

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา
โรงเรียนคีรีวงศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN ACCORDANCE WITH
FOUR PATHS OF ACCOMPLISHMENT : A CASE STUDY
OF KIRIWONGVITAYA SCHOOL ,
NAKHONSAWAN PROVINCE

วิชญาภา เมธีวรฉัตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา
โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์

วิชญาภา เมธีวรฉัตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN ACCORDANCE WITH
FOUR PATHS OF ACCOMPLISHMENT : A CASE STUDY
OF KIRIWONGVITAYA SCHOOL ,
NAKHONSAWAN PROVINCE**

Wichyapa Mataeworachat

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

Graduate School
Maha chulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok , Thailand

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....

(พระสุธีธรรมนวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบบัณฑิตวิทยาลัย

..... ประธานกรรมการ

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

..... กรรมการ

(น.อ.ดร.สมจิตร แก้วนาค)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.สรพล สุยะพรหม)

..... กรรมการ

(พระมหาไฉ่ ฐมฺมเมธี)

..... กรรมการ

(อาจารย์วิวัฒน์ กัลยาณพัฒนากุล)

คณะกรรมการควบคุมบัณฑิตวิทยาลัย

ผศ.ดร.สรพล สุยะพรหม

ประธานกรรมการ

พระมหาไฉ่ ฐมฺมเมธี

กรรมการ

อาจารย์วิวัฒน์ กัลยาณพัฒนากุล

กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา
โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์
- ผู้วิจัย : นางวิชญาภา เมธีวรฉัตร
- ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

- : ผศ.ดร.สุระพล สุยะพรหม
พ.ม., พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)
- : พระมหาไฉ้ ธมฺมเมธี
ป.ธ.๖, พธ.บ., กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาการศึกษา)
- : อาจารย์วัฒน์ กัลป์ยาน์พัฒนกุล
ป.ธ.๘, กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
- วันสำเร็จการศึกษา : ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๔

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ บุคลากร นักเรียน จำนวน ๑๕๓รูป/คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๔๐๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๙ มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๕ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔ และมีตำแหน่งส่วนใหญ่ เป็นนักเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๘

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านจิตตะ ด้านวิริยะ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ บุคลากรต้องยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และตัวบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต

Thesis Title : Human Resource Development in Accordance with Four Paths of Accomplishment: A Case Study of Kiriwongvitaya School, Nakhon Sawan Province

Researcher : Wichayapa Metheeworachat

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

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

: Phramaha Hai Thammamethee
Pali VI, B.A., M.Ed.

: Mr. Wattana Kulayapattanakul
Pali IX, M.Ed.

Date of Graduation: March 24, 2011

ABSTRACT

This study had 3 objectives: 1) to study on human resource development in accordance with Four Iddhipadas (Paths of Accomplishment) of Kiriwongvitaya School, Nakhon Sawan Province; 2) to compare the personnel's opinions on human resource development in accordance with Four Paths of Accomplishment by classifying on personal factors and 3) to study trends of application to use human resource development in accordance with Four Paths of Accomplishment. This study was done in the form of Survey Research.

The sampling groups used in this study were 153 administrators, teachers, officers and students by using Simple Random Sampling Approach. Questionnaire was selected to be the research tool which made by the researcher consisting of 5 levels of evaluation and open-ended questions with the reliability value of 0.9405. Data analysis was done by using processed program for Social Science (SPSS). The statistics used in this study were the values of frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and one way-ANOVA.

The results revealed as follows:

Most of respondents or 98.69 percent are male. Respondents under 31 years old were 90.85 percent. Moreover, respondents having below bachelor degree of educational level were 88.24 percent. Respondents as the students were 87.58 percent.

Human resource development in accordance with Four Paths of Accomplishment of Kiriwongvitaya School, Nakhon Sawan Province, it appeared that the personnel had put the Four Paths of Accomplishment into their performances such as Aspiration, Effort, Thoughtfulness and Investigation in order to create human resource development. This showed in average at high level. When considered at each item, it found that they were at high level for all.

When compared the personnel's opinions on human resource development in accordance with Four Paths of Accomplishment of Kiriwongvitaya School, Nakhon Sawan Province classified by sexes, ages, educational levels and positions took no different opinion.

The trends of application to use human resource development in accordance with Four Paths of Accomplishment of Kiriwongvitaya School, Nakhon Sawan Province, it showed that personnel had to hold on the Four Paths of Accomplishment to perform their jobs. By doing this, it led them to become the ones who loved and satisfied their jobs, worked with their best attempt and patience, put their hearts into their jobs and always inspected the success in the jobs done. Such results came out to show us that human resource development would have more efficiency if the administrators and all the personnel gathering together to drive the jobs to their achievement in the future.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีต้องขอกราบขอบพระคุณ พระเทพปริยัติเมธี ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์และประธานในการสอบป้องกันที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและหน่วยงาน ขอขอบคุณ น.อ.ดร.สมจิตร์ แก้วนาค ผู้ทรงคุณวุฒิ

กราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ประธานกรรมการที่ปรึกษา พระมหาไฉ้ ธรรมเมธี และ อาจารย์วิวัฒน์ กัลยาณพัฒนกุล ที่เป็นกรรมการที่ปรึกษา และ ที่กรุณาให้ข้อชี้แนะอันทรงคุณค่าในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ พระมหาวรญาณ วรญาณ ดร.หัวหน้าศูนย์บัณฑิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พระศรีสุทธิพงศ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปิฎกโย ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวัสดิสุทธิ์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผศ.ดร. วรกฤต เกื้อนช่วง รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ที่กรุณาตรวจหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและช่วยชี้แนะผู้วิจัยในการจัดทำแบบสอบถาม

อนึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณ พ่อ.อนุสรณ์ รูปทอง ประธานรุ่นที่ให้คำปรึกษาและคอยกระตุ้นเรื่อยมาและขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียน โรงเรียนคีรีวงศ์ วิทยาทุกรูปทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยมาในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือตลอดการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคุณพ่อเมือง และ คุณแม่สุชานาถ นาคเกตุ ที่ให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดเวลาและ ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร ที่ให้คำปรึกษาและชี้แนะและคอยพูดให้ผู้วิจัยเข้มแข็งและต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่ทำการวิจัยและให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายขอขอบคุณพระอาจารย์ทุกรูป และคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร และประสบการณ์รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณความดีการกระทำประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณมารดา บิดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ญาติสนิทมิตรสหายและเพื่อนร่วมชั้นเรียน ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

วิชญาภา เมธีวรฉัตร

มีนาคม ๒๕๕๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
คำอธิบายการใช้สัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ขอบเขตในการวิจัย	๔
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘
๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘
๒.๑.๒ กรอบทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๓
๒.๑.๓ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๔
๒.๑.๔ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๐
๒.๑.๕ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๒
๒.๑.๖ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔๒
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องอิทธิบาท ๔	๔๓
๒.๒.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔	๔๓
๒.๒.๒ ความหมายและความสำคัญของอิทธิบาท ๔	๔๘
๒.๒.๓ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔	๕๓

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔	๕๖
๒.๔ โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕๗
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๗
๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๖๗
๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทางพระพุทธศาสนา	๖๙
๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔	๗๒
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	๗๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๗๘
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๘
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๘
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๙
๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๒
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๘๒
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๘๗
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๘
๔.๒ ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔	๘๙
๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล	๙๔
๔.๔ ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา	๙๘
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๐๓
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๐๔
๕.๒ อภิปรายผล	๑๐๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บรรณานุกรม	๑๑๓
ภาคผนวก	๑๒๓
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๒๔
ภาคผนวก ข ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	๑๒๕
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ(Reliability)	๑๒๗
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๒๙
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือการวิจัย	๑๓๕
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๔๑
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๔

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่	
๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๘
๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของบุคลากรในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา โดยภาพรวม	๘๙
๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของบุคลากรในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาด้านฉันทะ	๙๐
๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของบุคลากรในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาด้านวิริยะ	๙๑
๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของบุคลากรในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาด้านจิตตะ	๙๒
๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของบุคลากรในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาด้านวิมังสา	๙๓
๔.๗ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตามเพศ	๙๔
๔.๘ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตามอายุ	๙๕
๔.๙ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตามระดับการศึกษา	๙๖
๔.๑๐ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตามตำแหน่ง	๙๗

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ แสดงภาพรวมวิธีการฝึกอบรม	๓๐
๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	๗๗
๔.๑ รูปแบบการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์	๑๐๑

คำอธิบายการใช้สัญลักษณ์และคำย่อ

ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้อ้างอิงข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ อรรถกถา ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้อักษรย่อแทนชื่อเต็มของคัมภีร์ตามระบบการอ้างอิงดังนี้

อักษรย่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

ใช้ระบบอ้างอิง (เล่ม/ข้อ/หน้า) ตัวอย่างเช่น ว.มหา. (ไทย) ๑/๒๐๗/๑๙๒ หมายถึง วินัยปิฎก มหาวิภังค์ (ภาษาไทย) ที.ปา (ไทย) ๑๑/๒๓๑/๒๓๓ หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค ภาษาไทย เล่ม ๑๑ ข้อ ๒๓๑ หน้า ๒๓๓, ขุ.ชา.จตุตทาฬีส. (ไทย) ๒๓/๒๔๔๔/๕๓๓ หมายถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย จัตตาฬีสนิบาตชาดก ภาษาไทย เล่ม ๒๓ ข้อ ๒๔๔๔ หน้า ๕๓๓, ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๘/๓๐ หมายถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ภาษาไทย เล่ม ๒๕ ข้อ ๒๘ หน้า ๓๐, ขุ.ชา.มหา. (ไทย) ๘/๙๖๙/๓๓๙ หมายถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิบาตชาดก ภาษาไทย เล่ม ๘ ข้อ ๙๖๙ หน้า ๓๓๙, อภิ.วิภัง. (ไทย) หมายถึง อภิธรรมปิฎก วิภังค์ ภาษาไทย เล่ม ๓๕ ข้อ ๕๐๕ หน้า ๒๙๒ เป็นต้น

พระวินัยปิฎก

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

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎิกวรรคบาลี	(ภาษาบาลี)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิม	(ภาษาไทย)
ม.อุ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	อุปรปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
สั.ส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
สั.ข.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	ขันธวารวรรค	(ภาษาไทย)
สั.สพ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สหายนวรรค	(ภาษาไทย)
สั.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวารวรรค	(ภาษาไทย)
อง.เอกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังกุตรนิกาย	เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)

อง.ทุก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ทุกนิกาย	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนินบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิกาย	(ภาษาไทย)
อง.ปมจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนินบาต	(ภาษาไทย)
อง.จก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จกนินบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ป.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ปฎิสัมภิทามรรค	(ภาษาไทย)
ขุ.จรียา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	จรียาปิฎก	(ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.วิ.	(ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	วิภังค์	(ภาษาไทย)
อภิ.ธา.	(ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	ชาตุกถา	(ภาษาไทย)
อภิ.ก.	(ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	กถาวตถุ	(ภาษาไทย)
อภิ.วิ.	(ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	วิภังคปาถ	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์โลกปัจจุบันถือได้ว่า การศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้มนุษย์มีความรู้และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการใช้เหตุผล เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ชีวิตตนเองและสังคม ตลอดจนในการดำรงชีพอย่างมีคุณภาพ ในทางปรัชญานั้นถือว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาล้วนมีความสามารถด้วยกันทั้งสิ้น จึงเป็นหน้าที่ของการจัดระบบการศึกษาที่จะทำให้พบว่ามนุษย์แต่ละคนมีความสามารถในด้านใด และพยายามส่งเสริมให้มนุษย์ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะตามความสามารถและความถนัดของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค สังคมใดที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาเฉลี่ยระดับสูงและมีเกณฑ์จะส่งผลให้ประชาชนมีความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๕๒ มาตรา ๖ กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข^๑

เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาจึงเป็นนโยบายสำคัญของประเทศที่จะมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการศึกษามีความเสมอภาคในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพคือ สังคมที่มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนส่วนใหญ่มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันที่จะได้รับการศึกษาเฉลี่ยในระดับสูงในตรงกันข้ามสังคมที่ประชาชนส่วนใหญ่ที่การศึกษาต่ำสังคมเหล่านี้จึงเป็นสังคมที่ต่างระดับ กล่าวคือคนจำนวนน้อยที่มีความรู้มากจะมีสถานะภาพที่ร่ำรวยในขณะที่คนส่วนใหญ่ที่มีความรู้น้อยจะดำรงชีวิตอย่างยากจน ทำให้เกิดช่องว่างและปัญหาทางสังคม ควรจะหันมาทบทวนนโยบาย การพัฒนาของประเทศกันใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายการศึกษาของชาติ

ปัจจุบันสังคมไทยและสังคมโลกกำลังประสบปัญหาทางสังคม เพราะคนในชาติต่างห่างเหินจากศีลธรรมและจริยธรรมคนที่มีการศึกษาดีแทนที่จะเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมกลับมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการศึกษายังไม่สามารถพัฒนาจิตใจผู้เรียน

^๑ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๕๒), หน้า ๑

ให้เป็นคนดี ดังนั้นเราควรจะนำคำสอนของพระพุทธศาสนามาช่วยส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ ทั้งด้านความรู้ การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้ดียิ่งขึ้นไป^๒

การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในยุคปัจจุบันมีปัญหาหลายประการกล่าวคือ ด้านบุคลากรพบว่า ครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ไม่มีสภาพที่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูและมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรเข้า-ออกบ่อย ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรปัญหาดังกล่าวข้างต้นนับว่าเป็นปัญหาอุปสรรคที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องหาทางแก้ไข เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เกิดประสิทธิภาพสูงสุด^๓

การบริหารงานโรงเรียนนั้น ประกอบด้วยงานบริหาร ๕ ด้าน^๔ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการบริหารการเงิน อาคารสถานที่และด้านบริหารกิจการนักเรียน ซึ่งมีความสำคัญทุกด้านจะขาดด้านใดด้านหนึ่งเสียไม่ได้ แต่การที่จะบริหารโรงเรียนนั้นต้องยอมรับว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย คือ ความเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เพราะงานบริหารบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน และเมื่อคนเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วงานบริหารบุคคลก็ยังไม่สิ้นสุดเพียงเท่านี้ แต่ยังคงดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่างๆในองค์กร ทำการฝึกอบรมพัฒนาปรับปรุงให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทนต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลต้องคำนึงถึงสภาพทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัยความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทนต่างๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงานและเมื่อพ้นจากการทำงานไปแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก อันเป็นการเพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้ปัญหาการบริหารงานด้านต่างๆในโรงเรียนลดลงและงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

^๒ ถวิล อรัญเวศ, การนำพุทธวิธีในการสอนมาใช้จริยศึกษาในระดับประถมศึกษา วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๔), หน้า ๒.

^๓ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๑, เอกสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.ม.ป.ท., ๒๕๔๗, หน้า ๑ (อัครสำเนา)

^๔ นพพงษ์ บุญจิตราดุล, หนี้ย่อยบริหาร. (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑

โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา เป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย มีผู้บริหารจำนวน ๔ รูป ได้แก่ ผู้จัดการและอาจารย์ใหญ่ ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่จำนวน ๑๕ รูป/คน นักเรียนจำนวน ๑๓๔ รูป^๕

ในการบริหารงานของสถานศึกษา มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในโรงเรียน เช่น ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ ก่อให้เกิดผลกระทบถึงบทบาทของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาจำเป็นต้องใช้หลักพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมคำสอนที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จดังประสงค์ คืออิทธิบาท ๔ เพราะถือได้ว่าเป็นเป็นหลักธรรมที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความตั้งใจ มีความเพียรพยายามในการทำงานแม้บางครั้งต้องพบกับปัญหาก็ต้องหาเหตุผลเพื่อแก้ไขปัญหานั้นให้ผ่านไป ด้วยดีหน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา โดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ คือ

๑. ฉันทะ ความพร้อมที่จะกระทำงาน
๒. วิริยะ การลงมือทำตามแผนงาน
๓. จิตตะ การเอาใจใส่กวดขันในงาน
๔. วิมังสา การติดตามประเมินผลงาน

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

^๕สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรม กองพุทธศาสนสถาน, สถิติข้อมูล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๑, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม.

^๖ที่.ป.า. (ไทย) ๑๑/๒๓๑/๒๓๓ ; อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๕/๒๕๒.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียน คีรีวงคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนคีรีวงคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนคีรีวงคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตในด้านของเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ของโรงเรียนคีรีวงคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓.๒ ขอบเขตพื้นที่

กำหนดพื้นที่การวิจัยเฉพาะในโรงเรียนคีรีวงคีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนของโรงเรียนคีรีวงคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๕๓

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนของโรงเรียนคีรีวงคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๕๓ จำนวน ๑๕๓ รูป/คน เป็นกลุ่มศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบ่งออกได้ดังนี้

๑. ผู้บริหาร	จำนวน	๔ รูป/คน
๒. ครูผู้สอน	จำนวน	๑๕ รูป/คน
๓. นักเรียน	จำนวน	๑๓๔ รูป/คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๑๕๓ รูป/คน

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของบุคลากร ในโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จำแนกได้ดังนี้

๑. เพศ
๒. อายุ
๓. ตำแหน่ง
๔. ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย

๑. ฉันทะ ความพร้อมที่จะกระทำงาน
๒. วิริยะ การลงมือทำตามแผนงาน
๓. จิตตะ การเอาใจใส่กวดขันในงาน
๔. วิมังสา การติดตามประเมินผลงาน

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๕๓ - เดือนมกราคม ๒๕๕๔

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ โรงเรียนศรีรังษีวิทยามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ หรือไม่

๑.๔.๒ ข้อคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จำแนกตามสถานภาพ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

๑.๔.๓ โรงเรียนศรีรังษีวิทยาควรมีการประยุกต์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ที่เหมาะสมให้เป็นแนวทางสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

บุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๖.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติอันเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๖.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ให้ทำงานสำเร็จตามประสงค์ ได้แก่ **ฉันทะ** หมายถึง มีความพอใจ ความรัก ความชอบ ที่จะทำการพัฒนาตนเองทั้งกายและใจ

วิริยะ หมายถึง มีความตื่นตัวในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ทำงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

จิตตะ หมายถึง หมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเองมีความเอาใจใส่ในงานของตนอยู่เสมอ

วิมังสา หมายถึง อดทนต่อปัญหาต่างๆ หาวิธีปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๑.๖.๓ โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ผู้เรียนต้องเรียนทั้งนักธรรม บาลี และหลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งวัดจัดตั้งขึ้นสำหรับเป็นสถานศึกษา ของพระภิกษุและสามเณร^๗

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ได้ทราบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา

๑.๗.๒ ได้ทราบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตามสถานภาพ

๑.๗.๓ ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา

^๗ นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม และ วลัยพร ศิริภิรมย์, แนวทางการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งศึกษาถึงการนำหลักธรรม อิทธิบาท ๔ (จันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์การที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๒ กรอบทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๓ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๔ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๕ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๖ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องอิทธิบาท ๔

๒.๒.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔

๒.๒.๒ ความหมายและความสำคัญของอิทธิบาท ๔

๒.๒.๓ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

๒.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔

๒.๔ โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางพระพุทธศาสนา

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ด้วยกันหลายท่านผู้วิจัยจึงสรุปได้ดังนี้คือ

ชาญชัย อาจิณสมมาตร ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่ขาดสาย จึงเกิดแนวคิดต่างๆ ขึ้นเพื่อพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์การและปัจเจกบุคคลดังต่อไปนี้

๑. เชื่อมการพัฒนากับกลยุทธ์ขององค์การ คือ ความสามารถของพนักงานในองค์การส่วนใหญ่กำหนดความสามารถในการแข่งขันกับตัวเองดังนั้นการพัฒนาคนสามารถสร้างอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมกับกลยุทธ์ให้เหมาะสมมาสู่การฝึกอบรม การเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาโดยสังเกตความต้องการเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดการจัดลำดับขอบข่ายการเรียนรู้ที่สามารถทำประโยชน์โดยตรงต่อพันธกิจและจุดมุ่งหมายขององค์การ

๒. การเรียนรู้ในองค์การ คือ พนักงานติดต่อกับลูกค้าและจัดหาสินค้าอย่างใกล้ชิด ดังนั้น เขาจึงมีความเข้าใจที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถให้การหยั่งเห็น (insight) ที่ดีกว่าสู่ประเด็นธุรกิจต่างๆ องค์การควรให้โอกาสแก่พนักงานในการลับทักษะและความสามารถของเขาในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสของการเรียนรู้

๓. ปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์การ คือ การมีส่วนร่วมในปัญหาข่าวสารข้อมูล และความหวังในองค์การระหว่างพนักงานช่วยพัฒนาความรู้สึกร่วมกันของความเป็นเจ้าของ พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ทำประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ดังนั้น การปรับปรุงการสื่อความหมายจึงช่วยสร้างพันธะและการจงใจในจิตใจและหัวใจของพนักงาน

๔. การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน คือ การเชื่อมการเรียนรู้กับงานจะช่วยให้พนักงานคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความต้องการและการพอใจของงานเพื่อจะได้เริ่มต้นในสิ่งที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง เจตคติดังกล่าวมอบอำนาจให้พนักงานนำผลลัพธ์ของการฝึกอบรมและพัฒนาที่ยังทำงานของเขาด้วยประสิทธิผลที่ดีกว่าเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของธุรกิจ

๕. การบริหารความรู้ คือ การบริหารความรู้เป็นกระบวนการที่องค์กรก่อให้เกิดคุณค่าจากทรัพย์สินที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติปัญญาและความรู้ มันเป็นแนวทางบริหารองค์การที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ การบริหารความรู้แสดงถึงการบริหารระบบการเรียนรู้และประสิทธิภาพของเขา

๖. แนวโน้มใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๖.๑ สร้างและรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจในการเปิดเผยความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

๖.๒ เอาชนะความท้าทายที่เกิดจากสภาพความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้นของเศรษฐกิจโลกสมัยใหม่

๖.๓ เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จากอินเทอร์เน็ตในฐานะเครื่องมือการตลาดต่อผลกระทบของเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล

๖.๔ เปลี่ยนแปลงบทบาทจากทักษะการสอนและความรู้ไปสู่การสร้างความรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการทางธุรกิจและการมีส่วนร่วมในความรู้

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมีอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดผลิตผลตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการ เพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรกๆ นั้นมีฐานะยากจนอดอยากมาก ต้องนำเอาแรงงานของตนออกขายเพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค

^๑ ธงชัย อาจินสมาจาร(ดร.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ,เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๔๙-๕๒ .

เสื้อผ้า ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัวถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้ว เห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับการกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ขยายวงกว้างขวาง ผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป

รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็คือแบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือ นายจ้าง บุตรคือ ผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตนเองไม่ได้ การพิจารณา วินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้าง เพราะว่า บุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา กล่าวคือบิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยม ต่างกันเพียงเล็กน้อยคือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกว่าย่อนโยนกว่า ส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนใดมากก็ตอบแทนมาก ไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือ ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อหนักใจของผู้เป็นบิดาหรือนายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง การบริหารบุคคลแบบบิดาปกครองบุตรจึงค่อยๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรม

เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรเน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับขั้นมีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งที่เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบหรือระเบียบให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้วยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น

โดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเป็นชั้น ไม่จ้างตามเวลา แต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ **Elton Mayo** ความคิดหลังนี้จึงต้องล้มเลิกไป

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดเจนในประเด็นต่อคือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้ากับงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงานอันเป็นผลดีกับทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการขู่เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถ

ลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมีองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้น ๆ แก่ผู้บริหาร ผู้บริหารงานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ผู้บริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษแก่ผู้ใช้แรงงานเพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดีจึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่าง ๆ ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัย และการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒

รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานในลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนคนงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมแรง การให้แรงจูงใจ คือการใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน ^๒

จากแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องปรับตัวตลอดเวลาเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มีวันหยุดนิ่งได้ฉะนั้นองค์กรต่างๆ เปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้องค์กรนั้นได้พัฒนาบุคคลภายในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้วองค์กรต้องดูแลบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายต่อไป อีกทั้งยังต้องปรับปรุงบุคคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ในอนาคต

เสน่ห์ จุ้ยโตและคณะ ได้อ้างถึงนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังนี้คือ ^๓

ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ในการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) ในปัจจุบันนี้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ ๓ กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม (training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา (education) เป็นการเรียนรู้เพื่อ

^๒ รัชชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗, ๒๒-๒๗, ๓๓-๓๔.

