

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ
THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN ACCORDANCE WITH THE
THREEFOLD TRAINING (TISIKKHA) IN NAVAL MILITARY POLICE REGIMENT

พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ (ดีพิจารณา)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ

พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ (ดีพิจารณา)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

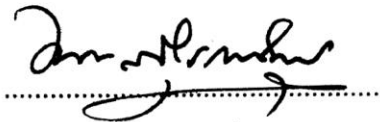
**THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN ACCORDANCE WITH THE
THREEFOLD TRAINING (TISIKKHA) IN NAVAL MILITARY POLICE REGIMENT**

Phramaha Panja Kittimedho (Deepijan)

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2011**

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

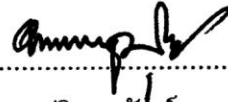
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



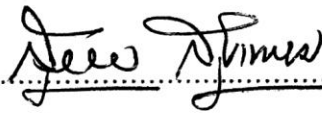
ประธานกรรมการ

(พระครูปริมาณรักษ์, รศ.ดร.)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี)



กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม)



กรรมการ

(อาจารย์พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)



กรรมการ

(อาจารย์วันชัย สุขตาม)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร. สุรพล สุธะพรหม

ประธานกรรมการ

อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา กรรมการ

อาจารย์วันชัย สุขตาม

กรรมการ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ

ผู้วิจัย : พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ (ดีพิจารณา)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ :

: ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ป.ธ.๔, พ.ม., พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

: อาจารย์พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ น.ธ. เอก, ป.ธ. ๑-๒, พธ.บ.
(เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง), ศศ.ม.(พัฒนาสังคม)

: อาจารย์วันชัย สุขตาม น.ธ.เอก, ประโยค ๑-๒, พธ.บ. (เกียรตินิยมอันดับ
หนึ่ง), ศศ.บ., รปม. (การจัดการทุนมนุษย์)

วันสำเร็จปริญญา : ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ (๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ (๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและการประยุกต์ใช้ในการนำหลักไตรสิกขามาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๖๙ คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ มีความเชื่อมั่น ๐.๙๒๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ วิเคราะห์โดย การทดสอบค่าที (t - test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่มและการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓ กลุ่ม ขึ้นไป ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๓$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๔๑$) ในด้านศีล (การฝึกอบรมพัฒนาด้านพฤติกรรม) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๔.๐๔$) ด้านปัญญาตามลำดับ

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ได้แก่ ๑) ส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเข้าใจและไม่รู้จะปฏิบัติอย่างไรเมื่อเจอสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการรักษาศีล ๒) มีความรู้สึกตึงเครียด เมื่อเจอปัญหาอุปสรรคหรือความเร่งรีบ ความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน ๓) การฝึกอบรมพัฒนาที่ต้องรับมือกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือควรเพิ่มรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ตามหลักของศีล สมาธิและปัญญา ซึ่งก็คือการพัฒนาในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือให้ดียิ่งขึ้น

Thesis Title : The Human Resource Development in accordance with the
Threefold Training (Tisikkha) in Naval Military Police Regiment

Researcher : Phramahà Punja Kittimedho (Deepijan)

Degree : Master of Art (Public Administration)

Thesis Advisors : Asst.Prof.Dr. Surapon Suyaprom Pali IV, Dip. In Ed., B.A.,
M.A., Ph.D.(Pol.Sc.)
: Phrakrusangharak Kiettisak Kittipañño B.A.(1st Class),
M.A. (Social Development)
: Wanchai Suktam Pali II, B.A.(Pol.Sc.), B.A.(Pol.Sc.),
M.P.A.(Human Capital Management)

Graduation Date : 19 March 2012

ABSTRACT

The main objectives of this research are:- (1) to study the human resource development in accordance with Tisikkha of Naval Military Police Regiment, (2) to compare the human resource development in accordance with Tisikkha of Naval Military Police Regiment, and (3) to study problems, barriers, advices and guideline for the development of human resource according Tisikkha of Naval Military Police Regiment. The sample of this study consisted of 269 officers of Naval Military Police Regiment drawn from 899 population by Cluster sampling technique. Tool used for collecting the data was questionnaire about officers' opinions to develop human resource according to Tisikkha in Naval Military Police Regiment and having the reliability value equal to 0.925. The data analysis was employed by using ready-made for social science research. Statistics used to analyze data were the frequency, percentage, average and standard deviation. To compare the opinions of the population towards the human resource development according Tisikkha in Naval Military Police Regiment, the employed statistics were t-test in the case of the two groups variables, F-test with the analysis of variance (One way analysis of variance) and Least Significant Difference: LSD.

The Finding of the research were concluded as follows:

1. The overall opinions of personnel toward the human resource development according to Tisikkha in Naval Military Police Regiment were found at high level ($\bar{X} = 4.23$). When considering from each aspect, it was noticed that morality (training, development and behavior) was found at highest mean ($\bar{X} = 4.41$) while wisdom (intelligence development) was found at lowest mean ($\bar{X} = 4.04$), respectively.

2. The results of comparison of Naval personnel to develop human resource in Tisikkha by sex, age, education, working age and class showed that personal factors have resulted in personnels have opinions on development of human resource by Tisikkha had statistical significant difference at 0.01 level. And sexual personal factor was noticed that having statistical significant difference at 0.05 level, so accepting the set hypothesis.

3. Problems and obstacles of the human resource development according to Tisikkha in Naval Military Police Regiment was noticed that; (1) Most of officers have little understanding and don't know how to practice when seeing situation which is obstacle to have the precept, (2) a sense of tension when encounter problems or urgency in expectation for the success of the work, and(3) training and development to cope with advances in technology have changed dramatically and need to develop ability to rise in working.

Suggestions and guidelines for human resource development according to Tisikkha need to add the development to a process of complete development. According to the development of a new generation to meet objectives and goals set by the principles of morality, concentration and wisdom, i.e. to develop the body, the mind and the wisdom that can be applied to the development of human resources as the main Tisikkha in Naval Military Police Regiment.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ช่วยเหลือและให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ จำนวน ๓ ท่านคือ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ และอาจารย์วันชัย สุขตาม ผู้ศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณ และเจริญพรขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณและเจริญพรขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้เสียสละเวลาเมตตาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยจำนวน ๕ ท่าน คือ อาจารย์พระมหาบุญเลิศ อินทปัญโญ, ผศ. รศ.ชัยยุทธ ชีโนกุล, ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต, โยมอาจารย์นาวาโท สมพงษ์ สันติสุขวัน, ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช ผู้ได้เมตตาตรวจบทคัดย่อภาษาอังกฤษแก่ผู้วิจัย และโยมนาวาเอกมนัสวี บุรณพงษ์ ผู้บังคับการกรมสารวัตรทหารเรือที่ได้เมตตาอนุเคราะห์สถานที่ทำวิจัย โยมนาวาโทธงธร หาชัย อนุศาสนาจารย์กรมสารวัตรทหารเรือผู้ที่ได้เมตตาช่วยเหลือในการดำเนินการหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามด้วยดียิ่งแก่ผู้ศึกษาวิจัยตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูปริมาณุรักษ์, รศ.ดร. และเจริญพรขอบคุณ อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี พร้อมทั้งคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่เมตตาอนุเคราะห์แก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไว้ ณ โอกาสนี้

ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยต้องกราบขอบพระคุณพระเดชพระคุณหลวงพ่อ พระศรีวิสุทธิดิลก (วัน อุดตโม)เจ้าอาวาสวัดวิเศษการ กรุงเทพมหานคร ผู้ให้โอกาส ให้สถานที่พักอาศัย ให้การสนับสนุนการศึกษาด้วยดียิ่งเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพระรัตนตรัย คุณพระพุทธรูปศาสนาที่ก่อให้เกิดสติปัญญาและคุณูปการอันมหาศาลแก่ข้าพเจ้า คุณบิดามารดา ผู้มีพระคุณ ผู้มีอุปการคุณ ญาติโยมผู้ถวายอาหารบิณฑบาตทุกท่าน คุณโยมผู้มีส่วนช่วยทุกคนและคุณครูอาจารย์ที่มีส่วนในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนจนตราบเท่าทุกวันนี้ และอนาคตต่อไป

พระมหาปัญจะ กิตติเมโว (ดีพิจารย์)

๑๒ มีนาคม ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภาพ	(๑๐)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๑)

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘
๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๕๖
๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักธรรมไตรสิกขา	๘๓
๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ	๙๘
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๑๐
๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๑๐
๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	๑๑๕
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๒๒

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๒๓
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๒๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๒๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๒๖
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๒๖
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	
๔.๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๒๘
๔.๒ การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ	๑๓๐
๔.๓ เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการของกรมสารวัตรทหารเรือ	๑๓๕
๔.๔ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	๑๔๘
๔.๕ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ กรุงเทพมหานคร	๑๔๙
๔.๖ บทสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๕๓
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๕๕
๕.๒ อภิปรายผล	๑๖๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๗๔
บรรณานุกรม	๑๗๕
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขออนุญาตต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๘๕
ภาคผนวก ข การหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	๑๙๑
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	๑๙๕
ภาคผนวก ง ค่าอัลฟา (Alpha)	๑๙๘
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๐๑
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๒๐๓
ภาคผนวก ช การเปิดตารางคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan	๒๐๙
ประวัติผู้วิจัย	๒๑๐

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ การแยกประเภทของบุคลิกภาพ (Type Approach)	๒๘
๒.๒ องค์ประกอบการตัดสินใจ	๓๙
๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	๑๒๔
๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคล	๑๒๙
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ	๑๓๐
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ด้านศีล	๑๓๑
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ด้านสมาธิ	๑๓๒
๔.๕ (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ด้านสมาธิ	๑๓๓
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ด้านปัญญา	๑๓๔
๔.๖ เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามเพศ	๑๓๕
๔.๗ เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามอายุ	๑๓๖
๔.๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านโดยรวม	๑๓๗
๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านศีล	๑๓๘
๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านสมาธิ	๑๓๘
๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านปัญญา	๑๓๙

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๒ เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๓๙
๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านโดยรวม	๑๔๐
๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านศีล	๑๔๑
๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านสมาธิ	๑๔๑
๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านปัญญา	๑๔๒
๔.๑๗ เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามอายุราชการ	๑๔๒
๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านโดยรวม	๑๔๔
๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านศีล	๑๔๔
๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านสมาธิ	๑๔๕
๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านปัญญา	๑๔๖
๔.๒๒ เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามตำแหน่ง	๑๔๗
๔.๒๓ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	๑๔๘
๔.๒๔ ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา : ด้านศีล	๑๔๙
๔.๒๕ ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา : ด้านสมาธิ	๑๕๐
๔.๒๖ ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา : ด้านปัญญา	๑๕๒
๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	๑๕๕

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ การเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามลักษณะนิสัย	๒๗
๒.๒ ตัวแบบลำดับขั้นของความต้องการ(hierarchy of need)ของ Abraham H.Maslow	๓๒
๒.๓ ทฤษฎีความคาดหวังในการทำงาน (Expectancy Theory) ของ Victor H. Vroom	๓๓
๒.๔ ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler	๓๔
๒.๕ การสร้างแรงจูงใจของ Leon Richardson	๓๔
๒.๖ ทศนคติการมองทรัพยากรมนุษย์	๓๖
๒.๗ ทฤษฎีวิธีดำเนินสู่เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ของ Martin G. Evans & Robert J. House	๓๘
๒.๘ การดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา	๔๗
๒.๙ ลักษณะระบบของการฝึกอบรม	๔๙
๒.๑๐ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๒๒
๔.๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนฐานไตรสิกขา	๑๕๔

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

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

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ส.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สถาควรรค	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตตก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สตตกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
ข.ม.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	ขุททกนิบาต	มหานิเทศ	(ภาษาไทย)
ข.อิติ.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	ขุททกนิบาต	อิติวุตตก	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

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

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงกลาโหมได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงไว้ คือ เป็นองค์กรนำในการสร้างหลักประกันความมั่นคงของรัฐและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อความผาสุกของประชาชนด้วยการพัฒนากองทัพให้มีศักยภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการบริหารจัดการสมัยใหม่ และให้สอดคล้องกับพันธกิจของกระทรวง คือรักษาเอกราชและความมั่นคงแห่งรัฐ ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ รักษาผลประโยชน์ของชาติ พัฒนาประเทศ ช่วยเหลือประชาชน และแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติในด้านต่างๆ^๑

กรมสารวัตรทหารเรือ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในกองทัพเรือ ที่รักษาความมั่นคงและอธิปไตยของชาติจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “กรมสารวัตรทหารเรือจะเป็นกำลังรบที่มีวินัยดีเลิศ มีคุณธรรม มีความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจของหน่วยได้ทุกสถานการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ เป็นสำคัญ”^๒ แต่ทั้งนี้ต้องเน้นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์ถือเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานทุกอย่างเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในทรัพยากรทั้งหลาย เพราะมนุษย์เป็นตัวกำหนดแนวทางในการสร้างหรือพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้น ดังนั้น จึงถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง มีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอทั้งนี้ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร (Administrative Resource) คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและการจัดการ ซึ่งในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้ คน หรือมนุษย์ นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิต และมีสติปัญญาในการนำมาซึ่งการพัฒนางาน

^๑กระทรวงกลาโหม, คลังปัญญาไทย, (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔), <http://www.panyathai.or.th/wiki/index.php>.

^๒กรมสารวัตรทหารเรือ,(เข้าถึงเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔), <http://www.navy.mi.th/nmp/index4.htm>.

และประโยชน์ต่าง ๆ^๓ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรยุคปัจจุบัน การก้าวต่อไปในอนาคตขององค์กรใดๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กร^๔ และกรมสารวัตรทหารเรือเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องบุคคล ในการควบคุม ดูแล แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการกระทำของบุคคลมีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงาน กำกับและดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัย การจับกุมบุคคลที่อยู่ในอำนาจศาลทหาร การจรรยาบรรณในกิจการทหาร การรักษาความปลอดภัย การสืบสวนคดีอาญาซึ่งอยู่ในอำนาจศาลทหาร การพิจารณาอำนาจการในยามสงครามเกี่ยวกับทหารพลัดหน่วย เพลยศึก ชนชาติศัตรู และผู้ลี้ภัย ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการสารวัตร และวิชาการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย^๕

เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนา กำลังพลหรือทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญที่จะส่งเสริมการป้องกันและ แก้ไขปัญหาต่างๆ การฝึกฝนและพัฒนาคนุสยนั้นทางพระพุทธศาสนาจัดวางเป็นหลักเรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นระบบการศึกษาที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการและให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีดุลยภาพ

๑. ศีล เป็นเรื่องของการฝึกในด้านพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมเคยชิน เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกศีล ก็คือ วินัย วินัยเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการศึกษาและการพัฒนาคนุสย เพราะว่าวินัยเป็นตัวการจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา โดยจัดระเบียบความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้เหมาะกับการพัฒนาและให้เอื้อโอกาสในการที่จะพัฒนา

๒. สมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ พูดสั้นๆ ว่า พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต

^๓เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล, (ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๙), หน้า ๗๗.

^๔พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, มปป.), หน้า ๑๔๔.

^๕กรมสารวัตรทหารเรือ, ภารกิจและหน้าที่, (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔), <http://www.navy.mi.th/nmp/mission.htm>.

๓. ปัญญา เป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัยไตร่ตรอง ตรวจสอบ คัดการต่าง ๆ สร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่มีนเป็นตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดภัย ไร้ทุกข์ เข้าถึงอิสรภาพโดยสมบูรณ์

หลักทั้งสามประการที่กล่าวมานี้เป็นส่วนประกอบของชีวิตที่ดีงาม เราก็ฝึกคนให้เจริญองกามในองค์ประกอบเหล่านี้ และให้องค์ประกอบเหล่านี้เข้าสู่การเข้าถึงอิสรภาพและสันติสุขที่แท้จริง^๖

ด้วยเหตุนี้ กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา สามารถช่วยให้การพัฒนามนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความเจริญองกาม สามารถแก้ไขปัญหา พัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ได้จนถึงระดับสูงสุด เข้าถึงอิสรภาพ และสร้างสันติสุขที่แท้จริงได้ ดังมีพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงพระราชทานแก่ทหารรักษาพระองค์ในพิธีตรวจพลสวนสนาม เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนมพรรษาวันศุกร์ที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๑๔ มีใจความว่า “...ในสถานการณ์ปัจจุบันนี้ การป้องกันบ้านเมืองมีขอบเขตกว้างขวางมากเพราะการทำสงครามมิได้จำกัดอยู่เพียงการประหัตประหารกันด้วยอาวุธ หากยังกระทำด้วยการยุยงบ่อนทำลายโดยกลอุบายต่าง ๆ ด้วย เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องทำการป้องกันให้ทั่วทุกทาง โดยฐานะและหน้าที่ ทหารต้องป้องกันประเทศด้วยการใช้อาวุธและใช้กำลังต่อสู้ แต่นอกเหนือจากนี้ทุกคนย่อมจะป้องกันบ้านเมืองด้วยวิธีการอื่นได้อีก เช่น ด้วยการรักษาเกียรติและความเป็นทหารอันแท้จริงของท่าน การป้องกันโดยวิธีนี้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่สุดที่จะต้องทำ เพราะการตั้งมั่นอยู่ในวินัย ในความสุจริต มีสติควบคุมกายใจให้อยู่ในระเบียบ ประพฤติปฏิบัติแต่การที่ปราศจากโทษและเป็นคุณประโยชน์ ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่เบียดเบียนกระทบกระเทือนผู้อื่น เหล่านี้เป็นกรปฏิบัติเพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ เป็นเสมือนอาวุธลับสำหรับทำลายการส่อเสียดยุยงและความแตกแยก トラบไตท่านรักษาความเป็นทหารที่แท้ของท่านไว้โดยครบถ้วน トラบนั้นท่านก็จะรักษาความเป็นปึกแผ่นและปลอดภัยของชาติไว้ได้โดยมั่นคง การยุยงบ่อนทำลายหรือกลวิธีอันเลวร้ายต่างๆจะไม่อาจทำอันตรายได้เลย...”^๗

การใช้หลักพุทธธรรมเช่นหลักไตรสิกขา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังพล สามารถช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ เป็นเสมือนอาวุธ

^๖ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ศึกษา ฝึกฝน พัฒนาตนให้สูงสุด, (ชุดธรรมะประยุกต์สำหรับคนทำงาน ลำดับที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์), หน้า ๑๑๐ – ๑๑๒.

^๗ นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือประจำปีงบประมาณ๒๕๕๔, (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔), <http://www.navy.mi.th/image/banner/poly54.pdf>.

สำหรับป้องกันและทำลายอันตรายต่าง ๆ ที่จะสามารถส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ และเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่น ความรักความสามัคคี ความเจริญก้าวหน้าและความยั่งยืนตลอดไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และการประยุกต์ใช้ในการนำหลักไตรสิกขามาพัฒนากำลังพลของกรมสารวัตรทหารเรือ เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงจุดเกิดประสิทธิภาพ รวมถึงให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของกรมสารวัตรทหารเรือ

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและการประยุกต์ใช้ในการนำหลักไตรสิกขา มาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยการทบทวนเอกสารจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำรา หนังสือ เอกสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และรวมทั้งการออกแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล (การฝึกความประพฤติสุจริตทางกาย วาจา) สมาธิ (การฝึกในด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิต) ปัญญา (การฝึกปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนถึงความหลุดพ้น มีจิตใจเป็นอิสระ ผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์)

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารในกรมสารวัตรทหารเรือ ซึ่งประกอบไปด้วยระดับผู้บังคับบัญชา และเหล่ากำลังพลสารวัตรทหารเรือ จำนวน ๘๘๙ นาย^๔

- กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การสุ่มจากประชากรที่เป็นผู้บริหาร ระดับผู้บังคับบัญชา และเหล่ากำลังพลสารวัตรทหารเรือ ประมาณ ๒๖๙ นาย โดยการเปิดตารางค่านวนหากกลุ่มตัวอย่างของเครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan)

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

กรมสารวัตรทหารเรือ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ – กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นระยะเวลา ๙ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของกรมสารวัตรทหารเรือเป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้ในการนำหลัก ไตรสิกขา มาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือคืออะไรและเป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ประชากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ประชากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ประชากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

^๔ ลักษณะสำคัญขององค์กร, (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔), http://www.navy.mi.th/oper/pr/development1_5.pdf.

สมมติฐานที่ ๔ ประชากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ ประชากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ทำให้มีความปลอดภัย มีความเจริญก้าวหน้า ความสุขสงบ ทำให้ประเทศมีความเจริญมั่นคง

๑.๖.๒ ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคลากรที่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ ในกรมสารวัตรทหารเรือ

๑.๖.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชาและกำลังพล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความพร้อมอย่างถูกต้องโดยการนำหลักธรรมตามแนวทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้

๑.๖.๔ ไตรสิกขา คือ ข้อศึกษาและปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจและปัญญา เพื่อให้เกิดการพัฒนาจนบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด มี ๓ ประการ

ศีล ได้แก่ การควบคุม ฝึกอบรม รักษากาย วาจาของตนให้เป็นปกติ ไม่ตั้งอยู่ในความประมาท

สมาธิ ได้แก่ การควบคุม ฝึกอบรม รักษาจิตใจของตน ให้เป็นปกติ ภาวะที่จิตใจสงบ ผ่องใส มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่ตั้งอยู่ในความประมาท

ปัญญา ได้แก่ การฝึกอบรม พัฒนา รักษา ให้มีความรู้ความเข้าใจปัญหาและสภาพต่างๆ ตามความเป็นจริง สามารถแก้ไขปัญหาลุप्तรรคต่างๆได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้น

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๑๐.๑ ทำให้ทราบถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของกรมสารวัตรทหารเรือ

๑.๑๐.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๑๐.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้ในการนำหลักไตรสิกขา มาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยนี้ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของ กรมสารวัตรทหารเรือ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งศึกษาถึงหลักธรรม ข้อไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกำลังพลที่สำคัญที่สุดในกรมสารวัตร ทหารเรือ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามต้องการ โดยได้ มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมไตรสิกขา
- ๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรที่เป็นที่ยอมรับกันว่ามีค่าความสำคัญสูงสุดต่อองค์กร ก็คือทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคล หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพที่ ได้รับการพัฒนาฝึกฝนจนมีศักยภาพสูง องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่า องค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพน้อยกว่า

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยได้เริ่มต้นจากที่มนุษย์ได้มีชีวิตขึ้นมาภายในท้อง ของมารดา ผู้ให้กำเนิดชีวิต ซึ่งได้ประทับประคองดูแลมา และเลี้ยงดูจนมีความเจริญเติบโต ขึ้นมาตามลำดับ และได้ส่งเสริมการพัฒนาโดยให้การดูแลด้วยอาหารต่างๆ ให้มีร่างกายที่ สมบูรณ์มีสุขภาพที่ดี ให้การศึกษา การฝึกหัดอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถเจริญก้าวหน้าขึ้นไปตามลำดับ เหล่านี้ถือเป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญที่มนุษย์มี มา แต่การดำรงชีวิตของมนุษย์กลับได้เปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ จนมาถึงปัจจุบัน และทำให้การที่

ทำงานเพื่อแค่เลี้ยงชีวิต ดำรงอยู่ไปวันหนึ่งๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาสิ่งต่างๆ ขึ้นมาเพื่อการปกป้องตนเองจากภัยธรรมชาติ ภัยจากมนุษย์ด้วยกันเองแล้ว มาในยุคปัจจุบัน ซึ่งก็ต้องมีความจำเป็นขึ้นไปอีก เพื่อการแข่งขันในการดำรงชีวิต ในสังคมที่ก้าวหน้าไป ทำให้มนุษย์จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าไปตามลำดับ อีกทั้งจำเป็นต้องช่วยหน่วยงานองค์กร และสังคมประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า เกิดความสงบ ความสุขขึ้นในสังคม

๑. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ ทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือเป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตัวเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดมุ่งหมาย จุดหมายของชีวิตคือความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^๙

อำนาจ แสงสว่าง ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) คือ การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงาน ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต^{๑๐}

สมาน รังสิโยภุชญ์ ได้กล่าวไว้ใน ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน^{๑๑}

^๙พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

^{๑๐}อำนาจ แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

^{๑๑}สมาน รังสิโยภุชญ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๘๓.

