Plate Processor, ๒๕๕๑.

วิเชียร วิทยอดม. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : อีระฟิล์ม และโซเท็กซ์จำกัด, ๒๕๔๗.

วิโรจน์ สารรัตน์. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, ม.ป.ป.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๐.

ศิริโรจน์ ผลพันธิน. แนวคิดและวิสัยทัศน์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘ – ๒๕๕๑.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๕.

สถิต วงศ์สุวรรณ. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๐.

สนธยา พลศรี. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. (พิมพ์ครั้งที่ ๕). กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.

สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์, ๒๕๔๙.

สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒.

สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. เทคนิคส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาจำกัด, ๒๕๔๔.

สมาน รังสีโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๓๐.

สมิต อาชวนิจกุล. พัฒนาความก้าวหน้า : แนวทางปรับปรุงตนเองสู่ความสำเร็จ (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๓๕.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม. ที . เพรส, ๒๕๔๙.

สาคร สุขศรีวงศ์ . การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๒.

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙.

- สุจิตรา จันทนา ผศ.. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารธุรกิจ และสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๓๙.
- สุจิตรา ธนนันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- สุนันทา เลहनันท์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพมหานคร : ธารการพิมพ์, ๒๕๔๖.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม** (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ : วี เจ พรินต์, ๒๕๔๕.
- เสน่ห์ จัยโตและคณะ . **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗.**
- เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.
- สมาน อัสวภูมิ. “การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก”. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๓๗.
- อภิชัย พันธเสน. **พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์พรินต์, ๒๕๔๔.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. **Career Development in Practice**. กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗.
- _____. **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑.
- อารี พันธมณี. **ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อแกรมมี, ๒๕๔๐.
- _____. **ฝึกให้คิดเป็น คิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร : ไยใหม่, ๒๕๔๕.
- อินตา ศิริวรรณ. **พื้นฐานการศึกษา**. วิชาศึกษาคณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- อำนวย เกาตระกูล. **เอกสารประมวลความรู้ เรื่อง หลักทฤษฎี แนวคิดงานวิจัย สำหรับใช้เป็นฐานความรู้ในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๔๘.
- อำนวย แสงสว่าง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๐.
- อำนาง เจริญศิลป์. **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร : โอ เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๑ .

(๒) บทความทางวิชาการ :

ระวี ภาวิไล. หัวใจของศาสนาพุทธ, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา). ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.

(๕) วารสาร/หนังสือพิมพ์/อินเทอร์เน็ต :

กุมาริ วัชชวงษ์. อักษรย่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ ชื่อที่ตั้งไว้แต่ไม่มีใครรู้จัก. หนังสือพิมพ์ข่าวสด. วันพุธที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๙.

บุญยง ชื่นวิมล. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความหมาย และ ประวัติความเป็นมา [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕, เข้าถึงได้จาก <http://www.polsci.Chula.ac.th/sumonthip/journal-hrd.doc>.

ภาสกร เรืองรอง. (๒๕๕๐). การจัดการความรู้กับการบริหารองค์การยุคใหม่. ค้นเมื่อ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕, จาก <http://student.nu.ac.th/learn/Lesson%204.htm>

รุ่งฤดี กิจควร.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร: พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา. ค้นเมื่อ ๔ มีนาคม ๒๕๕๕, จาก http://joomla.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/rungredeedee.pdf.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

กรรณิกา เจริญชัย. “การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิภาพของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข”.วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

กุลชลี พวงเพชร. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”.วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต(บริหารธุรกิจ).บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

เกียรติกำจร กุศล. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

จารุมาศ เรืองสุวรรณ. “การสังเคราะห์แบบจำลองการสอนวิชาชีพช่างซ่อมจักรยานยนต์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพลทหารในส่วนสนับสนุนกองบัญชาการกองทัพบก”. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

ณาน ตรกรกิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”.วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

- ณัฐพงษ์ ไพจิตรธนโชติ . “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีกลุ่มโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุฎฐิบัณฑิต(บริหารการศึกษา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘.
- ดิเรก วรรณเศียร. “การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุฎฐิบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)**”. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๕.
- ทิพย์ ยอดป้องเทศ. “การศึกษาศักยภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โดยใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม กับโปรแกรมการสอนทักษะชีวิต”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕.
- ธนพัชร แก้วปฎิมา. “การพัฒนาแบบวัดทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ – ๖”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.
- บุญส่ง หาญพานิช. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุฎฐิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- บุษกร วัฒนบุตร. “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุฎฐิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ , ๒๕๕๕.
- พระครูวิธานสุนทร (จรินทร์ อาบคำ). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา วัดตากฟ้า อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๓.
- พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- พิชญภา ยืนยาว. “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุฎฐิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.

พิทยา ศรีโกตะเพ็ชร. “พระพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์: กรณีศึกษา เฉพาะกรณีการพัฒนาคนตาบอดในสังคมไทยปัจจุบัน”. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

พูนสุข มาศรีรังสรรค์. “การจัดการความรุนแรงในครอบครัวเชิงพุทธบูรณาการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ภาวิณี วรรณสุข. “รายงานการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง”. **มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, สำนักงานอธิการบดี. กองการเจ้าหน้าที่, ๒๕๔๑.