^๓ เสน่ห์ จุ้ยโตและคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๑

มุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา (development) เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น

อาร์ เวเน เพซ (R. Wayne Pace) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (individual development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน ของตัวเอง แล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้ง การพัฒนาองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development)

ไกรยุทธ ธีรตยาศิรินทร์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า มิติในตัวคนมี ๓ ประการคือ

มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในรูปแบบ (formal) และอรูปแบบ (nonformal) นำเป็นที่ยอมรับกันได้ว่าคนที่ไม่มีทักษะ และไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้นย่อม เป็นคนที่ไม่มีความคุณภาพ

มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติเกี่ยวกับการสมบูรณ์ปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บทั้งด้าน กายภาพ (physical) และจิตภาพ (psychological) ก็จะมีคุณภาพดีกว่าคนที่มีความไม่พร้อมด้าน ร่างกายและจิตใจ

มิติด้านทัศนคติ เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึนึกคิด คนที่มีความรู้สึกนึกคิด เกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวข้องกับผู้อื่น กลุ่มบุคคล และสังคมในลักษณะที่เป็นลบ ย่อมเป็นคนที่มี คุณภาพที่ด้อยกว่าคนที่มีความรู้สึกนึกคิดในลักษณะที่เป็นบวก

๒.๑.๒ กรอบทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ อ้างใน Hammer และ Champy (1994) ได้ยกตัวอย่างการ อธิบายกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้านที่ได้กล่าวถึง ดังนี้

๑. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) คือ การศึกษาวิธีที่บุคคลและ สังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้ เศรษฐศาสตร์ เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร ทฤษฎี เศรษฐศาสตร์ประกอบด้วยมโนทัศน์ของประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึง ความผาสุกสูงสุด การพัฒนาและความเจริญของงานของคนทำงานและเป็นส่วนที่สำคัญและ จำเป็นและสำคัญของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและที่เป็นประโยชน์ประสพกับความสำเร็จ

๒. ทฤษฎีระบบ (System Theory) คือ ทฤษฎีระบบเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎี เศรษฐศาสตร์และทฤษฎีทางจิตวิทยาแล้ว ทฤษฎีระบบถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่งที่

กล่าวถึงหลักการทั่วไป แนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคตโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) คือ ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมากกล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร การจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและพฤติกรรม การแสดงออก^๕

๒.๑.๓ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ เป็นกำลังสำคัญขององค์กรและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศอีกด้วย เพราะฉะนั้นเราควรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ และได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะแตกต่างจากคำว่า การพัฒนามนุษย์ สองคำนี้ไม่เหมือนกันทีเดียวในเวลานี้เราเน้นการพัฒนาทรัพยากรเราต้องเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่าพัฒนามนุษย์ที่ต่างจากคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคนในฐานะเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง เราควรหันมาสนใจในการพัฒนามนุษย์มากกว่าเมื่อเราพัฒนาเขาเหล่านั้นได้แล้วก็เหมือนกับเป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป^๕

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ พุทธวิธีบริหาร ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนาดูผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า

^๕ อารณีย์ ภูวพิทยพันธ์ (ดร.), กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : เอส อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๕.

^๕ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๒.

และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลใน พระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่รับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้า ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระ บวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้ การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา ^๖

กิริติ ยศยิ่งยง ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น กระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรม ของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร ใน ระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และ กระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้ เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ^๗

จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๒ ด้าน คือ ด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุน ในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียม ประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนใน ระบอบประชาธิปไตย ^๘

ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ใน หนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า คำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” สามารถแยกออก ได้ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = การพัฒนา + ทรัพยากรมนุษย์

“ ทรัพยากรมนุษย์ ” หมายถึง ความเฉลียวฉลาดและพลังของคนที่ใช้กับองค์การใน ฐานะที่ทำประโยชน์อย่างมีศักยภาพเพื่อสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และเป้าหมาย และทำให้ มั่นบรรลุความสำเร็จ

^๖ พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) , *พุทธวิธีบริหาร* , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙) , หน้า ๓๙.

^๗ กิริติ ยศยิ่งยง (ดร.) , *การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์* , (กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้(ประเทศไทย) จำกัด , ๒๕๔๘) , หน้า ๒.

^๘ จีระ หงส์ลดารมภ์ , *แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* , พิมพ์ ครั้งที่ ๓๑ , (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓) , หน้า ๕.

“การพัฒนา” หมายถึง กระบวนการของการเรียนรู้อย่างกระฉับกระเฉงจากประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาบุคคลทั้งบุคคลอย่างเป็นระบบและเต็มไปด้วยวัตถุประสงค์ในด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ การพัฒนารวมมโนทัศน์ของการพัฒนา (การเปลี่ยนแปลงและความเจริญงอกงาม) การฝึกอบรม การพัฒนาองค์การ (การเรียนรู้ทักษะจำเพาะ)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการใช้การฝึกอบรม การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพอย่างผสมผสานเพื่อปรับปรุงกลุ่มและประสิทธิผลขององค์การ^๙

เชาว์ โรจนแสง ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือองค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การอันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ถ้าองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมากองค์การนั้นก็จะมีโอกาสจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้^{๑๐}

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ได้อ้างถึงนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้คือ^{๑๑}

ฮารบิสันและไมเยอร์ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มความรอบรู้ ทักษะและความสามารถของประชากรในสังคม โดยในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการเพิ่มพูนทุนของมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่สำหรับในด้านรัฐศาสตร์นั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการเตรียมประชาชนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองโดยเฉพาะในระบบประชาธิปไตย

เลียวฮาร์ด แหคเลอร์ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติและจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

^๙ชาญชัย อาจินสมาจาร(ดร.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ,(เอกสารอัดสำเนา), หน้า ๒๖.

^{๑๐}เชาว์ โรจนแสง , องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗ , (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕) , หน้า ๓๙๓.

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

จิระ หงส์ดารมภ์ ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนด้านการศึกษามากที่สุด สร้างความรู้ สร้างประสบการณ์ สร้างทักษะ ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ

นราธิป ศรีงาม ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๑๒}

บุญเลิศ ไพรินทร์ ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งหมดอันได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^{๑๓}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^{๑๔}

มัลลี เวชชาชีวะ ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด^{๑๕}

^{๑๒} นราธิป ศรีงาม , การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๘ - ๑๕ , พิมพ์ครั้งที่ ๓ , (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

^{๑๓} บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล , (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๑๔} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

^{๑๕} มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

วิชัย โถสุวรรณจินดา ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๑๖}

สุจิตรา ธนานันท์ ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร^{๑๗}

สมชาย หิรัญกิตติ ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^{๑๘}

อหิวช แก้วจันทงค์ ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะฝีมือ โดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ องค์กรสมัยใหม่ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับกิจกรรมการ

^{๑๖}วิชัย โถสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : B.J. Plate Processer, ๒๕๕๑), หน้า ๒.

^{๑๗}สุจิตรา ธนานันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๓๕.

^{๑๘}สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเนื่องจากองค์การมองพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าหรือที่เรียกว่า มีสภาพเป็น “ทุนมนุษย์”^{๑๙}

อำนาจ เจริญศิลป์ ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้นต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่คุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้เมื่อมีความรู้แล้วต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดี มีประสบการณ์ ประสบการดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างมากที่จะใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๒๐}

อำนาจ แสงสว่าง ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต^{๒๑}

ฟลิปโป (Flippo) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๒๒}

มันดี และ โน (Mondy and Noe) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ไว้อย่างสั้นที่สุดว่า คือ “การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร” และกล่าวเพิ่มเติมว่า “ผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ”^{๒๓}

^{๑๙}อนิวัช แก้วจันทน์ (ดร.), การจัดการทรัพยากรมนุษย์ , (สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด , ๒๕๕๒), หน้า ๑๔๐.

^{๒๐}อำนาจ เจริญศิลป์ , การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม , (กรุงเทพมหานคร : ไอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๒๑}อำนาจ แสงสว่าง(รศ.), การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๙๖.

^{๒๒}Flippo, Edwin B. Management : **A Behavioral Apoproach** . Boston : Allyn & bacon, 1971(อ้างถึงใน บุญเรือง พรหมสิทธิ์ , ๒๕๔๐) หน้า ๘.

^{๒๓}Mondy & Noe , **Human Resource Development** , Lts Technological Dimension, [1986] , P .12

จากเอกสารที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนางานและพัฒนาคนของตน เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีพื้นฐานมาจากทฤษฎี ทั้งสามด้านคือ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา และเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๔ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การองค์การจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆทำให้คนห่างออกไปจากการที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๒๔}

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร ว่า เป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กรโดยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ๓ ประการ คือ

๑. ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์กรมิใช่ค่าใช้จ่าย

^{๒๔}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา๒๕๔๓), หน้า ๘๖.

๒. ศักยภาพของมนุษย์พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด

๓. ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร^{๒๕}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารงานบุคคล พอสรุปได้ดังนี้

๑. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อที่จะเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ก็ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็ย่อมไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๒๖}

เสนาะ ตีเยาว์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารงานบุคคล ว่า สมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบันสำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้ง ๆ ที่มีเครื่องมืออย่างเดียวช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๒๗}

^{๒๕} ชงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร:ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

^{๒๖} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๖.

^{๒๗} เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔-๑๕.

จากความหมายของความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรเพราะสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพนอกจากนี้งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการมุ่งที่จะเลือกสรรคนดี คนมีความสามารถ ให้เข้ามาในองค์กรได้ โดยการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความค่าและมีความสำคัญขององค์กรและยังเป็นปัจจัยที่จะบอกถึงความสำเร็จและล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอีกด้วย

๒.๑.๕ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้นย่อมต้องมีวิธีการของตัวเองไม่ว่าองค์กรใดก็ตามสามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

ลีโอนาร์ด แนต์เลอร์ (Leonard Nadler) ได้กล่าวว่า ในการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) ในปัจจุบันนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ ๓ กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม (training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา (education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา (development) เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น^{๒๔}

ดังนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการ ฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) การพัฒนา (development) จากนักวิชาการหลายท่านดังนี้

^{๒๔}ลีโอนาร์ด แนต์เลอร์ (Leonard Nadler) อ่างใน (เสนห์ จุ้ยโตและคณะ , การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔, (นทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๗), หน้า ๑๕๑)

๑. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่การงานของตนและร่วมกันทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดของการฝึกอบรม ดังนี้

๑.๑ ความหมายของการฝึกอบรม

จنگลณี ชูติมาเทวินทร์^{๒๙} ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การฝึกอบรมเชิงพัฒนา ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อันเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคลากรพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน^{๒๙}

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์^{๓๐} ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรบุคคล ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งความแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจจะครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น^{๓๐}

ธงชัย สันติวงษ์^{๓๑} ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร^{๓๑}

^{๒๙}จنگลณี ชูติมาเทวินทร์, การฝึกอบรมเชิงพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

^{๓๐}ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

^{๓๑}ธงชัย สันติวงษ์(รศ.), การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖๕.

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารงานบุคคล ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี^{๓๒}

มัลลี เวชชาชีวะ ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสร้างคนทำงานให้มีประสิทธิภาพในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับการที่องค์การซื้อวัตถุดิบมาดำเนินงานผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไร ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นวัตถุดิบที่อาจเปลี่ยนได้โดยการฝึกอบรม ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงานอาจทำได้โดยการพัฒนานิสัยในการคิด การกระทำ ฝีมือ ความรู้^{๓๓}

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็น การเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานทั้งความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญและการแสดงออก อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ ทักษะในการทำงาน และความสามารถของบุคคลให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^{๓๔}

เสนาะ ดิเยาว์ ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด^{๓๕}

^{๓๒} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต , ๒๕๓๘), หน้า ๑๔๖.

^{๓๓} มัลลี เวชชาชีวะ , การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์ , ๒๕๒๔), หน้า ๔๙.

^{๓๔} วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : B.J. Plate Processer, ๒๕๕๑), หน้า ๖๕.

^{๓๕} เสนาะ ดิเยาว์ , การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒๗.

เดสเลอร์ และ แกร์รี่ (Dessler, Gary) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้กับพนักงานใหม่หรือที่ทำงานอยู่แล้ว เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีการพัฒนาด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน^{๓๖}

จากความหมายของการฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้เกิดทักษะและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งการฝึกอบรมนั้นมักทำในระยะสั้นเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบในฝ่ายบริการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นที่จะต้องคอยติดตามเหตุการณ์หรืออาการต่างๆ ที่เป็นสิ่งบอกร่องเหตุ ที่ช่วยให้ทราบถึงปัญหาความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมพนักงาน ปัญหาความจำเป็นเรื่องการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะเป็นผลต่อการสังเกตเห็นได้จากปัญหาที่เกิดขึ้น^{๓๗}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารงานบุคคล ว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี^{๓๘}

วิลาวรรณ รพีพิศาล ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า การฝึกอบรม ถือเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการที่จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอที่จะ

^{๓๖} 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.)

^{๓๗} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖๗-๒๖๘.

^{๓๘} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑๔๗.

ปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร รวมทั้งมีการตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นต่อทุก^{๓๔}

จากที่ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์กรทุกองค์การจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพราะทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ภายในองค์กรหรือแม้กระทั่งปัญหาของผู้ปฏิบัติงานเองก็ตาม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้สิ่งใหม่ และพอใจกับงานใหม่ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย

๑.๓ กระบวนการของการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า ในการดำเนินการเรื่องการฝึกอบรมนั้น ขั้นตอนของการดำเนินการจะมีดังนี้ คือ

๑. การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่จะต้องมีฝึกอบรม ในขั้นนี้ก็คือการตรวจสอบและพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการที่จะมีการจัดการฝึกอบรม และพิจารณากำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการนี้เอง ก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม

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

๓. การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม หมายถึงการพิจารณาว่า เพื่อที่จะเสริมความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้น จะต้องมีกรอบเรื่องอะไรบ้าง รวมถึงการพิจารณาส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดหลักสูตรและหัวข้อเรื่องที่จะอบรมนั่นเอง

๔. การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม ในขั้นนี้ก็ คือ การพิจารณาต่อไปว่า เรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรจะใช้วิธีการฝึกอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุด และเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม นอกจากนี้ก็ต้องพิจารณาถึงสื่อหรือเครื่องมือ (media) ที่จะใช้อบรมด้วยว่า วิธีการเสนอ

^{๓๔}วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (ผศ.), การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรทัศนการ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๒.

ข้อมูลและความรู้ต่างๆ ควรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดไหนจึงจะดีที่สุด ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้ง่าย

๕. การดำเนินการอบรม คือ หลังจากทุกอย่างได้ดำเนินการมาครบถ้วนตามขั้นตอนแล้ว ขั้นสุดท้ายก็คือ การเริ่มต้นดำเนินการอบรมตามแผนและตามแนวทางต่างๆ ที่ได้พิจารณาและกำหนดไว้แล้ว^{๔๘}

กระบวนการของการฝึกอบรมดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ กระบวนการในการฝึกอบรมนั้นสามารถทำได้หลายวิธีไม่ว่าจะเป็นการจัดการอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ก็ตาม จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดเนื้อเรื่อง สถานที่ ที่ตามย่อมมีความกับองค์การเพื่อทำให้องค์การนั้นๆ มีพนักงานหรือบุคลากรที่มีความสามารถและความรู้พร้อมที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนที่ได้อยู่แล้วให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ดังนั้นเราสามารถแสดงขั้นตอนของการดำเนินการ ดังภาพต่อไปนี้

๑.๔ ประเภทของการฝึกอบรม

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่หลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังนี้

๑. แหล่งการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งบอกถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑.๑ การฝึกอบรมภายในองค์การ (In – house training)

๑.๒ การฝึกอบรมภายนอกองค์การ (Public Training)

๒. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้แบ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราวเพื่อรับการฝึกอบรมในห้อง

๓. ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับผู้รับการฝึกอบรม

๔. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม^{๔๙}

^{๔๘} ธงชัย สันติวงษ์ (รศ.) , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ , (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด , ๒๕๕๖) , หน้า ๒๗๖ – ๒๗๗.

^{๔๙} เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (ผศ.) , การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , ๒๕๕๑) , หน้า ๑๖ – ๑๘.

๑.๕ วิธีการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมไว้ว่า มีแตกต่างกันหลายวิธีด้วยกัน บางองค์การที่มีขนาดใหญ่ มักจะใช้หลายวิธีควบกัน แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีบางวิธีที่เป็นที่นิยมค่อนข้างมาก การที่จะเลือกใช้วิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมเป็นสำคัญ นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ทำการอบรมและของผู้ที่จะเข้ารับการอบรมด้วย ปัจจัยอื่นๆ เช่น จำนวนผู้เข้าอบรม ระดับที่ทำการอบรม เวลาและค่าใช้จ่าย ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดในการอบรม วิธีการอบรมที่สำคัญมีดังต่อไปนี้คือ

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

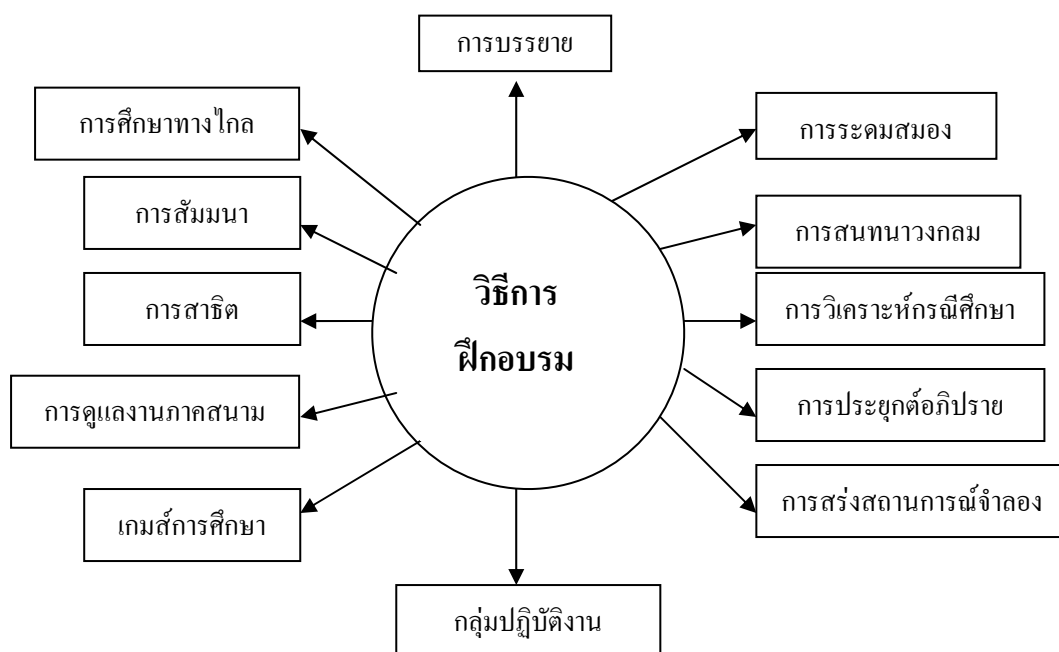
๒. **วิธีอบรมด้วยการจัดประชุมหรืออภิปราย (conference or discussion)** วิธีนี้นับว่าเป็นวิธีให้การอบรมแบบเฉพาะตัวซึ่งส่วนใหญ่ มักจะใช้กับพนักงานเสมียนหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ พนักงานด้านเทคนิค ตลอดจนหัวหน้างานต่างๆ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องอบรมโดยมีการถ่ายทอดความนึกคิดระหว่างกัน การถ่ายทอดวิธีปฏิบัติงานและมาตรฐานของงานด้านต่างๆ การอบรมวิธีนี้ ผู้เข้าอบรมส่วนมากจะต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องนั้นมาโดยตรงก่อน และต้องมีความชำนาญในเรื่องเฉพาะด้านที่จำเป็นต่างๆ ซึ่งในการอบรมก็จะมี การให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานเฉพาะจุดเฉพาะอย่างได้โดยตรง การอบรมวิธีนี้เป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้มีความคล่องตัวเป็นอันมากที่จะทำให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมหรือมีโอกาสทดลองแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับพนักงานด้านวิชาชีพ หรือพนักงานปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานด้านเทคนิคต่างๆ ที่จะต้องได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมอภิปรายร่วมกัน

๓. **การอบรมงานช่างฝีมือ (apprenticeship training)** วิธีนี้เป็นระบบของการฝึกอบรมที่พนักงานใหม่ จะได้รับการแนะนำและให้มีการทดลองฝึกหัดทำงานชำนาญ ซึ่งจะมีการจัดทั้งในหน้างานและในชั้นเรียน การอบรมนี้ก็คือ การอบรมตามลักษณะที่เรียกว่า apprenticeship training หรือการฝึกหัดช่างฝีมือนั่นเอง แผนการจัดฝึกอบรมช่างฝีมือส่วนใหญ่มักจะกระทำโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน ตลอดจนตัวแทนในอุตสาหกรรมและรัฐบาล รวมถึงบริษัทและโรงเรียนช่างฝีมือต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. การอบรมในห้องบรรยาย (class – room training method) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถทำการอบรมแก่ผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มใหญ่โดยอาศัยครูผู้สอน วิธีนี้มักจะเหมาะสมกับเรื่องที่จะต้องทำการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบอกกล่าวให้ทราบถึงข้อมูล ตลอดจนให้คำแนะนำต่าง ๆ ซึ่งอาจจะกระทำโดยวิธีบรรยาย หรือแสดง หรือทดลองทำให้อู หรือการฉายภาพยนตร์ หรือการใช้เครื่องมือช่วยในการเรียนรู้ต่าง ๆ ถ้าหากเป็นกลุ่มที่มีขนาดเล็กที่เป็นการศึกษาฝึกรวมและการพัฒนาหัวหน้างานที่ทำหน้าที่บริหารแล้ว การใช้วิธีให้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาด้วย มักจะนำมาใช้ประกอบควบคู่กันอยู่เสมอ

๕. การจัดแผนการศึกษา (program instruction) นับตั้งแต่ ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา การฝึกรวมได้มีการนำวิธี program instruction มาใช้ในโครงการอบรมและพัฒนาผู้บริหารต่าง ๆ วิธีการจัด program instruction นี้ อาจจะทำโดยมีการจัดเตรียมเอกสารในรูปแบบของหนังสือหรือคู่มือ ซึ่งเป็นเครื่องช่วยสอนที่จะช่วยให้เรียนรู้สะดวกขึ้น เรื่องราวต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเป็นแผนการศึกษานี้ วิธีการจัดทำจะพยายามที่จะแตกเรื่องให้แยกย่อยเป็นหัวข้อต่าง ๆ โดยมีการแยกแยะและจัดเป็นระเบียบตามหลักตรรกวิทยาของเหตุผล ซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้ผู้รับการฝึกรวมมีการติดตามและแยกแยะเรื่องราวได้ตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง แล้วทำการฝึกรวมโดยให้ทดลองตอบปัญหาโดยวิธีการเขียนคำตอบในช่องว่างหรือให้ทดลองกดปุ่มเครื่องจักร^{๔๒}

^{๔๒} ธงชัย สันติวงษ์ (รศ.) , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ , (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด , ๒๕๔๖) , หน้า ๒๗๗ – ๒๘๑.