ประชุม รอดประเสริฐ ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง^{๑๒}

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคล ก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^{๑๓}

อำนาจ เจริญศิลป์ ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติฝึกฝนให้เกิดผลดี คือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง^{๑๔}

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๑๕}

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขา ให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด^{๑๖}

^{๑๒}ประชุม รอดประเสริฐ, การบริหารบุคลากรทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : แผนกคำสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๘), หน้า ๑๓๒.

^{๑๓}พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

^{๑๔}อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๑๕}วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : VJ.พรินติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๑๖}มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

สมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้^{๑๗}

บุญเลิศ ไพรินทร์ ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกฝนอบรม การสอนงานการเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเอง^{๑๘}

สุจิตรา ธนानันท์ ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึง เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและมุ่งให้องค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การเพื่อให้ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ^{๑๙}

แม็กกินสัน, ลีออน ซี. (Megginson, Leon C.) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึง การดำเนินความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นกระทำอยู่ และเป็นกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญและทัศนคติ ตลอดถึงเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๒๐}

มันดี และ นอย (Mondy and Noe) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ไว้ว่า คือ “การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์

^{๑๗} สมชาย หิรัญกิตติ, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๑๘} บุญเลิศ ไพรินทร์, *พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๑๙} สุจิตรา ธนานันท์, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

^{๒๐} Megginson, Leon C., **Personnel: A Behavioral Approach to Administration**, (Homewood: Richard D Irwin, 1969), P. 157.

ขององค์กร” และกล่าวเพิ่มเติมว่า “ผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ”^{๒๑}

แนดเลอร์ (Nadler) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า เป็นการจัดการกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสมและสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สังคม^{๒๒}

แพ็ค (Pace) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึง กิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาดังกล่าวต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กร การพัฒนาอาชีพ^{๒๓}

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการพัฒนาศักยภาพภายในตัวมนุษย์ให้มนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ให้มีศักยภาพมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการในการศึกษา การอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ ส่งเสริมให้มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณธรรม มีความอดทน มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีสติปัญญาเกิดความรู้ความสามารถในการทำงาน การดำรงชีวิต ช่วยพัฒนาให้ตนเองมีสุขภาพที่ดี มีความเจริญก้าวหน้า และช่วยสร้างสรรค์องค์กร สังคมให้เจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จขึ้นไป ทำให้เกิดความสุขและความดีงาม

๒. ความเป็นมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กร และองค์กรสังคมได้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ จึงทำให้เกิดมีแนวคิดในการพัฒนามนุษย์อย่างมีรูปแบบขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคต่างๆ ดังนี้

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญโดยรวมไว้ อยู่ ๒ ประการคือ^{๒๔}

^{๒๑} Mondy & Noe, **Human Resources Development**, (Lts Technological Dimension, 1986), P. 12.

^{๒๒} Nadler, Leonard, **Designing training program : The critical events model**, (Reading, Mass. Addison-Wesley, 1982), P. 12.

^{๒๓} Pace.RW, Smith, **Human Resource Development**, (New Jersey : Prentice Hall, 1991), P. 7.

^{๒๔} ธงชัย สมบูรณ์, **การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ปราณีสยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗, ๒๒-๒๗, ๓๓-๓๗.

๑)แบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิบัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญแก่เครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดผลิตผลตามที่ผู้บริหารต้องการซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมกรรมเป็นอุตสาหกรรมใหม่ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการ เพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรกๆ นั้นมีฐานะยากจนอดอยากมาก ต้องนำเอาแรงงานของตนออกขาย เพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค เสื้อผ้า ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้ว เห็นชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับความกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ขยายกว้างขวาง ผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป

รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็คือ แบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือ นายจ้าง บุตรคือ ผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติอบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษอาจรรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ แต่ต่อมาบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา กล่าวคือ บิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยมต่างกันเพียงเล็กน้อยคือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกอ่อนโยนกว่า ส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนใดก็ตอบแทนมากไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือ ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อหนักใจของผู้เป็นบิดา หรือนายจ้าง ก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ค่าตอบแทนค่าจ้างพิเศษก็พอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา

ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง การบริการบุคคลแบบบิดาปกครองบุตรจึงค่อยๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรม เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกระบบหนึ่ง คือการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นระบบราชการ หรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับชั้น มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดทั้งนี้เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอ ไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบ คือ ระเบียบให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้ว ยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น โดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเป็นชิ้นไม่จ้างตามเวลา แต่ต่อมาเมื่อมีการทดลอง ความคิดหลังนั้น จึงก็ต้องล้มเลิกไป

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการ ที่เห็นได้ชัด คือมีการคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้ากับงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลดำเนินการเก็บเอกสาร ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน อันเป็นผลดีแก่ทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการขู่เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถ

ลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางมีระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมืองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ ต่อผู้บริหาร ผู้บริหารงานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมาก แต่อันที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมาก เพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงาน หรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติการเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ผู้บริหารบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานเพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัย

และการประพฤติ ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒) แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมุขยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการมนุษย์ตามแนวมุขยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไป การนำแนวคิดการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาคบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความมาสารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนคนงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้เป็นการบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมแรง การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการจัดการมนุษย์ หรือทรัพยากรมนุษย์ทำให้มนุษย์ที่ทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ มีความสำคัญมากขึ้นมาตามลำดับ ที่เคยถูกมองว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิต หรือเป็นแค่ทุนมนุษย์ที่ต้องทำงานเพื่อตอบสนองให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างเดียว ปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามนุษย์ที่ทำงานให้กับองค์กรได้รับความสำคัญอย่างมาก และปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ แพร่หลายอย่างมากใน “ภาคปฏิบัติ” (HR practice) อย่างไรก็ตามเรื่องราวต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมมีฐานความคิดทางวิชาการเกื้อหนุนอยู่เบื้องหลัง การจะเข้าใจเรื่องเหล่านี้อย่างถ่องแท้ จึงจำเป็นต้องเข้าใจหลักทางความคิดด้วยการทบทวนเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเบื้องต้น พบว่ามีการพัฒนาตัวแบบเกี่ยวกับเรื่องนี้ จากนักคิดนักวิจัยใน

๒ กลุ่มประเทศสำคัญ คือ กลุ่มนักคิดในประเทศสหรัฐอเมริกา และ กลุ่มนักคิดใน สหราชอาณาจักร โดยสามารถจำแนกกลุ่มทางความคิดได้ดังนี้^{๒๕}

๑. กลุ่มนักคิดในประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับกลุ่มนี้มีตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญจาก ๒ สำนักคิด คือ

(๑) ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มฮาร์วาร์ด (The Harvard model) หรือเรียกว่ากลุ่มแนวคิดแบบ“มนุษย์นิยมเชิงพัฒนาการ”(Developmental humanism) เป็นแนวคิดกระแสหลักที่ทรงอิทธิพลและแพร่หลายที่สุด มีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิด “มนุษย์สัมพันธ์” (Human relations school) ซึ่งมีจุดเน้นทางความคิดอยู่ที่เรื่องของ การสื่อสารในองค์กร การสร้างทีมเวิร์กและการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กล่าวโดยสรุปสำหรับแนวคิดของสำนักนี้แล้ว การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับเรื่องของ การสร้างสัมพันธภาพของคนในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมี ผลประกอบการที่ดีขึ้น องค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร ให้เหมาะสม และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Societal well - being) ขึ้นภายในองค์กรอันจะนำไปสู่ คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้น

(๒) ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำนักมิชิแกน (The Michigan School) หรือเรียกอีกนามหนึ่งว่าเป็นแนวคิดแบบ “บริหารจัดการนิยม” (Managerialism) กล่าวคือ เป็นกลุ่มที่เน้นเรื่องของ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากมุมมองของฝ่ายจัดการ ธรรมชาติของฝ่ายจัดการคือ การให้ความสำคัญอันดับแรกกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับ โดยที่เน้นของคน และการบริหารจัดการคนเป็น เครื่องมือ ในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายเช่นนั้นขององค์กร ดังนั้นจึงมีผู้เรียกแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักคิดนี้ว่า เป็นพวก “อรรถประโยชน์-กลไกนิยม” (Utilitarian - instrumentalism) คือมองผลประโยชน์หรือผลประกอบการ (Performance) ขององค์กรเป็นหลัก โดยมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กรให้ไปสู่ผลประกอบการที่เป็นเลิศ

^{๒๕}สมบัติ กุสุมาวสี, “บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไปเพื่ออะไร”, โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ประชาชาติธุรกิจ, วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๗, (ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๓๖๔๕) : ๖.

๒. กลุ่มนักคิดในสหรัฐอเมริกา

สำหรับแวดวงวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหรัฐอเมริกา ก็คล้าย ๆ กับสำนักคิดของสหรัฐอเมริกา คือ มีการนำเสนอแนวคิดของ ๒ กลุ่มความคิดที่มีจุดยืนที่แตกต่างกันระหว่าง “กลุ่มอ่อน”(Soft) กับ “กลุ่มแข็ง” (Hard) กล่าวคือ

(๑) สำหรับกลุ่มที่มีมุมมองแบบ “อ่อน” (Soft) คือ กลุ่มนักคิดที่ทุ่มน้ำหนักความสำคัญไปที่ “คน” (Human resource) มากกว่าการบริหารจัดการ (Management) โดยเชื่อว่าบุคลากรทุกคน คือ “ทรัพยากร” ที่มีคุณค่าอยู่ในตนเอง ดังนั้นแนวทางของกลุ่มความคิดนี้ จึงมองการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า จะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะต้องช่วยปลดปล่อยพลังศักยภาพทั้งหมดของ “ทรัพยากรมนุษย์” ออกมา (Releasing untapped reserves of human resourcefulness) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวนี้ จึงเน้นในเรื่องของการสร้างความไว้วางใจกัน (Trust) การหาแนวทางที่จะสร้างความรู้สึกรถึงการมีพันธกิจผูกพัน (Commitment) เกี่ยวข้อง (Involvement) และการมีส่วนร่วม (Participation) ให้เกิดขึ้นในหมู่มวลพนักงาน

(๒) สำหรับกลุ่มที่มีมุมมองแบบ “แข็ง” (Hard) ก็คือกลุ่มนักคิดที่ทุ่มน้ำหนักความสำคัญไปที่เรื่องของ “การบริหารจัดการ” (Management) มากกว่าเรื่อง “คน” (Human resource) ดังนั้นแนวทางของกลุ่มความคิดนี้ จึงมองการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นภาระงานด้านหนึ่งที่ต้องจัดการจะสามารถเพิ่มพูนผลตอบแทนทางเศรษฐกิจให้ได้มากที่สุดจากการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการองค์การเกิดการก่อให้เกิดประสิทธิภาพก็คือ ต้องมีการบูรณาการ (Integrate) เรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์การ

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นกลุ่ม “อ่อน” ที่ใช้ปรัชญาแบบ “มนุษย์นิยมเชิงพัฒนา” หรือกลุ่ม “แข็ง” ที่มีปรัชญาแบบ “บริหารจัดการนิยม” มีผู้สรุปแนวโน้มของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างน่าสนใจว่า แม้ในทางความคิดจะเป็นแนวคิดที่ต่างกลุ่มต่างสำนักแต่ในที่สุดแล้วในทางปฏิบัติทั้ง ๒ แนวคิดนี้จะต้องถูกบริหารจัดการหรือบูรณาการเข้าด้วยกัน โดยมี ๔ มิติมุมมองที่จะช่วยยึดโยงกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น ได้แก่

๑. การกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจะต้องบูรณาการอย่างเป็นระบบมากขึ้น ทั้งในแง่ของการบูรณาการกันของของงาย่อยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ และการบูรณาการนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การ

๒. ความรับผิดชอบในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจะไม่ได้อยู่กับผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลอีกต่อไป แต่จะถูกกำหนดให้เป็นเรื่องที่ผู้บริหารสายงานด้านต่าง ๆ (Senior line manages) จะต้องรับผิดชอบ

๓. เรื่องของแรงงานสัมพันธ์ (Labour relations) ที่เคยเป็นการเผชิญหน้าระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงานจะเปลี่ยนไปเป็นเรื่องพนักงานสัมพันธ์ (Management – employee relations) ทำให้แนวคิดการบริหารจัดการคนในองค์กรเปลี่ยนจากแบบ “กลุ่มนิยม” (Collectivism) ไปเป็น “ปัจเจกนิยม” (individualism)

๔. แนวคิดเรื่องของการสร้างควมมีพันธกิจผูกพัน (Commitment) การทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of belonging) การคิดสร้างสรรค์และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมทำให้ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนไปสูบทบาทผู้นำในรูปแบบใหม่ ๆ เช่นเป็นผู้เอื้ออำนาจ เพิ่มบทบาทอำนาจ และสร้างขีดความสามารถให้กับบุคลากร (Facilitator, Empowerer, Enabler)

อย่างไรก็ตาม การมุ่งมองจุดจ้อแต่เพียงประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อาจทำให้ผู้เกี่ยวข้องหลงวนอยู่ในเขาวงกตทางความคิด จนไม่อาจก้าวข้ามพ้นไปสู่ประเด็นที่สำคัญเหนือไปกว่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังมีคำถามที่น่าจะถามต่อไปว่า “เราควระบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปเพื่ออะไร?” คำถามเช่นนี้นอกจากจะเป็นการถาม เพื่อมุ่งทราบถึงจุดประสงค์ของเรื่องนั้น ๆ แล้ว ยังเป็นคำถามเพื่อการตรวจสอบ “ค่านิยมและอุดมการณ์” ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ ด้วย

ในแง่จุดประสงค์ของ HRM นั้นมีประเด็นที่น่าสนใจว่า การที่จะเข้าใจในจุดประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ เราจะต้องเข้าใจถึงเป้าหมายประสงค์ขององค์กรเสียก่อน หากกล่าวในเชิงปรัชญาก็อาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นสิ่งที่ “สัมบูรณ์” (Absolute) ในตัวมันเอง แต่ทว่าเป็นสิ่งที่ต้อง “สัมพัทธ์” (Relative) ไปกับปัจจัยควบคุม นั่นคือ นโยบายการบริหารจัดการองค์กร กล่าวง่าย ๆ ก็คือเป้าหมายประสงค์ขององค์กรจะเป็นตัวกำหนดเป้าหมายประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากแนวคิดที่ได้กล่าวถึงความเป็นมา ทำให้เห็นว่าผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจัดทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีแนวคิดที่สร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น มีแรงขับและให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการจัดการที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรจำเป็นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้ จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดกับนักทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเอง เพื่อวางแผนกำหนดนโยบายและดำเนินการเพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพและสร้างความสำเร็จสูงสุดให้กับองค์กร

๓. ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์ที่เคยถูกมองว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิต หรือทุนมนุษย์ ที่ต้องอาศัยองค์กรหรือองค์การดำเนินงาน เพื่อดำรงความอยู่รอดของชีวิต ในยุคปัจจุบันได้รับความสำคัญให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เพราะมนุษย์เป็นผู้สร้างองค์การ สร้างความสำเร็จให้กับองค์การ องค์การจึงจะสามารถดำรงอยู่ได้ ดังนั้น จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี ได้อธิบายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การยุคปัจจุบัน การก้าวต่อไปในอนาคตขององค์การใดๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น องค์การในยุคโลกาภิวัตน์ได้จัดสรรงบประมาณจำนวนมากไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๒๖}

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (Chain circle) ตั้งแต่การวางแผน กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทน ที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการการฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์การ โดยตระหนักถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์ใน ๓ ประการ คือ”^{๒๗}

๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มิใช่ค่าใช้จ่าย
๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด
๓. ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึง ความสำคัญของคนไว้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้น ในการบริหารองค์การเรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุดทั้งนี้ เพราะว่าตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้จะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอมีการจัดการ และการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี

^{๒๖} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๔๔.

^{๒๗} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ประชาชนสยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑ – ๑๒.

ไร้สมรรถภาพขาดความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ประพฤติอยู่ในวินัยที่ดีแล้วละก็จะเป็นการยากอย่างยิ่งที่การบริหารงานจะบรรลุผลดีสมดังความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติปัญหาอื่น ๆ ก็จะลดน้อยลง^{๒๘}

เสนาะ ติเยาว์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือ แม้แต่ในปัจจุบัน สำหรับองค์การขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือ เครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้ง ๆ ที่มี เครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ ยิงหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์การใดที่ให้ความเอา ใจใส่ต่อคน ผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๒๙}

กิตติมา ปรีดีดิลก ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหาร เพราะเมื่อ ได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็ลดน้อยลงไปประกอบกับวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้นรวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้อง มีการพัฒนาบุคลากร^{๓๐}

กัญญา สาร ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่า จะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุก คนและทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์ นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงานก็ เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ใช้ไม่เป็น ขาดสมรรถภาพ ไม่มีขวัญใน การปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และขาดความรับผิดชอบ ต่างคนก็จะโย่แย้ง ค้นหาประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มาโดยตำแหน่ง

^{๒๘} อู๋ทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๑.

^{๒๙} **เสนาะ ติเยาว์, การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔ – ๑๕.

^{๓๐} **กิตติมา ปรีดีดิลก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑๗.

และทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยกสามัคคี ต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ร่วมมือ โครงการทั้งหลายที่ผู้บริหารวางไว้ก็จะล้มเหลว เพราะมีคนก็เหมือนไม่มี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือและหย่อนสมรรถภาพ^{๓๑}

เพ็ญศรี วายวานนท์ ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรคนเป็นมิติหนึ่งของการจัดการ เพราะทุกองค์การประกอบขึ้นด้วย “คน” เป็นสำคัญ หากปราศจากคนเสียแล้วก็จะเหลือแต่วัสดุ เป็นกายภาพไม่มีชีวิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความก้าวหน้า องค์การจะอยู่ได้และเจริญก้าวหน้าได้ด้วยการทำงานของคน ด้วยทักษะที่พัฒนา ด้วยผลงานที่ดี ด้วยแรงจูงใจที่เอื้ออำนวย และด้วยความผูกพันกับองค์การนั้น คือ “คน” และการจัดการเกี่ยวกับคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุความสำเร็จขององค์การทุกประเภท^{๓๒}

บรรยงค์ โตจินดา ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้^{๓๓}

๑) ธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

๒) รัฐเห็นความสำคัญของการใช้คน ภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การ เป็นต้น

๓) ความซับซ้อน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการคิดค้นวิธีการ เครื่องมือเครื่องใช้มาอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจ แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนระดับโลก จึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๔) พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่ง เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น

๕) บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิม ผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพ บริหารงานจัดการได้ตามสถานการณ์ เพราะความเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ต้องปรับตัวให้ทัน

๖) พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้า และมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น ผู้บริหารต้องเข้าใจธรรมชาติของคน ของงาน จึงจะอยู่ร่วมกันในองค์การได้ดี มีสมานฉันท์

^{๓๑} ภิญญา สาร, หลักการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๑๗๑-๑๗๒.

^{๓๒} เพ็ญศรี วายวานนท์, การจัดการทรัพยากรคน, (กรุงเทพมหานคร : ปิ่นเกล้าการพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๑.

^{๓๓} บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐-๒๑.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนเนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียงพอพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” รอบคอบและระมัดระวังด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและ “คุณธรรม” ทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลัก “ความพอประมาณ” ในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทนขยันหมั่นเพียร อันจะเป็น “ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี” ให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสันติสุขขณะเดียวกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรมรวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนใน ๓ มิติ คือการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ โดยมุ่งให้เกิดการเสริมสร้างความรู้ตามความเหมาะสมของคนทุกกลุ่มทุกวัย เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ก้าวสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง และสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ ในขณะเดียวกันมุ่งเสริมสร้างคนไทยให้มีสุขภาวะที่ดี ควบคู่กับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข การคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคมกระบวนการยุติธรรม การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต^{๓๔}

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจขององค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเครื่องมือ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีคุณภาพยอดเยี่ยม แต่ถ้าทรัพยากรมนุษย์ขาดความรู้ความสามารถ ขาดคุณภาพแล้ว สิ่งเหล่านั้นก็ไม่สามารถที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นผู้บริหารองค์กร และองค์กรก็มีไว้เพื่อตอบสนองความต้องการ ความอยู่รอดของมนุษย์ทำให้มนุษย์มีความสุข ความปลอดภัย ความสะดวกในการดำเนินชีวิต ผู้ที่มีอำนาจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องมีความรู้

^{๓๔} แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔), (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๔), <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p10/plan10/book...pdf>.

ความสามารถมาก มีคุณธรรม มีการให้การศึกษา อบรมพัฒนา ส่งเสริมและรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ เพื่อช่วยให้มนุษย์ที่อยู่ในองค์กรได้ทำงานจนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้รับประโยชน์ ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป

๔. ความมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๑๐ ได้มีเป้าหมายหรือความมุ่งหมายของการพัฒนาคุณภาพคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้ ในด้านเป้าหมายเชิงคุณภาพ คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข^{๓๕}

สนอง เครือมาก ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ว่า เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่นี้ได้แก่ การพัฒนาคนในการเข้าทำงานใหม่ หรือก่อนการลงมือทำงาน หรือการพัฒนาบุคลากรก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งก่อนแต่งตั้ง และเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๖}

สมพงศ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ๒ ประการ คือ^{๓๗}

๑. ความมุ่งหมายขององค์กร (Institutional objectives) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- ๑.๑ เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๑.๒ เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- ๑.๓ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- ๑.๔ เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
- ๑.๕ เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
- ๑.๖ เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
- ๑.๗ เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ
- ๑.๘ ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- ๑.๙ สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/หรือผู้มาติดต่อ

^{๓๕} แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๑๐, อ้างแล้ว, หน้า ๕๑.

^{๓๖} สอนง เครือมาก, การพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : ต้นอ้อ, ๒๕๓๙), หน้า ๑๐๔.

^{๓๗} สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๓), หน้า ๕๓๔-๕๓๕.

๒. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่

- ๒.๑ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- ๒.๒ เพื่อพัฒนาทำที่ บุคลิกภาพในการทำงาน
- ๒.๓ เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- ๒.๔ เพื่อฝึกฝนการใช้พินิจจยในการตัดสินใจ
- ๒.๕ เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- ๒.๖ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- ๒.๗ เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน
- ๒.๘ เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- ๒.๙ เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า

๑. เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิด ปฏิบัติงานล่าช้า หย่อนคุณภาพ มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด
๒. เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่
๓. เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้น หรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต
๔. เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกัน หรือต่างระดับ ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น^{๓๘}

สมบัติ กุสุมาวลี ได้ให้ความมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๓ ประการ ได้แก่ การอยู่รอดด้วยผลกำไรที่เพียงพอ การมีขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และการมีค่านิยมทางสังคม ความมุ่งหมายเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อเป้าประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจะสามารถแปลงความมุ่งหมายใหญ่ระดับองค์กรมาสู่ความมุ่งหมายย่อยในระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะสามารถช่วยให้เราเห็นภาพความมุ่งหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ ดังนี้^{๓๙}

^{๓๘} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : องค์กรศิลปการพิมพ์, ๒๕๒๕), หน้า ๒๑๓.