เยาวภา บัวเวช. “รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. **การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

วรารณ คงสาหร่าย. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.

วิมล จันทรแก้ว. “รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต, ๒๕๕๕.

วันชัย สุขตาม. “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ , ๒๕๕๕.

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช . “การนำเสนอรูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาล”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๔.

สกล วรเจริญศรี. “การศึกษาทักษะชีวิตและการสร้างโมเดลกลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนวัยรุ่น”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

สมชาย สรรพเสริฐ. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย :** มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

สมุทร ชำนาญ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :** มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.

สลิลา พันชนะ. “การใช้กลวิธีที่เน้นการตั้งคำถามเพื่อส่งเสริมความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษ และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย :** มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

สุเทพ ชิตยวงษ์. “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย :** มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑.

สุบรรณ พันธวิศา และชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย :** มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

อนุวัต กระสังข์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์).บัณฑิตวิทยาลัย :** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

อนงค์ สระบัว. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย :** มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.

อัญชิสา ไกรสรณภานทร. “การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย :** มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๕.

อำนวย เกาตระกุล. “การพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย”. **รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๔๘.**

เอื้อมอร ชลวร. “การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย :** มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

(๔) ภาษาอังกฤษ :

- Adranam H. Maslow. “A Theory of Human Motivation”. (Psychological Review. 50 1943.
- Bardo J.W. and Hardman J.J. **Urban Sociology : A Systematic introduction**.New York : F.E. Peacock Publishers,1982.
- Bowditch , James L. and Buono . Anthony F. **A Primer on Organizational Behavior**. New York : John wiley and Sons, 1990.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing** (4th ed.)
- Cunnighan,W.G.. & Cordeiro,P.A. .**Educational Administration : A Problem – Based Approach**. Bostos : Allyn and Bacon ,2000.
- Dessler, Gary. **Human Resource Management** , ed . New York : McGraw –Hill, , 2003.
- Gilley J.W., Eggland, S. A.& Maycunich, A. **Principle of Human Resource Development**. 2nd ed. (Cambridge. MA : Persues Books, 2002.
- Good, Carter V.. **Dictionary of Education**. (New York: Mc Graw Hill Book, Co, Inc. 1973.
- Guskey,T.R.. **Evaluation Professional Development** .Thousand Oaks. CA : Corwin,2000.
- Harrey & Bowin. **Human Resources And Technology**. Manchester University. UK. **Human Resources Employment And Development** (volume 2)
- Hausser, D. L. . **Comparison of Different Models for Organizational Analysis**. New York : John Wiley & Son,1980.
- Ivancevich, J. H. et al. (1989). **Management : Principles and Functions**. 4th ed. Boston: MA.: Richard D. Irwin. Retrieved July 20, 2005.
- Jame A.F. Stoner and Char Wankel, **Management**,3rd ed. New Delhi:Prentice-Hall, 1986.
- Joyce B. and Weil M. ,**Model of Teaching**(2nd ed).New Delhi : Prentice – Hall of India Private Limited,1985.

- Keeves P.J.. **Education Research, Methodology, and Measurement : An International Handbook**. Oxford : Pergamam Press,1988. cited in Sallis, 2002.
- Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III. **Managerial Attitudes and Performance** Homewood Ill. Dorsey Press, 1968
- Meggison, Leon C. Personnel. **A Behavioral Approach to Administration**, Homewood: Richard D Lwin, 1969.
- Meggison,D.,Banfield,P., & Joy-Matthews,J..**Human resource development**. London : Kogan page,1995.
- Mondy & Noe . **Human Resource Development** . Lts Technological Dimension, 1986.
- Nadler, Leonard. **Desingning Training Program** : The critical events model. Reading, Mass. Addison – Wesley, 1982.
- Pace. PW.Smith. **Human Resource Development**, New jersey : Prentlice Hall, 1991.
- Russell C. Swansburg. **In Service Education**. New york : G.D. putmen Sons, 1968.
- Sergiovanni,T.J..**The Principalship : A Reflective Practice Perspective**. Boston : Allyn and Bacon,2001.
- Steiner, E. **Methodology of Theory Construction**. .Sydney : Educology Associates, 1988.
- Stoner James A.F. and Wankel Charles. **Management**. New Jersey : Prentice Hall,1986
- Swanson, R.A., & Holton, E.F., III. **Foundations of Human Resource Development**. .San Francisco : Berrett-Koehler, 2001.
- T.Husen,and N.T.Postlethwaite..**The International Encyclopedia of Education**.2rd ed. New York : Simon and Schuster,Inc.,1975.
- Tosi H.L. and Carroll S.J..**Managment(2nd ed.)**.New Yok : John Wiley & Sons,1982.
- Ubben,G.C.,Hughes ,L.,& Norris,C.J. **The Principal : Creative Leadership for Effective schools**.Boston : Allyn and bacon,2001.
- Verloop,N , Guest editor s introduction .**International Journal of Education Research**. 35 (5),2001.
- Willer, R.H. **Leader and Leadership process**, .Boston: Irwin / McGraw-Hill,1967.