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

๒. การศึกษา

ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นการศึกษานับเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ องค์การประสบผลสำเร็จเพราะการศึกษาทำให้คนพัฒนาขึ้นได้และการศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวบรวมเนื้อหาของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าว เกี่ยวกับการศึกษาไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ในหนังสือ การศึกษาเพื่อ อารยธรรมที่ยั่งยืน ว่า การศึกษามีบทบาทในการตอบสนองความต้องการของสังคมโดยเฉพาะ อย่างยิ่งในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยต่างๆ จะต้องช่วยผลิตกำลังคนให้แก่ ประเทศ การศึกษาอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสังคม การศึกษากลายเป็น ตัวถูก กำหนด ไม่ใช่เป็นผู้กำหนด และเราควรมองว่าขณะนี้เราขาดกำลังคนด้านไหนบ้างเราก็ให้ความ สนใจพิเศษ^๓ในด้านนั้นๆ นี่เป็นการมองการศึกษาแบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้นแล้วการศึกษายังเป็นตัวแก้ปัญหาของสังคม ถ้าหากว่าสังคมกำลังเดินทางผิด การศึกษาจะต้องเตือนให้ทราบและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่

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

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ได้กล่าวถึงการศึกษาในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่เนื่องจากการเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต^{๔๔}

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ ว่า เป็นกระบวนการที่พยายามทำให้บุคคลพัฒนาด้านความสามารถ ความคิด ทักษะและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร^{๔๕}

ยนต์ ชุ่มจิต ได้อ้างถึงนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงการศึกษาไว้ในหนังสือ การศึกษาและความเป็นครูไทย ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวว่า การศึกษา คือ ศึกษาเพื่อให้นักศึกษจะได้สิ่งที่ดีที่สุด ที่มนุษย์ควรจะได้ โดยการทำลายเสียซึ่งสัญชาตญาณอย่างสัตว์

พลาโต (Plato) กล่าวว่า การศึกษา คือ ความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นสุข และเป็นทุกข์ได้ในโอกาสที่เหมาะสม และพัฒนาสิ่งที่เป็นความงามและสิ่งที่สมบูรณ์ทุกอย่าง ซึ่งผู้เรียนอาจทำให้เกิดขึ้นได้

อริสโตเติล (Aristotle) กล่าวว่า การศึกษา คือ การสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนมีจิตใจสมบูรณ์ และมีร่างกายที่แข็งแรง มีพละนามัย การศึกษาจะช่วยทำให้ความสามารถทางจิตใจของมนุษย์พัฒนาสูงขึ้น จนสามารถบรรลุถึงความจริง ความดีและความงามอย่างสูงสุด ซึ่งเป็นผลส่งให้บรรลุถึงความสุขสมบูรณ์ในที่สุด

จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) กล่าวว่า การศึกษา คือ กระบวนการของความ เป็นอยู่โดยผ่านทางการทำประสบการณ์ให้สมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาสมรรถภาพทุกอย่างในแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมและเพิ่มพูนสิ่งที่เป็นไปได้

ศ.ดร. สาโรช บัวศรี ได้กล่าวว่า การศึกษา คือ การพัฒนาขั้น ๕ เพื่อว่าเมื่อพัฒนาแล้วบุคคลจะได้อะไรบางอย่างมากที่สุดที่จะมากได้ ขั้น ๕ ได้แก่ รูป คือ ร่างกาย เวทนา คือ ความรู้สึก สัญญา คือ ความจำ สังขาร คือ ความคิด วิญญาณ คือ ความรู้

^{๔๔} เกื้อจิตร ชีระกาญจน์(ผศ.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑) , หน้า ๖.

^{๔๕}ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (รศ.), การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,๒๕๔๓), หน้า ๒๓๖.

หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล กล่าวคือ การศึกษาเป็นเครื่องมือทำให้เกิดความเจริญงอกงามทุกอย่างในตัวบุคคล

พหุส หันนาคินท์ กล่าวว่า การศึกษา หมายถึง ประสบการณ์ รวมทั้งการอบรมฝึกฝน และสั่งสอนให้แก่ผู้เยาว์ ด้วยจุดหมายที่จะให้ผู้เยาว์ได้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกด้วยความสะดวกสบายเท่าที่จะเป็นไปได้

ภิญโญ สาร กล่าวว่า การศึกษา หมายถึง กระบวนการทุกชนิดที่ช่วยพัฒนาหรือปรับปรุงจิตใจ อุนิสัย และคุณสมบัติทางกายภาพต่างๆ ของมนุษย์ให้ดีขึ้น

เอกวิทย์ ณ ถลาง กล่าวว่า การศึกษา คือ การสร้างสมและถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของมนุษย์เพื่อแก้ปัญหาและให้เกิดความเจริญ การศึกษามีความจำเป็นต่อเนื่องและต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาอยู่เสมอ การศึกษามีความหมายกว้างไกลและลึกกว่าการเรียนหนังสือและการไปโรงเรียน การศึกษาก่อให้เกิดความเจริญทางพุทธิปัญญา จิตใจ สังคม และพลานามัย การศึกษาดำเนินอยู่อย่างเป็นล่ำเป็นสันในสถานศึกษาการศึกษาไม่ใช่การเรียนรู้อะไร แต่เป็นการเรียนให้ได้ความคิดและระบบการศึกษาที่ดี และการศึกษาเป็นการโน้มน้าให้บุคคลเกิดความประจักษ์ใจและพัฒนาความสามารถของตนให้รู้ว่าตนทำอะไรได้มากกว่าฝึกฝนอาชีพเฉพาะอย่าง

สซัลท (Schultz) กล่าวว่า การศึกษา คือ การลงทุนอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นการลงทุนให้กับตนเอง เพราะการศึกษาช่วยพัฒนาความสามารถและความเจริญงอกงามต่างๆ^{๔๖}

เสนห์ จุ้ยโต ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยการศึกษาไว้ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยการศึกษาเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นงานในอนาคตของผู้เรียน เป็นการเรียนรู้แบบกว้างๆ ทั่วๆ ไปไม่เฉพาะเจาะจง การศึกษาคือการพัฒนาคนในองค์รวมสองส่วนที่สำคัญคือกายกับใจ การศึกษาในระยะต้นจึงมุ่งสู่การสร้างความเป็นมนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งกายใจ ในระยะต่อมาแนวคิดการจัดการศึกษาได้แปรเปลี่ยนไปโดยมุ่งเน้น ๔ ด้านได้แก่ พัฒนาการทางร่างกาย พัฒนาการทางสังคม พัฒนาการทางอารมณ์ และพัฒนาการทางปัญญา นอกจากนั้น เสนห์ จุ้ยโต ยังกล่าวอีกว่าในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยศึกษานั้นมีส่วนประกอบ ๒ ส่วนคือ

(๑) วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การจัดการศึกษาในอดีต มุ่งเน้นครูเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนท่องจำและเรียนอย่างเฉื่อยชาไม่สามารถทำให้ผู้เรียนมีลักษณะที่เหมาะสมที่จะอยู่ในสังคมได้ จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้อย่างมีความสุขจากแหล่งความรู้

^{๔๖} ยนต์ ชุมจิต(รศ.), การศึกษาและความเป็นครูไทย , (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๔), หน้า ๒-๑๐.

ต่างๆ 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 วิธีจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม อาทิ การศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นต้น

๒.๓ การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ อาทิ สนใจเรื่องการเมือง ก็ศึกษาเรียนรู้เรื่องการเมือง เป็นต้น

การจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยมจำเป็นที่จะต้องปรับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยการปฏิรูปครูผู้สอนให้มีคุณภาพ ปฏิรูปผู้เรียนให้อยากเรียนรู้รักการเรียนรู้ ปฏิรูปหลักสูตรให้มีลักษณะสหวิทยาการและบูรณาการมากยิ่งขึ้น ปฏิรูปกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ ปฏิรูปการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๔๗}

อินถา ศิริวรรณ ได้กล่าวถึงการศึกษาวัวในหนังสือ พื้นฐานการศึกษา ว่า การศึกษา (Education) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ๒ คำ คือ Educere ซึ่งแปลว่า บำรุง เลี้ยง อบรม รักษา ทำให้เจริญงอกงาม และคำ Educate แปลว่า ชักนำ หรือดึงออกมา รากศัพท์คำแรกซึ่งหมายถึงการอบรมสั่งสอนให้เกิดความเจริญงอกงามนั้น เป็นความหมายของการศึกษาที่

^{๔๗} เสน่ห์ จัยโต (รศ.ดร.), การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗) , หน้า ๑๗๖ – ๑๗๘.

ยึดถือกันอยู่ในปัจจุบัน การศึกษาเป็นการพัฒนาบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง เป้าหมายถูกกำหนดขึ้นตามคุณค่าที่แต่ละคนยึดถือ ซึ่งมักแตกต่างกัน แบ่งได้เป็น ๒ แนวคือ

(๑) ความหมายในแนวกว้าง ถือว่าการศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตมี ปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมชีวิต บุคลิกภาพและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ เป็นการศึกษามากกว่าที่โรงเรียนได้จำกัดอยู่ในโรงเรียนเท่านั้น สถาบันทางสังคมอื่นเช่น บ้าน วัด สื่อมวลชน ต่างก็มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล

(๒) ความหมายในแนวแคบ ถือว่าการศึกษาเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรม ความรู้ และค่านิยมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง โดยผ่านสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่จัดการศึกษา เช่น โรงเรียน มักจะนึกถึงการศึกษานอกโรงเรียน หรือการศึกษานอกระบบ ซึ่งถือว่าเป็น การศึกษาตลอดชีวิตและจัดได้หลายรูปแบบ โดยอาศัยสถาบันทางสังคมต่างๆ จัดปัจจัยเกื้อกูล ให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง^{๔๘}

ในด้านการศึกษาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือ การศึกษา เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความรู้มากขึ้น มีจิตใจสูงขึ้น มีคุณธรรม เมื่อมีการศึกษามี ความรู้ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการศึกษาย่อมเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่า หน่วยงานใดก็ตามถ้ามีบุคลากรที่มีการศึกษามาเป็นอย่างดีหน่วยงานก็จะใช้ประโยชน์จาก บุคคลนั้นได้มาก

๓. การพัฒนา

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนอกจากการฝึกอบรม การศึกษาแล้ว ยังมีการ พัฒนาซึ่งจะหมายถึงการพัฒนาตนเอง ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้น เจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนา จาก นักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง ได้กล่าวถึงการพัฒนาในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนา เป็นการเชื่อมต่อการฝึกอบรม แต่มีความหมายไม่เหมือนกัน กล่าวอีกนัย หนึ่งคือ การพัฒนาเป็นลักษณะทั่วไปมากกว่า เป็นความพยายามเตรียมพนักงานให้พนักงาน พร้อมด้วยความสามารถที่องค์กรต้องการในอนาคต^{๔๙}

^{๔๘}อินถา ศิริวรรณ (ดร.), **พื้นฐานการศึกษา**, (วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๔๗- ๔๘.

^{๔๙}เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง(รศ.), **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น : คลัง นานาวิทยา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖๗.

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรที่หวังผลในอนาคตซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาอันยาวนานและมีลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไปอยู่มากและมีความเสี่ยงสูงต่อความล้มเหลว^{๕๐}

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้มนุษย์ตัวรอด และมุ่งที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่คุณคนมีข้อบกพร่องอยู่หรือมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไปสู่พฤติกรรมที่สังคมเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องยอมรับได้โดยการเพิ่มปัจจัยนำเข้า เปลี่ยนกระบวนการ การพัฒนาตนเองเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์อยู่รอด และสามารถปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในสังคมต่อไป^{๕๑}

สาคร สุขศรีวงศ์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาไว้ในหนังสือ การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร ว่า การพัฒนาหมายถึงการดำเนินการใดๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายในอนาคต^{๕๒}

เสน่ห์ จุ้ยโต ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ไม่เน้นที่งาน (not job focused) มุ่งให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคมเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัย จากการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก และการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้

^{๕๐} เกื้อจิตร ชีระกาญจน์(ผศ.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑) , หน้า ๖.

^{๕๑} ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (รศ.), การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒๘.

^{๕๒} สาคร สุขศรีวงศ์ (ดร.), การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร , (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จี.พี.ไอ.เบอร์พริ้นท์ จำกัด, ม.ป.ป.), หน้า ๒๗๔.

(๑) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์สร้างสมความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญและคุณธรรมโดยมีเป้าหมายที่การได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตามกฎเกณฑ์ที่แต่ละสังคมกำหนด

(๒) วิธีการพัฒนาตนเอง

๒.๑ วิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย ครอบคลุมการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก การอยากลองทำสิ่งที่แปลกใหม่ และความต้องการที่จะทำในสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น การเรียนรู้ตามปกติวิสัยเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านสถาบันการศึกษาไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ ความต้องการที่จะทำสิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้นเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ไม่อยากอยู่กับที่จึงประสงค์ที่จะทำสิ่งที่ไม่เคยทำ เมื่อทำได้แล้วก็อยากทำให้ดีขึ้น ในเส้นทางแห่งการปรับปรุงสิ่งเหล่านั้นมนุษย์ก็ได้พัฒนาตนเองในที่สุด

๒.๒ วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งความรู้ การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งความรู้จากสถาบันศาสนาแห่งวิทยบริการ และการสื่อสารมวลชน สถาบันศาสนา เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เป็นสถาบันพัฒนาจิตใจสำหรับศาสนิกชนเพื่อให้เป็นคนดีมีคุณธรรมได้ศึกษาหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ แหล่งวิทยบริการ อาจอยู่ในที่ทำงานและในแหล่งชุมชน แหล่งวิทยบริการในที่ทำงานอยู่ในรูปห้องสมุด ห้องอ่านหนังสือ จะเห็นว่าการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างดียิ่งจำเป็นที่จะต้องไปเรียนรู้ โดยพยายามพูดคุยกับคนเก่งต่างสาขาวิชา (outsourcing) การพูด การฟัง การคิด การถาม การดู และการเขียนจะก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง^{๕๓}

จากการพัฒนาตนเองที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาทุกอย่างนั้นมีความสำคัญส่วนการพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับตัวบุคคลว่าพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองหรือไม่เพราะการพัฒนาตนเองนั้นต้องหมั่นไต่หาความรู้ใส่ตัวผู้รู้ตลอดเวลาที่มีการลองผิด ลองถูกอยู่เสมอเพื่อเอาตัวรอดในสังคมและหน่วยงานนั้นๆ

อาร์ เวเน เพซ (R. Wayne Pace) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์กรมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (individual development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของ

^{๕๓} เสน่ห์ จัยโต (รศ.ดร.), การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๔๗) , หน้า ๑๗๙ – ๑๘๐.

ตัวเอง แล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งการพัฒนาองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development)^{๕๔}

ดังนั้นผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ พัฒนาบุคคล (individual development) การพัฒนาองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) ซึ่งมีนักวิชาการที่ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคคล

รังสรรค์ ประเสริฐศรี ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการงานบุคคล ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัดและทักษะบุคลากร ทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนา ศักยภาพของคนในองค์การให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งใน ด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย^{๕๕}

วิลาวรรณ รพีพิศาล ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคคลไว้ในหนังสือ การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาบุคคลจะนำมาใช้กับบุคลากรระดับบริหาร เพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนแนวคิดต่าง ๆ ให้บุคลากรในระดับนี้สูงยิ่งขึ้น เพื่อรองรับความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการขยายตัวขององค์การ และการปรับโครงสร้างของระบบงานด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์การจึงจำเป็นต้องผู้บริหารระดับต่าง ๆ ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๕๖}

จากการพัฒนาบุคคลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ในการพัฒนาบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์รวมทั้งแนวคิดและยังเป็นกระบวนการให้บุคคลเจริญในหน้าที่การงานมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเอง

^{๕๔}อาร์ เวเน เพซ (R. Wayne Pace) อังโน (เสนห์ จุ้ยโตและคณะ , การจัดการทรัพยากร มนุษย์ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๗), หน้า ๑๕๑)

^{๕๕}รังสรรค์ ประเสริฐศรี (รศ.ดร.) , องค์การและการจัดการงานบุคคล หน่วยที่ ๑๑ , พิมพ์ครั้งที่ ๖ , (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๔๖๑ – ๔๖๒.

^{๕๖}วิลาวรรณ รพีพิศาล (ผศ.), การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๘.

รับผิดชอบอยู่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒. การพัฒนาอาชีพ

ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาอาชีพ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในอาชีพ วิชาชีพ และการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผล มีการให้คำจำกัดความการพัฒนาอาชีพว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยา สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ กายภาพ และโอกาสที่หล่อหลอมผลของงานอาชีพ วิชาชีพที่บุคคลอาจเข้าร่วมในช่วงชีวิตของเขา การพัฒนาอาชีพเป็นลักษณะที่สำคัญของการพัฒนามนุษย์ มันรวมถึงช่วงชีวิตและความสนใจทั้งหมดของคนทั้งคน การพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับบทบาทงานในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของบุคคล

การพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความเจริญงอกงามผ่านชีวิตและงาน เกี่ยวกับการเรียนรู้ การมีประสบการณ์ การเป็นอยู่ การทำงาน และการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการสร้างและการค้นพบแนวทางผ่านชีวิตและการทำงานของบุคคล๑. ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพได้แก่

(๑) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาทักษะและสมรรถนะของพนักงานเพื่อการริเริ่ม การขยาย และการจัดองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการโฟกัสไปยังสถานการณ์ธุรกิจ และวิธีปฏิบัติที่เป็นจริง

(๒) การพัฒนาอาชีพช่วยพัฒนาจิตวิญญาณและศักยภาพการประกอบการค้าในหมู่พนักงานเพื่อให้เขาเป็นนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ

(๓) เพื่อช่วยให้ได้มาซึ่งทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อความเป็นเลิศขององค์การ

(๔) เพื่อทักษะและสร้างศูนย์รวมของคนที่มีความสามารถพิเศษเพื่อนำกลยุทธ์ทางธุรกิจ ขององค์การออกใช้โดยประสบความสำเร็จ

(๕) เพื่อสร้างและนำระบบการบริหารที่มีความเป็นเลิศในองค์การออกใช้

(๖) เพื่อช่วยการวางแผนและพัฒนาการสืบทอดตำแหน่งเพื่อประกันความเจริญงอกงามและความสำเร็จในระยะยาวขององค์การ

(๗) การพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มการจูงใจ คุณภาพ และผลิตภาพของพนักงาน

(๘) ความสนใจขององค์การต่อการพัฒนาอาชีพช่วยดึงดูดนักวิชาการระดับสูง และรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่า

(๙) การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพและความเจริญงอกงามของพนักงานเป็นปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจึงเป็นความพยายามที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง และเป็นทางการซึ่งโฟกัสไปยังการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถมากขึ้น^{๕๗}

พนิจดา วีระชาติ ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพไว้ในหนังสือ การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ ว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือคน คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ ทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพ เนื่องจากขาดการเรียนรู้ ขาดโอกาสของการฝึกฝนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๘}

วิลาวรรณ รพีพิศาล ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าตามสายงานนั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทขององค์กร ที่ต้องพัฒนาให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นใจโดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ขณะเดียวกันตัวบุคลากรเองก็ต้องขวนขวายหาความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ เพิ่มเติมด้วยตนเอง เมื่อองค์กรมีการขยายขอบเขตงาน และต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพรับผิดชอบงานในหน้าที่ดังกล่าว บุคลากรที่มีความเตรียมความพร้อมในงานอาชีพนั้นย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทันที^{๕๙}

สุจิตรา ธนานันท์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาศายอาชีพไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าการพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อแสดงให้บุคลากรทราบถึงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของตนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร^{๖๐}

อหิวัช แก้วจำหงค์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาศายอาชีพไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า พนักงานใหม่ทุกคนเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานย่อมจะมีความหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากองค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้า

^{๕๗} ชาญชัย อาจิณสมจาร(ดร.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๑๖๘.

^{๕๘} พนิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖.

^{๕๙} วิลาวรรณ รพีพิศาล (ผศ.), การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๖.

^{๖๐} สุจิตรา ธนานันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

ร่วมกับองค์กรแล้วทุกคนจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอน ดังนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานทุกคน^{๖๑}

ในเรื่องการพัฒนาสายอาชีพตามที่ได้อธิบายมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ในการพัฒนาอาชีพถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าทุกคนที่เข้ามาทำงานก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในการงานอาชีพของตนถือได้ว่าเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร อาจจะมีการเลื่อนตำแหน่งงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเพื่อไปสู่ตำแหน่งสูงสุดของสายงานนั้นๆ

๓. การพัฒนาองค์กร

จุมพล หนิมพานิช ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กร ว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า เป็นการวัดประเมินค่าตัวเองที่อยู่บนรากฐานของค่านิยมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำเทคนิคการพัฒนาองค์กรเข้ามาใช้อย่างมีแผน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเทคโนโลยีต่างๆ กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งระบบให้ดีขึ้น^{๖๒}

ชาญชัย อาจิ้นสมอาจารย์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาองค์กร คือ ผู้รับผิดชอบสำหรับการสั่งการ การบริหารและการนิเทศงานรวมถึงการเป็นเจ้าของ ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ที่ต้องมีคุณลักษณะต่อไปนี้ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่สามารถสนองตอบได้^{๖๓}

สมใจ ลักษณะ ได้กล่าวถึง การพัฒนาองค์กรไว้ในหนังสือ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ว่า เป็นกระบวนการที่วางแผนและจัดการอย่างมีระบบระเบียบมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่างๆ ในองค์กรด้วยความมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กรในการแก้ปัญหา และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์ (๑) ความจำเป็นของการพัฒนาองค์กร

^{๖๑} อนิวัช แก้วจำนง(ดร.), การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒) , หน้า ๑๖๑.

^{๖๒} จุมพล หนิมพานิช (ผศ.ดร.), การบริหารและการพัฒนาองค์กร หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๑.

^{๖๓} ชาญชัย อาจิ้นสมอาจารย์(ดร.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ,เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๘๑.

องค์การสมควรได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นของการพัฒนาองค์การ มีดังต่อไปนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์การ มี ๕ ช่วงคือ

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

๒. อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อม

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม องค์การจึงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งมีอิทธิพลทำให้องค์การได้รับผลกระทบไปด้วย ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การได้แก่ สภาพเศรษฐกิจการเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี

๓. การด้อยประสิทธิภาพขององค์การ

การขาดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งระดับบุคคลและหน่วยงานจะเป็นที่สังเกตพบโดยทั่วไป การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเกิดการสูญเปล่า การใช้เวลา ใช้คนและใช้งบประมาณที่มากเกินไป การเกิดความจำเป็น มีผลกระทบต้นทุนและการลงทุนที่สูง ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้รับมีมูลค่าน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนกับการลงทุน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจะพบข้อบกพร่องทั้งโครงสร้างองค์การ นโยบาย การบริหารงานบุคคล การใช้เทคโนโลยี การควบคุม คุณภาพการผลิต และปัญหาคุณภาพบุคลากร เป็นที่มาของการด้อยประสิทธิภาพทั้งบุคคลและองค์การ^{๒๔}

บาวดิชและบัวโน (Bowditch and Buono) ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์การว่า เป็นการนำความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์(Behavioral Science) มาใช้ในความพยายามระยะยาวเพื่อปรับปรุงความสามารถขององค์การในการต่อสู้เอาชนะให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และเพิ่มความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหา^{๒๕}

การพัฒนาองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือ การพัฒนาองค์การ เป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิด และเป็นความพยายามจากผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้องค์การพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

^{๒๔} สมใจ ลักษณะ , การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน , พิมพ์ครั้งที่๕ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์,๒๕๔๙) , หน้า ๒๔๗ – ๒๔๙.

^{๒๕} Bowditch , James L. and Buono , Anthony F, **A Primer on Organizational Behavior**, (New York : John wiley and Sons, 1990) P.508.

๒.๑.๖ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วสิ่งที่ตามมาคือประโยชน์ที่ได้รับและได้มีนักวิชาการได้เขียนถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงผ่านโอกาสของอาชีพที่มีความหมายความพอใจในงาน และการพัฒนาวิชาชีพ

๒. ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความผาสุกของมนุษย์ และความเจริญงอกงามในองค์กร

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดเอกลักษณ์กับเป้าหมายกับเป้าหมายขององค์กร โดยผ่านความเข้าใจดีกว่าของพนักงาน

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดพันธะผ่านการสื่อความหมายในคำนิยาม

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การสื่อความหมายเปิดสองทางและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายพนักงาน

๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โฟกัสไปยังความพอใจในความต้องการผ่านผลสัมฤทธิ์และการยอมรับ

๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การเพิ่มเนื้อหา งานผ่านการฝึกอบรม และการได้มาซึ่งทักษะใหม่ๆ

๘. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มความตระหนักในความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานที่ตามมา^{๖๖}

เสน่ห์ จุ้ยโต ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ

^{๖๖}ชาญชัย อาจินสมอาจารย์(ดร.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ,เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๓๕-๓๖ .