^{๓๙} สมบัติ กุสุมาวลี, “บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไปเพื่ออะไร”, โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ประชาชาติธุรกิจ, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๗, (ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๓๖๔๕, ๒๕๔๕) : ๖.

๑) ในแง่ของการที่จะต้องสร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถอยู่รอดได้พร้อมไป กับความสามารถที่จะมีกำไรในการประกอบกิจการงานใด ๆ ได้อย่างเพียงพอ (Goal Of Securing Viability With Adequate Profitability) นั้น การบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ ก็จะต้องกำหนดความมุ่งหมายในแง่ของการสร้าง "ผลิตภาพด้านแรงงาน" (Labour Productivity) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร นั้นย่อมหมายถึงว่าการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำให้องค์กรเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน (Cost-Effectiveness) ที่ เกี่ยวเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๒) ในแง่ของการที่องค์กรประสงค์ที่จะมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustained competitive advantage) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็จะต้องกำหนด ความมุ่งหมายในแง่ของการที่จะทำให้องค์กรพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง (Responsiveness) ดังนั้นการทำให้้องค์กรมีความยืดหยุ่นพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน (Organisational flexibility) อย่างยั่งยืนจึงเป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญอีกประการของงานด้านการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

๓) ในแง่ของการที่องค์กรประสงค์ที่จะมีความชอบธรรมทางสังคม (Social legitimacy) ก็ถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญ ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกให้องค์กรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายใน องค์กร และผลกระทบจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะไปมีผลต่อ สังคมภายนอก ซึ่งต่อมาได้ขยายนิยามความรับผิดชอบต่อสังคมออกไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มต่างๆ

กิติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูน และปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพิ่มผลงานของสถาบัน และเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้อง หาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดกระทำ กระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน คือ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนา บุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้นจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการพัฒนา บุคลากรนั้นมีกิจกรรมที่สำคัญ คือ^{๔๐}

^{๔๐} กิติมา ปรีดีติลล, การบริหารและนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, ๒๕๓๒), หน้า ๑๑๘.

๑) การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการฝึกอบรมนั้นมีวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรมหลายอย่างด้วยกันที่ใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษารณตัวอย่าง การแสดง บทบาทสมมุติ การสาธิต วิธีระดมความคิด และทัศนศึกษา เป็นต้น

๒) การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาศักยภาพหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจจะล้าสมัย ไม่ทันโลก หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นเป็นการบำรุงขวัญครูอาจารย์ในโรงเรียนด้วย แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ หรือผลเสียที่จะเกิดแก่การเรียนการสอนของนักเรียนด้วย

๓) การประชุมสัมมนา เป็นการพบปะเพื่อศึกษาหารือกันเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ของผู้ที่มีความสนใจหรือเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกันปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติระหว่างผู้มีประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นการประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาหรือมีการปฏิบัติจริงด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์การจะมีจุดมุ่งหมายให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร องค์การ หน่วยงานที่มีทรัพยากรอยู่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางนโยบายการพัฒนา เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้น ได้มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม เพื่อให้มีความสามารถ มีศักยภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีความรักความผูกพันกับองค์การและเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความสามัคคีกัน การให้การศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานของตน การประชุมสัมมนาเพื่อเป็นการระดมความคิดช่วยกันปรับปรุงและพัฒนาการทำงานใหม่ๆ ให้เกิดความสะดวกเรียบร้อยพร้อมรับกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพคุณภาพ

๒.๑.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกจากองค์การหรือหน่วยงานแต่ละแห่งจะมีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นกระบวนการของตนเองแล้ว ก็จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในกระบวนการพัฒนา ก่อให้เกิดปฏิบัติงานของบุคลากรได้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีการ

เปลี่ยนแปลงมาตามลำดับตามยุคตามสมัยเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้เกิดมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากมายดังจะขอนำเสนอทฤษฎีต่างๆ ต่อไปนี้

๑. ทฤษฎีด้านบุคลิกภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เราต้องคำนึงถึงบุคลิกภาพของแต่ละคนว่ามีลักษณะอย่างไร เพื่อสามารถส่งเสริมการพัฒนาและจัดสรรหน้าที่ได้อย่างตรงจุดมากขึ้น ลักษณะของบุคลิกภาพสามารถแบ่งออกได้ ๒ แนวทาง^{๔๑} คือ

๑) แนวทางการแบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะ (Trait Approach) เป็นการพิจารณาบุคลิกภาพโดยดูจากลักษณะนิสัยเพียงอย่างเดียว แนวทางนี้พยายามศึกษาและวิจัยลักษณะนิสัยของคนเป็นจำนวนมากจนสามารถรวบรวมลักษณะนิสัยออกเป็น ๑๖ แบบ ซึ่งเป็นที่มาของพฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็นโดยทั่วไป และสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของแต่ละคนได้ ดังนี้

๑. สงบเสงี่ยมแสดงออก
๒. ไหวพริบน้อย.....ไหวพริบดี
๓. อารมณ์ไม่มั่นคง.....อารมณ์มั่นคง
๔. ไม่ต้อนรับต่อผู้ ยอมแพ้โดยง่าย.....ไม่ยอมแพ้ ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น
๕. เอาจริงเอาจัง.....ปล่อยให้เป็นไปตามโชคชะตา
๖. ตัดสินใจฉับไว.....ไตร่ตรอง ลังเล
๗. ขลาดกลัว ไม่กล้าเสี่ยง.....กล้าได้กล้าเสีย
๘. ใจแข็ง เย็นชา.....อ่อนไหวง่าย
๙. ไว้วางใจระแวง
๑๐. ปฏิบัติงานได้จริง.....ช่างฝัน
๑๑. เปิดเผย.....เก็บเงียบ
๑๒. เชื่อมั่นในตนเอง.....หวาดหวั่น วิตกกังวล
๑๓. อนุรักษ.....ชอบลองของใหม่
๑๔. ขึ้นอยู่กับกลุ่ม.....เป็นตัวของตัวเอง
๑๕. ควบคุมไม่ได้.....ควบคุมได้
๑๖. ปล่อยตัวตามสบาย.....เครียด

แผนภาพที่ ๒.๑ การเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามลักษณะนิสัย

^{๔๑}พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, พฤติกรรมองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕-๒๖.

๒) แนวทางการแยกประเภทของบุคลิกภาพ (Type Approach) เป็นความงามพยายามที่จะแบ่งแยกบุคลิกภาพออกเป็นกลุ่มหรือประเภท เช่น ผลงานของ Jung เกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัวและชอบแสดงออก (Introversion – Extroversion)

คาร์ล จี จุง (Carl G.Jung) เป็นนักจิตวิเคราะห์ชาวสวิส เห็นว่าคนส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นพวกชอบเก็บตัวหรือพวกชอบแสดงออกจะชอบแสดงอำนาจเหมือนกัน พวกที่ชอบเก็บตัว (Introverts) จะเจียบๆ ตรงกันข้ามกับพวกที่ชอบแสดงออก (Extroverts) จะก้าวออกสู่โลกภายนอก มีท่าทีชอบแสดงความคิดเห็นเป็นคนเปิดเผย แต่ในความเป็นจริงแล้วคนที่จะเป็นพวกชอบแสดงออกหรือพวกชอบเก็บตัวสมบูรณ์จริง มีน้อย คนส่วนใหญ่จะเป็นพวกกลางๆ ระหว่างพวกชอบแสดงออกกับพวกชอบเก็บตัวที่เรียกว่า พวกเป็นกลาง (Ambiverts) ดังนั้นเราสามารถแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น ๔ แบบได้ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ การแยกประเภทของบุคลิกภาพ (Type Approach)

ประเภท	ความกังวลสูง	ความกังวลต่ำ
ชอบแสดงออก	เครียด ตื่นเต้น ไม่มั่นคง อบอุ่น ชอบสังคม ชอบเกาะกลุ่ม	ใจเย็น เชื้อมั่น ไว้วางใจ ปรับตัวได้ อบอุ่น ชอบ สังคม ชอบเกาะกลุ่ม
ชอบเก็บตัว	เครียด ตื่นเต้น ไม่มั่นคง เย็นชา ขี้ขลาด อาย	ใจเย็น เชื้อมั่น ไว้วางใจ ปรับตัวได้ สงบ เย็นชา ขี้ขลาด อาย

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ

ได้มีการถกเถียงเกี่ยวกับบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพนั้นเป็นผลมาจากพันธุกรรมหรือสภาพแวดล้อมกันแน่ และบุคลิกภาพนี้ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมของเขาเหล่านั้น แต่บุคลิกภาพของคนโดยทั่วไปแล้วจะถูกกำหนดมาจากปัจจัย ๓ ประการ คือ^{๔๒} พันธุกรรม สภาพแวดล้อม และสถานการณ์

^{๔๒}Stephen P. Robbins, **Organizational Behavior : Concepts and Controversies**, (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall, 1979), PP. 63 – 65,

(๑) พันธุกรรม (Heredity) ได้แก่ ความสูง ใบหน้า เพศ อารมณ์ เป็นต้น เป็นสิ่งที่เราได้รับมาจากพ่อแม่ ซึ่งถูกถ่ายทอดโดยผ่านยีนส์ ยีนส์จะกำหนดความสมดุลของฮอร์โมน ฮอร์โมนจะเป็นตัวกำหนดความสมดุลของร่างกาย และร่างกายจะกำหนดบุคลิกภาพต่อไป

(๒) สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมในที่นี้ หมายถึง วัฒนธรรม ซึ่งเป็นเงื่อนไขในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างกลุ่ม ครอบครัว กลุ่มเพื่อนและกลุ่มสังคม อิทธิพลจากสิ่งต่างๆ ที่คนเรามีประสบการณ์ จะเป็นตัวผลักดันในการสร้างบุคลิกภาพของคน อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมจะสร้างบรรทัดฐาน ทศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของคนจากรุ่นสู่รุ่นไปเรื่อยๆ

(๓) สถานการณ์ (Situation) สถานการณ์นั้นจะมีอิทธิพลต่อผลของพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมในการสร้างบุคลิกภาพ โดยทั่วไปบุคลิกภาพของคนจะมีความคงที่และมีความสม่ำเสมอ จนกว่าสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้นจะเปลี่ยนแปลงไป ก็จะทำให้บุคลิกภาพเปลี่ยนไปด้วย

๒. ทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพ

คริส อาร์กิริส (Chris Argyris) แห่งมหาวิทยาลัย Harvard ได้เสนอทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพขึ้น เขาเห็นว่า บุคคลที่มีสุขภาพดี คือคนที่มีการเปลี่ยนแปลงจากคนที่ไม่มีวุฒิภาวะไปเป็นคนที่มีวุฒิภาวะ ดังนี้^{๔๓}

- ๑) จากคนที่เฉื่อยชาเหมือนทารก ไปเป็นคนกระตือรือร้นเหมือนผู้ใหญ่
- ๒) จากคนที่พึ่งพาคนอื่นเหมือนทารก ไปเป็นคนที่มีอิสระเหมือนผู้ใหญ่
- ๓) จากคนที่มีความประพฤติดีเพียง ๒ – ๓ แบบเหมือนทารก ไปเป็นคนที่มีความประพฤติหลาย ๆ รูปแบบเหมือนผู้ใหญ่
- ๔) จากคนที่สนใจเพียงผิวเผินชั่วคราวเหมือนทารก ไปเป็นคนสนใจอย่างลึกซึ้งและหนักแน่นเหมือนผู้ใหญ่
- ๕) จากคนที่มองระยะสั้นเฉพาะในปัจจุบันเหมือนเด็ก ไปเป็นคนที่มีการมองการณ์ไกลทั้งในอดีตและอนาคตเหมือนผู้ใหญ่
- ๖) จากคนที่อยู่ภายใต้คนอื่นเหมือนเด็ก ไปเป็นคนที่มีฐานะเท่าเทียมคนอื่นหรือเป็นหัวหน้าเหมือนผู้ใหญ่
- ๗) จากคนที่ไม่รู้จักตนเองเหมือนเด็ก ไปเป็นคนที่รู้จักตนเองและควบคุมตัวเองได้เหมือนผู้ใหญ่

คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ได้เสนอทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพที่สำคัญ ทฤษฎีหนึ่ง ที่เรียกว่า ทฤษฎีการเข้าใจตนเอง (Self-Concept Theory)^{๔๔} โดยกล่าวว่า บุคคล

^{๔๓} Ibid, P. 69.

แต่แต่ละคนจะต้องเข้าใจว่าตัวเองเป็นใคร และใครมีส่วนเกี่ยวข้องกับความเข้าใจตัวเราที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อเราจะได้เข้าใจตัวเองในแต่ละสภาพสังคม “I” หมายถึง การที่เราเป็นเจ้าของตัวเองบนพื้นฐานของประสบการณ์ต่างๆ ที่เราได้รับนั้น ก็คือ ทุกสิ่งที่เราได้เรียนรู้และยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของตัวเอง ส่วน “ME” หมายถึง ผลสะท้อนที่คนอื่นมองเรา ซึ่งมีระดับของการเห็นด้วยเกี่ยวกับ “I” และ “ME” มาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม อย่างเช่น ความคาดหวังพฤติกรรมของคนเรา จำเป็นต้องใช้ทั้งการมองตัวเองและการรับรู้ของคนอื่นที่มีต่อเรา หากการมองแตกต่างกันผลที่ตามมาก็คือ การคาดหวังของพฤติกรรมที่ไม่คงที่และจะก่อให้เกิดความกระวนกระวายใจในตัวบุคคล จนทำให้เราต้องประเมินการเข้าใจตนเองเสียใหม่ หรือยอมรับความตึงเครียดและความกระวนกระวายใจนั้น

๓. ทฤษฎีด้านทัศนคติและค่านิยม

ทัศนคติและค่านิยมของบุคคลมีลำดับขั้นซึ่งบอกถึงค่านิยมส่วนตัวและครองชีวิต ๗ ระดับ ดังนี้^{๔๔}

๑) แบบปฏิกิริยาโต้ตอบ (Reactive) บุคคลที่มีค่านิยมแบบนี้ จะไม่รู้จักรักทั้งตัวเองและคนอื่น จะมีปฏิกิริยาตอบสนองความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน ไม่ค่อยพบในองค์กรส่วนมาก ได้แก่ เด็กแรกเกิด

๒) แบบขึ้นอยู่กับเผ่า (Tribalistic) บุคคลที่มีค่านิยมแบบนี้จะมีลักษณะที่ขึ้นอยู่กับคนอื่น ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมเนียม และอำนาจฝ่ายบริหารเป็นอย่างมาก

๓) แบบยึดถือตัวเองเป็นหลัก (Egocentrism) บุคคลที่มีค่านิยมแบบนี้จะมีความเชื่อมั่นในตัวเองค่อนข้างมาก มักจะก้าวร้าวและเห็นแก่ตัว ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของการแสวงหาอำนาจให้แก่ตัวเอง

๔) แบบให้คนอื่นคล้อยตาม (Conformity) บุคคลที่มีค่านิยมแบบนี้จะไม่กว้าง มีความอดทนน้อย ไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นซึ่งมีค่านิยมต่างจากตน และต้องการให้คนอื่นยอมรับค่านิยมของตน

๕) แบบการกระทำ (Manipulate) บุคคลที่มีค่าแบบนี้ชอบการแข่งขันและจะทำทุกสิ่งให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเรียกว่า พวกวัตถุนิยม โดยพยายามอย่างแข็งขันที่จะแสวงหาการยอมรับนับถือและสถานภาพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

๖) แบบยึดสังคมเป็นหลัก (Sociocentric) บุคคลที่มีค่านิยมแบบนี้จะให้ความสำคัญแก่คนอื่นมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน บุคคลประเภทนี้จะไม่ใช่ที่ชอบพอของบุคคลที่มีค่านิยมอยู่ในลำดับขั้นแบบการกระทำ (Manipulate) และแบบให้คนอื่นคล้อยตาม (Conformity)

^{๔๔} Ibid, P. 72.

^{๔๕} พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, พฤติกรรมองค์กร, หน้า ๖๑ - ๖๒.

๗) แบบความเป็นอยู่ (Existential) บุคคลที่มีค่านิยมแบบนี้จะมีความอดทนสูงและเข้าใจบุคคลที่มีค่านิยมต่างจากตนเป็นอย่างดี จะเป็นคนที่พูดจาตรงไปตรงมาและแสดงความคิดเห็นตรงไปตรงมาต่อระบบการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น นโยบายขององค์กรที่เข้มงวด ระบบเจ้าขุนมูลนายของฝ่ายบริหารและการใช้อำนาจตามอำเภอใจ

๔. ทฤษฎีลำดับความต้องการ

องค์กรจำเป็นต้องรู้จักความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไปเสียก่อน ก่อนเริ่มกระบวนการพัฒนา ดังได้มีนักวิชาการชื่อ Abraham H. Maslow ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย Maslow จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ขั้น คือ^{๔๖}

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

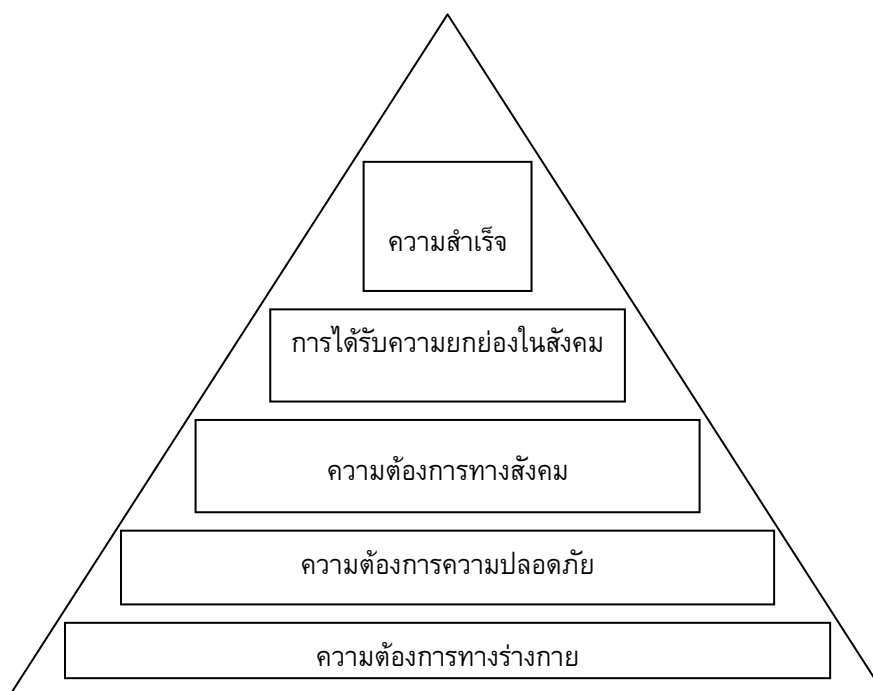
๒) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางการทำงานและการเงิน เป็นต้น

๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากที่มีความต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคม ซึ่งได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

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

๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายให้ละเอียด ดังแผนภาพต่อไปนี้

^{๔๖} Abraham H. Maslow, **A Theory of Human Motivation**, (Psychological Review 50, 1943), PP. 396 - 370.



แผนภาพที่ ๒.๒ ตัวแบบลำดับขั้นของความต้องการ (hierarchy of need) ของ Abraham H. Maslow

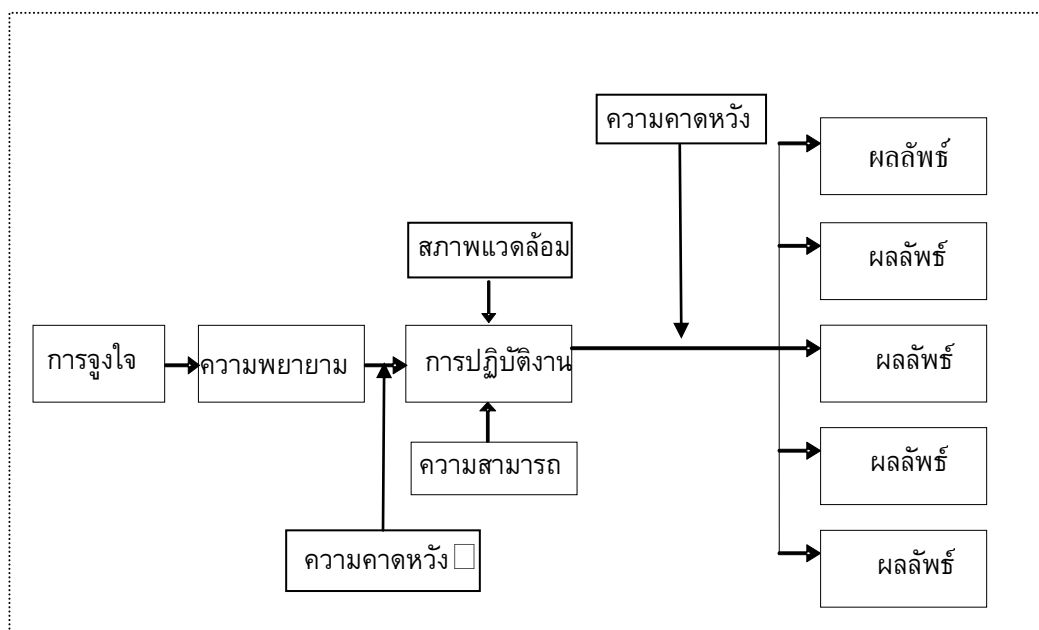
๕. ทฤษฎีความคาดหวังในการทำงาน (Expectancy Theory)

วิกเตอร์ เอช วรูม (Victor H. Vroom) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจขึ้น โดย อธิบายว่า การจูงใจเกิดจากสิ่ง ๒ อย่าง คือ เราต้องการอะไร และเราคิดว่าจะได้รับสิ่งนั้นได้อย่างไร สมมติฐานที่สำคัญของทฤษฎีความคาดหวัง มีดังนี้^{๔๗}

- ๑) พฤติกรรมเป็นผลมาจากการรวมกันของพลังในตัวบุคคลกับสภาพแวดล้อม
- ๒) บุคคลจะเป็นผู้ตัดสินใจเองเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในองค์กร
- ๓) บุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน
- ๔) บุคคลจะเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ทฤษฎีความคาดหวังจะเริ่มจากการจูงใจอันนำไปสู่ความพยายาม ซึ่งจะนำไปสู่การรวมกันระหว่างความสามารถของบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่เรียกว่า การปฏิบัติงาน และผลจากการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ กัน ซึ่งแต่ละผลลัพธ์จะมีเรื่องของค่านิยมเข้ามาเกี่ยวข้อง

^{๔๗}Victor H.Vroom, **Work and Motivation**, (New York : John Willey & Sons, 1964),



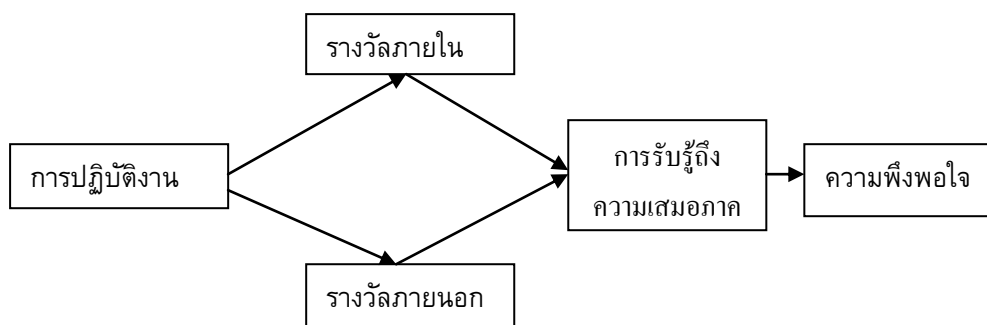
แผนภาพที่ ๒.๓ ทฤษฎีความคาดหวังในการทำงาน (Expectancy Theory) ของ Victor H. Vroom

๖. ทฤษฎีจิตวิทยาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler^{๔๘}

โปรเตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัล ซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จ ซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าร่ววัลที่ได้รับมีความยุติธรรม บุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจในงาน

^{๔๘} Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, **Managerial Attitudes and Performance**, (Homewood, Ill. : Dorsey Press, 1968), P. 87.