(๕) สัมภาษณ์ :

พระราชปัญญาวะที, รองเจ้าคณะภาค ๔, เมื่อวันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

พระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร.. เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์. เมื่อวันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

พระราชวชิรเมธี ดร.. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร. เมื่อวันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

พระทีฆทัตถ์สนุนีวงศ์. เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร. เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ผศ.สุวิทย์ วงษ์บุญมาก. อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภักทราก., อดีตอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๗.

ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.นครสวรรค์
เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๗.

อาจารย์สุชิน รอดกำเนิด. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร. เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ผศ.รัตนา รักการ. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน
สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

อาจารย์ภานุพงษ์ คงจันทร์, คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, เมื่อวันที่ ๕
เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

อาจารย์สุนันทา เทียมคำ. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์. เมื่อวันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗.

ผศ.ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน
๒๕๕๗.

ดร.สมญา อินทรเกษตร, รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,
เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗.

ดร.พิเชษฐ์ วันทอง. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. เมื่อ วันที่ ๙
กรกฎาคม ๒๕๕๗.

นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์. ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครสวรรค์. เมื่อ
วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ดร.สนั่น กัลป์ปา. ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม
๒๕๕๗.

ผศ. ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์. หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
เมื่อ วันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

ศ.ดร.กาญจนา เจริญศิริ. อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร. เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน
กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗.

นายอำนาจ มงคลสืบสกุล. อดีตประธานนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครสวรรค์. เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๓๘

วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๘๔๐-๕๕๖๐

ตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

ก.ดร.บุษกร วัฒนบุตร
19/ ๓-๐๔ 2557



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แพกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๓๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๘

วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ หังโศ

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๘๔๐-๕๕๖๐

ตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.พิเชฐ หังโศ)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๘

วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ปัญญาจารย์ รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ด้วย นางวิชาญภา นามสกุล เมธีวรณัฏฐ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

การขอเสนอขอตรวจแก้ไข
นางวิชาญภา นามสกุล เมธีวรณัฏฐ์
๒๑ ๕๓ ๕๗
ได้รับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว
พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ปัญญาจารย์
๒๑ ๕๓ ๕๗

Pew Thum

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิชาญภา เมธีวรณัฏฐ์
โทรศัพท์. ๐๘๕-๘๔๐-๕๕๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๐๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๙๐๐

อยุธยา : ๙๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๙๙๐๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๑๐, ๒๑๑๗, ๒๑๑๘

๔ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วไลพร เมฆไตรรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาศาสนา

จึงมีมติให้ตามอนุเคราะห์

(ดร.วไลพร เมฆไตรรัตน์)

๒๑ มี.ค. ๕๗

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๘๔๐-๕๕๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๐๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อุทยาน : โทร ๒๒๑ ๒๒๑ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๖๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๓๓๕๕ ต่อ ๒๐๓๓๐, ๒๐๓๓๑, ๒๐๓๓๒

๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประเทือง ภูมิภักตราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวิษุฒาภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษุฒาภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๘๔๐-๕๕๖๐

ภาคผนวก ข.
ผลของการหาค่า IOC

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม(IOC

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ข้อที่	คนที่๑	คนที่๒	คนที่๓	คนที่๔	คนที่๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ข้อที่๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๓	๑	๐	๑	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๖	๑	๐	๑	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๘	๐	๑	๑	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อที่๒๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม(IOC

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

ข้อที่	คนที่๑	คนที่๒	คนที่๓	คนที่๔	คนที่๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ข้อที่๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๔	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
ข้อที่๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๙	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
ข้อที่๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๓	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
ข้อที่๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ข้อที่๒๙	๐	๑	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
ข้อที่๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
(Try-out)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๕๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศาสตร์
 ศาสนา ศาสนา ศาสนา ศาสนา ศาสนา ศาสนา ศาสนา ศาสนา ศาสนา ศาสนา
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 โทรศัพท์ : ๐๒-๒๕๕-๒๕๕๐๐ ต่อ ๒๕๕๐๐, ๒๕๕๐๑, ๒๕๕๐๒
 โทร. ๐๒-๒๕๕-๒๕๕๐๐ ต่อ ๒๕๕๐๐, ๒๕๕๐๑, ๒๕๕๐๒

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
 เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
เลขวัน 2/53
วันที่ 19/3/57
เวลา 13-58 น.