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ

๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ^{๖๗}

จากประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าเมื่อองค์กรใดได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นในองค์กรของตนเองแล้วผลก็คือได้ประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กรเพื่อที่จะได้รู้ขีดความสามารถในการทำงานของตนเองและหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และองค์กรประสบผลสำเร็จตรงมัตถุประสงค์

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องอิทธิบาท ๔

๒.๒.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อจะใช้หลักการและแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาท ที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ที่ได้ตรัสไว้ใน พระไตรปิฎก เพื่อให้เป็นข้อปฏิบัติ หรือ เป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จ และศึกษาเอกสาร เพื่อในการปฏิบัติธรรมที่ดี ในการเล่าเรียนศึกษา หรือประกอบกิจการงานที่ดีเมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้จิตที่ทำงานนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลูกเส้าและชักจูงอิทธิบาท ๔ อย่างนี้ ให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นนำขึ้นสักข้อหนึ่ง แล้วสมาธิ ความสุข สบายใจและการทำงานที่ได้ผลก็หวังได้เป็นอย่างมากกว่าจะเกิดมีตามมาเองพร้อมกันนั้น การฝึกสมาธิหรือการปฏิบัติธรรมส่วนหนึ่งก็จะเกิดมีขึ้นในห้องเรียน ในบ้าน นานในที่ทำงานและสถานที่ต่างๆ แห่ง

พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ในโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ในวินัยปิฎก มหาวิภังค์ ว่าภิกษุทั้งหลาย คำว่ามรรคภาวนา ได้แก่ สติปัฏฐาน ๔ สัมมัปปธาน ๔ อิทธิบาท ๔ อินทรีย์ ๕ พละ ๕ โภชณงค์ ๗ อริยมรรคมีองค์ ๘^{๖๘}

หลักการแนวคิดในการทำงานตามหลักโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ในวินัยปิฎก จุฬวรรค ว่า ภิกษุทั้งหลาย ข้อที่ธรรมวินัยนี้ มีรัตนะมาก มีรัตนะหลายชนิด คือ สติปัฏฐาน ๔ สัมมัปปธาน ๔ อิทธิบาท ๔ อินทรีย์ ๕ พละ ๕ โภชณงค์ ๗ อริยมรรคมีองค์ ๘ นี้เป็นความอัศจรรย์ ไม่เคยปรากฏประการที่ ๗ ในธรรมวินัยที่ภิกษุทั้งหลาย พบเห็นแล้ว ต่างพากันยินดีในธรรมวินัยนี้^{๖๙}

^{๖๗} เสน่ห์ จัยโต (รศ.ดร.), การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๔ - ๑๕๕.

^{๖๘} วิ.มหา. (ไทย) ๑/๑๙๙/๑๙๕.

^{๖๙} วิ.จุ. (ไทย) ๗/๓๙๕/๒๙๔.

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค ว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชานาญ ในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ^{๗๐}

อีกนัยหนึ่งในสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค ว่า ในเรื่องอายุของภิกษุ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เพราะเจริญอิทธิบาท ๔ ประการนี้ ให้มาก เมื่อมุ่งหวัง เธอจะพึงดำรงอยู่ได้ ๑ กัป หรือเกินกว่า ๑ กัป^{๗๑}

ได้ยกตัวอย่างในสุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มุลปัณฑนาสกั ว่า ในเรื่องอุปมาด้วยแม่ไก่ฟักไข่ ภิกษุที่เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร มีความเพียรยิ่ง รวมทั้งความเพียรอันยิ่ง อย่างนี้ นั่น ย่อมเป็นผู้ควรแก่ความเบื่อหน่ายยิ่ง ควรแก่การตรัสรู้และควรแก่การบรรลุธรรม อันเป็นแดนเกษมจากโยคะอันยอดเยี่ยม^{๗๒}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ให้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในสุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณฑนาสกั ไว้ว่า สาวกทั้งหลายของเรา ผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะความเพียรสร้างสรรค์)

๒. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่^{๗๓}

^{๗๐}ที่.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๙.

^{๗๑}ที่.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑.

^{๗๒}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๘๙/๒๐๓.

^{๗๓}ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ใน สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุपरินิฆนสาส์น ว่า ภิคุพิจารณาอย่างนี้ว่า “เราเจริญอิทธิบาท ๔ ได้แล้ว” ฟังตามศึกษาในกุศลธรรมทั้งหลาย ทั้งกลางวันและกลางคืน อยู่ด้วยปีติ และปราโมทย์นั้นแล^{๗๔}

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัส สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค ที่มาราบ ทูลว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ อิทธิบาท ๔ ประการพระองค์ทรงเจริญ ทำให้มากทำให้เป็นจุกุญญาณ ทำให้เป็นที่ตั้ง ตั้งไว้เนืองๆ สังสมแล้ว พรารภเสมอดีแล้ว ก็เมื่อพระองค์ทรงประสงค์ฟัง อธิฐานกุหาหลวง ชื่อว่าหิมพานต์ ให้เป็นทองคำล้วน ภูเขานั้นก็เป็ทองคำล้วนได้จริง”^{๗๕}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย ขันทวารวรรค ว่า ภิคุทั้งหลายเราได้แสดงธรรมโดยการวิจัย (การเลือกเฟ้น) แสดงอิทธิบาท ๔ ประการ โดยการวิจัย เช่นนี้ ธรรมอันเราแสดงแล้วโดยการวิจัยเช่นนี้ แต่ก็มีภิคุบางรูปในธรรมวินัยนี้ยังเกิดความคิด คำนี้ว่า “เมื่อบุคคลรู้เห็นอย่างไร อาสวะทั้งหลายจึงสิ้นไปโดยลำดับ”^{๗๖}

และอีกนัยหนึ่งว่า ทางที่ให้ถึงอสังคตธรรม เป็นอย่างไร คือ ภิคุในธรรมวินัยนี้ สร้างฉันทะ พยายาม พรารภความเพียร ประครองจิตมุ่งมั่นเพื่อทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น นี้เรียกว่า ทางให้ถึงอสังขตธรรม^{๗๗}

ในสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สพายตนวรรค ว่า พระสูตรว่าด้วยเหตุที่ทำให้เป็น พระอรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้า นั้น คือ อิทธิบาท ๔ ประการ อะไรบ้าง คือภิคุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร
๔. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร

พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท ๔ ประการนี้ ในสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค ว่า ภิคุทั้งหลาย ตถาคต อันบัณฑิต เรียกว่า “พระอรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้า” เพราะอิทธิบาท ๔ ประการนี้ ที่ตถาคตเจริญ ทำให้มากแล้ว^{๗๘} และอีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต ว่า ภิคุในธรรมวินัยนี้สร้างฉันทะ พยายาม พรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายาม พรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่น เพื่อละบาป อกุศลธรรมที่เกิดแล้ว สร้างฉันทะ

^{๗๔} ม.อ. (ไทย) ๑๔/๔๔๕/๕๐๑.

^{๗๕} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๑๕๖/๑๗๗.

^{๗๖} ส.ข. (ไทย) ๑๗/๘๑/๑๓๐.

^{๗๗} ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๓๗๗/๔๕๖.

^{๗๘} ส.ม. (ไทย) ๑๘/๘๒๐/๓๘๓-๓๘๔.

พยายาม ปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น สร้างพยายาม ปรารภความเพียร ประครองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิญโญภาพ ไพบูลย์ เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว^{๗๙}

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ในสุดตันตปิฎก อังคุตตรนิกายทุกนิบาต ว่า ภิกษุควรเจริญธรรม ๔ ประการเพื่อรู้ยิ่งราคะ ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้างคือ ว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะความเพียรสร้างสรรค์)

๒. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุควรเจริญธรรม ๔ ประการนี้ เพื่อรู้ยิ่งราคะ^{๘๐}

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ในสุดตันตปิฎก ดิกกนิบาต ว่า ก่อนจะตรัสรู้ เราเป็นพระโพธิสัตว์ ยังไม่ได้ตรัสรู้ ได้เจริญธรรมซึ่งธรรม ๔ ประการ

๑. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

๒. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร

๓. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร

๔. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร^{๘๑}

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้ตรัสแก่ภิกษุพึงเจริญอิทธิบาท ๔ ประการนี้ในสุดตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต เพื่อละกิเลสเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการ คือ

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะความเพียรสร้างสรรค์)

๑. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะความเพียรสร้างสรรค์)

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตความเพียรสร้างสรรค์)

^{๗๙} อัง.เอกก. (ไทย) ๒๐/๑๕๗-๑๖๓/๔๐๓.

^{๘๐} อัง.ทุก. (ไทย) ๒๑/๒๗๖/๓๙๑.

^{๘๑} อัง.ติก. (ไทย) ๒๒/๖๘/๑๑๖.

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิความเพียรสร้างสรรค์)^{๘๒}

พระพุทธองค์จึงตรัสอิทธิบาท ๔ ในสูตรต้นตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต ว่าเป็นธรรมที่ศึกษาซึ่งฌานสมาธิเจริญอบรมดีแล้ว^{๘๓}

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงตรัสอิทธิบาท ๔ ในสูตรต้นตปิฎก อังคุตตรนิกาย ฉกกนิบาต ว่า ผู้ใดเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นนุชยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สัมสมดีแล้ว ปรารถดีแล้ว ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวัง ฟังตำรงอยู่ได้ ๑ กัป หรือเกินกว่า ๑ กัป^{๘๔}

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ในสูตรต้นตปิฎก ขุททกนิกาย ปฏิสัมภิตามรรค ว่า จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยฉันทสมาธิประธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว.แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิประธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว.แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิประธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว.แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี้ คือ อิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิประธานสังขาร^{๘๕}

พระพุทธองค์ได้ให้ภิกษุทั้งหลาย ปฏิบัติตาม สูตรตตตปิฎก ขุททกนิกาย จริยาปิฎก ว่า ข้าพเจ้าบรรลุปฏิสัมภิตา ฉลาดในอิทธิบาท ถึงความสำเร็จในธรรมทั้งหลายนี้เป็นผลแห่งการบูชาพระพุทธเจ้า^{๘๖}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ในอภิธรรมปิฎก วิภังค์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยฉันทสมาธิและประธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยวิริยสมาธิและประธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยจิตตสมาธิและประธานสังขาร

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิและประธานสังขาร^{๘๗}

^{๘๒} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๓/๙๒/๕๖๒.

^{๘๓} อัง.ปัญจก. (ไทย) ๒๔/๙๐/๒๐๖.

^{๘๔} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๕/๕๑/๒๗๙.

^{๘๕} ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๓๒/๔๙๓.

^{๘๖} ขุ.จริยา. (ไทย) ๓๓/๘๘/๒๔๘.

^{๘๗} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๖๒/๓๕๔.

อีกนัยหนึ่งได้ตรัสใน อภิธรรมปิฎก ชาตูกถา ว่า สภาวธรรมเหล่าใด วิปยุตจาก อรูปภพ เนวสัญญานาสัญญายภพ โสกะ ทุกข์ โทมนัส อุปายาส อิทธิบาท สภาวธรรมเหล่านั้น เว้นธาตุที่ไม่ถูกปัจจัยปรุงแต่งออกจากขันธแล้ว สงเคราะห์เข้าได้กับ ขันธ ๕ อายนะ ๑๒ และ ธาตุ ๑๘^{๘๘}

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท ๔ ไว้ในพระอภิธรรมปิฎก กถาวัตถุ ไว้ว่า อัน ผู้ใดผู้หนึ่ง ผู้หนึ่งได้เจริญ ทำให้มาก ทำให้เป็นดุจยาน นำให้เป็นที่ตั้ง ให้ตั้งมั่น สังสมปรารถติ แล้ว ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ตลอด ๑ กัปหรือเกินกว่า ๑ กัปมีอยู่จริงไม่ใช่หรือ^{๘๙}

แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นพอสรุปได้ดังนี้คือ พระพุทธองค์ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ๔ ทั้งในวินัยปิฎก สุตตันตปิฎก และอภิธรรมปิฎก ว่า เป็นสิ่งเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จเพื่อละกิเลสอันเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการและนอกจากนั้นพระพุทธองค์ยังให้ภิกษุทั้งหลายเจริญธรรม ๔ ประการนั้นเพื่อรู้ถึงราคะอีกด้วย

๒.๒.๒ ความหมายและความสำคัญของอิทธิบาท ๔

ในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ได้ตรัสไว้ว่า ในวินัยปิฎก สุตตันตปิฎก และอภิธรรมปิฎก หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจนั้นๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท ธรรมให้ถึงความสำเร็จซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

จตุตตาริ อิทธิปาทา อิธ ภิกขุ ฉนุทสมาริปรานสงขารสมนุหาคตฺ อิทธิปาทำ ภาเวติ วิริยสมาริปรานสงขารสมนุหาคตฺ อิทธิปาทำ ภาเวติ จตุตตสมาริปรานสงขารสมนุหาคตฺ อิทธิปาทำ ภาเวติ จตุตตสมาริปรานสงขารสมนุหาคตฺ อิทธิปาทำ ภาเวติ วิมัสสาสมาริปรานสงขารสมนุหาคตฺ อิทธิปาทำ ภาเวติ^{๙๐}

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยฉันทสมาริปรานสังขาร

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาริปรานสังขาร

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาริปรานสังขาร

เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมัสสาสมาริปรานสังขาร^{๙๑}

^{๘๘} อภิ.ธา. (ไทย) ๓๖/๔๗๑/๑๒๐.

^{๘๙} อภิ.ก. (ไทย) ๓๗/๖๒๓/๖๘๑.

^{๙๐} อภิ.วิ. (บาลี) ๓๕/๕๐๕/๒๙๒.

^{๙๑} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๕/๒๔๔.

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ในหนังสือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ มี ๔ ประการคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณา หรือหมายความว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิต ผักฝั ไขปัญญาสอบสวน นี้เป็นอิทธิบาท ๔^{๙๒}

พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อบัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึงหลักอิทธิบาท ๔ ในหนังสืองานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ว่า อิทธิบาท ๔ คือ ข้อธรรมะที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง ประกอบไปด้วย ฉันทะ ความพอใจในสิ่งที่เราจะทำ วิริยะ ความเพียรไม่ทอดทิ้งในการประกอบกิจนั้นๆ จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้นๆ วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุด^{๙๓}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ ทางแห่งความสำเร็จ จุดเริ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาคนถูกต้องอย่างที่ว่า มนุษย์ไม่แปลกแยก จากความเป็นจริง ของธรรมชาติตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน ทุกอย่างก็สอดคล้องไปกันได้หมด ไม่มีอะไรเสียหาย เมื่อเราวางฐานได้ดีแล้ว เราก็ใช้หลักการต่างๆ ในการทำงานบนพื้นฐานแห่งความถูกต้องนั้น เมื่อพื้นฐานถูกต้องแล้วเราเอาธรรมะอะไรมาใช้ตอนนี่ ก็เดินหน้าไปด้วยดี เช่น เอาหลักอิทธิบาทมาใช้มาใช้แทบทุกท่านรู้จัก อิทธิบาท คือ หลักแห่งความสำเร็จ^{๙๔}

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ บทของพระธรรม เช่นว่า จะมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่า อิทธิบาท นี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สึกรู้สีกว่า คนที่มีการทำงาน ย่อมทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอ นี้เรียกว่า เขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่ โดยไม่รู้สึกรู้สีกว่า^{๙๕}

^{๙๒} พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต) , การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน , พิมพ์ครั้งที่ ๘ , (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ , ๒๕๔๙) , หน้า ๑๓.

^{๙๓} พระพรหมมิ่งคลาจารย์(หลวงพ่อบัญญานันทภิกขุ) , งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข , (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบันลือธรรม ,ม.ป.ป.), หน้า ๖๐.

^{๙๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) , ธรรมะกับการทำงาน , พิมพ์ครั้งที่ ๓ , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม,๒๕๔๓) , หน้า ๗๙.

^{๙๕} พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), การงานที่เป็นสุข , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา,๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท คือ ทางจะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะความพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ ๔) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไปไม่ได้^{๙๖}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ ใช้คุณธรรมนำทาง สู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ ต้องมีความพึงพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา และหัวใจของการบริหารเชิงพุทธ ที่สำคัญที่สุด คือ พรหมวิหาร ๔ ต้องมีทั้งเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือ สั่งสอนผู้น้อย ให้เรียนรู้ที่จะอยู่ได้ด้วยตนเอง มีมุทิตา ปลอ่ยให้เขาเติบโตได้ ไม่เข้าการแทรกแซง และอุเบกขา รู้จักความพอดี ปลอ่ยวาง ฝึกจิตให้พอเพียงในสิ่งที่มีที่เป็น นี่คือหลักธรรมประจำใจ ที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิต และบริหารงานได้อย่างที่ประเสริฐและบริสุทธิ์^{๙๗}

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัย ที่อาจใช้ความเพียร พยายาม ทำให้เกิดขึ้นได้ มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ คุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่า อิทธิบาท ๔^{๙๘}

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในการกระทำการกิจการงานหรือการอาชีพ ประการแรก อิทธิบาท แปลความว่า ทางแห่งความสำเร็จ กล่าวคือ ข้อปฏิบัติ ให้บรรลุความสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั่นเอง^{๙๙}

พระราชปัญญากวี (สุบิน เขมฺมโย) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตามประสงค์หรือสิ่งประสงค์ คนในโลกนี้ย่อมต้องการสิ่งที่ประสงค์แห่งชีวิตกันคนละหลายรูปแบบ แต่สิ่งประสงค์ที่คนต้องการตรงกัน คือ ทรัพย์ ยศ และผลงาน ทรัพย์เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิต เพราะทรัพย์เป็นสิ่งอาศัยใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวัน ทรัพย์มีอยู่ ๒ ประการ คือ ทรัพย์สิน ๑ ทรัพย์สมบัติ ๑ ทรัพย์สิน คือเงินตราสำหรับใช้จ่ายซื้อขาย

^{๙๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) , พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา,ม.ป.ป.), หน้า ๑๕๐.

^{๙๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) , “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”,ไทยรัฐ, (๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑) : ๒๔.

^{๙๘} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) , อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา,๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

^{๙๙} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา,๒๕๔๕), หน้า ๙.

แลกเปลี่ยนอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ทรัพย์สินสมบัติ คือ บ้านเรือน ที่ดิน ที่นา ที่สวน เครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น^{๑๐๐}

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ภิรมฺโม) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ เป็น หัวข้อธรรมที่น่าศึกษา เหตุเพราะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนา ประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งมาจากคำว่า อุตสาหะ แปลว่า ความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อรวมกันแล้วได้คำว่า ประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้น หรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท ๔ ในการสร้างประเทศสูง^{๑๐๑}

พระมหานรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท คือ เวทนาขันธ์ สัญญาขันธ์ สังขารขันธ์ วิญญาณขันธ์ ของบุคคล ผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น เจริญอิทธิบาท คือ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่าเจริญอิทธิบาท^{๑๐๒}

บุญมี แทนแก้วและคณะ ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมอันเป็นทาง แห่งความสำเร็จปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์เรียกว่า “อิทธิบาท” มี ๔ อย่าง คือ

๑. จันทะ พอใจในสิ่งนั้น
๒. วิริยะ เพียรประกอบในสิ่งนั้น
๓. จิตตะ เอาใจใส่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ
๔. วิมังสา หมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น^{๑๐๓}

ปัญญา ใช้บางยาง ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ ไว้เป็น ๒ นัย คือ นัยแห่งพระสูตรและ นัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมายของอิทธิบาท มีดังนี้ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า **จันทะ** ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่น

^{๑๐๐}พระราชบัญญัติกวี (สุบิน เขมियो), **ประมวลบทพระธรรมเทศนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๖๐.

^{๑๐๑}พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ภิรมฺโม), **รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๓.

^{๑๐๒}พระมหานรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ , **พระอภิธรรมปิฎก ๑** , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๐ – ๒๒๑.

^{๑๐๓}บุญมี แทนแก้วและคณะ, **พุทธศาสน์ - ปรัชญา** , (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕๔.

ความก้าวไปอย่างไม่ทอดย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคอง ธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ จิต มโน มานัส มโน วิญญาณธาตุ นี้เรียกว่า จิต ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฏฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา^{๑๐๔}

ปิ่น มุกุกันต์ ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท หมายถึง อิทธิ แปลว่า ทางปฏิบัติ รวมกันเข้าเป็นศัพท์เดียว อิทธิบาท แปลว่า ทางปฏิบัติเพื่อให้ง่เกิดฤทธิ์ ฤทธิ์ของคนสามัญก็คือการทำงานให้สำเร็จสมประสงค์ เพราะฉะนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่า คุณเครื่องสำเร็จความประสงค์ หรืออีกอย่างคือ ปฏิปทาแห่งความสำเร็จ^{๑๐๕}

สนอง วรอุไร ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ สูตรสำเร็จของชีวิต ตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ และอิทธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาไตร่สวนอย่างสม่ำเสมอ แล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๑๐๖}

สุชีพ ปุญญาภุภาพ ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องให้บรรลุความสำเร็จ ๔ อย่าง ด้วยกัน ได้แก่ ๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒. วิริยะ ความเพียร ๓. จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ ๔. วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวน แล้วแสดงความต่างกัน เพียงฝ่ายพระอภิธรรมเจริญโลกุตตรมาน ประกอบด้วยอิทธิบาท^{๑๐๗}

อัครเมธี สิริวรรณท์ ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ มงคลสูตรข้อนี้ พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่าให้ประสบผลสำเร็จ แม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้าง ก็ให้ยึดหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ

^{๑๐๔}ปัญญา ใช้บางยาง , ธรรมอธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

^{๑๐๕}ปิ่น มุกุกันต์, แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๒๖.

^{๑๐๖}สนอง วรอุไร, ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข , พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

^{๑๐๗}สุชีพ ปุญญาภุภาพ , พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน , พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕) , หน้า ๖๗๖.

วิริยะ จิตตะ วิมังสา^{๑๐๘} เพื่อบอกทางแห่งความสำเร็จในชีวิตเกี่ยวกับการงาน เมื่อจะทำงานใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จ แม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา^{๑๐๘}

จากความหมายของหลักอิทธิบาท ๔ พอสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ คนเราเมื่อมีความรัก ความพอใจ ขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข

๒.๒.๓ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

๑) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปีติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความจำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกไปรุ่งโล่ง ผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต

ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ซ้าน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒. วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แก่ล้าวกกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลู่ถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านี้ปีเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่นมั่นคง พุ่ง

^{๑๐๘} อัครเมธี สิริวรานนท์, เปิดโอกาสให้ชีวิตให้ได้รับสิ่งอันเป็นมงคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุทยานความรู้, ๒๕๕๐), หน้า ๙๓.

^{๑๐๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๓.

ตรงต่อจุดหมาย สมาริก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาริ พร้อมทั้งมีประธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค้เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมนวันลืมนคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมทำให้สมาริเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาริ พร้อมกันนั้นก็เกิดประธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค้ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาริ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างใดก็ตาม เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วกแวก และมีกำลังเรียกว่าวิมังสาสมาริ ซึ่งจะมีประธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค้เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาริข้ออื่น ๆ^{๑๐๐}

พิฑูร มลิวลย์ ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

๒. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

๓. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ ตรวหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)

๔. วิมังสา ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ)^{๑๐๑}

^{๑๐๐}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) , พุทธธรรม , พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ - ๘๔๔.

^{๑๐๑}พิฑูร มลิวลย์, แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙-๒๐.

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของ อิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
๒. วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น
๓. จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
๔. วิมังสา คือ การหมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น^{๑๒}

วิเชียร ชาบุดรบุณทริก กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ คือ

๑. ฉันทะ ความพอใจ ความยินดี หรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
๒. วิริยะ ความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับการกระทำนั้นๆ โดยไม่มีคำว่าท้อแท้หรือเบื่อหน่าย
๓. จิตตะ ความสนใจ เอาใจใส่ หรือตั้งใจในการกระทำนั้นๆ อย่างจริงจัง โดยไม่ใส่ใจถึงปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ

๔. วิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบข้อดีข้อเสียข้อบกพร่องตลอดจนปัญหาอุปสรรคและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลว่าผลที่ปรากฏนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร มิใช่ขยันอย่างไร้^{๑๓}

แสงอรุณ โปร่งธูระ ได้กล่าวว่า อิทธิบาท หมายถึง หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้นๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑. ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้นและ ทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร
๒. วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดย
๓. จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ
๔. วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง^{๑๔}

^{๑๒}วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก, หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘๙.

^{๑๓}วิเชียร ชาบุดรบุณทริก , พุทธศาสน์ , (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๖.

จากองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ดังกล่าวสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามประสงค์ โดยหวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้ สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท มี ๔ ประการ คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรประกอบสิ่งนั้น) จิตตะ (ความเอาใจฝักใฝ่) วิมังสา (การหมั่นตรិตรองพิจารณา เหตุผล)

๒.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔

ทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์นั้น พระพุทธเจ้าสอนว่า เป็นสัตว์โลกที่ ฝีกอบรมได้นับตั้งแต่วาระแรกที่ลืมตาขึ้นมาดูโลกจนถึงวาระสุดท้ายคือปิดตาลงเพื่อไปปฏิสนธิ ในชาติภพต่อไป พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจึงทรงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยีแขนงต่างๆ

ตามหลักพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงสอนให้เราอ่อนน้อมเอาหลักธรรมมาใช้ ประโยชน์ มิใช่เฉพาะตนเอง เมื่อตนเองประสบความสำเร็จแล้ว จะต้องนำองค์ธรรมไปเผยแพร่ ให้คำแนะนำอบรมสั่งสอนแก่บุคคลอื่น ทั้งในครอบครัว และในชุมชนสังคมที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อให้ครอบครัวชุมชนสังคมนั้นมีความเจริญก้าวหน้า ครอบคลุมทั่ว ชุมชนสังคม ใดมีหัวหน้าและสมาชิกเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมแล้ว จะอยู่ร่วมกันด้วยความสุข สงบ สันติภาพ มีแต่ความเจริญก้าวหน้า ครอบคลุมชุมชนสังคมใดมีพฤติกรรมตรงกันข้าม มีการ เบียดเบียนข่มเหงรังแกกัน ไม่มีความเกรงกลัวต่อบาป มีความประพฤติไม่ชอบ ประกอบอาชีพ ไม่ชอบ เป็นแหล่งอบายมุข มั่วโลกีย์ เสพสุรายาเสพติด เล่นการพนัน ย่อมจะไม่มีความสุขสงบ มีแต่ความวิบัติ

ดังนั้น เมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงเข้าพระทัยในหลักธรรมต่างๆ ใน ฐานะองค์พระประมุขของชาติจึงได้ทรงอ่อนน้อมนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาใช้เพื่อให้พสกนิกร ดำเนินชีวิตอยู่ได้โดยมีความทุกข์น้อยมีความสุขมากตามสมควรแก่ฐานะ พระองค์ท่านทรงให้ ความสำคัญแก่ประชาชนคนไทยทุกรูปนาม ไม่ว่าจะเป็นเพศใด นับถือศาสนาใด มีวุฒิภาวะ เพียงใด เสมอกันทั่วถ้วนหน้า ผู้ใดที่ด้อยโอกาสในด้านใด ก็ให้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณ ช่วยเหลือให้เขาเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีโอกาส ผู้ที่มีโอกาสอยู่แล้ว จะทรงสนับสนุนให้เขามีโอกาสดี ยิ่งขึ้น ผู้ที่มีโอกาสและได้ประสบความสำเร็จก็จะทรงให้กำลังใจ

เมื่อศิษย์นั้นเป็นผู้ที่เจริญในคุณธรรม คือ อิทธิบาท ๔ การประสิทธิประสาทวิชาการ ของพระดาบสจึงประสบความสำเร็จ ทำให้ลูกศิษย์เป็นคนเก่งในวิชาอาชีพ เป็นคนดีมีศีลธรรม

^{๑๑๔}แสงอรุณ โปรงธุระ, พุทธศาสน์ , (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริม วิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี , ๒๕๓๙) , หน้า ๒๒๘-๒๒๙.

คุณธรรม จริยธรรม ไม่คิดเบียดเบียนผู้อื่น มีความเกรงกลัวและละอายต่อบาป มีความคิดชอบ ดำริชอบ ปฏิบัติชอบ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อบ้านเมืองต่อไป ดังนั้น ผู้ที่จะอาสาสมัครปฏิบัติหน้าที่เป็นครูอาจารย์ที่เรียกว่า “ดาบส” ปฏิบัติหน้าที่สนองพระราชดำริโครงการพระดาบส นอกจากจะมีศิลปะในการถ่ายทอดวิชาความรู้ยังจะต้องเจริญด้วยพรหมวิหาร ๔ ด้วย เมื่อผู้ให้คือดาบส เจริญด้วยคุณธรรมดังกล่าว และผู้รับหรือนักเรียนโรงเรียนพระดาบสเจริญด้วยคุณธรรม อิทธิบาท ๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลย่อมประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน^{๑๑๔}

ดังนั้นผู้วิจัยพอสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ นั้นเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนต้องอาศัยคุณธรรมประจำใจต้องมีจิตสำนึกที่ดีจึงจะประสบความสำเร็จอิทธิบาท ๔ เป็นข้อธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จถ้าหน่วยงานหรือองค์กรใดได้นำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในหน่วยงานแล้วรับรองได้ว่าหน่วยงานหรือองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จตามประสงค์แน่นอน

๒.๔ โรงเรียนคีรีวงศ์วิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประวัติ

โรงเรียนพระปริยัติธรรมคีรีวงศ์วิทยา สังกัดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ตั้งอยู่ที่วัดคีรีวงศ์ เลขที่ ๓๕๖/๑ หมู่ที่ ๑๐ ถนนมาตุลีตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ รหัสไปรษณีย์ ๖๐๐๐๐ โทร. ๐-๕๖๓๑-๒๑๗๕ โทรสาร ๐-๕๖๓๑-๒๑๗๕ E-mail : watkiriwong@hotmail.com พ.ศ. ๒๕๐๙ เปิดสำนักเรียนวัดคีรีวงศ์ ให้การศึกษานักธรรม - บาลี แก่พระภิกษุสามเณร พ.ศ. ๒๕๓๕ พระครูพรหมญาณวิกรม เจ้าอาวาสวัดคีรีวงศ์ เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์(เจ้าคุณพระวิกรมมุนี) ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นพระราชพรหมจารีย์ รองเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ได้ดำริขอเปิดสำนักเรียนวัดคีรีวงศ์ เป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและ ตอนปลาย พ.ศ. ๒๕๓๖ เปิดให้มีการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เรียนในระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามใบอนุญาตกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการเลขที่ ๘๘/ ๒๕๓๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๓๕ โดยให้ชื่อว่า “โรงเรียนคีรีวงศ์วิทยา” โดยมีพระครูพรหมญาณวิกรม ป.ธ.๕ เป็นผู้จัดการ และพระมหาบุญทัน รตนวงษ์ โณ ป.ธ.๗ เป็นครูใหญ่ โดยการเปิดครั้งแรก มีนักเรียนชั้น ม. ๑ จำนวน ๖๐ รูป นักเรียนชั้น ม. ๔ จำนวน ๔๐ รูป รวม ทั้งสิ้น ๑๐๐ รูปจนถึง ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรมคีรีวงศ์วิทยาซึ่งได้

^{๑๑๔} [http // www.kalyanamitra.org](http://www.kalyanamitra.org), ค้นพบเมื่อ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๓ เวลา ๑๕.๓๐ น.

ทำการเรียนการสอนแผนกสามัญศึกษา (ม.๑-๖) จนเป็นที่ยอมรับของประชาชนในจังหวัด นครสวรรค์ และจังหวัดใกล้เคียง^{๑๑๖}

สภาพอาคารเรียน

เป็นอาคารสร้างเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๒ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก ทรงไทยประยุกต์ สูง ๓ ชั้น กว้าง ๑๒ เมตร ยาว ๕๐ เมตร มีห้องใช้สอยทั้งหมด ๑๓ ห้องชั้นที่ ๑ เป็นห้องประชุม อเนกประสงค์ ห้องผู้จัดการโรงเรียน ห้องสุขาชั้นที่ ๒ เป็นห้องพักนักเรียน ห้องผู้บริหาร ห้อง โสตทัศนศึกษา ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด ห้องสุขาชั้นที่ ๓ เป็นห้องเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๔ ห้องพักครู ห้องแนะแนว ห้องวิทยาศาสตร์

สื่อการสอน

โรงเรียนคีรีวงคีรีวิทยา มีคอมพิวเตอร์ สำหรับใช้โรงเรียน จำนวน 11 เครื่อง เพื่อ การศึกษา จำนวน 20 เครื่อง CPU Intelceron (R) D 3.06 Ghz HD 80 Gb. Ram512 สันับสนุนโดย มูลนิธิเพื่อเกื้อกูลการศึกษาในประเทศไทย (SET Foundation) โดย นายปีเตอร์ สกอร์ตโรบินสัน มีบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ADSL 1024/512 kbps โครงการ MOEnet

สภาพชุมชน

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนคีรีวงคีรีวิทย เลขที่ ๓๕๖/๑ หมู่ ที่๑๐ ถนนมาตุลี ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขนาดเล็ก อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดนครสวรรค์ประมาณ ๕ กิโลเมตร ตั้งอยู่บนพื้นที่ของวัดคีรีวงศ์ ซึ่งมีเนื้อที่ทั้งสิ้น ๒๘๐ ไร่ ซึ่งอยู่ในเขตของเทศบาลนคร นครสวรรค์ มีบริเวณติดกับสถานที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ที่ราชพัสดุ

ทิศใต้ ติดต่อกับ วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครสวรรค์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ที่ราชพัสดุ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ที่ราชพัสดุ

ลักษณะโดยทั่วไปของชุมชนวัดคีรีวงศ์

๑. ภูมิประเทศเป็นที่ราบเชิงเขา และเป็นพื้นที่ของวัดคีรีวงศ์ ในเขตการปกครอง ของ เทศบาลนครนครสวรรค์

^{๑๑๖} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรม กองพุทธศาสนสถาน, สถิติ ข้อมูล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๑., เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม.

๒. การประกอบอาชีพของประชากรที่อยู่ในชุมชนส่วนมาจะเป็นอาชีพบริการหอพัก บ้านเช่าและค้าขาย โดยส่วนใหญ่ประชากรที่เข้ามาพักจะเป็นนิสิต นักศึกษาจากต่างจังหวัดที่เข้ามาศึกษาต่อในจังหวัดนครสวรรค์

๓. สภาพความเป็นอยู่จะเป็นห้องแถวติดสองข้างของถนนและเชิงเขาเนื่องจากประชากรที่เข้ามาอาศัยเป็นประชากรที่มาจากต่างสถานที่กัน จึงทำให้สภาพความเป็นอยู่ของชุมชนแออัด

๔. การคมนาคมของชุมชนเป็นถนนซอยลาดยาง ที่แยกมาจากถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก สายมาตุลีมีรถประจำทางผ่านหลายสาย เขาขาด, ตลาด, วัดคีรีวงศ์, ดาวดึงส์, ศูนย์ท่ารถ

๕. วัฒนธรรมประเพณีส่วนใหญ่ประชากรที่อาศัยอยู่จะนับถือศาสนาพุทธ เข้าวัดฟังธรรมเป็นประจำ

สภาพการจัดเวลาเรียน

เปิดเรียน วันจันทร์ ถึง วันศุกร์ หยุดเรียน วันเสาร์ และวันอาทิตย์

สำหรับการจัดตารางการเรียนการสอนในวันที่เปิดเรียนจะแบ่งเป็น ๒ แบบ คือ แบบก่อนสอบนักธรรมและแบบหลังสอบนักธรรมแบบที่ ๑ ตารางการเรียนการสอนแบบก่อนสอบนักธรรม จัดการเรียนการสอนใน ภาคบ่าย ตั้งแต่เวลา ๑๒.๓๐ – ๒๐.๐๐ น. ในตารางแบบที่ ๑ นี้จะใช้ทำการเรียนและการสอนในช่วงก่อนที่มีการสอบนักธรรม แบบที่ ๒ ตารางการเรียนการสอน แบบหลังสอบนักธรรม จัดการเรียนการสอนใน ภาคเช้า ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๑.๐๐น ภาคบ่าย ตั้งแต่เวลา ๑๒.๓๐- ๑๙.๓๐น.

สภาพการจัดการเรียนการสอน

โรงเรียนคีรีวงศ์วิทยา จัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงสภาพความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ตอบสนองนโยบายแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๙ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษามุ่งเน้นทั้งด้านคุณธรรม ความรู้ ความคิดอย่างเป็นกระบวนการ มีความรับผิดชอบต่อสังคม พัฒนาคนให้มีความสมดุลง โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานภายในโรงเรียนจึงจัดตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔ แบ่งออกเป็น ๒ ช่วงชั้น ได้แก่ ช่วงชั้นที่ ๓ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๓ ช่วงชั้นที่ ๔ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ - ๖ กำหนดสาระการเรียนรู้เป็น ๘ กลุ่มสาระ คือ

๑. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
๒. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
๓. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

๔. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พื้นฐาน - สังคมศึกษา
เพิ่มเติม - ธรรมวินัย - ศาสนปฏิบัติ

๕. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

๖. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

๗. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี - งานบ้าน งานเกษตร -
คอมพิวเตอร์

๘. ภาษาต่างประเทศพื้นฐาน - ภาษาอังกฤษ เพิ่มเติม - ภาษาบาลีที่มุ่งเน้น
กระบวนการคิด มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติให้คิดเป็น
ทำเป็น มีนิสัยรักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องผสมผสานสาระการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ
อย่างเป็นสัดส่วนและสมดุลกัน มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตั้งนั้นเพื่อให้การใช้หลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมาย โรงเรียนจะต้องดำเนินการประสานสัมพันธ์และ
ร่วมมือกับบิดา - มารดา ผู้ปกครองและชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนคือ
วงศ์วิทยาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๓. ความคาดหวังในอนาคต

โรงเรียนศรีรังศรีวิทยามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่ง
ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย สนใจศึกษาหาความรู้อย่าง
ต่อเนื่อง และสามารถศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ดังนั้นโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จึง
กำหนดมาตรฐานผู้เรียนในอนาคตดังนี้

๓.๑ ด้านผู้เรียน

๑. ดำรงตนได้อย่างเหมาะสมตามหลักพระธรรมวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมตาม
คุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ รักการอ่าน รักความก้าวหน้า

๓. มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคโลกาภิวัตน์ มีศักยภาพในการ
จัดการการสื่อสารและเทคโนโลยี ปรับปรุงการทำงาน ตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๔. มีทักษะกระบวนการ ในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การแก้ปัญหา ในการ
ดำรงชีวิต

๕. เป็นผู้มีสุขภาพ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม

๖. มีจิตสำนึกในความเป็นไทย อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาไทย
บำรุงรักษาทรัพยากร ธรรมชาติ

๗. เข้าใจหลักประชาธิปไตย ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เป็นพลเมืองที่ดี รักประเทศไทย และมุ่งสร้างประโยชน์สิ่งที่ดีงานให้กับสังคม

๘. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นเห็นดี ถูกต้องและเป็นธรรม

๓.๒ ด้านคุณภาพของบุคลากร

๑. ครูเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตรและนโยบายในการจัดการศึกษา
๒. ครูมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดทำแผนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
๓. ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อนำผลประเมินใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
๔. ครูมีความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
๕. ครูมีความรัก เสียสละ อุทิศเวลาตามปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน

๓.๓ ด้านคุณภาพการบริหารและการจัดการ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ
๒. การจัดองค์กร/โครงสร้างการบริหารงานเป็นระบบครบวงจร และมีประสิทธิภาพ
๓. มีการบริหารจัดการที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือระหว่างชุมชนและโรงเรียน
๔. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ

๓.๔ ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน

๑. มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้ผู้เรียนเป็นสำคัญ
๒. มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธี
๓. หลักสูตรมีความเหมาะสมกับผู้เรียนและมีความสอดคล้องต่อความต้องการของท้องถิ่น

๓.๕ ด้านอาคารสถานที่

๑. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกตลอดจนเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้
๒. ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมต่างๆ มีเครื่องมือที่ทันสมัย เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน

วิสัยทัศน์ (vision)

นักเรียนโรงเรียนคีรีวงคีรีวิทยามีความประพฤติดี มีคุณธรรม ปฏิบัติตนตามหลักธรรมวินัย มีความสุข เรียนรู้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน ตามหลักสูตร และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

นโยบาย / ภาระงาน (policies)

โรงเรียนคีรีวงคีรีวิทยา มีภาระงานให้ การศึกษาและการปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรม ตลอดจนให้โอกาสการศึกษาแก่นักเรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ / ภารกิจ (mission)

๑. โรงเรียนคีรีวงคีรีวิทยามุ่งมั่นจัดการศึกษาในระบบให้มีคุณภาพมาตรฐาน
๒. พัฒนาครูให้มีศักยภาพทางการสอนมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานในวิชาชีพครู
๓. เน้นให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับอุดมศึกษา
๔. มีศูนย์บริการด้านการศึกษา ที่พร้อมรองรับความต้องการของผู้เรียน
๕. จัดสภาพแวดล้อม เอื้อต่อการเรียนรู้
๖. มีความสัมพันธ์ต่อชุมชนและช่วยเหลือสังคม

ปรัชญา

สุวิฑูชา โน ภวโหติ ผู้รู้ดี เป็นผู้เจริญ

คำขวัญ

ศึกษาค้นคว้า ปัญญาเลิศล้ำ ประพฤติธรรมดีเด่น บำเพ็ญประโยชน์ต่อปวงชน

โครงสร้างการบริหารงาน

แผนภูมิการบริหารโรงเรียน โรงเรียนศรีวังศรีวิทยา ได้จัดโครงสร้างหรือแนวทางในการบริหารจัดการในสถานศึกษาโรงเรียนตามพระราชบัญญัติบริหารกระทรวงศึกษาธิการ การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา และการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล โดยการแบ่งเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. การบริหารงานวิชาการ
๒. การบริหารงบประมาณ
๓. การบริหารงานบุคคล
๔. การบริหารทั่วไป

งานบริหารวิชาการ

๑. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
๒. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
๓. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
๔. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๕. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
๖. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
๗. การนิเทศการศึกษา
๘. การแนะแนวการศึกษา
๙. การพัฒนาระบบคุณภาพภายในสถานศึกษา
๑๐. การส่งเสริมด้านวิชาการแก่ชุมชน
๑๑. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
๑๒. งานส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษา

งานบริหารงานบุคคล

๑. การวางแผนอัตรากำลัง
๒. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิรูปราชการ
๔. วินัยและการรักษาวินัย
๕. การลาออกจากราชการ

งานบริหารงบประมาณและแผนงาน

๑. การจัดทำเสนอของบประมาณ
๒. การจัดสรรงบประมาณ
๓. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน
๔. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
๕. การบริหารการเงิน
๖. การบริหารบัญชี
๗. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

งานบริหารงานทั่วไปและกิจการนักเรียน

๑. การดำเนินงานธุรการ
๒. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
๔. การประสานและพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา
๕. การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร
๖. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
๘. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
๙. การจัดทำสำมะโนนักเรียน
๑๐. การรับนักเรียน
๑๑. การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ
๑๒. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
๑๓. งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
๑๔. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
๑๕. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงานและสถาบันที่จัดการศึกษา
๑๖. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
๑๗. การจัดระบบควบคุมในหน่วยงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนคีรีวงคีรีวิทยา

โรงเรียนคีรีวงคีรีวิทยามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและการบริหารจัดการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดังนั้นจึงมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. โครงการปฐมนิเทศนักเรียนโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ประจำปีการศึกษา

๒๕๕๓

โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาซึ่งเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ มุ่งเน้นให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีคุณธรรม ศีลธรรมอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม โรงเรียนได้ดำเนินกิจกรรมการรับนักเรียนใหม่เข้าศึกษาต่อในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งพื้นฐานสภาพแวดล้อมจากท้องถิ่น ชุมชน และสถานศึกษาเดิมของนักเรียนมีความแตกต่างกันมาก เพราะฉะนั้น เพื่อให้นักเรียนสามารถปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎระเบียบของวัดและของโรงเรียน รู้และเข้าใจแนวประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม

ดังนั้น ก่อนถึงวันเปิดภาคเรียนทางโรงเรียนจึงจัดโครงการปฐมนิเทศเพื่อให้ นักเรียนรู้จักการปรับตัว ปรับสภาพ ของตนให้มีความพร้อมเมื่อถึงวันเรียนได้อย่างเหมาะสม เป็นอย่างดีอันเป็นการส่งเสริม สนับสนุนความสำเร็จทางการเรียนให้กับนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น^{๑๑๗}

๒. สรุปโครงการตรวจสอบสุขภาพนักเรียน ปีการศึกษา ๒๕๕๓

ด้วยทางโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา เป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในแต่ละปีการศึกษานั้นมีผู้สมัครเข้ามาศึกษาต่อเป็นจำนวนมาก ซึ่งย้ายมาจากสถานที่ที่แตกต่าง กันในด้านสุขอนามัยความเป็นอยู่ เป็นเหตุให้นำมาซึ่งโรคต่างๆ อีกทั้งการเรียนการสอนที่มีประ สติทธิบุคลากรทุกคนต้องมีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์แข็งแรง ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริม สุขภาพของบุคลากร ทุกคนจึงต้องตรวจสอบสุขภาพประจำปี^{๑๑๘}

๓. กิจกรรมศึกษาดูงานสัปดาห์วิชาการ

การจัดการศึกษาในปัจจุบัน มุ่งส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใฝ่รู้อย่าง ต่อเนื่อง เกิดการรักในสิ่งที่เรียนรู้และใช้ได้จริง รู้จักแหล่งการเรียนรู้และใช้ได้จริง รู้จักแหล่งการ เรียนรู้ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เน้นการจัดกิจกรรมต่างๆ โครงการงาน เพื่อให้ผู้เรียน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ฝึกทักษะการทำงานเป็นกลุ่มรู้จัก แก้ปัญหาด้วยตนเอง และแลกเปลี่ยนความรู้ ดังนั้นเพื่อให้นักเรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่

^{๑๑๗} เอกสารสรุปโครงการปฐมนิเทศนักเรียน โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม.

^{๑๑๘} เอกสารสรุปโครงการตรวจสอบสุขภาพนักเรียน โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ปีการศึกษา ๒๕๕๓, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม.

หลากหลาย มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอน เห็นคุณค่าของผลงานทางวิชาการ รวมทั้งเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และสังคมสืบต่อไป^{๑๑๙}

๔. ขอความร่วมมือให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม

โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม เรื่อง การพัฒนาโครงการวิจัย ตามที่ได้มีหนังสือขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามโครงการพัฒนาครูมืออาชีพ (เครือข่ายครูนักวิจัย รุ่นที่ ๒) ในวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๐^{๑๒๐}

๕. ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสมัชชาคุณภาพการศึกษา

ด้วยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินโครงการ สมัชชาการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนของสังคมที่รวมพลัง ร่วมมือกัน ขับเคลื่อนแสวงหาแนวทางแก้ไขวิกฤติการศึกษา และประกาศปฏิญญาความร่วมมือในการ พัฒนาการศึกษไทย โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม ในหัวข้อ “ปัจจัยสำคัญ สู่คุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรม” ในวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๐^{๑๒๑}

จากข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาได้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทั้งส่งบุคลากรเข้าประชุม อบรมและจัดกิจกรรมภายใน เช่น การปฐมนิเทศนักเรียน และตรวจสุขภาพ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ส่งผลให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย

^{๑๑๙} เอกสารกิจกรรมศึกษาดูงานสัปดาห์วิชาการ โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ปีการศึกษา ๒๕๕๑, เอกสารอัดสำเนา.

^{๑๒๐} เอกสารที่ ศธ ๐๕๓๗.๐๖/ ๖ ๒๓๒ , ขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม, คณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๐.

^{๑๒๑} เอกสารที่ ศธ ๐๓๐๕/๖ ๗๒๗๒๕, ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสมัชชาคุณภาพการศึกษา, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๕๐.

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ชุตินันท์ เสือสุวรรณ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณ ซึ่งเป็นสาเหตุให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ฯ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพิจารณาตามที่ต้องการและความเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ฯ พบว่า บริษัท ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาในระดับน้อย ส่วนการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมบริษัทให้การสนับสนุนในระดับปานกลาง^{๑๒๒}

วิไลดา ชาวชื่นสุข ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนาและด้านการศึกษาทั้ง ๖ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีเพศและสถานภาพต่างกันมีความเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สภาพรวมไม่แตกต่างกัน ถัดมาข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความเห็นว่าการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติและการพัฒนาแตกต่างกัน^{๑๒๓}

พระมหาโยธิน ละมุล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ผลการศึกษาพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทยในปัจจุบัน สถาบันพุทธศาสนาในปัจจุบันทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสถาบันสงฆ์ อยู่ในช่วงที่จะก้าวไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์ดูจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะ

^{๑๒๒}ชุตินันท์ เสือสุวรรณ , “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) , วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กา , (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม , ๒๕๔๒) , บทคัดย่อ.