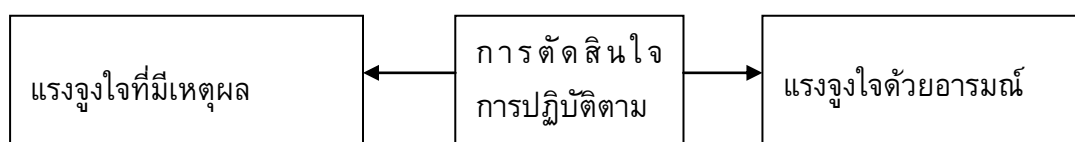


แผนภาพที่ ๒.๔ ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler

การสร้างแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติตามของทรัพยากรมนุษย์ ของ Leon Richardson

การตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตามของทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นลักษณะ ๒ ส่วนคือ ทั้งแบบมีเหตุผลและแบบด้วยอารมณ์ ฉะนั้นการจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลดีนั้นจะต้องมีวิธีการใช้จิตวิทยาทั้งด้วยการจูงใจแบบปลุกเร้าอารมณ์ที่อยากจะปฏิบัติตาม และด้วยเหตุผลที่สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งแม้จะเป็นการตัดสินใจด้วยอารมณ์ซึ่งมองดูผิวเผินอาจจะดูเป็นคำที่รุนแรงแต่โดยความเป็นจริงแล้วการตัดสินใจด้วยอารมณ์นี้สามารถนำมาสร้างให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งตัวอย่างของอารมณ์ที่จะนำมาสร้างประโยชน์ได้มีลักษณะดังนี้ คือ ความอยากเป็นคนสำคัญ, ความอยากรวย, ความอยากเลียนแบบ, ความอยากเป็นเจ้าของ, ความอยากรู้ อยากเห็น, ความอยากปลอดภัย, ความอยากสะดวกสบาย, ความอยากสวยอยากงาม, ไม่อยากถูกกล่าวหาว่าเห็นแก่ตัว, ความกลัว, ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ซึ่งปัจจัยทางจิตวิทยาต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นั้นมนุษย์ทุกคนทั่วไปมีความต้องการในลักษณะดังกล่าวนี้อยู่แล้วใจจิตใจลึก ๆ หรือ อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “กิเลส” ตามหลักพระพุทธศาสนา ก็ได้



แผนภาพที่ ๒.๕ การสร้างแรงจูงใจของ Leon Richardson

๗. ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนอง รางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้นเพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์

ประเภทของตัวเสริมแรง

ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือ ทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ^{๔๙}

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

๒) ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่น ๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น

๘. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ดอว์กลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้คือ^{๕๐}

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
- ๒) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับให้ทำงานด้วยความขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- ๓) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

^{๔๙} พรชัย ลิขิตจรรยาโรจน์, พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior), (สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

^{๕๐} Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*, (New York : (McGraw – Hill, 1960), PP. 33-57.

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑) การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลย แต่ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

๒) ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

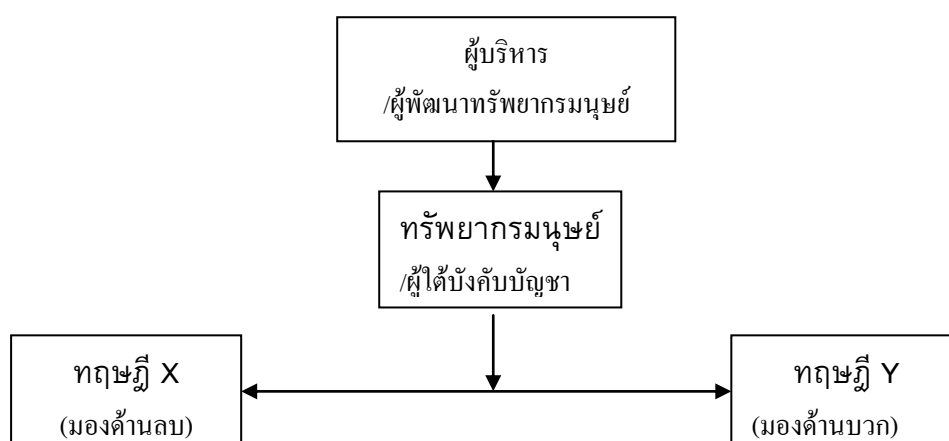
๓) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕) ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖) ภายใต้เงื่อนไขของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสดisplayความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานอย่างมาก อาจสรุปเป็นภาพผังมโนทัศน์ในการมองทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๖ ทศนคติการมองทรัพยากรมนุษย์

๙. ทฤษฎีวิถีทางดำเนินสู่เป้าหมาย เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Evans และ House^{๔๑}

มาร์ติน จี อีแวนส์ (Martin G. Evans) และ โรเบิร์ต เจเฮาส์ (Robert J. House) ได้เสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ในเรื่องการจูงใจในการทำงานทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ จึงได้แบ่งผู้นำไว้ ๔ แบบคือ

๑) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ถึงสิ่งที่ตัวเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทาง ชี้แนะ และการกำหนดตารางเวลาการทำงาน

๒) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ความเป็นมิตรมีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

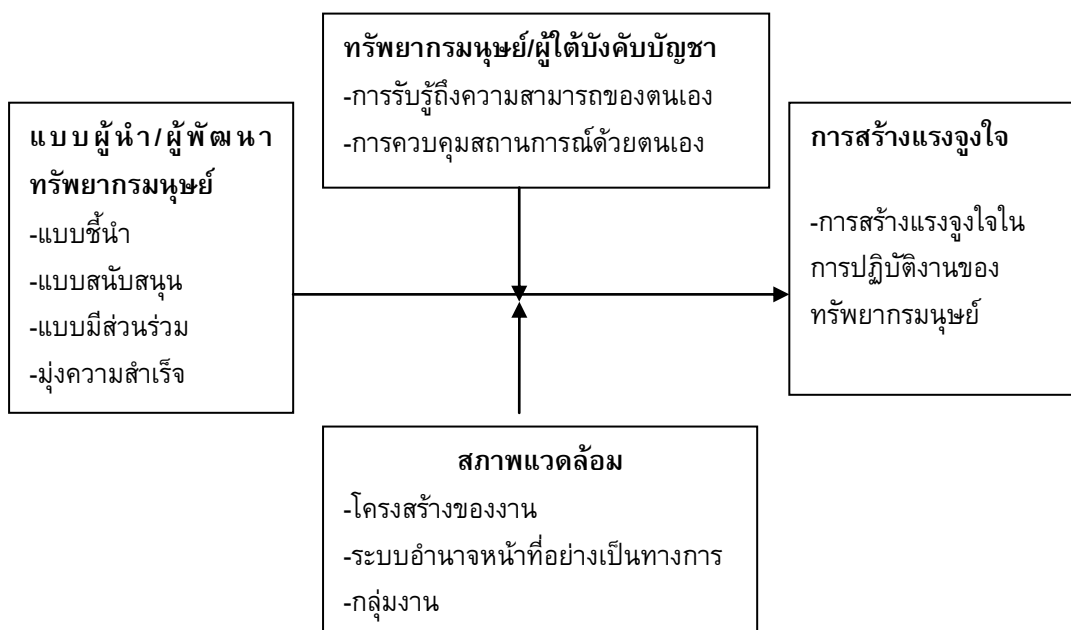
๓) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๔) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้ รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป โดยมีปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ ๒ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้คือ

(๑) ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การรับรู้ในเรื่องความสามารถของตัวเอง และการควบคุมสถานการณ์ด้วยตัวเอง หากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ความสามารถ เขาจะต้องผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากเขารับรู้ว่ามีความสามารถสูง เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่จะต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม

(๒) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ โครงสร้างของงาน หากโครงสร้างของงานแน่นอนจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากโครงสร้างของงานไม่แน่นอน จะต้องการผู้นำแบบชี้แนะส่วนระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการนั้น หากมีลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูงขึ้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับผู้นำแบบชี้แนะน้อยลง และหากกลุ่มงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนและพอใจซึ่งกันและกัน เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

^{๔๑} Martin G. Evans, "The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship", **Organization Behavior and Human Performance**, (May, 1970), pp.277–298. and Robert J. House and Terence R. Mitchell, "Path-Goal Theory of Leadership", **Journal of Contemporary Business**. (Autumn, 1974), PP. 81-98.



แผนภาพที่ ๒.๗ ทฤษฎีวิถีดำเนินสู่เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ของ Martin G. Evans & Robert J. House

๑๐. ทฤษฎีการตัดสินใจ

ทฤษฎีการตัดสินใจ จัดเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยปัจจุบัน (Modern Theories of Management) ซึ่งนักทฤษฎีพยายามพัฒนาและหาทางปรับปรุงแนวคิดให้ดีขึ้น เนื่องจากทฤษฎีสมัยเก่าให้ความสำคัญกับผลผลิตเพียงอย่างเดียว และสมัยใหม่ก็ให้ความสำคัญกับผลผลิตและตัวบุคคล สำหรับสมัยปัจจุบันได้มองเห็นผลผลิตที่ลึกซึ้งไปกว่านั้น โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องผลผลิตและตัวบุคคลสามารถปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งความรู้ทางวิชาการสาขาต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว นักทฤษฎีสมัยปัจจุบันจึงได้นำเอาระบบและคนมาประยุกต์เข้าด้วยกัน และพยายามหาแนวทางแก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมกับนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด^{๕๒} จากการพัฒนาดังกล่าวจึงทำให้เกิดทฤษฎีการตัดสินใจขึ้น การตัดสินใจเป็นการตกลงเลือกเอาทางคิดว่าดีที่สุดจากทางเลือก ตั้งแต่สองทางขึ้นไปซึ่งเป็นทางเลือกที่ถูกต้องตามเหตุผล และได้ผลตามเป้าหมายมากที่สุด Herbert A. Simon กล่าวว่า “กระบวนการบริหาร คือ

^{๕๒}นิรมล กิตติกุล, อ่างใน พระมหาสนอง ปจฺโฆปการี, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (นครปฐม : โรงพิมพ์รุ่งศิลป์การพิมพ์(1977) จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๒๐๙.

กระบวนการของการตัดสินใจ”และการตัดสินใจเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร และเป็นหน้าที่และบทบาทสำคัญของผู้บริหาร ยิ่งตำแหน่งสูงเท่าใด การตัดสินใจก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย^{๕๓}

การตัดสินใจมีองค์ประกอบ ๒ ประการคือ^{๕๔}

๑. การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ต่างๆ
๒. การใช้วิจารณญาณของนักบริหารจะต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ การคาดคะเนเหตุการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทัศนคติที่มีต่อการเสี่ยง

ตารางที่ ๒.๒ องค์ประกอบการตัดสินใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลและข่าวสาร	การใช้วิจารณญาณนักบริหาร
๑. การรวบรวมข้อมูล	๑. ความรู้ ประสบการณ์
- คุณภาพ	๒. ความสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า
- ทันเวลา	๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- เพียงพอ	๔. ทัศนคติที่มีต่อการเสี่ยง
๒. การตั้งเกณฑ์ที่ถูกต้องในการวิเคราะห์	

ข่าวสารข้อมูลที่ได้รับเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการตัดสินใจ แต่สภาวะสิ่งแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็ว บางครั้งการตัดสินใจอาจทำไปภายใต้สภาวะต่างๆ ดังนี้

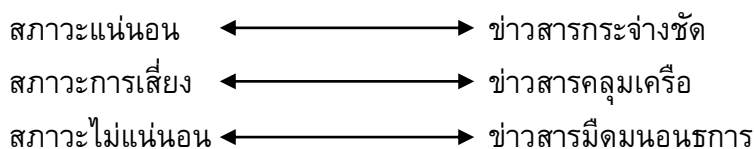
๑. การตัดสินใจภายใต้สภาวะที่แน่นอน (Certainty) ภายใต้สภาวะนี้ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทำให้เกิดความแน่นอนว่าผลลัพธ์ของการตัดสินใจจะเป็นอย่างไร

๒. การตัดสินใจภายใต้สภาวะของการเสี่ยง (Risk) ภายใต้สภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องลองเสี่ยงการตัดสินใจโดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ

^{๕๓} สุวกิจ ศรีปัดดา, องค์การและการจัดการ, (มหาสารคาม : วิทยาลัยครูมหาสารคาม, ๒๕๓๑), หน้า ๗๗.

^{๕๔} นิรมล กิตติกุล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๙.

๓. การตัดสินใจภายใต้สถานะที่ไม่แน่นอน (Uncertainty) ภายใต้สถานะความไม่แน่นอนเป็นสิ่งที่มีความยุ่งยากมากที่สุด ผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการได้หลายอย่าง คือ การเลือกค่าสูงสุดจากบรรดาค่าต่ำสุด การเลือกค่าสูงสุดจากบรรดาค่าสูงสุดและวิธีประนีประนอม



ประเภทการตัดสินใจ

ลักษณะของสถานการณ์ของการตัดสินใจจะแตกต่างกันออกไป ตามระดับผู้บริหาร และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทุกองค์การจะมีนโยบาย กฎ ระเบียบ ฉะนั้น การตัดสินใจจึงไม่ยุ่งยาก อาศัยสิ่งที่ปฏิบัติกันอยู่ประจำ

๒. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าโดยไม่รู้มาก่อนซึ่งการตัดสินใจให้ทันเหตุการณ์ เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม เป็นต้น

ข้อคำนึงในการตัดสินใจ จะต้องมียหลักการ ดังนี้^{๕๕}

๑. ต้องมีวัตถุประสงค์
๒. ต้องมีความคิดที่สร้างสรรค์
๓. การตัดสินใจต้องใจจิตและสมอง
๔. ต้องมีความมั่นคงและแน่นอน
๕. ต้องมีการลองผิดลองถูกก่อนนำไปใช้จริง
๖. การตัดสินใจต้องมีเวลาเพียงพอ
๗. การตัดสินใจไม่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกคนได้
๘. ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นด้วย

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการตัดสินใจ

สุวกิจ ศรีปัดดา ได้กล่าวถึงสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการตัดสินใจไว้ดังนี้^{๕๖}

๑. ค่านิยมของสังคม
๒. อามิสสินจ้าง ทรัพย์สินเงินทอง ผลประโยชน์
๓. อำนาจ
๔. เกียรติภูมิ
๕. ความเกรงใจ

^{๕๕} นิรมล กิติกุล, องค์การและการจัดการ, หน้า ๕๓.

^{๕๖} สุวกิจ ศรีปัดดา, องค์การและการจัดการ, หน้า ๘๑.

๖. การขาดความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพของผู้ตัดสินใจ
๗. เวลาและระเบียบกฎหมายต่างๆ
๘. ข้อมูลไม่เพียงพอ
๙. นโยบายไม่แน่นอน หรือไม่ชัดเจน
๑๐. ลักษณะนิสัย ความเคยชิน
๑๑. เจตคติต่องานและต่อบุคคล

๑๑. ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory)

เมื่อศตวรรษที่ ๑๙ สังคมได้ก้าวสู่ยุคอุตสาหกรรม ที่โรงงานทั้งหลายกำลังรุ่งเรือง จึงทำให้มีนักคิดนักทฤษฎีมากมายที่พยายามหาแนวทางการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าต่างๆ ให้ได้มากขึ้น แม้ว่าจะมีนักวิชาการได้นำเสนอทฤษฎีการบริหารไว้มากมาย แต่จะขอนำเสนอไว้ ๒ ท่านคือ^{๕๗}

กูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick) ได้กำหนดหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารไว้ ๗ ประการที่เรียกสั้นๆ ว่า “POSDCORB” มีดังนี้

P – Planning	การวางแผน
O – Organizing	การจัดองค์การ
S – Staffing	การจัดตัวบุคคล
D – Directing	การวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร
Co – ordinating	การประสานงาน
R – Reporting	การรายงานผลการปฏิบัติงาน
B – Budgeting	การงบประมาณ

เฮนรี เฟโยล์ (Henri Fayol) มีชีวิตอยู่ในช่วง ค.ศ. ๑๘๔๑ – ๑๙๒๕ เป็นชาวฝรั่งเศสมีพื้นฐานการศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ เริ่มทำงานในกิจกรรมเหมืองแร่ขนาดใหญ่ในฝรั่งเศส จากการงานระดับต้นจนประสบความสำเร็จเป็นผู้บริหารระดับสูงของโรงงานนั้นได้ ทำให้สภาพของกิจกรรมเหมืองแร่มั่นคงเป็นปึกแผ่น เขาแสวงหาหลักการที่เป็นสากลจนสามารถใช้กันแพร่หลายในวงการธุรกิจและราชการ แนวคิดของ Fayol ได้คำนึงถึงประสิทธิภาพของหลักการบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งผู้บริหารควรมี ๑๔ ประการคือ

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of labor)
๒. มีความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)
๓. มีระเบียบวินัย (Discipline)

^{๕๗} พระมหาสมณ ปจฺโจปการี, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, หน้า ๒๐๓ – ๒๐๔.

๔. เอกภาพในการสั่งงาน (Unity of direction)
๕. เอกภาพในการควบคุม (Unity of command)
๖. ถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (Subordination of individual to general interest)
๗. ผลประโยชน์ตอบแทน (Fair remuneration)
๘. อำนาจในการบริหาร (Centralization)
๙. สายการบังคับบัญชา (Scalar chain)
๑๐. คำสั่งและระเบียบข้อบังคับ (Order and Regulation)
๑๑. ความเสมอภาค (Equity)
๑๒. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of personnel)
๑๓. ความคิดริเริ่มในการทำงาน (Initiative)
๑๔. ความสามัคคี (Esprit de corps)

สรุปความเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญ คือความต้องการทางด้านร่างกาย และการได้รับความดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินทอง ตำแหน่ง ความก้าวหน้าในอาชีพ ชื่อเสียง รวมถึงความปลอดภัยในชีวิต และการทำงานที่คล่องตัว มีระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้ง่าย ดังนั้นผู้บังคับบัญชา จำเป็นต้องมีการบริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยความรู้ความสามารถ เป็นที่พึ่งที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จด้วยดี

๒.๑.๓ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรขององค์กรได้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ และพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวให้มีประสิทธิภาพคุณภาพมากยิ่งขึ้น ให้เหมาะกับการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และองค์กรแต่ละที่ก็มีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะกับองค์กรของตนๆ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีรูปแบบใดก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น จึงได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากวิทยาการมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในระบบตลาดมีสูง การเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งสามารถทำได้หลายลักษณะ เช่น การฝึกอบรม การศึกษานอก

สถานที่ การศึกษาต่อ และกิจกรรมการพัฒนาการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่นิยมมากที่สุดและมีคุณค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๕๘}

ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๒ ทางคือ

๑. ประโยชน์ต่อองค์กร สามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กร องค์กรสามารถนำเทคโนโลยี หรือการเปลี่ยนระบบงานต่างๆเข้ามาใช้โดยไม่ติดขัดเนื่องจากมีการเตรียมตัว เพื่อรองรับไว้อย่างดี การบริหารที่มีคุณภาพสูงไปสู่ลูกค้าและนอกจากนี้ องค์กรทราบถึงศักยภาพของผู้ที่สามารถพัฒนาสู่ระดับบริหาร

๒. ประโยชน์ต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีศักยภาพในการทำงานและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน^{๕๙}

การฝึกอบรมและการพัฒนาทำให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนเจตคติค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรมและทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นแล้ว การฝึกอบรมและการพัฒนายังเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ค่าใช้จ่าย ระยะเวลาทั้งในระดับพนักงานระดับผู้บริหาร และระดับองค์กร กล่าวคือ^{๖๐}

ประการแรก ประโยชน์ในระดับพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาจะมีประโยชน์ต่อพนักงาน ดังต่อไปนี้

๑) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวพนักงานเองทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

๒) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาดเมื่อพนักงานเข้าใจระบบการทำงานที่ชัดเจนถูกต้อง

๓) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยส่งเสริมทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วยความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน

^{๕๘}รัฐะ ประมวลพฤษ, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, ๒๕๓๘), หน้า ๒.

^{๕๙}ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์, แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๙.

^{๖๐}สุจิตรา ธนารักษ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๔๗-๔๘.

ประการที่สอง ประโยชน์ในระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ดังนี้

- ๑) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
- ๒) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยให้ประหยัดเวลาไม่ต้องเสียเวลาในการสอน
- ๓) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาดงานมีคุณภาพมากขึ้น
- ๔) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เก่งงาน เก่งคนและเก่งคิด

ประการที่สาม ประโยชน์ในระดับหน่วยงานและองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนามีประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรโดยรวม ดังต่อไปนี้

- ๑) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานรวมถึงการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน
- ๒) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยให้การประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน
- ๓) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน
- ๔) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร
- ๕) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ ด้านสาธารณูปโภคโดยรวมขององค์กร

๒.๑.๓.๑. การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร องค์กรหรือหน่วยงานใดที่ต้องการฝึกอบรมพัฒนาจะพัฒนาในเรื่องใด เพียงใดเมื่อไร สามารถสังเกตได้จากปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ อย่างเช่น

- ๑) ผลการทำงานหรือผลผลิตของงาน
- ๒) วิธีการทำงาน คนงานมีความตั้งใจในการทำงานน้อยลง อุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยผิดปกติ
- ๓) ระดับของการทำงาน มีการลาป่วย ลากิจ และขาดงานมาก
- ๔) การบริการให้แก่ผู้มาติดต่อล่าช้า สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย
- ๕) ต้นทุนในการทำงานสูงขึ้นกว่าปกติ

- ๖) ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานไม่ดี กำลังใจและการจูงใจในการทำงานต่ำ
- ๗) มีการสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อย
- ๘) วิธีการควบคุมงานไม่ดี
- ๙) ขาดความร่วมมือประสานงาน
- ๑๐) งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนด
- ๑๑) การปฏิบัติงานล่าช้า ต้องเสียเวลามากเกินสมควร^{๖๑}

สรุปว่า การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อทำการพัฒนา ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียด จากสาเหตุ และควรเตรียมการการพัฒนานั้นเป็นแนวทางการพัฒนา และต้องศึกษาทำให้ทราบถึงประโยชน์เป้าหมาย เมื่อมีการพัฒนาแล้วให้ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและตรงจุดหมาย อีกทั้งต้องคำนึงถึงสภาวะการณ์จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต โดยให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน องค์กร เพื่อการดำเนินงานจัดกิจกรรมการพัฒนาต่อไป

๒.๑.๓.๒. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนเป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่างๆที่ใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งควรพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับกำลังคนด้วยและจะต้องพิจารณาคำถามที่สำคัญต่อไปนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนา

- ๑) โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะมีการออกแบบอย่างไร ทำเพื่อใคร บุคคลที่จะเข้ามาร่วมรับการพัฒนามาจะเป็นไปในลักษณะอย่างไร
- ๒) ความรับผิดชอบต่างๆ ในเรื่องกระบวนการริเริ่ม การนำทางและการประเมินค่า จะจัดแบ่งอย่างไร
- ๓) จะจัดเวลา คณะบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร เพื่อกระตุ้นและสร้างความแข็งแกร่งต่อการพัฒนาได้อย่างไร
- ๔) ขั้นตอนอะไรที่ควรปฏิบัติ เพื่อรับรองจะได้รับผลตามที่ต้องการ
- ๕) มีการศึกษาในเรื่องอะไรบ้าง เพื่อเป็นพื้นฐานของคณวางแผนโปรแกรมการพัฒนา
- ๖) กิจกรรมชนิดใดที่ควรจะเข้าในโปรแกรมการพัฒนา

^{๖๑}พยอม วงศ์สารศรี, องค์กรและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ๒๕๓๔), หน้า ๑๗๒ – ๑๗๓.