ด้วย นางวิชาญภา นามสกุล เมธีวรณัฏฐ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
 ตอนล่าง ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน
 จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
 ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป โครงการหลักสูตร
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
 อย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
 มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาปรัชญาศาสนา ศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิชาญภา เมธีวรณัฏฐ์
 โทรศัพท์ : ๐๘๔-๑๘๒-๐๒๑๓

ภาคผนวก ง.
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
(Reliability)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	95.33	217.402	.642	.931
a2	95.90	218.645	.522	.933
a3	95.30	230.700	.349	.934
a4	95.57	221.978	.668	.931
a5	95.67	230.161	.271	.936
a6	95.80	225.062	.458	.934
a7	95.37	222.930	.531	.933
a8	96.10	223.886	.477	.933
a9	95.60	222.317	.695	.931
a10	96.10	222.921	.565	.932
b1	96.10	212.990	.614	.932
b2	95.67	216.782	.595	.932
b3	96.13	215.844	.681	.931
b4	96.23	218.530	.714	.931
b5	95.87	226.809	.447	.934
b6	95.33	224.920	.693	.932
b7	95.90	227.955	.297	.936
b8	96.07	218.202	.742	.930
b9	95.87	220.464	.593	.932
b10	95.47	229.982	.377	.934
c1	95.83	228.351	.468	.933
c2	95.57	227.013	.561	.933
c3	95.77	222.944	.596	.932
c4	96.47	220.326	.676	.931
c5	96.20	223.269	.512	.933
c6	96.03	220.378	.756	.930
c7	95.90	217.679	.814	.930
c8	95.93	225.030	.542	.933
c9	95.80	232.234	.264	.935
c10	96.00	220.759	.587	.932

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	92.17	334.420	.357	.958
a2	91.80	329.476	.459	.957
a3	91.83	323.937	.593	.956
a4	92.10	320.852	.779	.954
a5	91.50	331.914	.434	.957
a6	91.93	320.064	.769	.955
a7	92.00	326.552	.574	.956
a8	91.87	331.154	.622	.956
a9	92.27	321.513	.634	.956
a10	92.13	324.533	.712	.955
b1	92.50	327.431	.524	.957
b2	92.10	333.472	.521	.956
b3	91.77	322.599	.663	.955
b4	91.53	329.361	.506	.957
b5	92.00	321.793	.771	.955
b6	92.03	322.930	.784	.955
b7	92.07	323.720	.739	.955
b8	91.90	320.300	.727	.955
b9	91.73	327.926	.495	.957
b10	91.77	325.289	.662	.955
c1	91.93	321.582	.754	.955
c2	91.87	327.913	.628	.956
c3	92.03	326.585	.739	.955
c4	92.00	322.621	.745	.955
c5	91.97	326.792	.740	.955
c6	92.03	330.378	.568	.956
c7	92.00	325.517	.685	.955
c8	91.70	324.700	.738	.955
c9	91.70	324.286	.716	.955
c10	91.67	324.989	.764	.955

ภาคผนวก จ.
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
(แบบสอบถาม)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๒๕๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อุทยาน : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓
โทร. ๐๒-๘๘๒๐-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๓๕ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรณัฏฐ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน
เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๔ อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- ☐ เพื่อโปรดทราบ
☒ เพื่อโปรดพิจารณา
☐ ควรมองหาทางแก้ไข

ขอแสดงความนับถือ

เรียน อธิการบดี

ดร.อนุสรณ์

๒๖ มี.ค. ๕๗

-ขอความอนุเคราะห์

นักวิจัย

บุคลากรในสังกัด
เพื่อการศึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรณัฏฐ์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๓-๘๘๒๐-๐๒๑๓

๐๔๓๗

๒๖ มี.ค. ๕๗

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๒๔๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๕ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๖-๘๘๗-๓๕๕๔ ต่อ ๒๕๓๐, ๒๕๓๗, ๒๕๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ที่รับ 1804
วันที่ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๓
เรื่อง

๓๔ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรณัฏฐ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดี
เพื่อโปรดพิจารณา/เห็นชอบ
นางวิษณุภา นามสกุล
๒๕ พ.ค. ๒๕๖๓

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์

๒๕ พ.ค. ๒๕๖๓

จัดตามเสนอ

(ดร.ประจักษ์ รอดชาวุธ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรณัฏฐ์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๘๖-๐๒๓๓

๒๕ พ.ค. ๒๕๖๓

ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ

ตอนล่าง ๒

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ว่าจะมีรูปแบบอย่างไร อันจะเป็นประโยชน์สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบันการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จผลดียิ่งขึ้นในองค์กรนั้น ๆ แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือว่าเป็นความลับที่สุดและไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านที่ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

(เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาตรวจสอบอีกครั้งว่าได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้วหรือยัง แบบสอบถามของท่านที่ตอบทุกข้อเท่านั้น จะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์เป็นประโยชน์และใช้ได้กับงานวิจัยนี้)

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

นางวิชญาภา เมธีวรฉัตร

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

กลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

.....
ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง
เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. สถานภาพ

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| ☐ โสด | ☐ สมรส |
| ☐ หม้าย | ☐ หย่าร้าง |
| ☐ แยกกันอยู่ | |

๒. เพศ

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| ☐ ชาย | ☐ หญิง |
|---------------------------|----------------------------|

๓. อายุ

- | | |
|----------------------------------|---|
| ☐ ๒๑ - ๓๐ ปี | ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี |
| ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี | ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี ขึ้นไป |

๔. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|---------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี |
| ☐ สูงกว่าปริญญาตรี | |