^{๑๒๓}วิไลดา ชาวชื่นสุข , “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน” , วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

บทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีต ได้กลับกลายมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ที่ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (๑) พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง (๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็งและไม่ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของพระสงฆ์ทุกระดับ (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตนตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริงและ (๔) การที่ประสงค์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย ภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้น ได้ลดคุณค่าไปจากสังคมไทยทุกขณะและเป็นสิ่งที่คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมาองและปรับปรุงตนเองเพื่อดำรงบทบาทการเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคมตลอดไป

๒. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งละเอียดแจ่มแจ้ง (๒) มีความประพฤติตามหลักธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ตึงาม (๓) มีความรู้ในวิชาการทางโลกที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตน และ (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่คำสอนทั้งในระดับโลกิยะและโลกุตตระ เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาตนเองจนมีคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้วก็จะสามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน

๓. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้ คือ (๑) มีหลักธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง (๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการการเรียนการสอนและการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอน ของพระพุทธศาสนา (๔) มีความสามารถในการที่จะสื่อสารกับคนภายนอกด้วยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ และ (๕) มีความเสียสละ อุดมการณ์ และอุดมคติ ตามกรอบของพระธรรมวินัยซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในยุคปัจจุบัน^{๒๔}

สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย” พบว่า ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา มีวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายการพัฒนาทรัพยากร

^{๒๔} พระมหาโยธิน ละมูล , “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” , วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕) , บทคัดย่อ.

มนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคาร ในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดกาบุคลากรที่เป็นระบบ มีมาตรฐานที่ชัดเจน การฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์ขององค์การ^{๑๒๕}

๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางพระพุทธศาสนา

พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องให้ความสำคัญทางด้านพัฒนานโยบาย และการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรควรส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสแก่พนักงานเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาเรียนรู้ในกระบวนการบริหารจัดการสวัสดิการคณาจารย์เจ้าหน้าที่ให้มีชีวิตที่ดี ควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงานต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาความมีจริยธรรม จริยทัศน์และมีศีลธรรมในดำเนินชีวิตเมื่อมีสิ่งเหล่านี้คงอยู่ในตัวเองแล้วก็สามารถยืนยันได้ว่าเกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน^{๑๒๖}

พระพุทธิพันธ์ บุญเรือง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักกสิกรรม มีกตถประโยชน์ สังวัตตนิทธรรม สัมปรายิกกตถสังวัตตนิทธรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่าไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาตน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา^{๑๒๗}

^{๑๒๕} สันติชัย อินทรอ่อน, “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

^{๑๒๖} พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

^{๑๒๗} พระพุทธิพันธ์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโน (มรดา) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุกๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณามนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่าหลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอนการดำเนินชีวิตด้วยหลัก ภาวนา ๔ เพื่อพัฒนากาย จิต ศีลและปัญญาของตน และสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมในการนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตา ปราถนาดีอยากให้อื่นได้รับความสุข และมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์

๒. เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ พบว่า มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึก นั่นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญาระบบทุนมนุษย์ (Human Capitals) หรือตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา มีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรม มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกียะภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิสำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” คือ เป็นบุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกรอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ เกลียดอาฆาตแค้นแย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกทุกวันนี้^{๑๒๘}

๓. ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาพบว่า ข้อแตกต่างของพฤติกรรมที่เกิดจากการนำทฤษฎีทางตะวันตกมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่บ้าง คือ ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีลักษณะฉาบฉวย กล่าวคือไม่มีความยั่งยืนเหมือนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาพัฒนา ซึ่งจากการสัมภาษณ์พระมหาเถระ พระนักเผยแผ่ คณะผู้บริหาร

^{๑๒๘} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโน (มรดา) , “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา , (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑) , บทคัดย่อ.

ผู้อำนวยการ และ กลุ่มผู้มีชื่อเสียงในสังคมพบว่าผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีเพียงศักยภาพของร่างกาย และสติปัญญา ทักษะความสามารถเฉพาะงานที่ทำหรือผลเฉพาะด้านการทำงาน แต่ผลลัพธ์การพัฒนาตามหลักพุทธศาสนามีลักษณะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) กล่าวคือ การพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาในทุกๆ มิติ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นร่างกาย ด้านจิตใจ หรือด้านสติปัญญา อาหาร สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งถือว่าเป็นการใช้ชีวิตอย่างสมดุล ด้วยหลักการ “เดินทางสายกลาง” (Middle Way)

ไพฑูรย์ ขุนอาสา ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม : ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์” ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และมีความเชื่อว่าพระพุทธเจ้ามีจริง หลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนามีค่าต่อตนเองและสังคม และสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้พื้นฐานในหลักสังคหวัตถุธรรม คือ ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมนัตตตา ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ จึงสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนยังมีความเข้าใจในหลักสังคหวัตถุธรรมไม่ชัดเจนดี จึงไม่สามารถนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการบริหารงานได้ครบถ้วนเต็มที่ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมข้อนี้ให้ถูกต้องก่อน จึงจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และก่อให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงานได้อย่างแท้จริง^{๒๒๙}

สาคร กองวงศ์ ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้บริหารตามบทบาท ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ความสามารถในด้านทักษะของผู้บริหารที่พึงมี และคุณลักษณะเฉพาะตัวในด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การให้ทาน และการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานเป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญมาก และจำเป็นมากในการบริหารงาน เพราะก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานการบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี^{๒๓๐}

^{๒๒๙}ไพฑูรย์ ขุนอาสา, “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม:ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์”, *ปริญญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๒), บทคัดย่อ.

^{๒๓๐}สาคร กองวงศ์, “การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย”, *ปริญญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔), บทคัดย่อ.

สุพล เครือมะโนรมย์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเอาหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมุทิตา ไปปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติในการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาล ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ในโรงเรียนเทศบาลขนาดเล็ก กับโรงเรียนเทศบาลขนาดกลางมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน^{๑๓๑}

๒.๔.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔

พระมหาสมคิด โครธา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการศึกษาพบว่าพระนิสิตสถานภาพแตกต่างกันมีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พระนิสิตที่เป็นพระภิกษุมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนด้านฉันทะ ด้านจิตตะ แตกต่างกับพระนิสิตที่เป็นสามเณร และทางด้านวิริยะ กับด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกันและ พระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกับชั้นปีที่ ๑ ชั้นปีที่ ๒ และชั้นปีที่ ๓ พิจารณาพบว่าพระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียน ด้านฉันทะและด้านวิริยะแตกต่างกันกับพระนิสิตชั้นปีที่ ๑ , ๒ และ ๓ ส่วนด้านจิตตะและด้านวิมังสาไม่แตกต่างกัน^{๑๓๒}

พระมหาสุพันธ์ กิตติสทุโท(สายพิมพ์พงษ์) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาตำบลเกวียน จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า ธรรมะที่เรียกว่า อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมะที่แสดงให้เห็นถึงหลักการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ในการประกอบกิจการและอาชีพได้ทุกประเภทส่วนผลจากการศึกษาในพื้นที่ตำบลเกวียนของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทำหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผานั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างชาวตำบลเกวียนได้ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานครบทุก ๔ องค์ประกอบ คือ มีความพึงพอใจ มีความรักในอาชีพการ

^{๑๓๑}สุพล เครือมะโนจันทร์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๑๓๒}พระมหาสมคิด โครธา, “ การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาการศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

งาน(ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่น (วิริยะ) มีการเอาใจใส่ดูแล (จิตตะ) และมีการพิจารณาหาช่องทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม (วิมังสา) ซึ่งผลจากการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ทำให้ชาวด่านเกวียนได้ทำงานในอาชีพที่ตนเองรักอย่างต่อเนื่อง และนำมาซึ่งความสำเร็จในกิจการงานอาชีพ และกลุ่มคนที่เล็กหรือหยุดกิจการนั้นมักบกพร่องในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ข้อใดข้อหนึ่งโดยเฉพาะข้อที่ ๑-๒ และเมื่อวิเคราะห์ถึงกลุ่มที่มีพื้นฐานอาชีพ (ความรู้ต่างกัน) ก็พบว่าทั้ง ๓ กลุ่ม สามารถประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี ทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัวในการทำงาน^{๑๓๓}

พระมหาวุฒิกกร บัวทอง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗” ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ต่างกัน และผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างกันก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิริยะแตกต่างกัน^{๑๓๔}

ชาติรี แนวจำปา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ทุกคนต้องใช้อิทธิบาท ๔ ในการ

^{๑๓๓} พระสุนันท์ กิตติสกุโท (สายพิมพ์พงษ์) , “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา” , วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา , (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๑) , บทคัดย่อ.

^{๑๓๔} พระมหาวุฒิกกร บัวทอง , “ การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗” , วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,๒๕๕๒) , บทคัดย่อ.

ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ^{๑๓๕}

บุญมี บุญเยี่ยม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ตมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยแรงจูงใจภายนอก การนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้คือ ต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจเป็นเบื้องต้นก่อนเพื่อให้เกิดความชอบที่จะทำงานนั้นๆ จากนั้นต้องใช้วิริยะเพื่อที่จะอดทนต่ออุปสรรคต่างๆ ที่จะทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะคือ ความตั้งใจและเอาใจใส่ในงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ และสุดท้ายใช้วิมังสา คือการพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจตราสอบข้อบกพร่องเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๓๖}

พัชรภรณ์ วีรสิทธิ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ๆ แตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ไม่แตกต่างกัน^{๑๓๗}

มหนู โห้ไทย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของอิทธิบาท ๔ ที่มีต่อทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนีย์)” ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาท ๔ และองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยองค์ประกอบทางจิตตะ เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์มากที่สุด และอิทธิบาท ๔ สามารถพยากรณ์ทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์ได้ร้อยละ ๓๐.๘ และ

^{๑๓๕}ชาตรี แนวจำปา , “ การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์,(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๑๓๖}บุญมี บุญเยี่ยม, “ ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” , วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ๒๕๔๔),บทคัดย่อ.

^{๑๓๗}พัชรภรณ์ วีรสิทธิ์ , “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ,(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง,๒๕๓๘), บทคัดย่อ.

องค์ประกอบสองด้าน คือ ด้านจิตตะและด้านฉันทะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะการเล่น
ขลุ่ยรีคอร์เดอร์^{๑๓๘}

มาริษา ชุกิตติพงษ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิ
บาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์” ผลการศึกษา
พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และ
อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูงพนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อ
องค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกันและอายุงาน
ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน คุณภาพชีวิตในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
องค์กรและอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม
อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้^{๑๓๙}

สถิต รัชปัตย์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ใ
นการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคฤหัสถ์” ผลการศึกษาพบว่าความเข้าใจในองค์ประกอบของ
อิทธิบาท ๔ อันประกอบไปด้วย ฉันทะ คือ ความพึงพอใจ วิริยะ คือ ความเพียร จิตตะ คือ
ความเอาใจฝักใฝ่ วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง โดยนักศึกษาส่วนใหญ่ มีความเข้าใจความหมายที่
ถูกต้องตรงกัน ด้านวิธีปฏิบัตินั้น พบว่า นักศึกษาคฤหัสถ์ส่วนใหญ่ได้ให้ทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน
ว่า ในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นแล้ว เป้าหมายที่ตั้งไว้คือประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ทำ ต้องเริ่มที่
ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจก่อนเพื่อรักชอบที่จะทำสิ่งนั้น จากนั้นจึงต้องใช้วิริยะ ใช้ความพยายามสุด
ความสามารถ และต้องอาศัยจิตตะ คือการเอาใจจดจ่อต่อสิ่งที่ตนทำ หากเกิดปัญหาอุปสรรคก็
ใช้วิมังสา คือการไตร่ตรองหาเหตุผลพยายามแก้ไขปัญหาการงานก็จะประสบผลสำเร็จและมี
ประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๔๐}

^{๑๓๘} มนู โห้ไทย, “อิทธิพลของอิทธิบาท ๔ ที่มีต่อทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์ของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนีย์)”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓) , บทคัดย่อ.

^{๑๓๙}มาริษา ชุกิตติพงษ์, “ คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม),
(บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๑๔๐}สถิตย์ รัชปัตย์, “ การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ใในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา
คฤหัสถ์” , ปรัญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๘),
บทคัดย่อ.

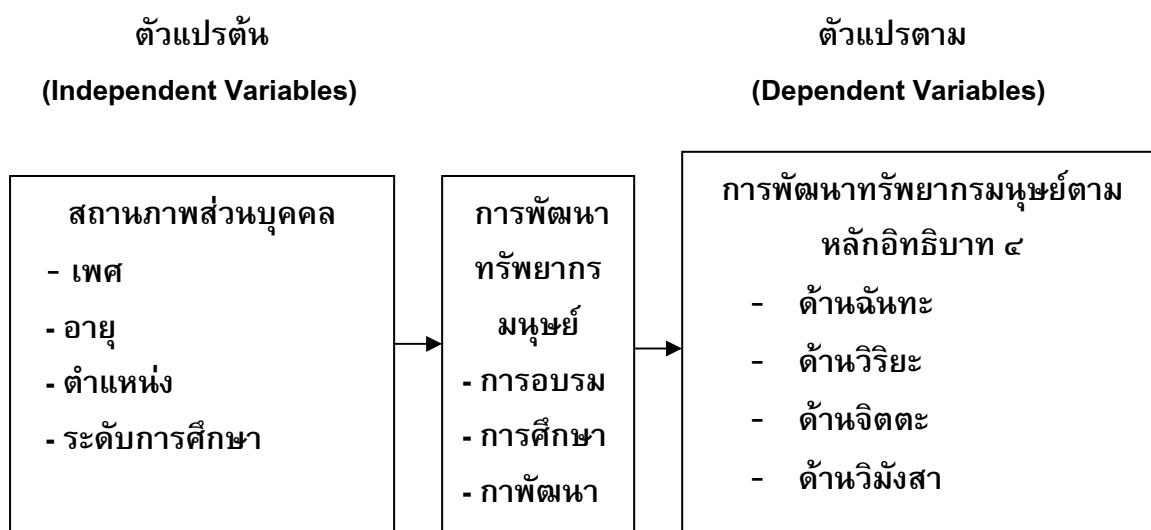
สิทธิชัย เดชาสิทธิ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับการศึกษาทั้งต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง สำหรับข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เฉพาะด้านวิมังสา ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน^{๑๔๑}

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า หลักธรรมหลายหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้พัฒนางานและคนในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งประสบความสำเร็จเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่ต้องเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน โดยมีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะหลักธรรมเรื่องอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญหลักธรรมหนึ่งที่สามารถทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรใดองค์กรหนึ่งมีบุคลากรที่มีคุณธรรมและคุณภาพซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามประสงค์

^{๑๔๑}สิทธิชัย เดชาสิทธิ์, “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช” , สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย , ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย(Conceptual Framework)

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ หลักอิทธิบาท ๔ โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น(Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) โดยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย(Conceptual Framework)

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดขั้นตอนและระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดดังนี้ คือ

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๕๓

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๕๓ จำนวน ๑๕๓ รูป/คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังนี้

๑. ผู้บริหาร	จำนวน	๔	รูป
๒. ครูผู้สอน	จำนวน	๑๕	รูป/คน
๓. นักเรียน	จำนวน	๑๓๔	รูป/คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๑๕๓	รูป/คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๒.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียน ศรีรังษีวิทยา

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานโดยใช้แบบสอบถามชนิดแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามการจัดการความรู้โดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ จำแนกเป็น ๔ ด้าน คือ การปฏิบัติด้านฉันทะ การปฏิบัติด้านวิริยะ การปฏิบัติด้านจิตตะ การปฏิบัติด้านวิมังสา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (numerical Rating scale)^๑ โดยกำหนดความมากน้อยของระดับการปฏิบัติ

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นจากคำถามที่ผู้ศึกษากำหนดเกี่ยวกับการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้^๒

๕	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติระดับมาก
๓	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ นักเรียน เจ้าหน้าที่/บุคลากร และอื่น ๆ ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาจำนวน ๓๐ รูป/คน เพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามในแบบสอบถามอย่างชัดเจนหรือไม่ เมื่อมีข้อบกพร่องก็จะได้ทำการแก้ไขให้ถูกต้องแล้ว จึงนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา ดังที่ได้กำหนดไว้แล้วในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ (Open ended Questionnaire)

๓.๒.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

^๑ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๐.

^๒เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๗.

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอ
 ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัย เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง
 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|--|
| ๑. พระมหาวิญญู วรรณุตต | หัวหน้าศูนย์บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย |
| ๒. พระศรีสุทธิพงษ์ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย |
| ๓. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย |
| ๔. ผศ.ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์ |
| ๕. ผศ.ดร. วรกฤต เกื่อนช้าง | รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย |

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้
 และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและ
 วัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป
 ทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข
 แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากรใน โรงเรียนปริยัติธรรมแผนกธรรมบาลี วัดไพรเหนือ ที่
 ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการ

หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๓ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๔๐๕

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มประชากรจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์

๒. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากศูนย์บัณฑิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหาร คณาจารย์เจ้าหน้าที่นักเรียน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา หลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ นักเรียน เจ้าหน้าที่/บุคลากร และอื่น ๆ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จำนวน ๑๕๓ รูป/คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

^๓สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) วัดผลการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร ครู / อาจารย์ นักเรียน เจ้าหน้าที่/บุคลากร และอื่น ๆ

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้^๔

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อยที่สุด

๔) การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้น ๒ กลุ่ม และทดสอบค่าเอฟ (f-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ ตัวขึ้นไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา (อย่างน้อย ๕ คน) ให้แต่ละคนพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

- + ๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- o เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- ๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

แล้วนำคะแนนมาแทนค่าในสูตร^๕

^๔เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๒.

^๕พิสนุ พงศ์ศรี, วิจัยทางการศึกษา, หน้า ๑๓๘-๑๓๙

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ
วัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕ ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะ
เฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕ ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือ
ต้องปรับปรุงใหม่

๒. ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha
coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๖

$$\text{สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา } \alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

α = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K = จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum s_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

๓. ค่าร้อยละ (Percentage)^๗ โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ร้อยละ (percentage)} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ f แทน ความถี่

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

^๖Cronbach, Lee J. Essentials of psychological testing (4th ed.) P. 160.

^๗ธีรยุทธ พึ่งเกียรติ, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒

๔. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)^๔ โดยใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

\bar{X} = ค่ามัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

๕. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^k n \cdot f_i x_i^2 - [n \sum_{i=1}^k f_i x_i]^2}{n^2}}$$

เมื่อ i = 1.2.3..... k

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

K = จำนวนกลุ่ม

F = ความถี่

\bar{X} = คะแนนแต่ละข้อที่ i

N = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

$\sum_{i=1}^k f_i x_i$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

๖. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t - test)^๙

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

s_1^2, s_2^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

๗. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าเอฟ (F - test) (One-way ANOVA)^{๑๐}
โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution

MS_b = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
(Between Mean Square)

MS_w = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม
(Within Mean Square)

^๙เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

^{๑๐}ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓๖.

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็น การศึกษาระดับการพัฒนางานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ภายในโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน ๑๕๓ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทาง สังคมศาสตร์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกการนำเสนอ ออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา

ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ ๔ ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักอิทธิ บาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง จากข้อมูลของบุคลากรในโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ทั้งหมด จำนวน ๑๕๓ รูป/คน แสดงด้วยจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๑๕๑	๙๘.๖๙
- หญิง	๒	๑.๓๑
๒.อายุ		
- ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๑๓๙	๙๐.๘๕
- ๓๑ – ๔๐ ปี	๑๑	๗.๑๙
- ๔๑ – ๕๐ ปี	๒	๑.๓๑
- มากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป	๑	.๖๕
๓.ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๕	๘๘.๒๔
- ปริญญาตรี	๑๐	๖.๕๔
- ปริญญาโท	๘	๕.๒๓
- อื่น ๆ	-	-
๔. ตำแหน่งงาน		
- ผู้บริหาร	๔	๒.๖๑
- ครู/อาจารย์	๙	๕.๘๘
- นักเรียน	๑๓๔	๘๗.๕๘
- เจ้าหน้าที่/บุคลากร	๔	๒.๖๑
- อื่น ๆ	๒	๑.๓๑

จากตารางที่ ๔.๑ เป็นการแสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจำนวน ร้อยละ ของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายแยกแต่ละประเด็นได้ ดังต่อไปนี้

พบว่า เพศของบุคลากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน ๑๕๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๙ ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี จำนวน ๑๓๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๕ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๓๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔ และมีตำแหน่งเป็นนักเรียน จำนวน ๑๓๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๘

ตอนที่ ๒ ข้อมูลความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา

ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา ประกอบด้วย **ด้านฉันทะ** : ความพอใจ ความรัก ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่ทำ คือ มีใจรักการทำงาน เมื่อมีหน้าที่รับผิดชอบในกิจการใดแล้วก็มีจิตใจรักในงานนั้น **ด้านวิริยะ** : ความขยันความพยายามทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความอุตสาหะอดทน ทำงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ **ด้านจิตตะ** : การเอาใจใส่ในงานที่ทำ หมั่นตรวจตรา ไม่ทอดทิ้งจนกว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย และ **ด้านวิมังสา** : พิจารณาไตร่ตรองโดยใช้ปัญญาหาวิธีแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่

๔.๒ - ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา โดยภาพรวม ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔	ระดับความคิดเห็น (n = ๑๕๓)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
๑. ด้านฉันทะ	๔.๐๘	.๔๙	มาก
๒. ด้านวิริยะ	๔.๐๒	.๔๙	มาก
๓. ด้านจิตตะ	๓.๙๙	.๕๓	มาก
๔. ด้านวิมังสา	๓.๙๙	.๕๒	มาก
ภาพรวม	๔.๐๒	.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังษีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ มีผลระดับการปฏิบัติในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = ๔.๐๒) เมื่อจำแนกการพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกเป็นรายการ ดังนี้

ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น (n = ๑๕๓)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
๑. ท่านมีความพอใจที่ทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔.๑๒	.๗๘	มาก
๒. ท่านรักและพอใจในการที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง	๔.๓๒	.๗๓	มาก
๓. ท่านพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่	๔.๐๕	.๘๔	มาก
๔. ท่าน มีความพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเองทั้งกายและใจ	๔.๑๗	.๗๗	มาก
๕. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในโรงเรียน	๓.๘๘	.๗๙	มาก
๖. ท่านมีความพอใจที่โรงเรียนมีการพัฒนาอยู่เสมอ	๔.๒๐	.๗๒	มาก
๗. ท่านมีการพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	๓.๙๗	.๗๙	มาก
๘. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในโรงเรียนหรือไม่	๔.๑๓	.๘๒	มาก
๙. โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๘	.๗๗	มาก
๑๐. โรงเรียนของท่านมีการจัดบุคลากรไปรับการฝึกอบรมภายนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๐	.๘๘	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๘	.๔๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านฉันทะ ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการปฏิบัติในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๘$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วรายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ บุคลากรรักและพอใจในการที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๓๒$)) และมีส่วนเบี่ยงเบน (S.D. = .๗๓) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายการที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดบุคลากรไปรับการฝึกอบรมภายนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๘๐$) และมีส่วนเบี่ยงเบน (S.D. = .๘๘) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกเป็น
รายการ ดังนี้

ด้านวิริยะ	ระดับความคิดเห็น (n = ๑๕๓)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
๑. โรงเรียนของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากร	๔.๑๔	.๗๓	มาก
๒. โรงเรียนของท่านมีความพยายามที่จะพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	๔.๑๒	.๖๙	มาก
๓. โรงเรียนของท่านได้จัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๙๙	.๘๒	มาก
๔. โรงเรียนของท่านมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวในการ พัฒนาตนเอง	๔.๐๑	.๗๒	มาก
๕. ท่านมีความตื่นตัวในการทำงานตลอดเวลา	๓.๘๒	.๘๕	มาก
๖. ท่านพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่	๓.๙๓	.๙๐	มาก
๗. ท่านพยายามศึกษาเพิ่มเติมในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มศักยภาพ	๓.๙๒	.๘๐	มาก
๘. โรงเรียนของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น	๔.๐๔	.๗๘	มาก
๙. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๘	.๗๗	มาก
๑๐. โรงเรียนของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร นำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการพัฒนางาน	๔.๑๘	.๗๔	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๒	.๔๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔
ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านวิริยะ ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการปฏิบัติในระดับมากมี
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๒$) และ มีส่วนเบี่ยงเบน (S.D. = .๔๙) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น
รายการแล้วรายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ โรงเรียนของท่านส่งเสริมและสนับสนุน
ให้บุคลากรนำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๘$)) และมีส่วน
เบี่ยงเบน (S.D. = .๗๔) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายการที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ท่าน
มีความตื่นตัวในการทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๘๒$) และมีส่วนเบี่ยงเบน (S.D. = .
๘๕) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกเป็น
รายการ ดังนี้

ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น (n = ๑๕๓)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
๑. โรงเรียนของท่านส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	๔.๐๓	.๗๓	มาก
๒. ท่านมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง	๔.๐๗	.๘๒	มาก
๓. ท่านหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเพื่อพัฒนา การทำงานในคราวต่อไป	๓.๙๓	.๗๗	มาก
๔. โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงาน นอกสถานที่เพื่อกลับมาพัฒนางานของตน	๔.๐๙	.๗๔	มาก
๕. ท่านมีการฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	๓.๙๘	.๗๖	มาก
๖. ท่านหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาโรงเรียน	๓.๙๗	.๘๐	มาก
๗. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	๓.๙๓	.๘๔	มาก
๘. โรงเรียนของท่าน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อ ให้งานบรรลุเป้าหมาย	๔.๑๐	.๗๘	มาก
๙. ท่านตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ	๓.๙๒	.๗๗	มาก
๑๐. ท่านทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะสำเร็จ	๔.๐๑	.๘๗	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๙๙	.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔
ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านจิตตะ ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการปฏิบัติในระดับมากมี
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๙๙$) และ มีส่วนเบี่ยงเบน (S.D. = .๕๓) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก
เป็นรายการแล้วรายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ โรงเรียนของท่าน เอาใจใส่
บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๐$) และมีส่วนเบี่ยงเบน
(S.D. = .๗๘) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายการที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ท่านหมั่น
ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๙๗$) และมีส่วนเบี่ยงเบน
(S.D. = .๘๐) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกเป็น
รายการ ดังนี้

ด้านวิม้งสา	ระดับการปฏิบัติ (n = ๑๕๓)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
๑. โรงเรียนของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม	๔.๐๗	.๗๑	มาก
๒. โรงเรียนของท่านมีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนามากขึ้น	๔.๐๕	.๖๘	มาก
๓. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	๔.๐๙	.๗๒	มาก
๔. โรงเรียนของท่านได้หาวิธีการต่างๆมาพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๐๕	.๗๗	มาก
๕. ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากน้อยเพียงใด	๓.๙๑	.๘๐	มาก
๖. ท่านอดทนต่อปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงาน	๓.๙๒	.๗๙	มาก
๗. ท่านทำงานตามความรู้ความสามารถของตน	๔.๐๐	.๗๑	มาก
๘. ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	๓.๙๕	.๗๖	มาก
๙. ท่านมีการแก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญาในการทำงานของตน	๓.๘๙	.๘๑	มาก
๑๐. ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๔.๐๓	.๘๑	มาก
ภาพรวม	๓.๙๙	.๕๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านวิม้งสา ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการปฏิบัติในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๙๙$) และมีส่วนเบี่ยงเบน (S.D. = .๕๒) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายการแล้วรายการที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๙$)) และมีส่วนเบี่ยงเบน (S.D. = .๗๒) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนรายการที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ท่านมีการแก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญาในการทำงานของตนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๘๙$) และมีส่วนเบี่ยงเบน (S.D. = .๘๑) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา ประกอบด้วย ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยได้แสดงรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๗ - ๔.๑๑

สมมติฐานที่ ๑ ประชากรที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จำแนกตามเพศ แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

(n = ๑๕๓)

รายการ	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านฉันทะ	๑. ชาย	๑๕๑.๐๐	๔.๐๘	๐.๔๙	-๐.๖๓	๐.๓๗
	๒. หญิง	๒.๐๐	๔.๓๐	๐.๒๘		
ด้านวิริยะ	๑. ชาย	๑๕๑.๐๐	๔.๐๓	๐.๔๙	๐.๖๔	๐.๖๑
	๒. หญิง	๒.๐๐	๓.๘๐	๐.๗๑		
ด้านจิตตะ	๑. ชาย	๑๕๑.๐๐	๔.๐๐	๐.๕๓	๐.๗๙	๐.๕๘
	๒. หญิง	๒.๐๐	๓.๗๐	๐.๔๒		
ด้านวิมังสา	๑. ชาย	๑๕๑.๐๐	๔.๐๐	๐.๕๒	๐.๘๑	๐.๖๖
	๒. หญิง	๒.๐๐	๓.๗๐	๐.๔๒		
รวมทั้งหมด	๑. ชาย	๑๕๑.๐๐	๔.๐๓	๐.๔๔	๐.๔๘	๐.๙๐
	๒. หญิง	๒.๐๐	๓.๘๘	๐.๔๖		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๗ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ ประชากรที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตามอายุ แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๙	๓.๐๐	.๔๐	๑.๖๘	.๑๗
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๐๐	๑๔๙.๐๐	.๒๓		
	รวม	๓๖.๑๘	๑๕๒.๐๐			
ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๗	๓.๐๐	.๔๖	๑.๙๐	.๑๓
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๖๔	๑๔๙.๐๐	.๒๔		
	รวม	๓๗.๐๑	๑๕๒.๐๐			
ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๒	๓.๐๐	.๔๔	๑.๕๙	.๑๙
	ภายในกลุ่ม	๔๑.๒๕	๑๔๙.๐๐	.๒๘		
	รวม	๔๒.๕๗	๑๕๒.๐๐			
ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	.๙๖	๓.๐๐	.๓๒	๑.๒๑	.๓๑
	ภายในกลุ่ม	๓๙.๖๔	๑๔๙.๐๐	.๒๗		
	รวม	๔๐.๖๐	๑๕๒.๐๐			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๕	๓.๐๐	.๓๕	๑.๘๒	.๑๕
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๖๓	๑๔๙.๐๐	.๑๙		
	รวม	๒๙.๖๘	๑๕๒.๐๐			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๓ ประชากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	.๙๔	๒.๐๐	.๔๗	๒.๐๑	.๑๔
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๒๔	๑๕๐.๐๐	.๒๓		
	รวม	๓๖.๑๘	๑๕๒.๐๐			
ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	.๕๔	๒.๐๐	.๒๗	๑.๑๑	.๓๓
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๔๗	๑๕๐.๐๐	.๒๔		
	รวม	๓๗.๐๑	๑๕๒.๐๐			
ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๑	๒.๐๐	.๕๖	๒.๐๒	.๑๔
	ภายในกลุ่ม	๔๑.๔๖	๑๕๐.๐๐	.๒๘		
	รวม	๔๒.๕๗	๑๕๒.๐๐			
ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๑	๒.๐๐	.๖๐	๒.๓๐	.๑๐
	ภายในกลุ่ม	๓๙.๔๐	๑๕๐.๐๐	.๒๖		
	รวม	๔๐.๖๐	๑๕๒.๐๐			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.๙๑	๒.๐๐	.๔๖	๒.๓๘	.๑๐
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๗๗	๑๕๐.๐๐	.๑๙		
	รวม	๒๙.๖๘	๑๕๒.๐๐			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ ประชากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๐ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตามตำแหน่ง แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๗	๔.๐๐	.๕๔	๒.๓๖	.๐๖
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๐๑	๑๔๘.๐๐	.๒๓		
	รวม	๓๖.๑๘	๑๕๒.๐๐			
ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๕	๔.๐๐	.๓๔	๑.๔๐	.๒๔
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๖๖	๑๔๘.๐๐	.๒๔		
	รวม	๓๗.๐๑	๑๕๒.๐๐			
ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๓	๔.๐๐	.๔๖	๑.๖๖	.๑๖
	ภายในกลุ่ม	๔๐.๗๔	๑๔๘.๐๐	.๒๘		
	รวม	๔๒.๕๗	๑๕๒.๐๐			
ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๑	๔.๐๐	.๕๐	๑.๙๒	.๑๑
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๖๐	๑๔๘.๐๐	.๒๖		
	รวม	๔๐.๖๐	๑๕๒.๐๐			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๕	๔.๐๐	.๔๔	๒.๓๒	.๐๖
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๙๓	๑๔๘.๐๐	.๑๙		
	รวม	๒๙.๖๘	๑๕๒.๐๐			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ในด้านจันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตอนที่ ๔ ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา

ความเหมาะสมในการนำหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และ วิมังสา มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความเหมาะสมในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทั้งทางด้าน คุณวุฒิ วิทยุฒิและอุปนิสัยใจคอ แต่มีสิ่งหนึ่งที่บุคลากรทุกคนต่างมุ่งหวังและคาดหวัง คือ การพัฒนาผลงาน พัฒนาด้านการศึกษา และพยายามพัฒนาตนเอง การช่วยกันขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด สังเกตได้จากบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากในทุกๆ ประการซึ่งล้วนมาจากการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็น **ด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา** ทั้งหลายเหล่านี้แสดงให้เห็นชัดเจนแล้วว่าบุคลากรเป็นส่วนมากใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ การปฏิบัติงานในแต่ละครั้งก่อนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นก็มักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคเสมอ ซึ่งก็รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาด้วยเช่นกัน ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลจากการศึกษาโดยการแจกแบบสอบถามมีผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดมีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ ข้อมูลปัญหา และ ข้อเสนอแนะการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยามีปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีแนวทางแก้ไข ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา

๔.๑.๑ ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาด้านฉันทะ

มีความพอใจ ความรัก ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่ทำ คือ มีใจรักการทำงาน เมื่อมีหน้าที่รับผิดชอบในกิจการใดแล้วก็มีจิตใจรักในงานนั้น มีความตั้งใจที่จะทำงานพอใจที่ได้ทำงานชิ้นนั้น ๆ จากการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด มีบุคลากรตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะพอสรุปได้พอสังเขปดังต่อไปนี้

- ๑) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ไม่ถนัดทำให้เกิดการไม่พึงพอใจในการทำงาน
- ๒) งานในหน้าที่ที่ที่มีความเร่งด่วนและซับซ้อน
- ๓) ไม่มีใจฝักใฝ่ในการพัฒนางานและบุคลากร
- ๔) ท่านขาดความพึงพอใจในการบริหารงาน

๔.๑.๒ ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาด้านวิริยะ

ความขยัน ความพยายามทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความอุตสาหะอดทน ทำงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอจากการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด มีบุคลากรตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะพอสรุปได้พอสังเขปดังต่อไปนี้

- ๑) ขาดความเอาใจใส่ต่องานที่ปฏิบัติ
- ๒) มีความอดทนต่องานน้อย
- ๓) ขาดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษา
- ๔) พยายามทำให้นักเรียนเรียนเก่งและเรียนจบมากไปทำให้เครียด
- ๕) ขาดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ทำให้นักลกรขาดความตื่นตัว
- ๖) ขาดความจริงจังและต่อเนื่องไม่ติดตามงาน

๔.๑.๓ ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาด้านจิตตะ

การเอาใจใส่งานที่ทำหมั่นตรวจตรา ไม่ทอดทิ้งจนกว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย จากการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด มีบุคลากรตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะพอสรุปได้พอสังเขปดังต่อไปนี้

- ๑) ขาดความเอาใจใส่ต่อผู้เรียนตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ
- ๒) ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๓) ขาดการเอาใจใส่การพัฒนาตนเอง
- ๔) เอาแต่ประโยชน์ตัว ลำเอียง
- ๕) ขาดความเห็นอกเห็นใจลูกน้อง
- ๖) ไม่ค่อยเอาใจใส่นักเรียน

๔.๑.๔ ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาด้านวิมังสา

พิจารณาไตร่ตรองโดยใช้ปัญญาหาวิธีแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จากการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด มีบุคลากรตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะพอสรุปได้พอสังเขปดังต่อไปนี้

- ๑) ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา
- ๒) ขาดความรอบคอบในการปฏิบัติงาน
- ๓) ไม่มีการติดตามประเมินผลงาน

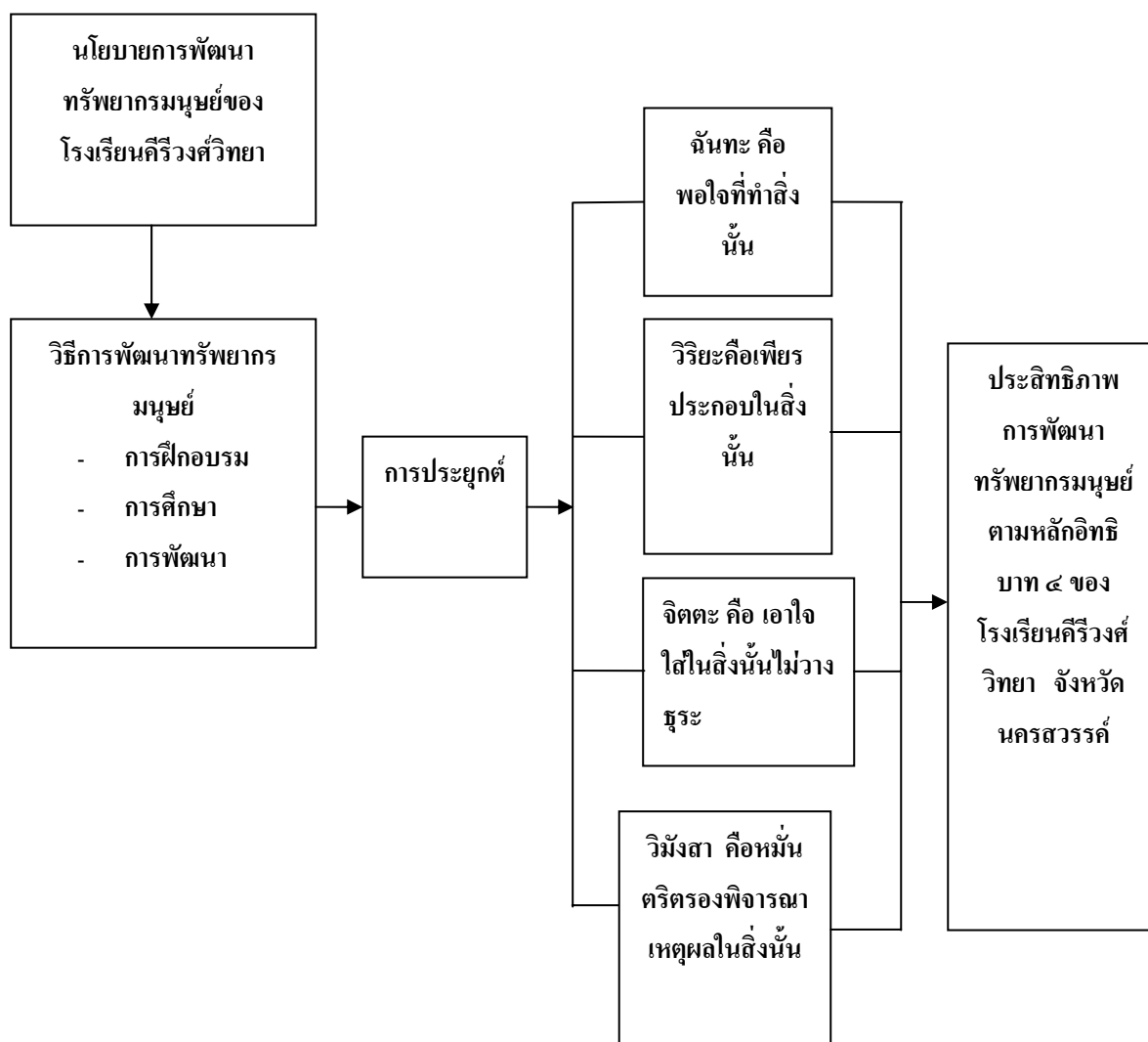
๔.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกฤษฎีบท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา

ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเขียนตอบข้อเสนอแนะในการนำหลักกฤษฎีบท ๔ มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้สรุปมาพอสังเขปดังนี้

บุคลากรต้องการให้มีการอบรมบ่อย ๆ มีใจเป็นกลางและฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายไม่เห็นแก่ตัวและซื่อสัตย์ในการพัฒนาต้องเริ่มจากฉันทะก่อนควรที่จะพัฒนาให้สมดุลกันและพัฒนาให้ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเคยชิน การที่องค์กรจะพัฒนานั้นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอให้จัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้ผู้บริหารขยันและหมั่นเพียรบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ ให้มีการเรียนทางโลกมากขึ้นให้เหมือนกับโรงเรียนทั่วไปให้ผู้บริหารมีความเพียรให้มาก ควรฝึกให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นแลเอาใจใส่กับกิจกรรมของโรงเรียน ผู้บริหารควรติดตามงานที่ปฏิบัติด้วยจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพให้มีการเรียนทางโลกมากขึ้นให้เหมือนกับโรงเรียนทั่วไป ฝึกให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นแลเอาใจใส่กับกิจกรรมของโรงเรียน ผู้บริหารควรติดตามงานที่ปฏิบัติด้วยเอาใจใส่บุคลากรดูแลบุคลากรอยากให้อุทิศตนเพราะจะทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในงานมีความซื่อสัตย์เที่ยงตรงทำงานตรงเวลา รักลูกน้อง ไม่ต้องเก่งก็ได้ ต้องคอยช่วยเหลือกันเมื่อบกพร่องช่วยแก้ปัญหาให้ผู้บริหารทำใจฝึกฝนในการบริหารโรงเรียนมากขึ้นปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ ช่วยดูแลนักเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

จากปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกฤษฎีบท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ได้นำหลักธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้แก่ แก่บุคลากรใน ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

แผนภาพที่ ๔.๑ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
โรงเรียนศรีรังศรีวิทยาตามหลักอิทธิบาท ๔



จากแผนภูมิที่ ๔.๑ แสดงรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา โดยแบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอน คือ

- ๑) นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยาจังหวัดนครสวรรค์
- ๒) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา
- ๓) การประยุกต์อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์
- ๔) ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์

ขั้นตอนที่ ๑ นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา เพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย

ขั้นตอนที่ ๒ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา เมื่อมีการกำหนดนโยบายแล้วโรงเรียนศรีรังศรีวิทยาต้องหาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ ๓ การประยุกต์อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มากำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ โดยเป็นการประยุกต์ร่วมกันจะออกมาเป็นแนวทางและวิธีการสำหรับผู้บริหารและบุคลากรโดยรวม คือ

๓.๑ ทางด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ในการทำงาน และดูแลบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความพอใจและมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ตรวจสอบความต้องการของบุคลากร และหาวิธีแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานให้เป็นปัจจุบันทำให้โรงเรียนเป็นมาตรฐาน

๓.๒ งานบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน การสรรหาและการคัดเลือก พัฒนา อบรม การชำระรักษา บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรักความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารหมั่นตรวจสอบและประเมินบุคลากรอยู่เสมอ

๓.๓ งานบริหารงบประมาณและแผนงาน ผู้บริหารควรมีความสนใจที่จะจัดทำงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารงานบุคคล นอกจากนั้น การจัดทำแผนงานควรให้ความสนใจต่อการจัดแผนงานของโรงเรียนอย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรของโรงเรียนมีความมั่นคงที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรตลอดไป

๓.๔ งานบริหารงานทั่วไปและกิจการนักเรียน ผู้บริหารควรมีตั้งใจและสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะงานด้านนี้เสมือนหนึ่งว่าเป็นงานที่จะต้องขับเคลื่อนองค์กรได้แก่โรงเรียนให้ก้าวหน้าหรือล้าหลัง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เกิดกระบวนการอยากพัฒนาตนเองให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญต่อไป

ขั้นตอนที่ ๔ ได้ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งสามารถอธิบายในรายละเอียด เป็นขั้นตอนสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา คือ เมื่อผ่านขั้นตอนที่ ๑, ขั้นตอนที่ ๒ และขั้นตอนที่ ๓ แล้วสามารถทำการพัฒนาที่ดีที่สุดของบุคลากรของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ และจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ในท้ายที่สุด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรทั้งหมดของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำนวน ๑๕๓ รูป/คน เก็บแบบสอบถามได้ ๑๕๓ ชุด คิดเป็น ๑๐๐ % ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน ๑๕๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๙ มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี จำนวน ๑๓๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๕ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๓๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔ เป็นนักเรียน จำนวน ๑๓๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๘

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๒.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านฉันทะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านฉันทะ ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการปฏิบัติในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๘$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านฉันทะอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๕.๑.๒.๒ การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านวิริยะ การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านวิริยะ ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการปฏิบัติในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๒$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านวิริยะ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๕.๑.๒.๓ การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตะ การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านจิตตะ ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการปฏิบัติในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๙๙$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านจิตตะ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๕.๑.๒.๔ การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านวิมังสา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านวิมังสา ในภาพรวมทุกด้านมีผลระดับการปฏิบัติในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๙๙$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านวิมังสา อยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากการสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาทั้ง ๔ ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสามารถสรุปได้ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์ แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ในด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

จากการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยานั้นมีการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และไม่ว่าจะเป็นเพศใด อายุเท่าไร ระดับการศึกษาสูงหรือต่ำ และแม้ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไร บุคลากรของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาก็มีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เหมือนกันไม่ว่าจะเป็น ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา เพราะฉะนั้นจึงส่งผลให้บุคลากรของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา มีความพอใจ ความรัก ความชอบ ที่จะทำการพัฒนาตนเองทั้งกายและใจ มีความตื่นตัวในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ทำงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มั่นตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเองมีความเอาใจใส่ในงานของตนอยู่เสมอ และอดทนต่อปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น หาวิธีปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยามีบุคลากรที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยามีมาตรฐานในการบริหารงานและจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้โรงเรียนและนักเรียนสามารถประสบความสำเร็จดังที่ตั้งจุดมุ่งหมายเอาไว้

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อมนุษย์ และองค์กรเป็นอย่างดี

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา พบว่า บุคลากรของโรงเรียนมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = ๔.๐๒$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหาร คณาจารย์/เจ้าหน้าที่ นักเรียน และอื่นๆ ซึ่งเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นด้านสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านฉันทะ จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังศรีวิทยา ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านฉันทะมาก โดยบุคลากรมีความพอใจที่ทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รักและพอใจในการที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง พึงพอใจในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ มีความพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเองทั้งกายและใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนางานในโรงเรียน มีความพอใจที่โรงเรียนมีการพัฒนาอยู่เสมอ มีการพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โรงเรียนยังเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในโรงเรียน โรงเรียนมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และ โรงเรียนมีการจัดบุคลากรไปรับการฝึกอบรมภายนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะฉันทะมีความหมายว่า ความพอใจ ความรัก ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่ทำ คือ มีใจรักการทำงาน เมื่อมีหน้าที่รับผิดชอบในกิจการใดแล้วก็มีจิตใจรักในงานนั้น มีความตั้งใจที่จะทำงานพอใจที่ได้ทำงานชิ้นนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี แนวจำปา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” พบว่า ฉันทะ เป็นเรื่องของความพึงพอใจในงานเมใจที่จะปฏิบัติงานและถือว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีใจฝักใฝ่รักใคร่ในงานที่ได้รับมอบหมาย และยังสอดคล้องกับ ความหมายที่ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ไว้ว่า ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผล

ตามจุดหมายที่ตั้งงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอímใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความน้าชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต

ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความตั้งงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวังพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งแนวแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ซ้าน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ ก็ยอมเกิดควมคุม่าด้วย

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านวิริยะ จากการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนค็ีรีวงศ์วิทยา ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านวิริยะมาก โดยโรงเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมีความพร้อมที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการจัดนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงานตลอดเวลา พยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ พยายามศึกษาเพิ่มเติมในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เพื่อเพิ่มศักยภาพ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้นำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการพัฒนางาน ทั้งนี้เพราะวิริยะมีความหมายว่า ความขยัน ความพยายามทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความอุตสาหะอดทน ทำงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมี บุญเยี่ยม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” พบว่า วิริยะ คือ มีความขยันหมั่นเพียร ในการทำงานต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ บางคนทำงานจนเลยเวลาทำงานปกติเช่น เมื่อเกิดข้ายการสื่อสารขัดข้องไม่สามารถจะใช้งานได้พนักงานนั้นก็ยังคงอยู่คอยช่วยเหลือแก้ไขจนกว่าจะช่วยงานได้แสดงว่าพนักงานมีความขยันหมั่นเพียรทำงานอย่างต่อเนื่องนี้ถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นสำคัญ และยังสอดคล้องกับความหมายที่ พิฑูร มลิวัลย์ ได้ให้ไว้ว่า วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ) และยังสอดคล้องกับความหมายที่ แสงอรุณ โปร่งธูระ ได้ให้ไว้ว่า วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธูระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอย

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตะ จากการศึกษ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านจิตตะมาก โดยทางโรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเพื่อพัฒนาการทำงานในคราวต่อไป โรงเรียนสนับสนุนบุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อกลับมาพัฒนางานของตน บุคลากรมีการฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาโรงเรียน ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอเพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะสำเร็จ ทั้งนี้เพราะจิตตะมีความหมายว่า การเอาใจใส่งานที่ทำหมั่นตรวจตรา ไม่ทอดทิ้งจนกว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี บุญเอี่ยม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” พบว่า จิตตะ คือ เอาใจฝักใฝ่สนใจในกิจการงานนั้นไม่ทอดธุระ เอาใจฝักใฝ่สนใจอย่างจริงจังไม่หวั่นไหวจนกว่าจะประสบความสำเร็จสิ่งที่ตนประสงค์ และยังสอดคล้องกับความหมายที่ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่ได้ให้ไว้ว่า จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น หลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมนวันลืมนคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำไปให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดประธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านวิมังสา จากการศึกษ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านวิมังสา มาก โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนามากขึ้น ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น พยายามหาวิธีการต่างๆ มาพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโรงเรียนได้ทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บ้าง บุคลากรอดทนต่อปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงาน บุคลากรทำงานตามความรู้ความสามารถของตน มีการพิจารณาไตร่ตรองในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ มีการแก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญาในการทำงานของตน หาวิธีการที่จะปรับปรุงการทำงาน

ให้มีประสิทธิภาพทั้งนี้เพราะวิมังสา หมายถึงพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้ปัญญาหาวิธีแก้ไข ปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ให้ไว้ว่า วิมังสา คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อ ยิ่งหย่อนเกินเลยขัดข้องเป็นต้น และยังสอดคล้องกับความหมายที่ แสงอรุณ โปร่งธนะ ได้ให้ไว้ว่า วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและ ตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

๕.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๔ ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง มีความแตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) เพศ เพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ร้อยตำรวจเอก นิธิพันธ์ นาคบุรี เรื่องทัศนคติของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามหลักธรรม ๔ พบว่า นิสิตที่มีอายุ พรรษา คณะที่ศึกษา การศึกษานักธรรมและการศึกษบาลี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี เดชเพชร เรื่องหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานเรือนจำ: กรณีศึกษาเรือนจำกลางบางขวางพบว่า ข้าราชการระดับ ๑-๗ ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานเรือนจำกลางบางขวางตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

๒) อายุ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในแต่ละช่วงอายุที่มีต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันออกไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัทมธร เรียรชัยพฤษ์ เรื่องการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีคะแนนการเห็นด้วยต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวีโร (บำรุงราษฎร์) เรื่อง ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหาร วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน มี ระดับ

ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้โดยใช้หลักไตรสิกขาของมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกัน เนื่องจากความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในแต่ละช่วงอายุที่มีต่อการจัดการความรู้แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้แตกต่างกันออกไป

๓) **ระดับการศึกษา** แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ระดับการศึกษา จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรภพชัย แข่งขัน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นและความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านมวลชนสัมพันธ์ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) : กรณีศึกษาเขื่อนสิริกิติ์” ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนอำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์ต่อการดำเนินงานมวลชนสัมพันธ์ จำแนกตามการศึกษาไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของรัชนิกร ดารกมาศ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีทัศนคติเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

๔) **ตำแหน่ง** ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ตำแหน่ง จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระชนดล นาคสุกัญญา (นาคพิพัฒน์) เรื่องการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันโทสุรพงษ์ เฟื่องชูบุตร เรื่องการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมของข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย ที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) ควรให้มีการนำหลักธรรมเข้าบรรจุในการเรียนการสอน
- ๒) โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ควรจัดให้คณะกรรมการบริหารงานร่วมมือกับสำนักพุทธศาสนาประจำจังหวัด จัดหลักสูตรฝึกอบรมหลักอิทธิบาท ๔
- ๓) ควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- ๑) โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ควรจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เป็นมาตรฐานแก่บุคลากรและนักเรียนทุกระดับตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
- ๒) ควรเอาใจใส่ดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ซึ่งได้มีทั้งปัญหา-อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่หลากหลาย จึงได้ขอคิดสำหรับผู้วิจัยที่จะดำเนินการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

- ๑) ควรเปลี่ยนประชากรกลุ่มตัวอย่างและสถานที่ในการศึกษาวิจัย เพื่อเปรียบเทียบกับกรวิจัยในครั้งนี้
- ๒) ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา
- ๓) ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการปฏิบัติงานของโรงเรียนปรียัตอื่น ๆ
- ๔) ควรศึกษาทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ตัวบุคลากรเองถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพราะถ้าบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถแล้วการทำงานในทุกด้านก็สามารถฝ่าฟันอุปสรรคไปได้ด้วยดีแต่ในบางครั้งตัวบุคลากรเองขาดการกระตุ้นหรือการสร้างแรงจูงใจซึ่งผู้บริหารเองก็ต้องหายุทธวิธีที่จะเป็นตัวช่วยกระตุ้น

หรือจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นตั้งใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนและหน่วยงานก็จะได้รับผลจากการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่อาจมีปัจจัยบางประการที่ทำให้บุคลากรเกิดความถดถอยในอุดมการณ์ในการทำงานขาดความกระตือรือร้นขาดความตั้งใจขาดความภาคภูมิใจในงานหรือหน่วยงานที่ตนสังกัดทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงานในที่สุด

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย – บาลี

ก. เอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗

_____ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____ อรรถกถาภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลง

กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

ข. เอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์ อรุณ, ๒๕๔๒.

กีรติ ยศยิ่งยง. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ . กรุงเทพมหานคร :

บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี(ประเทศไทย) จำกัด , ๒๕๔๘.

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (ผศ.). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , ๒๕๕๑.

จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. การฝึกอบรมเชิงพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร :

สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๔.

จีระ หงส์ลดารมภ์ . แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .

พิมพ์ครั้งที่ ๓๑ .นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓.

ชาญชัย อาจินสมาจาร(ดร.). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม.

ชูศรี วงศ์รัตนะ.เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์,

๒๕๔๑.

เชาว์ โรจนแสง . องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗.นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕.

ณรงค์ โพธิ์พุกพานันท์. ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส. เอเซียเพรส, ๒๕๕๑.

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ถวิล อรัญเวศ. การนำพุทธวิธีในการสอนมาใช้จริยศึกษาในระดับประถมศึกษา วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๔.

ธงชัย สมบูรณ์.การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร.กรุงเทพมหานคร:ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๗.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ กรุงเทพมหานคร : บริษัทการประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖.

ธัญญา ผลอนันท์. คำคน : หนังสือรวมศัพท์บริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เนชั่น มัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๖.

ธีรยุทธ พึ่งเทียร. สถิติเบื้องต้นและการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล, ๒๕๔๕.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. โน้ตย่อการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์, ๒๕๔๗.

นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม และ วลัยพร ศิริภิรมย์, แนวทางการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

นราธิป ศรีงาม. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๘ - ๑๕. พิมพ์ครั้งที่ ๓. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐.

บุญคง หันจางสิทธิ์ (ศ.ดร.).เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ .พิมพ์ครั้งที่ ๓ . กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส พรินติ้ง เฮ้าส์,๒๕๔๗.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามเจริญแผนกการพิมพ์, ๒๕๓๓.

บุญมี แทนแก้วและคณะ. พุทธศาสน์ - ปรัชญา .กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๘.

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

ปัญญา ใช้บางยาง. **ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

ปิ่น มุกข์นันท. **แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบัน ราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. **การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร ฉบับปรับปรุงใหม่**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร์ ธีรธมฺโม). **รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ). **อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **“ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”, ไทยรัฐ**. _____ . **พุทธวิธีบริหาร**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญาหน้ทะ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ม.ป.ป.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). **การงานที่เป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมดศึกษาศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

_____ **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมล คมทอง , ๒๕๓๙.

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

_____ . **จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๓๙.

_____ . **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร :มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

- _____ . การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรม
มิก จำกัด , ๒๕๔๒ .
- _____ . ธรรมะกับการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๓ .กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธ
ธรรม, ๒๕๔๓.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๘.
กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ , ๒๕๔๙.
- _____ . ธรรมบุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๔๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๕.
- พระพรหมมังคลาจารย์ (หลวงพ่อบัณฑิตานันทิกขุ. งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข.
กรุงเทพมหานคร : สถาบันบันลือธรรม ,ม.ป.ป..
- พระไพศาล วิสาโล. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่,
๒๕๔๒.
- พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิติญาโน. พระอภิธรรมปิฎก ๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล). ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕.
- พระราชปัญญาภิกขุ (สุบิน เขมियो). ประมวลบทพระธรรมเทศนา. กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๘.
- พิฑูร มลิวัลย์. แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี. กรุงเทพมหานคร : กรมศาสนา,
๒๕๔๐.
- พิสณุ ฟองศรี. วิจัยทางการศึกษา.
- มัลลี เวชชาชีวะ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนา
บัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ .กรุงเทพมหานคร : B.J. Plate
Processor, ๒๕๕๑.
- วิเชียร ชาบุดรบุญตริก . พุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้งแฮตส์, ๒๕๓๕.
- วิทย์ วิศทเวทย์และเสถียรพงษ์ วรรณปก. หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์ , ๒๕๔๔.

- วิลาวรรณ รพีพิศาล (ผศ.). การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒.กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๐.
- สนอง วรอุไร. **ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓.
กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๓๐.
- สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง
จำกัด, ๒๕๔๗.
- สุจิตรา ธานันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒.กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. **พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖.กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- สุนันทา เลานันท์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์คณะ
วิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๒.
- เสนห์ จุ้ยโตและคณะ. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔**.นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗.
- เสนาะ ดิยาวี.การบริหารงานบุคคล.พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.
- แสงอรุณ โปรงรุระ. **พุทธศาสตร์**.กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ
สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙.
- อนิวัช แก้วจำนงค์ (ดร.). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา
จำกัด, ๒๕๕๒.
- อัครเมธี สิริวรรณท์. **เปิดโอกาสให้ชีวิตให้ได้รับสิ่งอันเป็นมงคล**. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์อุทยานความรู้, ๒๕๕๐.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑ กรุงเทพมหานคร :
เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑.

อำนวยการ แสงสว่าง.การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ,
๒๕๔๐.

อำนาจ เจริญศิลป์ . การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม . กรุงเทพมหานคร :
โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนฺตวิโร (บำรุงราษฎร์). “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหาร
วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.
(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระชนดล นาคสุวรรณโณ, (นาคพิพัฒน์). “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”,
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๕๐.

พระชนดล นาคสุวรรณโณ. (นาคพิพัฒน์). “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”,
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๕๐.

พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลัก
ไตรสิกขา.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระพุทธินันท์ บุญเรือง. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

พระมหาโยธิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์. (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.

พระมหาวุฒิกกร บัวทอง. การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตาม
ความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,
๒๕๕๒.

พระมหาสมคิด โครธา. การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาการศึกษามหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.**

พระมหาสังเวียร ปัญญาโร(ศรีมันตะ). “บทบาทของพระสงฆ์ในการนำหลักธรรมมาประยุกต์ในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน : กรณีศึกษา พระครูสุภาอาจารย์วัฒน์” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา .บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.**

พระสุนันท์ กิตติสกุโท (สายพิมพ์พงษ์) . “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.**

จักรภรณ์ แข่งขัน. “ความคิดเห็นและความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านมวลชนสัมพันธ์ ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) : กรณีศึกษาเขื่อนสิริกิติ์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.**

ชาติรี แนวจำปา . “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.**

บุญมี บุญเอี่ยม. “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔.**

ปัทมธร เขียรชัยพฤกษ์. “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.**

ถวิล อรัญเวศ. “การนำพุทธวิธีในการสอนมาใช้จริยศึกษาในระดับประถมศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๔.**

พัชราภรณ์ วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม”. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๘.

มนู ให่ไทย. “อิทธิพลของอิทธิบาท ๔ ที่มีต่อทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนีย์)”. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.

มาริษา ชุกิตติพงษ์. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิติดูปรณ์ยานยนต์”. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.

ไพฑูรย์ ขุนอาสา. “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม:ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิติ์”. เชียงใหม่. *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๒.

ร้อยตำรวจเอกนิธินันท์ นาคบุรี “ทัศนะของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามหลักพรวาาธรรม ๔”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

รัชนิกร ดารกมาศ. “การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์”. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๔๙.

พันโทสุรพงษ์ เฟื่องชูนุด. “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมของข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการกองทัพ ไทยเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สถิตย์ รัชปัตย์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุุหัสปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

สันติชัย อินทรอ่อน. “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖.

สาคร กองวงศ์. “การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด
เชียงใหม่”. **ปริญญาทิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
๒๕๔๔.

สิทธิชัย เตชาสิทธิ์. “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะ
กรณีข้าราชการศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช” . **สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์ม
หาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

สุธี เดชเพชร. หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานเรือนจำ : กรณีศึกษาเรือนจำกลางบาง
ขวาง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สุพล เครื่องมะโนรมย์. “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนคร
เชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒.

๒. ภาษาอังกฤษ:

Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing* (4 th ed.) New York : Harper &
Row, 1971.

Dessler, Gary , (2003), **Human Resource Management** , ed , New York : McGraw – Hill.

Flippo, Edwin B. *Management : A Behavioral Apoproach* . Boston : Allyn & bacon, 1971

Mondy & Noe , *Human Resource Development , Lts Technological Dimension*, [1986] 11.

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

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

๓. เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์:

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ ๑๑ เอกสารสรุปผลการประชุมเชิง
ปฏิบัติการกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, ๒๕๔๗. เอกสาร
อัดสำเนา.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรม . **ข้อมูล โรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑**. เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม.

เอกสารกิจกรรมศึกษาดูงานสัปดาห์วิชาการ โรงเรียนศิรีวงศ์วิทยา ปีการศึกษา ๒๕๕๑.

เอกสารอัดสำเนา.

เอกสารที่ ศธ ๐๕๓๗.๐๖/ว ๒๓๒. ขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม. คณะ
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ๒๕๕๐.

เอกสารที่ ศธ ๐๓๐๕/ว ๗๒๗๒๕. ขอเชิญเข้าร่วมประชุมสมัชชาคุณภาพการศึกษา.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ๒๕๕๐.

เอกสารสรุปโครงการปฐมนิเทศนักเรียน โรงเรียนศิรีวงศ์วิทยา ประจำปีการศึกษา
๒๕๕๓. เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม.

เอกสารสรุปโครงการตรวจสอบคุณภาพนักเรียน โรงเรียนศิรีวงศ์วิทยา ปีการศึกษา
๒๕๕๓. เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม.

๕. ข้อมูลจากเอกสารอื่น ๆ :

Http // www.kalyanamitra.org. ค้นพบเมื่อ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๓ เวลา ๑๕.๓๐ น.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|--|--|
| ๑. พระมหาวรญาณ วรญาณ ดร. | หัวหน้าศูนย์บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๒. พระศรีสุทธิพงษ์ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย |
| ๓. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย |
| ๔. ผศ.ดร. ไพศาล สรรสรวิสุทธิ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์ |
| ๕. ผศ.ดร. วรกฤต เกื้อนช้าง | รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิต
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย |

สูตรหาค่า IOC

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม(IOC)

ข้อที่	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕	ค่า IOC	แปลผล	การแก้ไข
ข้อที่๑	๑	๐	๐	๑	๑	๐.๖	ใช้ได้	
ข้อที่๒	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๕	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๖	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๗	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๘	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๙	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๑๐	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๑๔	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๒๓	๑	๑	๑	๑	-๑	๐.๖	ใช้ได้	
ข้อที่๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๒๕	๑	๑	๑	๑	-๑	๐.๖	ใช้ได้	
ข้อที่๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	

ข้อที่	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕	ค่า IOC	แปลผล	การแก้ไข
ข้อที่๒๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๒๘	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๒๙	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๓๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๓๒	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๓๓	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๓๓	๑	๑	๑	๑	-๑	๐.๖	ใช้ได้	
ข้อที่๓๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๓๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๓๗	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๓๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
ข้อที่๓๙	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘	ใช้ได้	
ข้อที่๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ใช้ได้	
สรุปค่า IOC						๐.๘๘	ใช้ได้	

ภาคผนวก. ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา
จังหวัดนครสวรรค์**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นการวิจัยระดับมหามบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สำหรับหาข้อมูลในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบ โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อ โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา ที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

แบบสอบถามฉบับนี้ มี ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต ๑ ระดับความคิดเห็นมีค่าดังนี้

๕ หมายถึง บุคลากรได้ใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับดีมากที่สุด

๔ หมายถึง บุคลากรได้ใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับดีมาก

๓ หมายถึง บุคลากรได้ใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง บุคลากรได้ใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อย

๑ หมายถึง บุคลากรได้ใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อยที่สุด

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งท่านคิดว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ ๓ ปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต ๑

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง

๑. เพศ ชาย หญิง

๒. อายุ ต่ำกว่า ๓๑ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี
 ๔๑ - ๕๐ ปี มากกว่า ๕๐ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๔. ตำแหน่งงาน ผู้บริหาร ครู/อาจารย์
 นักเรียน เจ้าหน้าที่ / บุคลากร
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา แผนกสามัญศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต ๑

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ท่านมีความพอใจที่ทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
๒. ท่านรักและพอใจในการที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง					
๓. ท่านพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่					
๔. ท่าน มีความพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเองทั้งกาย และใจ					
๕. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในโรงเรียน					
๖. ท่านมีความพอใจที่โรงเรียนมีการพัฒนาอยู่เสมอ					
๗. ท่านมีการพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
๘. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การพัฒนางานในโรงเรียนหรือไม่					
๙. โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอท่าน					
๑๐. โรงเรียนของท่านมีการจัดบุคลากรไปรับกาฝึกอบรม ภายนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ					

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิริยะ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. โรงเรียนของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากร					
๒. โรงเรียนของท่านมีความพยายามที่จะพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
๓. โรงเรียนของท่านได้จัดกิจกรรมการนิเทศภายใน ร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
๔. โรงเรียนของท่านมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวใน การพัฒนาตนเอง					
๕. ท่านมีความตื่นตัวในการทำงานตลอดเวลา					

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิริยะ(ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๖. ท่านพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่					
๗. ท่านพยายามศึกษาเพิ่มเติมในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เพื่อเพิ่มศักยภาพ					
๘. โรงเรียนของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น					
๙. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
๑๐. โรงเรียนของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการพัฒนางาน					

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. โรงเรียนของท่านส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
๒. ท่านมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง					
๓. ท่านหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเพื่อพัฒนาการทำงานในคราวต่อไป					
๔. โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อกลับมาพัฒนางานของตน					
๕. ท่านมีการฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
๖. ท่านหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาโรงเรียน					
๗. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
๘. โรงเรียนของท่าน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
๙. ท่านตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านจิตตะ(ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑๐. ท่านทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะสำเร็จ					

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิมังสา	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. โรงเรียนของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม					
๒. โรงเรียนของท่านมีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนามากขึ้น					
๓. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น					
๔. โรงเรียนของท่านได้หาวิธีการต่างๆมาพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
๕. ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากน้อยเพียงใด					
๖. ท่านอดทนต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงาน					
๗. ท่านทำงานตามความรู้ความสามารถของตน					
๘. ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ					
๙. ท่านมีการแก้ปัญหาโดยใช้สติปัญญาในการทำงานของตน					
๑๐. ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ ๓ ปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของโรงเรียนศรีวงศ์วิทยา แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครสวรรค์เขต ๑

๑. ท่านคิดว่าผู้บริหารของท่านมีปัญหาการใช้อิทธิบาท ๔ ในข้อใดในการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด

.....
.....
.....
.....
.....

๒. ท่านมีข้อเสนอแนะในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของผู้บริหารของท่านอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๙/๕๕๖



วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ต.นครสวรรค์ออก อ.เมืองฯ
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระมหาวิญญู วรณฺญ, ดร.

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

ด้วย นางวิษญาภา เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๔๒๒๓๔๐๕๒๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทบทวนการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนศิริวงศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ศรภาแก้ว

พระมหาวิญญู วรณฺญ, ดร.
(พระมหาวิญญู วรณฺญ, ดร.)

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙, ๐๘๑-๙๗๑๖๒๖๑ (นายเอกกร)

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘



ที่ ศธ ๖๑๐๙/๕๕๗

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ต.นครสวรรค์ออก อ.เมืองฯ
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระศรีสุเทพวงศ์

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

ด้วย นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๔๒๒๓๔๐๕๒๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทบทวนการศึกษาวจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยบท ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙, ๐๘๑-๙๗๑๖๒๖๑ (นายเอกกร)

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙/๕๕๓



วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
นครสวรรค์ออก อ.เมืองฯ
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวิชาภา เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๔๒๒๓๔๐๕๒๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

ตรวจแล้ว

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)
๒๒/๗.๖./๕๕๓

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙, ๐๘๑-๙๗๑๖๒๖๑ (นายเอกกร)

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘



ที่ ศธ ๖๑๐๙/๕๔๕

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ต.นครสวรรค์ออก อ.เมืองฯ
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์

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

ด้วย นางวิชาญภา เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๔๒๒๓๔๐๕๒๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทบทวนการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนคีรีวงศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๔๔๔, ๐๘๑-๙๗๑๖๒๖๑ (นายเอกกร)

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๔๔๘



ที่ ศธ ๖๑๐๙/๕๕๔

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ต.นครสวรรค์ออก อ.เมืองฯ
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง

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

ด้วย นางวิษญาภา เมธีวรรณธร รหัสประจำตัวนิสิต ๔๒๒๓๔๐๕๒๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยบท ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนคีรีวงศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙, ๐๕๑-๙๗๑๖๒๖๑ (นายเอกกร)

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ท.ธ.น.
อ.ดร.วรกฤต (ก๊อปปี้)
สงวน.อ.น.มี.ก.อ.อ.อ.อ.
๑๓ ต.ค. ๕๓

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๕๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ นว ๖๐๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลตัวอย่าง (try out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไพรهنือ

ด้วย นาวิชาญภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๒๓๔๐๕๒๗๗
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนศรีรังศรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความ
ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากจากโรงเรียนที่ท่านบริหารอยู่

ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความประสงค์จักเก็บข้อมูลตัวอย่าง (try out)
จากโรงเรียนที่ท่านบริหารอยู่ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิต
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ร่วมกับคณะ
สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาพรหม วรรณคุณ,ดร.)

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๒๙๙๘

Pr.orn ๒๐๖
(พระพรหม วรรณคุณ)
ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๕๑

ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

อำเภอเมืองฯ นว ๖๐๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๕๔

โรงเรียนเจ้าฟ้าวิทยาลัย
เลขที่รับ..... 19/54
วันที่รับ..... ๙ ก.พ. ๕๔
เวลา..... 15.00น.
<input type="checkbox"/> งานบริหารวิชาการ
<input type="checkbox"/> งานบริหารการคลัง
<input type="checkbox"/> งานบริหารบุคคล
<input type="checkbox"/> งานบริหารทั่วไป

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวงศ์วิทยา

ด้วย นาวิชาญภา นามสกุล เมธีวรฉัตร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๒๓๔๐๕๒๗๗
 นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนศรีวงศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”
 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้สันนิษต์มี
 ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากจากโรงเรียนที่ท่านบริหารอยู่

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวได้เก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่ท่านบริหาร
 อยู่ นั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวม
 ข้อมูล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

เรียนมาด้วยความนับถือ



(พระมหาวิมล วรณฺญ,ดร.)

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

นางไขว่ อ.สมิตี ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 ดำเนินการให้เรียบร้อย

๑๙/๑๒/๕๔ J.M.P.

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๒๙๔๘

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : นางวิชญภา เมธีวรฉัตร
- เกิด : วันศุกร์ที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๒๓
- ภูมิลำเนา : บ้านเลขที่ ๑๓ หมู่ที่ ๑๓ ตำบลไกรโน อำเภอกงไกรลาศ
จังหวัดสุโขทัย ๖๔๑๗๐
- การศึกษ : เป็นบุตรของ พ่อเมือง - แม่สุชานาถ นาคเกตุ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
- เข้าศึกษาเมื่อ : ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๒
- สำเร็จการศึกษา : พฤษภาคม ๒๕๕๔
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๙๙/๒๔๐ หมู่บ้านดีพร้อม หมู่ ๑ ตำบลนครสวรรค์ตก
อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐
- หน้าที่การงาน : เจ้าหน้าที่ห้องสมุด วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์