- ๗) ขั้นตอนอะไรบ้างที่ควรดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนา
- ๘) ในการตรวจตราโปรแกรมการพัฒนาต่อไป ควรจะต้องมีการจัดหาอะไรบ้าง
- ๙) จะใช้วิธีการพัฒนาต่างกันได้อย่างไร

สรุปว่า สิ่งเหล่านี้ควรเป็นข้อที่ต้องพิจารณาในหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำอย่างมีแบบแผนเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ความสำเร็จของงาน และไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความอึดอัดบีบบังคับ แต่ให้มองเห็นถึงความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเพื่อความสำเร็จของทุกคน และองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องรู้จักเลือกสรรและประยุกต์การนำทฤษฎีมาใช้ อาจผสมผสานปรับปรุงหรือทำให้เหมาะสมทำให้เกิดคุณภาพแก่ทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด และจำเป็นต้องจัดสรรสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเงิน เวลา หรือสถานที่ที่เหมาะสม ให้ตรงตามเป้าหมายการพัฒนาตามนโยบายของหน่วยงานหรือองค์กรของตน

๒.๑.๓.๓ การดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลังจากมีการวางแผนที่จะทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ก็มาถึงขั้นตอนของการพัฒนา เพื่อให้การวางแผนที่องค์กรได้กำหนดไว้ เกิดเป็นจริงโดยมีการสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาไว้ดังนี้

การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ควรให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนการดำเนินการ เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจ หรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อยและเริ่มดำเนินการพัฒนาบุคลากรในขั้นนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด^{๒๒}

การจะบรรลุและผลการพัฒนาบุคคล ผู้เกี่ยวข้องในงานการพัฒนาจำเป็นต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน และการฝึกอบรม โดยเฉพาะพนักงานใหม่ที่ได้รับบรรจุเข้ามาทำงาน หรือพนักงานที่โยกย้ายมาทำงานใหม่ที่แตกต่างจากเดิมจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ดังนั้น ถ้าจะให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่มีความสมดุลกับองค์การต้องการ จำเป็นต้องเพิ่มพูนกิจกรรมด้านการพัฒนา ดังนี้^{๒๓}

^{๒๒} ญัฐพันธ์ เชจรันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัท ซีอีดูเคชั่น, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๕.

^{๒๓} พยอ ม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๔๔ – ๑๕๔.

งานที่องค์กรต้องการให้ทำ = ความสามารถของพนักงานใหม่ + การปฐมนิเทศ +
การฝึกอบรม

แผนภาพที่ ๒.๘ การดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา

การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำให้พนักงานได้รู้จักกฎ ระเบียบ การปฏิบัติตน ตลอดจนหัวหน้างาน ในองค์กรที่พนักงานเหล่านี้ต้องเข้าปฏิบัติ การปฐมนิเทศจะดำเนินการในช่วงแรกที่พนักงานหรือบุคคลได้รับการบรรจุเข้ามาในองค์กร การปฐมนิเทศนับว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งที่ฝ่ายบุคคลจะต้องจัดขึ้น เพราะถ้าไม่มีการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่จะทำให้พนักงานไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานขององค์กร ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่พนักงานต้องเกี่ยวข้องกับซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานในอนาคตและเป็นธรรมชาติของมนุษย์เมื่อไปอยู่ในที่ใหม่จะรู้สึกขาดความอบอุ่น เวิ้งว้าง เปล่าเปลี่ยว ทำอะไรไม่ค่อยถูกต้อง ถ้าองค์กรจัดกิจกรรมปฐมนิเทศจะสามารถจัดความรู้สึกดังกล่าวได้ และเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีแก่องค์กร

ความมุ่งหมายของการปฐมนิเทศ

๑. เพื่อให้พนักงานใหม่รู้จักประวัติ และความเป็นมาขององค์กร
๒. เพื่อให้พนักงานใหม่รู้จักผู้บังคับบัญชาระดับต่างๆ ในองค์กร
๓. เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้ถึงการแบ่งสายงานในองค์กร
๔. เพื่อให้พนักงานใหม่รู้จักกฎ ระเบียบต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติขณะที่อยู่ใน
องค์กร

๕. เพื่อให้เกิดความอบอุ่นใจ คลายความกังวล

การจัดปฐมนิเทศ ปัจจุบันการจัดปฐมนิเทศมักใช้วิธีการกระบวนการกลุ่ม (Group process) หรือการเข้าสัมมนาหัวข้อต่างๆ ที่มักจะได้รับการกำหนดในการจัดปฐมนิเทศได้แก่

๑. ประวัติย่อขององค์กร
๒. วัตถุประสงค์และนโยบาย
๓. ขอบเขตอำนาจหน้าที่
๔. การบริหารงาน
๕. ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน
๖. ตำแหน่งและลำดับการบังคับบัญชาของพนักงาน
๗. ระเบียบวินัยขององค์กร

- ๘. การออกจากตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน
- ๙. การร้องทุกข์
- ๑๐. วันทำการ เวลาทำการ วันหยุดงานของพนักงานและลูกจ้าง
- ๑๑. การลา การหยุดงาน การจ่ายเงิน
- ๑๒. ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา
- ๑๔. สิทธิและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ
- ๑๕. ฯลฯ

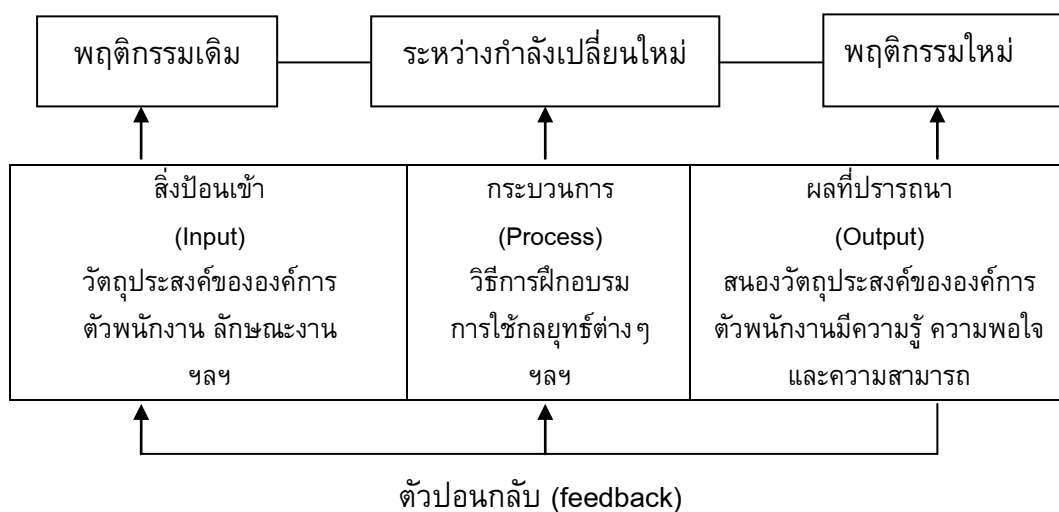
อย่างไรก็ตามล้าพังการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศเท่านั้น ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะสร้างความมั่นใจแก่พนักงานใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะความรู้ที่ศึกษามາบางครั้งจำเป็นต้องเพิ่มพูนลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละองค์การผนวกเข้าไปอีก การสอนงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้พนักงานใหม่มีความสามารถในงานที่องค์กรกำหนดให้ทำการฝึกอบรม ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญที่จำเป็นต้องนำมาใช้ เพื่อช่วยให้พนักงานใหม่รวมถึงพนักงานที่มีประสบการณ์ซึ่งได้โยกย้ายมาได้เรียนรู้ ทั้งการฝึกอบรมยังเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จด้วยดีตามที่องค์กรต้องการ

การฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะและทัศนคติ จะช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วย

การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมีทัศนคติดีต่อการทำงาน ตลอดจนมีความรักในองค์การ ตามแนวสมัยใหม่ การฝึกอบรมย่อมเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานและบุคคล ๓ ฝ่ายด้วยกันคือ องค์การ ตัวผู้รับการอบรมเอง และหน่วยฝึกอบรม การฝึกอบรมยังแบ่ง ๓ ระยะคือ ระยะก่อน ระหว่าง และหลังการอบรมซึ่งระยะต่างๆ นั้นมีส่วนสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมด้วยกัน

ปรัชญาการฝึกอบรม ปรัชญาพื้นฐานของการฝึกอบรมเชื่อว่ามนุษย์ มีความสามารถ ถ้าได้รับการจัดสถานการณ์ที่เหมาะสม โดยการจัดกระบวนการฝึกอบรม จะเป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (Formal Training) หรืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Training) เช่น การมีพี่เลี้ยงสอนงานให้แนวคิดให้ข้อเสนอแนะ จะสามารถนำศักยภาพอยู่ภายในตัวของบุคคลออกมาได้

การฝึกอบรม มุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญ เปลี่ยนให้รู้สิ่งใหม่ ให้พอใจงานใหม่ ให้สามารถมีทักษะในการทำงานใหม่ๆ นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบดังรูป



แผนภาพที่ ๒.๙ ลักษณะระบบของการฝึกอบรม

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นจากรูปที่กล่าวมาแล้ว จะพบว่า ระหว่างที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงบุคคลให้เกิดสิ่งที่ยังต้องการปรารถนาเป็นขั้นตอนที่สำคัญการมีกระบวนการฝึกอบรมย่อมเอื้ออำนวยให้สิ่งต่างๆ ที่วางไว้เป็นไปตามที่ปรารถนา ฉะนั้น ปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ขาดเสียมิได้ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้คือ

๑. เจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม (Training officer)
๒. ผู้รับการฝึกอบรม (Trainee)
๓. วิทยากร (Gusset Speaker)
๔. อุปกรณ์ในการฝึกอบรม (Training facilities)
๕. งบประมาณในการฝึกอบรม (Training budget)
๖. สถานที่ที่จัดในการฝึกอบรม (Place)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๑. ประโยชน์ที่พนักงานได้รับการฝึกอบรม
 - ๑.๑ ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
 - ๑.๒ พนักงานสามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงานและนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน
 - ๑.๓ ทำให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปในตำแหน่งและหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย
๒. ประโยชน์ต่อผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน
 - ๒.๑ ประหยัดเวลาในการที่จะใช้สอนหรือแนะนำงานต่างๆ ให้กับพนักงาน

๒.๒ ประหยัดเวลาที่ใช้ควบคุมดูแล สามารถเอาเวลาไปใช้ในการวางแผนงานและบริหารงานด้านอื่นได้

๓. ประโยชน์ต่อองค์กร

๓.๑ ช่วยทำให้ผลผลิต มีคุณภาพได้มาตรฐาน

๓.๒ ช่วยพัฒนาการทำงานเป็นการสร้างภาพพจน์แก่องค์การ

๓.๓ ช่วยสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

การฝึกอบรมในปัจจุบันมีเทคนิควิธีการการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความสนใจแก่ผู้เข้ารับการอบรม การฝึกอบรมอาจทำในรูปของการบรรยาย (Lecture) การใช้เกม (Game) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) วอล์คแรลลี่ (Walk Rally) การเข้าค่าย (Camping) การจัดกิจกรรมพักผ่อนเพื่อสร้างสรรค์งาน (Ratreats) เป็นต้น

สรุปว่า การดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สำคัญ เพื่อเป็นการแก้ไขป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่องค์การ และช่วยส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เข้ามาอยู่ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มความพร้อมต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จด้วยดี การดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเนื้อหาที่ต้องทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ ลักษณะผู้เข้ารับการอบรมของแต่ละองค์กร แต่ก็ต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

๒.๑.๓.๔ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การประเมินผลนั้น แต่ละองค์กรย่อมมีลักษณะการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ กัน ตามความเหมาะสม ตามเป้าหมายขององค์กร แต่ก็จำเป็นที่การประเมินผล จะต้องเป็นสิ่งที่พิสูจน์ได้หรือรับรู้ได้ ซึ่งต้องอาศัยหลักฐาน หรือแบบสอบถาม เพื่อวัดผลจากกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์ผล เข้าใจปัญหา ช่วยการวางแผน ทำให้การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาได้ตรงจุด และได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ฉะนั้น การประเมินผลถือว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง ด้วยการให้ตอบแบบสอบถาม เพื่อผู้จัดการฝึกอบรมได้รู้ถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปรับปรุงในครั้งต่อไป สิ่งที่ต้องระวังในการประเมินผลโดยเฉพาะ การประเมินเนื้อหาการจัดฝึกอบรม บางครั้งคำถามที่ถามถึงประโยชน์หรือความจำเป็นอาจได้รับคำตอบว่ามีประโยชน์น้อยจำเป็นน้อย ผู้จัดการควรใช้ดุลยพินิจว่าเป็นจริงหรือไม่ โดยหลักการอาจมีตัวแปรอื่นใดหรือไม่ที่ทำให้ผู้เข้า

รับการอบรมคิดเช่นนั้น การติดตามผล (Follow-up) ภายหลังจากที่ผู้รับการอบรมสิ้นสุดลง ควรมีการติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ดูว่า การอบรมได้ผลมากน้อยเพียงใด คຸ່ມกับค่าใช้จ่ายที่ลงทุนไปหรือไม่ การติดตามผลนี้ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่ควรดำเนินการ แต่น่าเสียดายที่องค์กรหลายแห่งละเลยการติดตามผล จึงทำให้การจัดฝึกอบรมอาจเป็นไปโดยไม่มีคุณค่า โดยเฉพาะองค์การในภาคราชการอาจขาดการติดตามผลการฝึกอบรม^{๖๔}

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งโดยพิจารณาผลงานและสังเกตการณ์ปฏิบัติงานหลังจากผู้ผ่านการอบรมทำงานไปได้ระยะหนึ่ง เพื่อประเมินดูว่าได้ผลมากน้อยเพียงไร คຸ່ມค่ากับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องลงทุนไปหรือไม่ วิธีง่าย ๆ ในการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา สังเกตดูว่า การฝึกอบรมและพัฒนานั้นทำให้พนักงานเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่างของตนอย่างไรบ้าง และมีผลในทางเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือไม่ การประเมินผลทำได้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อตรวจสอบว่า มีความรู้และทักษะใดที่ต้องฝึกอบรมเพิ่ม ผลการอบรมสนองความจำเป็นและความต้องการเพียงใดในรอบหรือช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีความจำเป็นและความต้องการใหม่เกิดขึ้นหรือไม่ การประเมินผลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ ฝึกฝน พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการของบุคลากรกับสิ่งที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยอาจจะออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็ง ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น การประเมินจะช่วยบ่งชี้ให้ผู้จัดการฝึกอบรมทราบถึงอุปสรรค ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง หรือพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป^{๖๕}

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรใดก็ตาม เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งจะขาดเสียมิได้ ก่อนที่จะมีการประเมินก็จะต้องมีการวัดผลเสียก่อน ฉะนั้น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา จำเป็นที่จะต้องคิดหามาตรการในการวัดผลการปฏิบัติงานและวางแผนการไว้เป็นการแน่นอน

^{๖๔} พยอ ม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๑๕๒.

^{๖๕} พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๓๖

พยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgment) ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมิน^{๖๖}

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร กล่าวไว้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทราบจุดอ่อน จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน องค์กรจะได้ฝึกอบรม ปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม^{๖๗}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีมาน้อยเพียงใด^{๖๘}

สมาน รังสิโยภุชญ์ ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า คือวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือ วิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบประจำปี^{๖๙}

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปประโยชน์ที่พึงได้รับจากการประเมินผลมีดังนี้^{๗๐}

^{๖๖} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒๙.

^{๖๗} อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประชาชนจำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๖๘} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑๙๘.

^{๖๙} สมาน รังสิโยภุชญ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการ ก.พ., ๒๕๔๑), หน้า ๘๗.

^{๗๐} อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, หน้า ๑๓-๑๔.

๑. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินการไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน

๒. ทำให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดชั้นลดตำแหน่ง และการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม

๓. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

๔. ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรม และการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการ

๕. ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่า บรรลุเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงานหรือไม่

๖. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ

๗. ส่งเสริมความเข้าใจ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

๘. ประโยชน์ในด้านอื่นๆ เช่น การแนะแนวการวางแผนอาชีพให้แก่พนักงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

ในขณะเดียวกันยังได้กล่าวถึงปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าปัญหาในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น ๓ ด้านด้วยกันคือ ด้านวิธีการประเมิน ด้านผู้ประเมินและด้านผู้รับการประเมิน

ด้านวิธีการประเมิน

๑. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับ

๒. กระบวนการในการประเมินผลทำอย่างรวบรัดใช้เวลาในการพิจารณาน้อยเกินไป

๓. หัวข้อการประเมินหรือเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาไม่ครอบคลุม

๔. หัวข้อการประเมินหรือเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาไม่เหมาะสมกับระดับและลักษณะงาน

๕. ไม่มีเครื่องมือหลักใช้ในการพิจารณา

๖. ระยะเวลาและความถี่ในการประเมิน

๗. การประเมินขาดความต่อเนื่อง

ด้านผู้ประเมิน

๑. ประเมินโดยไม่เข้าใจวัตถุประสงค์โดยแท้จริงของการประเมิน

๒. ประเมินโดยไม่เข้าใจวิธีการประเมิน เป็นเพราะไม่ได้ศึกษาถึงเครื่องมือต่างๆ

๓. ประเมินโดยใช้ความรู้สึกแทนข้อมูล

๔. ประเมินตัวคนมากกว่าการปฏิบัติงาน

๕. ประเมินโดยมีอคติลำเอียง
๖. ประเมินโดยถือความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้รับการประเมิน
๗. ประเมินโดยไม่รู้หน้าที่โดยชัดแจ้งของผู้รับการประเมิน
๘. ประเมินโดยให้ความสำคัญแก่คุณลักษณะหรือหัวข้อประเมินบางข้อมากเกินไป
๙. ประเมินโดยใช้ตรรก (Logic) ผิดวิธี ผู้ประเมินเชื่อว่าคนดีต้องทำงานดี
๑๐. ประเมินในเวลาที่ไม่เหมาะสม
๑๑. ประเมินโดยระมัดระวังเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้รับการประเมิน
๑๒. ประเมินโดยกำหนดผลสรุปไว้ล่วงหน้าแล้วพยายามให้คะแนนเพื่อให้สอดคล้อง

กัน

ผู้รับการประเมิน

๑. ขาดความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. ไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผล
๓. ผู้รับการประเมินบางคนไม่เข้าใจเหตุผลและความจำเป็นในการประเมินผล
๔. ผู้รับการประเมินบางคนไม่เชื่อว่าวิธีการประเมินจะใช้กับลักษณะงานของตนได้
๕. ผู้รับการประเมินไม่น้อยที่เกิดความฝังใจว่าผู้ประเมินมีอคติลำเอียง
๖. ผู้รับการประเมินส่วนมากไม่ได้รับรู้ผลการประเมินเป็นระยะ
๗. ผู้รับการประเมินบางคนไม่ได้รับรู้ผลการประเมินอย่างถูกต้อง
๘. ผู้รับการประเมินบางคนนำผลการประเมินของตนไปเปรียบเทียบกับเพื่อนคนอื่น
๙. ผู้รับการประเมินบางคนต้องการให้นางานนอกหน้าที่มาประเมินด้วย
๑๐. ผู้รับการประเมินบางคนไม่ยอมรับผู้ประเมินว่ามีคุณสมบัติที่จะมาประเมินผล

ตนเอง

จากที่กล่าวมา เป็นสาระสำคัญในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง และควรนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินผลดำเนินการเป็นระบบและครบกระบวนการ อันจะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่าการประเมินผลและติดตามผล การปฏิบัติงานเป็นงานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการจัดการทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากผู้บริหารสามารถนำมาประเมินและติดตาม การฝึกอบรม การปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางหรือมาตรฐานที่องค์กรต้องการได้ นอกจากนี้ยังสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในหลายด้าน เช่น สร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จูง

ใจให้บุคลากรปรับปรุงตัวเอง เป็นต้น โดยในการวางแผน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ มาตรฐานของงาน ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและยุติธรรม โดยต้องประเมินผลให้มีความเที่ยงตรง และมีความเชื่อถือได้ นอกจากนี้ผู้ประเมินผลจะต้องเข้าใจในวิธีการประเมินผล เพื่อให้สามารถประเมินผลงานได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะงาน งบประมาณ ระยะเวลา และสถานการณ์ที่กำหนด ประการสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากการประเมินที่ผลกลางๆ การประเมินโดยกำหนดมาตรฐานที่สูงหรือต่ำเกินไป การใช้ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล และการมีอคติกับลักษณะงานบางอย่างของบุคลากร ซึ่งความผิดพลาดเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและความยุติธรรมในการประเมินผล และจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรและการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต

สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่ดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนามาก่อน โดยพิจารณาลักษณะของงานเป็นหลักแล้ว จึงจะจัดการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ขึ้นมาและต้องมีการประเมินผลติดตามผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอด้วย เพื่อรับทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความเหมาะสมต่อไป ตรงตามเป้าหมายและความต้องการขององค์กร

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

๒.๒.๑ ความหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายและความแตกต่างของการพัฒนา มนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจนดังต่อไปนี้^{๗๑}

คำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ น่าจะแตกต่างจากคำว่า การพัฒนามนุษย์ สองคำนี้ไม่เหมือนกันทีเดียว ยิ่งเวลานี้เราเน้นการพัฒนาคน เราจะต้องเข้าใจให้ชัดเจนเกี่ยวกับความหมายของคำว่า การพัฒนามนุษย์ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคนในฐานะที่เป็นการพัฒนา ทรัพยากรอย่างหนึ่ง

^{๗๑}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๗๐๒.