๕. ตำแหน่งงาน

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| ☐ อาจารย์ประจำ | ☐ อาจารย์พิเศษ |
|------------------------------------|------------------------------------|

๖. สถานการทำงาน

- | | |
|---------------------------------|--|
| ☐ ข้าราชการ | ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย |
|---------------------------------|--|

๗. ประสบการณ์ในการทำงาน

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| ☐ น้อยกว่า ๕ ปี | ☐ ๕-๑๐ ปี |
| ☐ ๑๑-๑๕ ปี | ☐ ๑๖-๒๐ ปี |
| ☐ มากกว่า ๒๐ ปี | |

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง ๒

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติการที่ตรงกับความเป็นจริง
โดยกำหนดระดับคะแนนและความหมาย ดังนี้

๕ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับการพัฒนา				
		๕	๔	๓	๒	๑
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม)					
๑	บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการฝึกอบรมเท่าเทียมกัน					
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม					
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดการอบรมบุคลากรเป็นประจำ					
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันอื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ					
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในเรื่องที่จะฝึกอบรม					
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับงบประมาณในการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้เชิญวิทยากรจากภายในและภายนอกหน่วยงานมาอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากร					
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม					

ข้อ ที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับการพัฒนา				
		๕	๔	๓	๒	๑
๙	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการติดประกาศประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมให้บุคลากรได้รับทราบ					
๑๐	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ					
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(ด้านการศึกษา)						
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิในต่างประเทศ					
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาให้บุคลากรตามความเหมาะสม					
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางเกี่ยวกับการศึกษาต่อกับบุคลากรทุกระดับ					
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆทั้งภายในและภายนอกเสมอ					
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดสถานที่สำหรับให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยจัดให้มีห้องสมุด อินเทอร์เน็ต					
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น					
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อนอกเวลาทำงาน					
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ					
๙	มหาวิทยาลัยราชภัฏให้การสนับสนุนบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ					
๑๐	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพิจารณาให้บุคลากรลาศึกษาต่อตรงกับความต้องการของบุคคล					

ข้อ ที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับการพัฒนา				
		๕	๔	๓	๒	๑
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(ด้านการพัฒนา)					
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดโครงการแนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง					
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในด้านการพัฒนาตนเอง					
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ					
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมาให้ความรู้และแนะนำวิธีการ					
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง					
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้การเหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง					
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดโครงการให้บุคลากรได้ประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ๆเสมอ					
๙	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้พัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจ					
๑๐	มหาวิทยาลัยราชภัฏเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง ๒

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติการที่ตรงกับความเป็นจริง
โดยกำหนดระดับคะแนนและความหมาย ดังนี้

๕ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับการพัฒนา				
		๕	๔	๓	๒	๑
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลักไตรสิกขา ชั้นศีล)					
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธะเปียบอย่างเคร่งครัด					
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่					
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่					
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ชี้้นำให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติตน					
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด					
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้วาจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่					
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการรณรงค์เรื่องการลด ละ เลิกอบายมุข เช่น ดื่มสุรา เสพยาเสพติด					

ข้อ ที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับการพัฒนา				
		๕	๔	๓	๒	๑
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏมิมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ					
๙	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี					
๑๐	มหาวิทยาลัยราชภัฏได้เล็งเห็นว่าศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (หลักไตรสิกขา ชั้นสมาธิ)					
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกันและกัน มีความรักหมู่คณะ มีจริยธรรมในการประกอบอาชีพสุจริต ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่น					
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชา มีความคิดดี คิดชอบ					
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน / งาน / โครงการ / กิจกรรมต่างๆเป็นประจำ					
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักกิจกรรม ๕ ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่					
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากรมีความพยายามชอบในการประกอบกิจการต่างๆที่เป็นกุศลธรรม					
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากรมีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่นแน่วแน่มิมีความรอบคอบระมัดระวังอยู่เสมอ					
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด					

ข้อ ที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับการพัฒนา				
		๕	๔	๓	๒	๑
๙	มหาวิทยาลัยราชภัฏมอarangวัล และยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
๑๐	มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดกิจกรรมที่สามารถเป็นแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ(หลักไตรสิกขา ชั้นปัญญา)						
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพในปัจจุบัน					
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยใช้ความละเอียดรอบคอบ และใช้ปัญญาในการกลั่นกรองงาน					
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเอง และให้คำแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจ					
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้					
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีบุคลากรที่มีความเข้าใจและมีความรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข					
๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ข้อ ที่	คำถาม/ข้อความ	ระดับการพัฒนา				
		๕	๔	๓	๒	๑
๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ					
๙	มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน					
๑๐	มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ					

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

๔.๑ ข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

๑) ด้านการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

๒) ด้านการการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

๓) การพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

.....

.....

๔.๒ ข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง
๒ (ไตรสิกขา)

๑) ด้านศีล

.....

.....

.....

.....

๒) ด้านสมาธิ

.....

.....

.....

.....

๓) ด้านปัญญา

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

นางวิษญาภา เมธีวรฉัตร

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

กลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา
ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์ : โทร ๓๖ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๙๐
โทร. ๐๔-๔๔๒-๑๑๕๕ ต่อ ๒๑๑๑

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

เลขที่ ๕๑๙๖

วันที่ - 1 ก.ย. 2557

เรื่อง 19.49๖.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวิทย์ วงษ์บุญมาก อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๔๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออวยพรความดีและความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ผู้แทน อธิการบดี (นางรองอธิการบดีฝ่าย)

- ☐ เพื่อโปรดทราบ
☒ เพื่อโปรดพิจารณา
☐ ความเรียบร้อยของเรื่อง

1๐๕๗

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๔๑-๑๔๒-๐๒๑๓

๐/นิสิตทบทวนเพื่ออธิบดีวันที่ 1 ก.ย. 57

1 ก.ย. ๕๗

1/1/1/1
นางเมธีวรฉัตร
1 ก.ย. ๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา
ภาควิชาปรัชญา ศนและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

เลขที่ : ๗๙ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๗๒๐
โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๖๑๕๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๖-๐๒๑๓

๕.๗.๕๗
๗ ก.ค. ๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐

อยู่เลขที่ : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๑๕๐

โทร. ๐๒-๘๘๐-๓๓๕๕ ต่อ ๒๑๑๐, ๒๑๑๗, ๒๑๑๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

สมิทมา ณ วันที่ ๗ ก.ค. ๕๗

๗ ก.ค. ๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๑๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมนาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วิศวะศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร

เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๐๐

โทร. ๐๒-๕๑๕-๓๓๕๕ ต่อ ๒๑๑๐, ๒๑๑๑, ๒๑๑๒

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
เลขที่ ๑๐๕
วันที่ 21 กค 2557
เวลา 15.29 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กับข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสุชิน รอดกำเนต คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนไมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๖-๐๒๑๓

1 กค. 57

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่เยื้อง : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๖-๘๘๖-๓๑๕๔ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๑, ๒๓๓๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รัตนา รักการ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุมัติขอให้
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออุมิทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

1 ก.ค. - 57

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๐

โทร. ๐๒-๘๘๐-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา เจริญศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตให้ท่าน
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ใน พ.ศ. ๒๕๕๗ ณ กรุงเทพมหานคร

ขอเจริญพร

ได้ให้ส่ง แบบสัมภาษณ์
มาพร้อมแล้วIn - In
๒ ส.ค. ๕๗

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อุทยาน : พว. หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๓๓๕๕ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๗, ๒๓๓๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิชญาภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิชญาภา เมธีวรฉัตร
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๖-๐๒๑๓

วิ.ด. ๕๗

ที่ ๗๕ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กลุ่มหน่วยงาน : ศาลาเวียงศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

เลขประจำ : ๗๗ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๐

lms. ob-side-matic 80 kano, kano, kano

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงษ์ ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครสวรรค์
 สิ่งส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรจักร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้บันทึก
คำให้การสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนาธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

Koz S. Juv.

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธิวรฉัตร

โทรติดต่อก. ๐๘๑-๓๘๒-๐๒๓๓

[illegible]

(นายวิศิษฐ์ มั่นชูพงศ์)

ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มธว. นครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่อา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.สนั่น กัลปา ผู้อำนวยการสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลอำไกร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๑๑๕๔ ศธ ๖๑๓๐, ๖๑๓๗, ๖๑๓๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรณัฏฐ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรณัฏฐ์
โทรศัพท์ ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

ได้ให้สัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว
เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่อา : ๗๔ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.พิเชฐร์ วันทอง รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยนาท
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออุมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่หน้า : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๓๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.สมญา อินทรเกษตร รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนไมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๔

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายภานุพงษ์ คงจันทร์ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๔๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
 ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

1 ทรง
2 สอนวัน 15 ก.ค. 58
ทรง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตโท/แพ่ง ๐-๒๔๘๒-๓๓๕๕ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๑๐

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงขอความ
อนุเคราะห์ให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบคุณใน
ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เสนอเพื่อโปรด

☒ ทราบ จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

☐ ทิจารณา

☐ เห็นชอบ

☐ มอบหมาย

☐ อนุญาต

☐ อนุมัติ

(นายรุ่งอรุณ ออบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและวิชาการ

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร
โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๓-๑๘๒-๐๒๑๓๓

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

☐ ทราบ

☐ เห็นชอบ

☐ อนุญาต

☐ อนุมัติ

- ยินดีให้สัมภาษณ์
เพื่อเป็นข้อมูลใน
การวิจัยและทำ
วิทยานิพนธ์ต่อไป.