คำว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นคำที่เกิดขึ้นไม่นานนัก (ช่วง พ.ศ. ๒๕๐๓-๒๕๐๘) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในช่วงที่เน้นเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจ และต่อมาก็ขยายไปถึงการพัฒนาสังคม เป็นการมองคนอย่างเป็นทุนเป็นเครื่องมือ เป็นปัจจัยหรือเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ต่อมาเราเห็นว่าการที่จะพัฒนาโดยมุ่งเน้นแต่ในด้านเศรษฐกิจนั้นไม่ถูกต้อง แต่สิ่งที่สำคัญ คือ คนเราเอง ซึ่งควรจะให้ความใส่ใจเป็นพิเศษ เราจึงหันมาเน้นในเรื่องการพัฒนาคน แต่ก็ยังมีการใช้ศัพท์ที่ปะปนกัน บางที่ใช้คำว่าทรัพยากรมนุษย์ บางที่ใช้คำว่าพัฒนามนุษย์

แต่ก่อนนี้เราไม่มีคำว่าทรัพยากรมนุษย์ คำนี้เกิดขึ้นมาเพื่อสนองความคิดในการพัฒนาเศรษฐกิจ ดังนั้นจะต้องเข้าใจให้ดีว่าคำว่าทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ส่วนการพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตัวเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิสระภาพความดีความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล

เราต้องให้ความสำคัญว่าเราจะพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อย่างไร พร้อมกับที่อีกด้านหนึ่ง เขาก็จะเป็นทรัพยากร เป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนามนุษย์ในฐานะที่เป็นมนุษย์ กับการพัฒนามนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์นี้ มีความหมายต่อการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคน ทั้งในฐานะที่เป็นมนุษย์โดยตัวของมันเอง และในฐานะที่เป็นทรัพยากร ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันคือ การศึกษาเพื่อพัฒนาตัวมนุษย์นั้นเป็นการศึกษาที่เรียกได้ว่าเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การศึกษาระยะยาว) ส่วนการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายขึ้นกับกาลเทศะ หรือยุคสมัยมากกว่า คือเป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของยุคสมัยนั้น ๆ (การศึกษาระยะสั้น) เช่น เพื่อสนองความต้องการของสังคมในด้านกำลังคนในสาขางานและกิจการต่าง ๆ ฉะนั้น เราจึงควรจัดการศึกษาสองอย่างนี้ให้สัมพันธ์กัน เพราะถ้าเราสามารถพัฒนาทั้งสองส่วนนี้ให้สัมพันธ์กันจนเกิดดุลยภาพขึ้นก็จะเป็นผลดีต่อชีวิตและสังคมมาก

พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการรู้แจ้งทั้งทางหลักธรรมและการปฏิบัติธรรมซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาดน หลักศึกษาหรือการศึกษาของศาสนาพุทธ เป็นหลักที่บอกว่ามนุษย์จะต้องแก้ไขพัฒนาดนเองอยู่เสมอ และจะต้องพัฒนาตลอดเวลา โดยไม่ประมาท ดังนั้นมนุษย์เราจะต้องถือหลักการไว้ก่อนว่า

หนึ่ง ศึกษา ต้องฝึกฝนพัฒนาแก้ไขปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

สอง ต้องไม่ประมาท คือหยุดไม่ได้ ต้องเดินหน้าจนกว่าจะถึงจุดหมาย

หลักพุทธศาสนา ศึกษาทำให้คนศึกษา ฝึกฝน เรียนรู้ พัฒนาดนอยู่เสมอมุ่งไปข้างหน้าเท่านั้น ส่วนอุปมาทะ คือ ความไม่ประมาทก็คอยปลุกเร้าไม่ให้หยุด คือ หยุดไม่ได้

เลย หยุดเมื่อไรเป็นการประมาททันที การพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสนาจึงเป็นทั้งการพัฒนา
มนุษย์ โดยเน้นการสร้างเสริมคุณภาพของคนที่จะเป็นส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของยุคสมัย
และเป็นการพัฒนาคนที่สอดคล้องกับจุดหมายระยะยาวแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย
ไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนาคนเพื่อมาสนองความต้องการ

พระไพศาล วิสาโล ได้ให้ความคิดเห็นในภาพรวมการพัฒนาประเทศในเชิงการ
บริหารงานบุคคลไว้ว่า มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความ
เป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจักต้องเป็นสังคมที่มีความสงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโอกาสที่ประชาชน
ความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคม
ที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจัก
ต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวก่อให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่าง
เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนา
บุคคลจึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๗๒}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
หรือการพัฒนาคนอย่างน่าสนใจว่า เราพัฒนาคนเพื่ออะไร ก็เพื่อให้รู้เข้าใจความจริงของสิ่ง
ทั้งหลาย จนกระทั่งรู้จักกฎเกณฑ์แห่งความเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้ แล้วดำเนินชีวิตและปฏิบัติการ
ต่างๆ อย่างได้ผลถูกต้อง อันนี้เป็นความหมายเริ่มแรกของการให้การศึกษาคือการให้ปัญญา
แก่คนนั่นเอง แต่แท้ที่จริงเป็นการช่วยให้คนพัฒนาปัญญาของเขาขึ้นมา ให้คนรู้และเข้าใจจะได้
แก้ปัญหาได้ เมื่อเขาพัฒนาตัวเองขึ้นมา โดยพัฒนาปัญญา ให้มีความรู้เข้าใจ รู้กฎเกณฑ์แห่ง
ความเป็นไปตามเหตุปัจจัยของเรื่องนั้นๆ แม้แต่เฉพาะเรื่อง ก็แก้ปัญหาของเรื่องนั้นได้ตอน
แรกเมื่อเราไม่รู้กฎเกณฑ์ทั่วไป ก็รู้เฉพาะเรื่อง รู้ความเป็นไปของเรื่องนั้น ก็ทำให้เราปฏิบัติต่อ
เรื่องนั้นได้ถูกต้อง แก้ปัญหากับเรื่องนั้นได้^{๗๓}

จะเห็นได้ว่า พระพุทธศาสนา ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ
พัฒนามนุษย์ โดยเน้นการพัฒนาที่ตัวมนุษย์เป็นสำคัญเริ่มแรก ผู้ที่ควรพัฒนาเริ่มต้นนั้นก็
หมายถึง ตัวเองก่อน แล้วแผ่ขยายการพัฒนาสู่สังคมต่อไป โดยอาศัยสังคมเป็นตัวช่วยและตัว
ผู้พัฒนาก็ช่วยสังคม เอื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนามนุษย์
นั้น จะเน้นที่จิตใจ แต่เน้นจุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ตัวปัญญา โดยเริ่มแรกจะอาศัยระเบียบวินัย
หรือศีล เป็นเครื่องช่วยสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยด้านร่างกายก่อน เพื่อจะได้เอื้อหรือ

^{๗๒} พระไพศาล วิสาโล, การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (คณะครุศาสตร์ สถาบัน
ราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

^{๗๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), รุ่งอรุณแห่งการศึกษา เบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน,
พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๘๑.

เตรียมพร้อมสู่การพัฒนาให้จิตใจได้พัฒนาได้สะดวกยิ่งขึ้น ส่งผลทำให้การแสวงหาปัญญาได้คล่องแคล่วและถูกต้องดีงาม สามารถแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องตรงตามเหตุปัจจัย เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้อย่างแท้จริง

๒.๒.๒ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ คือ เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและฝึกได้ การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดีงาม เราจะต้องศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไปในระบบการดำรงชีวิตของเรา ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อเราฝึกฝนพัฒนามีการศึกษา ก็ทำให้การดำรงชีวิตของเราดีขึ้น แต่ถ้าเราไม่เรียนรู้ ไม่ฝึก เราที่เป็นมนุษย์นั้นก็จะดำรงชีวิตได้ไม่ดีเลย^{๗๔}

มนุษย์เรามีศักยภาพที่พัฒนาได้ พูดด้วยภาษาทางพระว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และประเสริฐได้ด้วยการฝึก เรามักจะพูดว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ แต่ไม่ถูกต้องตามหลักธรรมไม่ได้บอกว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ ท่านว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐด้วยการฝึก ถ้าไม่ฝึกก็ไม่ประเสริฐ ถ้าไม่ฝึกไม่พัฒนาแล้วมนุษย์นี้แย่มาก สัตว์เดรัจฉานก็ไม่ได้สัตว์เดรัจฉานหลายชนิดเกิดมาอาศัยสัญชาตญาณพึ่งตนเองได้ หากินได้ แต่มนุษย์ทำเองไม่ได้เลย อาศัยสัญชาตญาณได้น้อย ต้องฝึกต้องสอนจึงทำได้ แต่เมื่อได้ฝึกได้ศึกษาแล้วจะเลอเลิศยอดเยี่ยมในทุกด้าน เพราะฉะนั้น มนุษย์จึงเป็นสัตว์ที่ประเสริฐด้วยการฝึก สัตว์ทั้งหลายที่เอามาฝึกนั้น ว่าตามคำ บาลีว่า วรมสฺสตรา ทนฺตา เป็นต้น ซึ่งมีใจความว่า ช้างม้าเอามาฝึกแล้วก็ฝึกสัตว์ที่ประเสริฐ ใช้งานได้ เอามาเล่นละครสัตว์ต่างๆ ตามที่เคยพูดก็ได้ แต่มนุษย์นี้ถ้าฝึกแล้วประเสริฐกว่านั้นมากมายสัตว์ทั้งหลายเอามาฝึกให้ประเสริฐได้ ก็แค่ที่มนุษย์ฝึกให้มันมีขีดจำกัดแค่นั้น แต่มนุษย์นี้ฝึกตัวเองไปได้โดยตลอด...

...ตกลงว่า มนุษย์มีศักยภาพ ซึ่งจะต้องฝึกต้องพัฒนาขึ้นมา จึงเป็นเครื่องเตือนใจ ทำให้เราต้องมีจิตสำนึกในการที่จะพัฒนาศักยภาพของตน โดยเตือนตัวเองอยู่เสมอว่าเราจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนให้เต็มที่ เริ่มแต่ต้องมีความเชื่อในศักยภาพที่ฝึกได้และมีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอว่า เราจะต้องฝึกตน เราจะต้องพัฒนาตนให้เต็มที่ นี่ก็เป็นตัวช่วยที่สำคัญ ถ้าไม่มีหลักข้อนี้ แรงส่งก็จะขาดไปอย่างหนึ่ง เพราะฉะนั้นจะต้องมีตัวช่วยนี้ด้วย ศัพท์ทางพระเรียกหลักนี้ว่า อัตตสัมปทา แปลว่า การทำตนให้ถึงพร้อม^{๗๕}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อย ๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา

^{๗๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

^{๗๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๘๘ – ๘๙.

มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถสิ่งที่ติงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๗๖}

พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือ สร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่าละสัญญาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษาก็คือ การพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศทางที่ถูกต้อง คือ ละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัวกิเลสไม่อาจจะเกิดบุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ^{๗๗}

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีความสำคัญก็เพื่อให้มนุษย์ได้มีการศึกษา การฝึกฝนตนเอง ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างถูกต้อง แก้ไขปัญหาให้กับตนเองและสังคมได้ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นสัตว์ประเสริฐ ด้วยการห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ หรือถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลงจะได้เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถสิ่งที่ติงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติความสงบสุขก็เป็นไปได้ ซึ่งการพัฒนาจะเกิดขึ้นมีได้ก็โดยอาศัยการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

๒.๒.๓ เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาสู่อิสรภาพ ผ่านจุดหมายหลายระดับต่อไปก็ต้องมีเรื่องจุดหมายในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นจุดหมายของการศึกษา ซึ่งพูดสั้นๆ ได้ว่า จุดหมายนั้นก็คือ การพัฒนาตนของแต่ละคนให้เข้าถึง *อัตถะ* คือเข้าถึงจุดหมายของชีวิตในระดับต่างๆ คือ

๑. เริ่มด้วยชีวิตระดับรูปธรรม หรือชีวิตด้านนอก ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ตามองเห็น เช่นให้พึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ ให้พึ่งตนได้ในทางสังคม โดยอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความเจริญก้าวหน้าในสังคม มีฐานะตำแหน่งเป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นต้น ซึ่งเป็นขั้นที่ทางพระเรียกว่า *ทิวฐธัมมิกัตถะ* คือประโยชน์ที่ตามองเห็น อันเป็นประโยชน์ในขั้นของจุดหมายสามัญเป็นอิสรภาพของชีวิตด้านนอก หรืออิสรภาพทางกายภาพและทางสังคมขั้นนี้แม้จะสำคัญแต่ไม่เพียงพอ ถ้ามีได้เพียงขั้นนี้ ไม่มีขั้นที่ ๒ จะไม่ปลอดภัย

^{๗๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๗๗} พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ), *การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด*, (กรุงเทพมหานคร : อุษากการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕ – ๒๐๖.

๒. ต้องเข้าถึงจุดหมายในทางชีวิตจิตใจที่ลึกซึ้งลงไป คือมีจิตใจที่ดิ่งาม เชื่อมั่นในความดีและการกระทำ สิ่งที่ถูกต้องดิ่งาม มีคุณธรรมและรู้จักเสียสละสร้างสรรค์ทำ ประโยชน์ต่างๆ มีปัญญาประกอบด้วยวิจยารณญาณ ซึ่งทำให้เกิดความมั่นคงและความสุขในบุญกุศล หรือการมีชีวิตที่มีคุณค่า ซึ่งเรียกว่า **สัมปรายิกัตถะ** คือ ประโยชน์ที่ล้าเลยจากที่ตามองเห็นเป็นอิสรภาพของชีวิตด้านใน ที่ปลอดพ้นจากความชั่วร้ายตกต่ำและความทุกข์ที่ร้ายแรงขั้นที่เรียกว่า ตกอบาย

๓. สุดท้ายคือ **ปรมัตถะ** แปลว่า ประโยชน์สูงสุด คือถึงขั้นที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยปัญญาที่รู้ความจริง อย่างที่เรียกว่ารู้แจ้งสังขารหรือรู้เท่าทันโลกและชีวิต ไม่ตกเป็นทาสของสิ่งทั้งหลาย ไม่หวั่นไหวตามความเป็นไปภายนอก เป็นภาวะเต็มอัมสมบูรณ์ ซึ่งมีแต่ความสุขที่โปร่งเบา ไร้ทุกข์ เป็นอิสรภาพขั้นสูงสุดหรือขั้นสุดท้าย ที่ความเป็นอิสระของชีวิตจิตใจถึงขั้นเป็นภาวะเด็ดขาดสิ้นเชิง เพราะปัญญากำจัดเหตุปัจจัยแห่งความติดข้องของจิตหมดสิ้นแล้ว

นำชีวิตให้ถึงจุดหมาย ดำเนินชีวิตให้บรรลุจุดหมาย (อัตถะ) ๓ ขั้น คือ^{๗๘}

ขั้นที่ ๑ **ทิฏฐธัมมิกัตถะ** จุดหมายขั้นตาเห็น หรือประโยชน์ปัจจุบัน

- ๑) มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ไร้โรค อายุยืน
- ๒) มีเงินมีงาน มีอาชีพสุจริต พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ
- ๓) มีสถานภาพดี เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม
- ๔) มีครอบครัวผาสุก ทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่น่าเชื่อถือ

ขั้นที่ ๒ **สัมปรายิกัตถะ** จุดหมายขั้นตาเห็น หรือประโยชน์เบื้องหน้า

๑) มีความอบอุ่นสบายซึ่งสุขใจ ไม่อ้างว้างเลื่อนลอย มีหลักยึดเหนี่ยวใจให้เข้มแข็งด้วยศรัทธา

- ๒) มีความภูมิใจ ในชีวิตสะอาด ที่ได้ประพฤติแต่การอันดีงาม ด้วยความสุจริต
- ๓) มีความอึดใจ ในชีวิตมีคุณค่าที่ได้ทำประโยชน์ตลอดมาด้วยน้ำใจเสียสละ
- ๔) มีความแก้แค้นใจ ที่จะแก้ไขปัญหา นำชีวิตและภารกิจไปได้ด้วยปัญญา
- ๕) มีความโล่งจิตมั่นใจ มีทุนประกันภพใหม่ ด้วยได้ทำไว้แต่กรรมที่ดี

ขั้นที่ ๓ **ปรมัตถะ** จุดหมายสูงสุด หรือประโยชน์อย่างยิ่ง

๑) ถึงถูกโลกธรรมกระทบ ถึงจะพบความผันผวนปรวนแปร ก็ไม่หวั่นไหว มีใจเกษมศานต์มั่นคง

- ๒) ไม่ถูกความยึดติดถือมั่นบีบคั้นจิต ให้ผิดหวังโศกเศร้ามีจิตโล่งโปร่งเบาเป็นอิสระ
- ๓) สดชื่น เบิกบานใจ ไม่ขุ่นมัวเศร้าหมอง ผ่องใส ไร้ทุกข์ มีความสุขที่แท้

^{๗๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมบัญญัติชีวิต (A Constitution for Living)**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๘ – ๙.

๔) รู้เท่าทันและทำการตรงตามเหตุปัจจัย ชีวิตหมดจดสดใส เป็นอยู่ด้วยปัญญา ถ้าบรรลุจุดหมายชีวิตถึงขั้นที่ ๒ ขึ้นไป เรียกว่าเป็น “บัณฑิต” จุดหมาย ๓ ด้าน ที่พึงปฏิบัติให้สำเร็จครบ ๓ ด้าน คือ

ด้านที่ ๑ อัตตัตถะ จุดหมายเพื่อตน หรือ ประโยชน์ตน คือ ประโยชน์ ๓ ชั้นข้างตน ซึ่งพึงทำให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง หรือพัฒนาชีวิตของตนขึ้นไปให้ได้ให้ถึง

ด้านที่ ๒ ปรัตถะ จุดหมายเพื่อผู้อื่น หรือ ประโยชน์ผู้อื่น คือ ประโยชน์ ๓ ชั้นข้างตน ซึ่งพึงช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้ให้ถึง ด้วยการชักนำสนับสนุนให้เขาพัฒนาชีวิตของตนขึ้นไปตามลำดับ

ด้านที่ ๓ อุภยัตถะ จุดหมายร่วมกัน หรือ ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือ ประโยชน์สุขและความดีงามร่วมกันของชุมชนหรือสังคม รวมทั้งสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ซึ่งพึงช่วยกันสร้างสรรค์บำรุงรักษา เพื่อเกื้อหนุนให้ทั้งตนเองและผู้อื่นก้าวไปสู่จุดหมาย ๓ ชั้นข้างต้น

แม้แต่ความสุขก็แบ่งได้เป็นหลายประเภท หลายระดับ เช่นที่แบ่งอย่างง่ายๆ ว่าความสุขของมนุษย์แยกออกเป็น ๒ แบบ คือ

๑. สามิสสุข ความสุขที่อาศัยอาภิส และ

๒. นิรามิสสุข ความสุขที่ไม่อาศัยอาภิส

สำหรับคนธรรมดาทั่วๆ ไป ที่ยังมีจิตใจไม่เป็นอิสระ ไม่ถึงปรมาตม ก็ต้องอาศัยสิ่งภายนอกมาเป็นปัจจัยช่วยให้ได้รับความสุขความสุขของเขาขึ้นต่อวัตถุ ต้องอาศัยสิ่งบำรุงบำเรอ หรือแหล่งความสุขจากภายนอก ถ้าไม่มีอะไรภายนอกมาช่วยให้ได้เสพได้บริโภคเป็นต้น ก็เป็นทุกข์ ไม่สบาย ไร้ความสุข อย่างนี้เรียกว่า มีแต่สามิสสุข พูดสั้นๆ ว่า ความสุขที่ยังพึ่งพาวัตถุ แต่ถ้าได้พัฒนาตนขึ้นไปถึงปรมาตมแล้ว หรือแม้แต่ในแนวทางของปรมาตม ก็จะมีนิรามิสสุข สุขที่ไม่ต้องอิงอาศัยอาภิส ไม่ต้องขึ้นต่อสิ่งภายนอก มีความสุขได้โดยลำพังตัว เป็นตัวของตัวเอง เป็นความสุขแบบอิสระ เป็นการพึ่งตัวเองได้ด้วยมีความมโหฬารภาพทางจิตทางปัญญา การพึ่งตนได้ ก็มีหลายขั้นเป็นระดับๆ ขึ้นมา เริ่มแต่พึ่งตนได้ทางรูปธรรม ไม่ต้องขึ้นต่อผู้อื่นในด้านวัตถุภายนอก ในทางสังคม ในทางจิตใจ จนถึงพึ่งตนเองได้ในทางปัญญา จึงเข้าถึงอิสรภาพอย่างแท้จริงรวมความว่า การพึ่งตนได้ก็คือ อิสรภาพในระดับต่างๆ จนถึงอิสรภาพสูงสุด ทั้งหมดนี้จึงกลับเข้าสู่หลักข้างต้น ที่ว่า

๑. รู้ความจริงของสิ่งทั้งหลาย เข้าถึงสัจธรรม

๒. จึงปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้สอดคล้องกลมกลืนตามหลักความจริง คือ ดำเนินชีวิตได้ถูกต้องดี มีจริยธรรม

๓. จึงแก้ปัญหาได้ ไร้ทุกข์ เกิดมโหฬารภาพ ลุถึงวิมุตติธรรม

ส่วนในข้อที่ ๓ นี้ถือว่าเป็นจุดหมายสูงสุดทางพุทธศาสนา ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนทำให้มีให้ได้ เป็นภาวะที่ทุกคนเข้าถึงได้ ไม่จำกัดว่าต้องเป็นบรรพชิต หรือคฤหัสถ์ ฆราวาสผู้ครองเรือน ไม่จำกัดด้วยชาติ ชน หญิง ชาย มีคุณลักษณะอย่างหนึ่งของพระนิพพานที่ว่า “สนธิภูจฺจิก” หมายถึง เห็นชัดได้เอง ประจักษ์ได้ในชาตินี้ด้วยการประพฤติปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมอันได้แก่ สิกขา ๓ นั้น “อกาลิก” หมายถึง ไม่จำกัดด้วยกาล, ไม่ขึ้นต่อเวลา เป็นต้น

สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา ได้แบ่งจุดหมายไว้เป็น ๓ ระดับชั้น หรือแบ่งเป็น ๒ ระดับใหญ่คือ จุดหมายระดับโลกียะ คือ จุดหมายที่ทำได้โดยการดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์ที่เป็นจุดหมายของการมีชีวิตในปัจจุบันและในภายเบื้องหน้าซึ่งได้แก่ จุดหมายในระดับชั้นที่ ๑ และ ๒ ส่วนอีกหนึ่งจุดหมาย คือ จุดหมายระดับโลกุตระ คือ จุดหมายสูงสุด หรือประโยชน์อย่างยิ่งในพระพุทธศาสนา ได้แก่ การมีปัญญารู้เท่าทันความจริง เข้าถึงธรรมชาติของโลกและชีวิต อันทำให้จิตใจเป็นอิสระพ้นจากเครื่องเศร้าหมอง ความขุ่นมัวของจิตทั้งปวง มีความสุขอย่างแท้จริงอันเป็นวิมุตติธรรม นิพพาน ซึ่งจุดหมายในระดับนี้มนุษย์ก็สามารถกระทำให้เกิดขึ้นได้ ให้บรรลุถึงจุดหมายสูงสุดนี้ได้ โดยการพัฒนาตามหลักทางพุทธศาสนา ซึ่งเรียกว่า สิกขา ๓ ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนานี้ ต้องปฏิบัติให้ครบ ๓ ด้าน อันเป็นทางทำให้เกิดความสมบูรณ์ ยิ่งยิบ ได้แก่ ด้านตนเอง ด้านผู้อื่น และด้านทั้งสองหรือประโยชน์ทั้งสองฝ่าย โดยมีการพัฒนาไปพร้อมกัน ผู้พัฒนานั้นที่เข้าถึงจุดหมาย ๓ ด้านนี้แล้ว ซึ่งถือได้ว่า ได้ทำหน้าที่ประโยชน์โดยสมบูรณ์ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม

นอกจากนี้ อาจกล่าวสรุปได้อีกว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธนี้ ก็เพื่อจุดหมายอีกอย่างหนึ่ง คือ

- ๑) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความจำเป็นขององค์การ มีความสามารถในการประกอบสัมมาชีพ
- ๓) นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้ว ยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานให้ได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ
- ๔) พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือ สู่ระดับนิพพาน ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์ได้อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการนี้ สู่ถึงระดับขั้นตอนของการพัฒนาตามเป้าหมายทางพุทธศาสนาด้วย กล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรม ศีลธรรม ก็ต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์การนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และ ๒ แล้ว ก็สามารถก้าวสู่การพัฒนาขั้นที่ ๓ ต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม เป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์การ หากองค์การมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์การที่มีทรัพยากร

มนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีจริยธรรม คุณธรรมด้วย องค์การที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงระดับที่ ๓ ก็ได้ เช่น องค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์การภาครัฐ แต่หากเป็นองค์การทางพุทธศาสนา ก็ต้องมีเป้าหมายสู่ระดับการพัฒนาถึงขั้นสุดท้าย ด้วยตามหลักแห่งพุทธธรรม ผู้อภิบาลได้สละชีวิตก็เพื่อศึกษาธรรม เผยแผ่ธรรม ปฏิบัติตามหลักธรรม ก็หวังประโยชน์แห่งการเข้าถึงความหลุดพ้นดับทุกข์ เข้าถึงความสุขอันแท้จริง

๒.๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสิ่งทั้งหลาย กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต ทางปัญญา ที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติ ทั้งยังเป็นผู้พัฒนา ผู้เผยแผ่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีให้เป็นนั้นไปสู่ภายนอก แม้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอง หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ควรพิจารณานั้น ได้แก่ หลักด้านการวางแผน เพื่อการคัดเลือกบุคคลสู่การพัฒนา หลักธรรมภาวะผู้นำการพัฒนา กระบวนการพัฒนา การประเมินผล การพัฒนา ซึ่งจะขอนำเสนอเป็นลำดับไป

การพัฒนาบุคคลตามแนวพุทธนั้นตั้งอยู่บนหลักภาวนา ๓ คือ กายภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ ๓ ประการ คือ^{๗๘}

๑) ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วาจทุจริต และประพฤติดังกายสุจริต วาจาสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีล เรียกว่า กายภาวนา กายภาวนานี้เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคม ให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้น

๒) ทำให้บุคคลมีจิตใจ และอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคนที่เห็นประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้

^{๗๘}โกศล เพ็ชรวงศ์, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาคน : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “เตรียมผู้บริหารการศึกษา” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓), หน้า ๓๓.