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ทำเนาถูกต้อง

(นายทรงเกียรติ เม่นสุวรรณ)

เจ้าหน้าที่ธุรการ

๑๙๗ ก.ช. ๕๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๘๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๕๐๐
อยุธยา : หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๕ ต่อ ๒๑๓๓๐, ๒๑๓๓๑, ๒๑๓๓๒

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร อาจารย์สุนันทา เทียมคำ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๔๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

นางสาวสุนันทา เทียมคำ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระราชวชิรเมธี, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงขอความอนุเคราะห์
ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พว:วิษณุภา
๑ ก.ย. ๕๖

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๓๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระราชปัญญาเวที รองเจ้าคณะภาค ๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง


 (พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๓-๑๘๒-๐๒๓๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังฆศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อัตรา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๑, ๒๓๓๔

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระพิทักษ์สิมมิงค์ เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรณัฏฐ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๔๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงขอความอนุเคราะห์
ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรณัฏฐ์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

(นางเจียมศักดิ์ วงศ์)

เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๓๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

ดูดยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๙๓๐

โทร. ๐๒-๘๘๒๖-๓๑๕๔ ถึง ๒๑๑๐, ๒๑๑๗, ๒๑๑๘

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายอำนาจ มงคลสืบสกุล อดีตประธานนักศึกษาสาขาวิชาปรัชญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิชญาภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๕๖๘๒ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
ตอนล่าง ๒” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ได้ส่งเอกสารแล้ว
ให้ทาง วิมลพิษกุล
(นางอำนาจ มงคลสืบสกุล)

ขอเจริญพร

(พระครูสังวรวิทย์ เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน : นางวิชญาภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๑๘๖-๐๒๑๓

ภาคผนวก ซ.
เครื่องมือการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง : รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

สัมภาษณ์ ผู้บริหาร/พระภิกษุ/ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้สัมภาษณ์ ผู้วิจัย

วันสัมภาษณ์ วันที่เดือน.....พ.ศ.

สถานที่

ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามแบบสัมภาษณ์

๑. ท่านมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการพัฒนาตามคุณลักษณะ ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

- ด้านบุคลิกภาพ บุคลากรควรมีบุคลิกภาพอย่างไรและมีวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- ด้านความรู้ทางวิชาการ บุคลากรควรมีความรู้ทางด้านวิชาการอย่างไรและมีวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- ด้านทักษะ บุคลากรควรมีทักษะในการทำงานอย่างไรและมีวิธีการที่จะพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- ด้านเจตคติ บุคลากรควรมีเจตคติในการทำงานอย่างไรและมีวิธีการที่จะพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- ด้านความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรควรมีความคิดสร้างสรรค์อย่างไรและมีวิธีการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ท่านมีแผนงานที่จะดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๓ ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ท่านมีวิธีการอย่างไรที่จะนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา มาใช้กับ
คุณลักษณะทั้ง ๕ ด้าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔. ท่านมีกระบวนการอย่างไรที่จะนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา มาใช้กับ
วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๓ ด้าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านในความกรุณาสำหรับการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

กลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ณ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สนทนากลุ่ม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๗๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

อยู่ประจำ : ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๗๐ ตำบลลำไทร อำเภอรันน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐

โทร. ๐๖-๘๘๐-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เรียน อาจารย์ ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๖๔๒
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏภาคเหนือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการ
สนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือ” ในวันพฤหัสบดี ที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อคุณ ปริสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่
ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๓๓

ทนาย

๓๐ ต.ค. ๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๗๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๒๑๓๐๐
โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๓๐, ๒๑๓๓๑, ๒๑๓๓๔

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประเทือง ภูมิภัทรคม อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๖๘๒
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” ในวันพฤหัสบดี ที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อคุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๔๗๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อพุยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ คห. ๒๑๑๐, ๒๑๑๗, ๒๑๑๘

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
 เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช จงอยู่สุข อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๒
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อกุณ ประพุทธ มหาวชิราวุธวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๗๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่อา : ๗๙ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๓๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๑๐, ๒๑๑๗, ๒๑๑๘

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา อธิการบดีฝ่ายกิจการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” ในวันพฤหัสบดี ที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อคุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

ในนามของศูนย์

แล้ว

๐๘/๑๑

(ดร. อดิศักดิ์ กอวัฒนา)

๖ พ.ย. ๕๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๑๔๗๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐
อยุธยา : หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐
โทร. ๐๒-๘๘๐-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์ หัวหน้าสาขาวิชาประวัติศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๔๒
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏภาคเหนือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการ
สนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือ” ในวันพฤหัสบดี ที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อคุณ ปิสุทธิโร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่
ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

๑๕/๗
๒๑/๑๑/๕๖
๑๑๑.๕๖/๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แพกซ์๐-๒๔๘๒-๓๑๕๔ภายใน (๒๓๓๘)

ที่ ศธ ๖๓๐๕๒/๗/๓๓

วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอรออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

นมัสการ พระเดชพระคุณพระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

เนื่องด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรณัฏฐ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระเดชพระคุณเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระเดชพระคุณเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ" ในวันพฤหัสบดี ที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อคุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนเพื่อโปรด จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่

☒ ทราบ ดังกล่าวข้างต้น

☐ พิจารณา

☐ เห็นชอบ

☐ มอบหมาย

☐ อนุญาต

☐ อนุมัติ

(Signature)
๓๑/๑๐/๕๖

(Signature)

☐ ทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพิทยกุล)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

☐ อนุญาต

☐ อนุมัติ

(นายรุ่งอรุณ ออบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและวิชาการ

๓๑, ๑๐, ๕๖

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๒๔

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานนท์ เมธีวรฉัตร
หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

เนื่องด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๒
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏภาคเหนือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วม
การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือ” ในวันพฤหัสบดี ที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมอาคารหลวงปู่ศุข ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว
ข้างต้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร
๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๓๕๔ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๒๔

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

เนื่องด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” ในวันพฤหัสบดี ที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อดุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว
ข้างต้น

อ.ศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย
[Signature]

[Signature]

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรติดต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๒๔

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์วัฒนะ กัลยาณพัฒน์กุล

อาจารย์ประจำสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

เนื่องด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” ในวันพฤหัสบดี ที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อคุณ บริสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว
ข้างต้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๒๔

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เดือนช้าง อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

เนื่องด้วย นางวิษณุภา นามสกุล เมธีวรณัฏฐ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๖๘๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” ในวันพฤหัสบดี ที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมอาคารหลวงพ่อคุณ ปรีสุทโธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว
ข้างต้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : นางวิษณุภา เมธีวรณัฏฐ์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๑๘๒-๐๒๑๓

ลงชื่อ.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เดือนช้าง)
กรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๑ พ.ย. ๕๗

ภาคผนวก ญ

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง
พุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการรับรองรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ของนักวิชาการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว แบบสอบถามมี ๒ ตอน ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบให้ครบทุกประเด็นตรงกับความเห็นของท่าน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ชื่อ - นามสกุล.....นามสกุล.....

๒. ตำแหน่งงาน.....

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ด้าน/รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	
๑	<u>ด้านความถูกต้อง ครอบคลุม</u> รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒			

ข้อที่	ด้าน/รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	
๒	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒			
๓	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒			
๔	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีความถูกต้องเพียงพอต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการหรือไม่ - การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลป (พฤติกรรม)			

ข้อที่	ด้าน/รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	
๕	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีความถูกต้องเพียงพอต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการหรือไม่ - การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ (จิตใจ)			
๖	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีความถูกต้องเพียงพอต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการหรือไม่ - การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญา (องค์ความรู้)			
๗	<u>ด้านความเป็นไปได้</u> รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สามารถนำไปใช้ได้ในสถานการณ์จริง			
๘	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ มีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และบุคลากรสายวิชาการ			
๙	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ สามารถนำไปพัฒนาบุคลากรสายวิชาการได้ทั้งด้านสาระการพัฒนาและวิธีการพัฒนา			

ข้อที่	ด้าน/รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	
๑๐	<u>ด้านความเหมาะสม</u> รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒ มีความสอดคล้องในการ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการตามนโยบาย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ			
๑๑	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒ มีความเหมาะสมและ น่าเชื่อถือเพราะมีทั้งสาระการพัฒนาและ วิธีการพัฒนา			
๑๒	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒ เป็นการพัฒนาคูณภาพของ บุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการ เรียนการสอน			
๑๓	<u>ด้านประโยชน์</u> รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง ๒ มีประโยชน์ต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นบุคลากรสาย วิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ			
๑๔	การนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒ ไปใช้จะทำให้เกิด การพัฒนาอย่างมีคุณภาพและ จะเกิด ประโยชน์ต่อคุณภาพการจัดการศึกษา			

ข้อที่	ด้าน/รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	
๑๕	การนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒ ไปใช้ทำให้เกิดการ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการ อย่างมี คุณภาพ			

๑๕. ข้อคิดเห็นอื่นๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

...../...../.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านค่ะ

ผู้วิจัย

นางวิชญาภา เมธีวรฉัตร

ภาคผนวก ฎ
ภาพถ่าย











ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : นางวิญาณภา เมธีวรรณตร
- เกิด : ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๒๓
- ภูมิลำเนา : บ้านเลขที่ ๑๓ หมู่ที่ ๑๓ ตำบลไกรโน อำเภอกงไกรลาศ จังหวัด สุโขทัย ๖๔๑๗๐
- เป็นบุตรของ : พ่อเมือง – แม่สุชานาถ นาคเกตุ
- การศึกษา : ๒๕๓๖ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาโรงเรียนวัดคู้ยง จังหวัดสุโขทัย
: ๒๕๔๒ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนอุดมตรุณี จังหวัดสุโขทัย
: ๒๕๔๖ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต
(บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
: ๒๕๔๘ จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัย มหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
: ๒๕๕๓ จบการศึกษาระดับปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- การศึกษาทางธรรม : ๒๕๕๒ ธรรมศึกษาชั้นตรี สำนักเรียนวัดนครสวรรค์
- หน้าที่การงาน : ๒๕๕๑ – ๒๕๕๔ เจ้าหน้าที่หอสมุด วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
: ๒๕๕๔ – ๒๕๕๕ อาจารย์ประจำโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา วัดโพ
ธาราม จังหวัดนครสวรรค์
: ๒๕๕๕ – ปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- เข้าศึกษาเมื่อ : ๒๕๕๔
- สำเร็จการศึกษา : ๒๕๕๘
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๙๙/๒๔๐ หมู่บ้านดีพร้อม หมู่ ๑ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