ประพัตต์แต่มโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีพยาบาท หรือมีจิตใจเสียสละ และยินดีให้อภัยตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภาวนา

๓) ทำให้บุคคลได้รู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริต ปฏิบัติตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาศักยภาพตามหลักปัญญา เรียกว่า ปัญญาภาวนา การปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาศักยภาพให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและบรรลुสัมมาวิมุติ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน

หลักการที่ว่ามนุษย์จะอยู่ด้วยดี จะต้องมียุทธวิธีที่ สมดุล (balance; equilibrium; balanced system) กลมกลืน คำว่าครบวงจร การคิดแบบองค์รวม (holistic thinking) หรือความคิดเป็นระบบ (system thinking; systems thinking) กำลังได้รับความสนใจมากคือ จะต้องมองสิ่งต่างๆ ในลักษณะที่เป็นเรื่องของส่วนประกอบเข้ามาประชุมกันเป็นระบบ โดยเฉพาะการดำรงอยู่ของมนุษย์นี้เป็นระบบ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหลายจะต้องประสานกลมกลืนกันอย่างมีดุลยภาพ มนุษย์จะอยู่ดีได้มิใช่ด้วยการเอาแต่ตัวเอง แต่ต้องอยู่ร่วมในระบบ ในระบบแห่งการดำรงอยู่ของมนุษย์นั้น จะต้องมองให้ครบถ้วน ว่ามีองค์ประกอบอะไรร่วมอยู่ด้วยบ้าง จึงต้องแยกแยะออกมาดู แต่เป็นการแยกเพื่อประโยชน์ในการประสาน ไม่ใช่แยกเพื่อแก่งแย่งเอาชนะหรือทำลาย

ได้มีการแยกออกมาให้เห็นองค์ประกอบว่า ในการที่มนุษย์จะอยู่ด้วยดีนั้นระบบการดำรงอยู่มีองค์ประกอบอะไรบ้าง ที่จะต้องประสานกลมกลืนกัน ก็เห็นว่าต้องมี

๑. ตัวมนุษย์เอง

๒. สังคม

๓. ธรรมชาติแวดล้อม หรือระบบนิเวศ

มนุษย์จะดำรงอยู่ด้วยดี องค์ประกอบสามอย่างนี้จะต้องเป็นไปด้วยดี ไปด้วยกันได้ ประสานกลมกลืน เกื้อกูลและสมดุลกันแม้แต่วตัวของมนุษย์เองคือชีวิตนี้ ก็แยกได้ว่ามีกายกับใจ องค์ประกอบทั้งสอง คือร่างกายกับจิตใจนี้ ก็ต้องประสานสอดคล้องกลมกลืนและเกื้อกูลกัน ทั้งหมดนี้คือระบบการดำรงอยู่ด้วยดีของมนุษย์ ซึ่งต้องมีองค์ประกอบสาม คือ ชีวิต หรือตัวมนุษย์เอง ซึ่งประกอบด้วยกายกับใจแล้วก็สังคม และธรรมชาติแวดล้อม มนุษย์จะพัฒนาอะไรก็ตาม จะต้องให้องค์ประกอบสามอย่างนี้ไม่กระทบกระเทือนในทางเสียหายต่อกัน

การพัฒนาตามความหมายของพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา^{๑๐} หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนา ๔ ประการ ประกอบด้วย

^{๑๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗๐.

๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒) สิลภาวนา คือ การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓) จิตภาวนา คือ การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา^{๔๑}

การพัฒนาบุคคล ต้องมีการปฏิบัติ ศีล สมาธิ และปัญญา การศึกษาที่สมบูรณ์ต้องทำความเป็นมนุษย์ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ อันประกอบด้วย

๑) ความฉลาดหรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอตัว คือ พอแก่ความต้องการ คือ การเรียนหนังสือ

๒) มีความรู้เรื่องวิชาชีพและอาชีพพอตัว คือ การเรียนอาชีพ

๓) มีมนุษยธรรม คือ มีความเป็นมนุษย์อย่างถูกต้อง คือ การเรียนความเป็นมนุษย์ซึ่งกระทำได้ด้วยการสอน การอบรมจริยธรรม^{๔๒}

สรุปว่า ทรัพยากรมนุษย์ตามทัศนะพุทธศาสนา จึงหมายถึง การมองมนุษย์ในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีรูปนามเหมือนกันทุกคน คือ ชั้น ๕ ได้แก่ รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ และในฐานะเป็นสัตว์ที่สามารถฝึกฝนได้ ด้วยการพัฒนาทางกาย จิตใจ ปัญญา จนสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ มีคุณสมบัติความสามารถที่จะกระทำกิจต่างๆ ได้ด้วยดี ถูกต้องดีงามในการดำรงชีวิตแล้วยังมีชีวิตที่เกื้อกูล เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีงามกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม มีความสุข จนสามารถพัฒนาถึงจุดสูงสุดทางพุทธศาสนา ได้แก่ นิพพาน

^{๔๑} ฐาน ตรกวิจารณ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

^{๔๒} พุทธศาสนิกชน (เจื้อม อินฺทปญฺโญ), เป้าหมายของการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพนพาน, ๒๕๓๗), หน้า ๑๕.

๒.๒.๕ หลักธรรม ด้านการวางแผน เพื่อเตรียมพร้อมสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์ที่จะชื่อว่า ฝึก ศึกษา หรือพัฒนาตน โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนผู้เป็นสมาชิกใหม่ของมนุษยชาติ พึงมีคุณสมบัติที่เป็นต้นทุน ๗ ประการที่เรียกว่า แสงเงินแสงทองของชีวิต ที่ดีงาม หรือ รุ่งอรุณของการศึกษา(บุพพนิมิต...^{๔๓}) ซึ่งเป็นหลักประกันของชีวิตที่จะพัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผู้เป็นสัตว์ประเสริฐอย่างแท้จริง ดังนี้^{๔๔}

๑) กัลยาณมิตตตา (มีกัลยาณมิตร) แสงแห่งปัญญาและแบบอย่างที่ดี คืออยู่ร่วมหรือใกล้ชิดกัลยาณชน เริ่มต้นแต่มีพ่อแม่เป็นกัลยาณมิตรในครอบครัว รู้จักคบคน และเข้าร่วมสังคมกับกัลยาณชน ที่จะมีอิทธิพลชักนำและชักชวนกันให้เจริญงอกงามในการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยเฉพาะให้เรียนรู้และพัฒนาการสื่อสารสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ ด้วยเมตตา มีศรัทธาที่จะดำเนินตามแบบอย่างที่ดี และรู้จักให้ปัจจัยภายนอก ทั้งที่เป็นบุคคล หนังสือ และเครื่องมือสื่อสารทั้งหลาย ให้เป็นประโยชน์ในการแสวงหาความรู้และความดีงาม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาชีวิต แก้ปัญหาและทำการสร้างสรรค์

๒) สีสัมปทา (ทำศีลให้ถึงพร้อม) มีวินัยเป็นฐานของการพัฒนาชีวิต คือ รู้จักจัดระเบียบความเป็นอยู่กิจกรรมกิจการและสิ่งแวดล้อมให้อื้อโอกาสแก่การพัฒนาชีวิต อย่างน้อยมีศีลขั้นพื้นฐาน คือมีพฤติกรรมที่ถูกต้องในความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ด้วยการอยู่ร่วมกับเพื่อนมนุษย์อย่างเกื้อกูลไม่เบียดเบียนกัน และในความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ด้วยการกินใช้ปัจจัย ๔ ตลอดจนอุปกรณ์เทคโนโลยีทั้งหลาย ในทางที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เกื้อหนุนการศึกษา การสร้างสรรค์ และระบบดุลยสัมพันธ์ของธรรมชาติ

๓) จันทสัมปทา (ทำฉันทะให้ถึงพร้อม) มีจิตใจใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์ คือ เป็นผู้มีพลังแห่งความใฝ่รู้ใฝ่ดี ใฝ่ทำ ใฝ่สร้างสรรค์ ใฝ่สัมฤทธิ์ใฝ่ความเป็นเลิศอยากช่วยทำทุกสิ่งทุกคนที่ตนประสบเกี่ยวข้องให้เข้าถึงภาวะที่ดีงาม ไม่หลงติดอยู่แค่คิดจะได้จะเอาและหาความสุขจากการเสพบริโภคที่ทำให้จมอยู่ไถ่วังวนแห่งความมัวเมาและการแย่งชิง แต่รู้จักใช้อินทรีย์ มีตาที่ดูหูที่ฟัง เป็นต้น ในการเรียนรู้ หาความสุขจากการศึกษา และมีความสุขจากการทำสิ่งดีงามด้วยการใช้สมองและมือในการสร้างสรรค์

๔) อตตสัมปทา (ทำตนให้ถึงพร้อม) มุ่งมั่นฝึกตนจนเต็มสุดภาวะที่ความเป็นคนจะให้ถึงได้ คือ ระลึกอยู่เสมอถึงความจริงแท้แห่งธรรมชาติของมนุษย์ผู้เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก ซึ่งเมื่อฝึกแล้วจะประเสริฐเลิศสูงสุดแล้วตั้งใจฝึกตนจนมองเห็นความยากลำบากอุปสรรค

^{๔๓}ดูรายละเอียดใน ส.ส. (ไทย) ๑๙/๕๐-๗๗/๔๔-๕๓.

^{๔๔}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ธรรมานุญชีวิต, หน้า ๑๑ – ๑๓.

และปัญหา เป็นจุดเวทีที่ทดสอบและพัฒนาสติปัญญาความสามารถ มีจิตสำนึกในการพัฒนาตน ยิ่งขึ้น จนเต็มสุดแห่งศักยภาพ ด้วยการพัฒนาที่พร้อมทุกด้าน ทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา

๕) ทิฏฐิสัมปทา (ทำทิฏฐิให้ถึงพร้อม) ถือหลักเหตุปัจจัยมองอะไรๆ ตามเหตุและผล คือ ตั้งอยู่ในหลักความคิดความเชื่อถือที่อิงตามเหตุ ผล อย่างน้อยถือหลักเหตุปัจจัยที่จะนำไปสู่ การพิจารณาไตร่ตรองสืบสวนค้นคว้าเป็นทางเจริญปัญญา และเชื่อการกระทำว่าเป็นอำนาจ ใหญ่สุดที่บันดาลชะตากรรม ทับทั้งมีพฤติกรรมและจิตใจที่อยู่ในอำนาจเหตุผล แม้จะฝืนทำให้ สำเร็จและและดั่งงามสูงสุด ก็รู้เท่าทันความเป็นไปได้ภายในขอบเขตของเหตุปัจจัยที่มีและที่ ทำ ถึงสำเร็จก็ไม่หลงลอย ถึงพลาดก็ไม่หงอยงง ดำรงจิตผ่องใสเป็นอิสระได้ ไม่ว้าวามโววายเอา แต่ใจตน ตลอดจนไม่ปล่อยตัวเลื่อนไหลไปตามกระแสความดีมีข่าวและคำนิยม

๖) อัปมาทสัมปทา (ทำความไม่ประมาทให้ถึงพร้อม) ตั้งตนอยู่ในความไม่ ประมาท คือ มีจิตสำนึกในความไม่เที่ยง มองเห็นตระหนักถึงความไม่คงที่ ไม่คงทน และไม่คง ตัว ทั้งของชีวิตและสิ่งทั้งหลายรอบตัว ซึ่งเปลี่ยนแปลงไม่ตามเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ตลอดเวลา ทำให้หนึ่งนอนใจอยู่ไม่ได้และมองเห็นคุณค่าความสำคัญของการเวลาแล้ว กระตือรือร้นขวนขวายเร่งศึกษาและป้องกันแก้ไขเหตุปัจจัยของความเสื่อม และเสริมสร้างเหตุ ปัจจัยของความเจริญงอกงาม โดยใช้เวลาทั้งคืนวันที่ผ่านมาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

๗) โยนิโสมนสิการสัมปทา (ทำโยนิโสมนสิการให้ถึงพร้อม) ฉลาดคิดแยกคายให้ได้ ประโยชน์และความจริง คือ รู้จักคิด รู้จักพิจารณา มองเป็น คิดเป็น เห็นสิ่งทั้งหลายตามที่มัน เป็นไปในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย โดยใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนสืบค้นวิเคราะห์ วิจัย ไม่ว่าจะเพื่อให้เห็นความจริง หรือเพื่อให้เห็นแง่ด้านที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ กับทั้ง สามารถแก้ไขปัญหาและจัดทำดำเนินการต่างๆ ให้สำเร็จได้ด้วยวิธีการแห่งปัญญาที่จะทำให้ ฟุ้งตนเองและเป็นที่พึงของคนอื่นได้

อาจกล่าวได้ว่า หลักคุณสมบัติที่เป็นต้นทุนสำหรับการพัฒนาตนเอง ๗ ประการนั้น เพื่อให้มีความพร้อมสู่การพัฒนาที่ถูกต้อง มีศักยภาพที่ดี เกิดคุณประโยชน์แก่ตนเป็นสิ่งที่ สำคัญสำหรับผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองหรือผู้รับการพัฒนา จะต้องรู้จักเลือกสรรสิ่งที่ดีงามและ ทำให้เกิดมีในตนอันจะเป็นหลักประกันของชีวิตที่จะทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ และ นอกจากนี้ ยังมีหลักที่จะช่วยให้รู้จักเลือกสรรในทางที่ทรัพยากรมนุษย์มีความถนัดตามจริต หรือลักษณะนิสัย ซึ่งจะช่วยให้การวางแผน เพื่อการพัฒนาได้ตรงตามความสนใจและมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ หลักจริต ๖ ประการ^{๔๕}

^{๔๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา- จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๘๕๓ - ๘๕๔.

๑) รากจิริต ผู้มีรากะเป็นความประพฤติปกติ มีลักษณะนิสัยหนักไปในทางรากะ ประพฤติหนักไปในทางรักสวยรักงาม ละมุนละไม ควรใช้กรรมฐานคู่ปรับคือ อสุภะ (และกายคตาสติ)

๒) โทสจิริต ผู้มีโทสะเป็นความประพฤติปกติ มีลักษณะนิสัยหนักไปในทางโทสะ ประพฤติหนักไปในทางใจร้อนหงุดหงิดรุนแรง กรรมฐานที่เหมาะสมคือ เมตตา(รวมถึงพรหมวิหารข้ออื่นๆและกสิณ โดยเฉพาะวรรณกสิณ)

๓) โมหจิริต ผู้มีโมหะเป็นความประพฤติปกติ มีลักษณะนิสัยหนักไปในทางโมหะ ประพฤติหนักไปในทางเขลา เหมงซึม เื่องงง งมงาย ใครว่าอย่างไรก็คอยเห็นคล้อยตามไปฟังแก้ด้วยการเรียน ไต่ถาม ฟังธรรม สนทนาธรรมตามกาล หรืออยู่กับครู (กรรมฐานที่เกื้อกูลคือ อานาปานสติ)

๔) สัทธาจิริต ผู้มีศรัทธาเป็นความประพฤติปกติ มีลักษณะนิสัยมากด้วยศรัทธา ประพฤติหนักไปในทางมีจิตซาบซึ้ง ชื่นบาน น้อมใจ เลื่อมใสโดยง่าย ฟังชักนำไปในสิ่งที่ควรแก้ ความเลื่อมใส และความเชื่อที่มีเหตุผล เช่น ระลึกถึงคุณพระรัตนตรัย และศีลของตน

๕) พุทธจิริต หรือญาณจิริต ผู้มีความรู้เป็นความประพฤติปกติ มีลักษณะนิสัยความประพฤติหนักไปในทางใช้ความคิดพิจารณา และมองไปตามความจริง ฟังส่งเสริมด้วยแนะนำให้ใช้ความคิดพิจารณาสภาวะธรรมและสิ่งดีงามที่ให้เจริญปัญญา เช่น พิจารณาไตรลักษณ์...

๖) วิตกจิริต ผู้มีวิตกเป็นความประพฤติปกติ มีลักษณะนิสัยความประพฤติหนักไปในทางชอบครุ่นคิดทวน นึกคิดจับจดฟุ้งซ่าน ฟุ้งแก้ด้วยสิ่งที่สะกดอารมณ์ เช่น เจริญอานาปานสติ (หรือเพ่งกสิณ เป็นต้น)

หลักการพิจารณาตามหลักบัว ๔ เหล่า(สังเกตจากการศึกษา การปฏิบัติตาม และสติปัญญา) ภิคุทั้งหลาย บุคคล ๔ จำพวกนี้มีปรากฏอยู่ในโลก บุคคล ๔ จำพวก ไหนบ้างคือ^{๘๖}

๑. อุกขมัตถัญญ (ผู้เข้าใจได้ฉับพลัน)

๒. วิปจิตัญญ (ผู้เข้าใจต่อเมื่อขยายความ)

๓. เนยยะ (ผู้ที่พอจะแนะนำได้)

๔. ปทปรมะ (ผู้ที่สอนให้รู้ได้เพียงตัวบทคือพยัญชนะ)

ภิคุทั้งหลาย บุคคล ๔ จำพวกนี้แลมีปรากฏอยู่ในโลก.

เนื่องจากพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงบรรลุนั้นมีความละเอียดอ่อน สุขุมคัมภีรภาพ ยากต่อบุคคลจะรู้เข้าใจและปฏิบัติตามได้ เมื่อทรงพิจารณาอย่างลึกซึ้ง ทรงเห็นว่าคนในโลกมีหลายจำพวก พวกสอนได้ ผู้มีธุรีในจักขุน้อย ถ้าไม่ได้ฟังธรรมอาจเสื่อมจากคุณวิเศษได้จึงทรง

^{๘๖} อ.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๑๓๓/๒๐๒.

เปรียบเทียบอุปนิสัยของคนเสมือนบัว ๔ เหล่า แล้วจึงทรงดำริที่จะแสดงธรรมแก่ชาวโลกตามความเหมาะสมแห่งสติปัญญาต่อไป

๑) อุกมฤติปัญญา คือ ผู้เข้าใจได้เร็วพลัน เพียงท่ายกหัวข้อธรรมขึ้นแสดงก็ตรัสรู้ได้ เปรียบเหมือนดอกบัวที่โผล่พ้นน้ำแล้ว พอถูกแสงอาทิตย์ก็เบ่งบานทันที

๒) วิปจิตปัญญา คือ ผู้รู้และเข้าใจได้ต่อเมื่อทำอธิบายขยายเนื้อความจึงรู้แจ้ง เปรียบเทียบเหมือนดอกบัวที่โผล่เสมอมิวน้ำ พร้อมจะบานในวันพรุ่ง

๓) เนยยะ คือ ผู้พอแนะนำพร่ำสอนบ่อยๆ ค่อยเข้าใจได้ เปรียบเทียบเหมือนดอกบัวที่อยู่ใต้น้ำ พร้อมที่จะบานในวันต่อไป

๔) ปทปรมะ คือ ผู้มีปัญญาต้อย จดจำได้เฉพาะตัวบทธรรมเท่านั้น ไม่สามารถที่จะเข้าใจเห็นแจ้งในธรรม สอนไปก็เพียงให้เป็นอุปนิสัยปัจจัยในภพต่อไป เหมือนดอกบัวที่มีโรคและยังอยู่ใต้โคลนตม ไม่มีโอกาสโผล่ขึ้นพ้นน้ำเพื่อเบ่งบานได้ ยิ่งแต่จะตกเป็นอาหารของปลาและเต่า

การเปรียบเทียบอุปนิสัยของคนเข้ากับดอกบัวสี่เหล่านี้ ถือเป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์รู้จักเลือกสรรวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับระดับสติปัญญาและยังจะทำให้รู้สึกเข้าใจต่อตัวผู้รับการพัฒนามตามระดับความสามารถทางสติปัญญา ทำให้เกิดการพัฒนามตรงตามรู้ความเข้าใจของผู้รับการพัฒนาม ส่งเสริมฝึกรวมการพัฒนามได้เป็นอย่างดี

๒.๒.๖ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจำนวนมากมาย สามารถนำมาใช้ให้เหมาะกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งหลักธรรมทางพุทธศาสนาได้จัดไว้เป็นหมวดไว้ดังจะได้ยกมาเป็นแนวทางดังนี้

๑) หลักธรรม สำหรับผู้นำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๘๗} กล่าวว่าลักษณะของผู้บริหารนั้นจะต้องมีความเก่ง คือรู้จักระดมทรัพยากรบุคคลให้ประสานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงต้องมีลักษณะเด่น ๓ ประการ คือ

๑. จักขุมา หมายถึง มีสายตาที่ยาวไกล เป็นคนมีปัญญา มองการณ์ไกล สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผน ทั้งฉลาดในการใช้คน ซึ่งกล่าวโดยสรุป นักบริหารจะต้องมี

^{๘๗} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “คุณลักษณะของผู้บริหาร”, วารสารข้าราชการ, (๓๘ พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๓๖) : ๔๓-๔๕.

ความรู้ ๓ ประการคือ รู้ตน รู้คน และรู้งาน ลักษณะของนักบริหารข้อนี้ตรงกับคำว่า (Conceptual Skill) คือทักษะในการใช้ความคิด

๒. วิชฺฐโร หมายถึง จัดการธุระได้ดีเพราะมีความชำนาญเฉพาะด้าน นักบริหารระดับล่างควรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่ง เช่น เป็นหัวหน้าฝ่ายธุรการจะต้องมีความรู้ด้านเอกสารงานธุรการเป็นอย่างดี แต่ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูง ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอาจไม่จำเป็นนัก เพราะสามารถใช้ผู้เชี่ยวชาญ ช่วยทำงานเฉพาะด้านได้ ลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ทักษะด้านเทคนิค

๓. นิสยุสสัมปันโน หมายถึง อาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จึงมีคนยินดีทำงานให้ด้วยความเต็มใจ นักบริหารต้องผูกใจคนไว้ได้ ลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นอยู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ลักษณะนี้ช่วยให้สั่งงานและมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดความยุ่งยากในการติดตามผล^{๔๔}

หลักพรหมวิหาร ๔^{๔๕} ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษยสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ หรือหมายถึงวิหารเครื่องอยู่หรือข้อปฏิบัติของพรหมหรือของผู้ใหญ่

๑. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษยสัตว์ทั่วหน้า

๒. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓. มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ

^{๔๔} หนุนนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๕๒), หน้า ๕๔.

^{๔๕} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๓๒๗/๒๕๖.

เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

การใช้หลักพรหมวิหารจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นอยู่ด้วยกันอย่างมีความเข้าใจ ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน และช่วยส่งเสริม พัฒนาการงานระหว่างกันด้วยดี ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า เจริญรุ่งเรืองได้ จึงถือว่าเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงาน และแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างดี

หลักกัลยาณมิตร^{๙๐} บทบาทหน้าที่ของหลักกัลยาณมิตรนั้นคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้ที่ปฏิบัติตนตามหลักดังกล่าวยังต้องกระทำตนเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่นด้วย ซึ่งหมายถึงคนดีมีปัญญาที่เรียกว่าบัณฑิต ทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้ ความดีงามแก่ผู้อื่น ชักจูงสร้างศรัทธาด้วยความปรารถนาดี เมตตากรุณา ก่อให้เกิดสัมมาทิฐิ หลักของมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ๗ ประการ มีรายละเอียด ดังนี้

๑) ปิโย น่ารัก คือมีเมตตากรุณา ใส่ใจคนและประโยชน์สุขของเขาเข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ชวนใจ ผู้เรียนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม

๒) ครุ น่าเคารพ คือ เป็นผู้หนักแน่น ถือหลักการเป็นสำคัญ และมีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย

๓) กาวินโย น่าเจริญใจ คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง เป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่อง ควรเอาอย่างทำให้ศิษย์เอ่ยนามและรำลึกถึงความซาบซึ้งภาคภูมิใจ

๔) วัตตา รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

๕) วณิกขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษาซักถามแม้จะถูกจิกตลกตลกจนคำล่วงเกินและคำตักเตือนวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ อดทนฟังได้ ไม่เบื่อบ่นหาย ไม่เสียอารมณ์

๖) คัมภีรญูจ กถัง กัตตา แกล้งเรื่องล้าลึกได้ คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ยุ่งยากลึกซึ้งให้เข้าใจได้ และสอนศิษย์ให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

๗) โน จัฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย หรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร การปฏิบัติตนตามหลักกัลยาณมิตรนั้นเป็นการพัฒนาของบุคคลตามแนวพุทธที่ต้องตั้งอยู่บนหลักภาวนา ๓ กล่าวคือ กายภาวนา (ศีล) จิตภาวนา (สมาธิ) และปัญญาภาวนา

^{๙๐} องค์กร. (ไทย) ๒๓/๓๗/๕๗.

(ปัญญา) [ไตรสิกขา]^{๙๑} ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๙๒}

หลักการสอน พุทธลีลา^{๙๓} หลักอรรถัตถิตสมมติที่สำคัญในการบริหารของพระพุทธเจ้าก็คือความสามารถในการสื่อสารกับคนทั่วไป ในการสื่อสารเพื่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่พระพุทธองค์ใช้เป็นหลักสำคัญอีกประการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นก็คือ หลัก ๔ ส. เพื่อใช้ในการสื่อสารที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีคำอธิบายเชิงประยุกต์เข้ากับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

๑) ชี้แจงให้เห็นชัดเจน (สันทิสสนา) หรือแจ่มแจ้ง หมายถึง การอธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน แจ่มแจ้งช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์นั้น ๆ ปฏิบัติตามได้ง่าย

๒) ชวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ (สมาทปนา) หรือจูงใจ หมายถึง การอธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธาและความรู้สึกว่าจะต้องฝ่าฟันให้ไกลและไปให้ถึง

๓) ระวังให้อาจหาญแกล้วกล้า (สมุตเตชนา) หรือแกล้วกล้า หมายถึง การปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

๔) ปลอดภัยโลมใจให้สดชื่นร่าเริง (สัมปหังสนา) หรือร่าเริง หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรซึ่งจะส่งเสริมให้ตัวทรัพยากรมนุษย์มีความสุขในการทำงานซึ่งความสามารถในการจูงใจคนของพระพุทธเจ้า คนที่พูดอย่างไรแล้วทำอย่างนั้นเป็นสัตบุรุษ พระพุทธเจ้าจึงทรงมีความเป็นผู้นำในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงมาก เพราะทรงสอน ให้อุ (ยถาวาที) ทำให้ดู (ตถาการิ) อยู่ให้เห็น (ยถาวาที ตถาการิ)^{๙๔}

การปฏิบัติภารกิจและหน้าที่เชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในสังคมปัจจุบันแต่ในขณะเดียวกันการทำหน้าที่ดังกล่าว บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติงานอย่างแจ่มแจ้ง จูงใจ แกล้วกล้า ร่าเริง เพราะแม่ท่านพุทธทาสภิกขุเองก็กล่าวไว้ว่า “งานคือธรรมะ ธรรมะคืองาน” นั้นหมายความว่า การมีสติ มีจิตใจที่จดจ่อเข้มแข็งและตั้งมั่นในการงานตามหลัก ๔ ส. ผู้ปฏิบัติงานนั้นจึงจะถือว่าเป็นผู้พัฒนาแล้วในการทำหน้าที่ทั้งภาครัฐและเอกชน

อคติ ๔ ประการ^{๙๕} นักปกครอง เมื่อปฏิบัติหน้าที่ พึงเว้นความลำเอียงหรือความคลาดเคลื่อนจากธรรม หรืออคติ ๔ ประการ

๑) ลำเอียงเพราะรักใคร่กัน เรียกว่า ฉันทาคติ

^{๙๑}ที่.ป.า. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๒.

^{๙๒}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ธรรมทฤษฎี, หน้า ๖๒.

^{๙๓}ช.อิตติ. (ไทย) ๒๕/๑๐๔/๔๘๒.

^{๙๔}ที่.ม. (ไทย) ๑๐/๒๙๖/๒๓๑ และดู อด.จตุกก.(ไทย)๒๑/๒๓/๓๗.

^{๙๕}อด. จตุกก.(ไทย) ๒๑/๑๗/๒๙.

๒) ลำเอียงเพราะไม่ชอบกัน เรียกว่า โทสาคติ

๓) ลำเอียงเพราะโง่เขลา เรียกว่า โมหาคติ

๔) ลำเอียงเพราะกลัว เรียกว่า ภยาคติ

อธิปไตย ๓ ประการ^{๙๖} ระบบการสั่งการของพระพุทธเจ้าแต่ละครั้งนั้นเป็นที่ยอมรับได้ง่ายเพราะไม่ทรงใช้วิธีเผด็จการ แต่ทรงใช้วิธีการแบบธรรมาธิปไตยดังที่พระพุทธเจ้าทรงจำแนกแรงจูงใจในการทำมาดี ซึ่งเรียกว่า อธิปไตย ๓ ประการ ดังนี้

๑) อัตตาธิปไตย การทำความดีเพราะยึดผลประโยชน์หรือความพอใจตนเป็นที่ตั้ง

๒) โลกาธิปไตย การทำความดีเพราะต้องการให้ชาวโลกยกย่อง นั่นคือ ยึดทัศนะหรือคะแนนนิยมจากคนอื่นเป็นที่ตั้ง

๓) ธรรมาธิปไตย การทำความดีเพื่อความดี ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ นั่นคือ ยึดธรรมคือหน้าที่เป็นสำคัญ

อธิปไตยข้อที่ ๓ คือ ธรรมาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่เป็นธรรม เป็นหลักการบริหารการปกครองที่ช่วยทำให้เกิดความดีงามเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย สร้างความเจริญความสามัคคีในหมู่คณะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กร

หลักธรรมในทศ ๖^{๙๗} (สำหรับนายจ้าง ต่อลูกจ้าง) สำหรับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมบำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องได้ มี ๕ ประการได้แก่

๑. จัดงานให้ทำตามความเหมาะสมกับกำลัง เพศ วัย ความสามารถ

๒. ให้ค่าจ้างรางวัลสมควรแก่งานและความเป็นอยู่

๓. จัดสวัสดิการดี มีช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บไข้ เป็นต้น

๔. มีอะไรพิเศษมา ก็แบ่งปันให้

๕. ให้มีวันหยุด และพักผ่อนหย่อนใจตามโอกาสอันควร

หลักธรรมตามที่ได้กล่าวมานี้ เป็นหลักธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้นำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนา ส่งผลให้การทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาตัวทรัพยากรมนุษย์ได้เพิ่มศักยภาพและรู้สึกถึงความอบอุ่นใจในความดีงามที่ได้รับการพัฒนาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำการฝึกอบรมและพัฒนา ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

^{๙๖} อัง. ตัก. (ไทย) ๒๐/๔๐/๒๐๑.

^{๙๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๗๑/๒๑๕.

๒) หลักธรรม สำหรับผู้พัฒนาตน หรือผู้รับการฝึกอบรม และการพัฒนา

ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในทางพระพุทธศาสนานั้นการที่บุคคลจะพัฒนาได้ก็ด้วยการน้อมจิตใจมารองรับเอาธรรมะของพระพุทธเจ้าไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพราะโดยที่สุดและสำคัญที่สุดการพัฒนานั้นจะต้องเริ่มที่การพัฒนาตนก่อนเป็นลำดับแรก เพราะพระพุทธศาสนานั้นให้ความสำคัญที่ตนมากที่สุด เมื่อตนพัฒนาแล้วบุคคลรอบข้างหรือสิ่งแวดล้อมรอบข้างก็จะถูกพัฒนาตามไปด้วยเหมือนกับห่วงโซ่ของการพัฒนานั้นนั้นในที่นี้จะกล่าวถึงหลักธรรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีรายละเอียด ดังนี้

พละ^{๔๘} พละ หมายถึง กำลังแห่งคุณธรรม ๕ ประการในการช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบขององค์กร กล่าวคือ จะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถวางแผนจัดองค์กร แต่งตั้งบุคลากร การอำนวยความสะดวกและควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ ยังมีคุณธรรมทั้ง ๕ มากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง ๕ ประการ แม้เพียงบางข้อ เขาก็เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ที่ดีไม่ได้ การปฏิบัติหน้าที่การงานต่าง ๆ ต้องเป็นคนฉลาดรอบรู้และขยันขันแข็ง เรื่องนี้เข้าใจได้ง่ายว่าเพราะเหตุใด คนโง่และเกียจคร้านเป็นพนักงานเมื่อใดก็พาให้องค์กรล่มจมเมื่อคุณธรรมเป็นกำลัง ๕ อย่าง ดังนี้

- ๑) สัทธา ความเชื่อ เมื่อบุคคลมีความศรัทธาในสิ่งใดก็จะปฏิบัติตามได้ง่าย
- ๒) วิริยะ ความเพียร เมื่อมีความเพียรการปฏิบัติงานย่อมสำเร็จโดยง่าย
- ๓) สติ ความระลึกได้ การปฏิบัติงานด้วยสติก็จะนำพาให้งานเกิดผลดีทุกด้าน
- ๔) สมาธิ ความตั้งใจมั่น เมื่อจิตใจจดจ่ออยู่กับงานความผิดพลาดก็จะน้อยลง
- ๕) ปัญญา ความรอบรู้ หากเข้าใจในงานที่ทำก็จะทำงานไปได้ราบรื่นหรือเรียกได้อีกชื่อว่า อินทรีย์ ๕ เพราะเป็นใหญ่ในกิจของตน

พละ ๕ นี้ถือเป็นธรรมะอันเป็นกำลังคอยผลักดันจิตใจให้หาญกล้าที่จะรับมือกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในทุกรูปแบบและถือเป็นการพัฒนาตนเองด้วย ในที่สุดสิ่งที่จะได้กลับคืนมาก็คือ การได้งานที่มีประสิทธิภาพและคนที่มีประสิทธิภาพ องค์กรก็สามารถที่จะอยู่รอดได้แม้ในสภาพสังคมปัจจุบัน

สัปปริสธรรม^{๔๙} ธรรมของสัตบุรุษ เรียกว่า สัปปริสธรรม มี ๗ ประการ ธรรมของคนดีของคนมีคุณธรรมและจริยธรรม ในพระพุทธศาสนายกย่องผู้มีสัปปริสธรรมว่าเป็นธรรม

^{๔๘} อจ. ปญจก.(ไทย) ๒๒/๑๓/๑๗-๑๘.

^{๔๙} อจ. สตุตทก. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓-๑๔๔.

ของนักบริหารเพราะเบื้องต้น นักบริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจเกี่ยวกับ กาล คน และงานอย่างลึกซึ้งและละเอียดถี่ถ้วนผู้นั้นถึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ถูกพัฒนาแล้วด้วยสัปปริสธรรม ลักษณะของสัตบุรุษโดยภาพรวมจะเป็นบุคคลที่รู้จักถึงเหตุแห่งความทุกข์เดือดร้อนและ บ่อเกิดแห่งความผาสุก รู้ซึ่งถึงความเจริญสุขเป็นผลของบุญ และ ทุกข์โทษสืบมาแต่บาปทุจริต สำเนียงความรู้ความสามารถ วางตนสมอัธยาอย่างเจียมใจ รู้จักใช้งบประมาณพอดีสมควรแก่ฐานะ จัดสรรกิจการให้ถูกจังหวะ เข้าใจปรับบุคลิกภาพของตนให้สอดคล้อง กับสมาคมทุกระดับและประการสุดท้ายจะต้องเป็นผู้อ่านอรรถาัยคนออกด้วยจิตที่รู้เขารู้เรา ซึ่งถือเป็นการปรับจิตให้ตรงและสามารถเข้าได้กับทุกคน มีรายละเอียด ดังนี้

๑) ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เช่น รู้จักว่า สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งงานที่เป็นสุขสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งงานที่เป็นทุกข์

๒) อตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล เช่น รู้จักว่า งานที่เป็นสุขเป็นผลแห่งเหตุอันนี้ งานที่เป็นทุกข์เป็นผลแห่งเหตุอันนี้

๓) อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตนว่าเราว่าโดยชาติ ตระกูล ยศศักดิ์ สมบัติ บริวาร แล้วประพฤติดตนให้สมควรแก่ที่เป็นอยู่อย่างไร ทำงานในลักษณะใด

๔) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอดี เช่น ในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม ไม่โลภมากเกินไปเมื่อหามาได้แล้วก็ต้องรู้จักประมาณในการใช้จ่ายด้วย ต้องไม่ฟุ่มเฟือยจนเกินไปนัก และต้องไม่ฝืดเคืองจนเกินไปด้วย

๕) กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันสมควรในอันประกอบกิจนั้น ๆ อย่างไร

๖) ปุริสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประชุมชนและกิริยาที่จะต้องประพฤติต่อประชุมชนนั้น ๆ ว่าหมั่นเมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้

๗) ปุคคลปโรปรัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลว่า ผู้นี้เป็นคนดีควรคบ ผู้นี้เป็นคนไม่ดีไม่ควรคบ เป็นต้น การปฏิบัติตนตามหลักของสัปปริสธรรมได้นั้นพระพุทธศาสนาถือเป็นผู้ที่ควรแก่การกล่าวยกย่องและสรรเสริญว่าเป็นบุคคลที่พัฒนาแล้วสมควรแก่การเอาเป็นเยี่ยงอย่างในการพัฒนาตนเองและสังคมรอบข้างสืบไป

นาถกรณธรรม^{๑๑๑} ธรรมที่เป็นที่พึง เรียกว่า นาถกรณธรรมมี ๑๐ ประการเหตุที่เรียกว่าเป็นที่พึงเพราะเป็นที่พึงของบุคคลในการที่น้อมนำเอาธรรมที่เป็นที่พึงที่ระลึกมาไว้ประจําจิตใจและประพฤติปฏิบัติตามนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมบูรณ์แห่งตน ยกตัวอย่างในเรื่อง ศิล บุคคลที่จะพัฒนาได้ในเบื้องต้นจะต้องมีศีลอย่างน้อยที่สุดก็ศีล ๕ ศีล ๘ เป็นต้นการที่สังคมมนุษย์ในสมัยปัจจุบันมีความวุ่นวาย สับสน เอารอดเอาเปรียบ ชิงดีชิงเด่น ก็เพราะขาดธรรมะที่เป็นฐานแห่งความผาสุกของชีวิตในการชี้นำแนวทางในประพฤติปฏิบัตินั้นก็ศีล ๕

^{๑๑๑}ที่.ป.า. (ไทย) ๑๑/๓๔๕/๓๕๕-๓๖๐.

จะกล่าวปวยไปไปถึงธรรมะขั้นที่สูงขึ้นไปเล่า เพราะเมื่อบุคคลที่มีธรรมที่เป็นที่พึงสูงขึ้นเท่าใด บุคคลนั้นก็จะยิ่งพัฒนาตนมากขึ้นเท่านั้น มีรายละเอียด ดังนี้

- ๑) ศีล รักษากายวาจาใจให้เรียบร้อย
- ๒) พากุศลจะ ความเป็นผู้ได้สดับตรับฟังมาก
- ๓) กัลยาณมิตตตา ความเป็นผู้มีเพื่อนดีงาม
- ๔) โสวจิตตตา ความเป็นผู้ว่าง่ายสอนง่าย
- ๕) กิงกรณียสุ ทักขตา ความขยันช่วยเอาใจใส่ในกิจธุระ
- ๖) รัชมกามตา ความใคร่ในธรรมที่ชอบ
- ๗) วิริยะ เพียรเพื่อจะละความชั่ว ประพฤติความดี
- ๘) สันโดษ ยินดีด้วยผ้านุ่ง ผ้าห่ม อาหาร ที่นอน ที่นั่ง และยา ตามมีตามได้
- ๙) สติ จำการที่ได้ทำและคำที่ได้พูดแล้วแม่นยำ
- ๑๐) ปัญญา รอบรู้ในกองสังขารตามเป็นจริงอย่างไร

หลักนาถกรรมธรรม ทั้งหมดนี้เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาตัวทรัพยากรมนุษย์เองในทุก ๆ ระดับ ทุกเพศ ทุกวัย ได้ทุกที่ทุกเวลา และทุกเชื้อชาติ ศาสนาและที่สำคัญคือไม่จำกัดองค์ใด ๆ เลย จึงถือธรรมที่เป็นที่พึงหรือนาถกรรมธรรมเป็นธรรมะที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อีกข้อธรรมหนึ่ง เพราะยังมีมากเท่าใดก็ยิ่งส่งผลดีกับตนเองมากขึ้นเท่านั้น นั่นคือ การพัฒนาตนเอง นั่นเอง

ประโยชน์ในปัจจุบันประโยชน์ในปัจจุบันหมายถึงประโยชน์หรือคุณค่าที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันมี ๔ ประการ เพราะถ้าบุคคลมีธรรมะที่เรียกว่า ทิฐุธรรมมีกัตถะแล้วบุคคลนั้นก็จะเห็นผลในทันทีที่ประพฤติปฏิบัติกล่าวคือ เห็นในทันทีทันใด ยกตัวอย่างเช่น การพร้อมด้วยความหมั่น ความขยัน การประพฤติดนอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่กิจการงานทั้งหลายงานนั้นก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่มีอุปสรรคใด ๆ และทิฐุธรรมมีกัตถะนี้ถือเป็นธรรมะที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกหัวข้อหนึ่ง มีรายละเอียด ดังนี้^{๑๑๑}

- ๑) อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น ในการประกอบกิจเครื่องเลี้ยงชีวิตที่ดีในการศึกษาเล่าเรียนดี ในการทำธุระหน้าที่ของตนที่ดี
- ๒) อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษาทรัพย์ที่แสวงหามาได้ด้วย ความหมั่นไม่ให้เป็นอันตรายกิตติ รักษาการงานของตน ไม่ให้เสื่อมเสียไปกิตติ
- ๓) กัลยาณมิตตตา ความมีเพื่อนเป็นคนดี ไม่คบคนชั่ว
- ๔) สมชีวิตา ความเลี้ยงชีวิตตามสมควรแก่กำลังทรัพย์ที่หามาได้ ไม่ให้ฝืดเคืองนักไม่ให้ฟุ่มเฟือยนัก

^{๑๑๑} อย. อนุฎก. (ไทย) ๒๓/๕๕/๓๔๕-๓๔๖.

ทิวฐัมมิกัตถะดังที่กล่าวมานั้นเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยแท้ เพราะเป็นธรรมที่เห็นผลได้ในปัจจุบันไม่ต้องรอ ดังพุทธภาษิตที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” เพราะเมื่อบุคคลมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่การงานประกอบอาชีพอันสุจริต รู้จักใช้ปัญญาความสามารถจัดการดำเนินการไปให้ได้ผลดีซึ่งเป็นทางให้ได้ทรัพย์แล้วต้องรู้จักเก็บ คຸ່ມครองทรัพย์ หน้าที่การงานและผลงานที่ตนได้มาหรือได้ทำไว้ด้วยความขยันหมั่นเพียร นั้น ไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสื่อมเสียโดยเฉพาะ ถ้าเป็นทรัพย์ก็ต้องยิ่งรู้จักเก็บออมที่สำคัญที่สุด การมีมิตรแท้ เพื่อนจริง ที่มีอุปการคุณ สมานสุขทุกข์ แนะนำประโยชน์ให้และมีความรักใคร่ จริ่งใจประการสุดท้ายของผู้ที่มีการพัฒนาตนจะต้องมีเลี้ยงชีวิตแต่พอดีมิให้เดือดร้อนหรือ ฝຸ່ມเฟือย เท่านั้นก็ถือเป็นผู้ที่พัฒนาตนแล้ว

ประโยชน์ในภพหน้า ประโยชน์ในภพหน้า หมายถึง ประโยชน์ที่จะพึงมีพึงได้ และจะบังเกิดขึ้นภพหน้า ๔ ประการ หลักสัมปรายิกัตถะเป็นหลักธรรมที่กล่าวถึงการทำดีใน ปัจจุบันแต่กลับส่งผลต่อผู้กระทำนั้นในอนาคตหรือภพหน้า การทำความดีในทาง พระพุทธศาสนานั้นมีผล ๒ ประการ กล่าวคือ ในปัจจุบันและภพหน้า ซึ่งมีระดับการพัฒนาที่ การหวังผลในระยะปานกลาง หรืออาจจะเป็นเพียงการหวังผลปัจจุบันซึ่งเป็นผลเฉพาะหน้า เท่านั้นก็ได้ พุทธธรรมนั้นมองว่าศักยภาพของมนุษย์เปรียบได้กับบัว ๔ เหล่าซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้แต่ไม่เท่ากัน การพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพุทธะยัง ทำให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้แต่เป็นการทำงานที่ไม่ใช่เพื่อการสนองกิเลส แต่เป็นการ ปฏิบัติตนเพื่อให้ตนเองเกิดการเรียนรู้และห่างไกลกิเลส ช่วยเหลือทั้งตนเองและผู้อื่นซึ่ง เป็น การบรรลุประโยชน์ทางจิตใจ คุณธรรมชีวิตตรงนี้พระพุทธศาสนาก็ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ได้เช่นกัน มีรายละเอียด ดังนี้^{๑๐๒}

๑) สัทธาสัมปทา ถึงพร้อมด้วยศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ เช่น เชื่อว่าทำดีได้ดีทำชั่ว ได้ชั่ว

๒) สิลสัมปทา ถึงพร้อมด้วยศีล คือรักษากายวาจาเรียบร้อยดีไม่มีโทษ

๓) จาคสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการบริจาคทาน เป็นการเฉลี่ยสุขให้แก่ผู้อื่น

๔) ปัญญาสัมปทา ถึงพร้อมด้วยปัญญา รู้จักบาปบุญ คุณโทษ ประโยชน์ไม่ ประโยชน์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักของสัมปรายิกัตถะถือเป็นหลักที่สามารถน้อม นำไปปฏิบัติได้ถึงแม้ว่าจะเป็นกรปฏิบัติที่ส่งผลในภพหน้าก็ตามแต่เหนือสิ่งอื่นใดการทำ ความดีนั้นหาได้เปล่าประโยชน์แต่ประการใดไม่ เพราะที่สุดก็ถือเป็นการพัฒนาตนเองไปในตัว

^{๑๐๒} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๖๑/๑๐๑-๑๐๒.

ไม่ใช่การปฏิบัติที่ไร้ผลเพียงแต่เป็นผลในกายภาคหน้าเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามการทำความดีนั้นก็อย่าได้ท้อ ลด ละและเลิกเพราะการพัฒนาตนต้องเริ่มที่ตนและจะส่งผลไม่ช้าก็เร็ว

ปธาน เป็นหลักธรรมที่หมายถึงความเพียร ๔ ประการ หลักของความเพียรนั้นเป็นหลักธรรมะที่ผู้พัฒนาตนเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าแนะนำให้ไปปฏิบัติ ความเพียรนี้ เป็นความเพียรในการที่ลด ละ เลิกในสิ่งที่เป็นอกุศลธรรมทั้งปวงและในทางตรงกันข้ามกลับให้เพียรพยายามในการสร้างสิ่งที่เป็นกุศลธรรมให้บังเกิดขึ้นในจิตใจ เพราะบุคคลที่จะถูกเรียกว่าพัฒนาแล้วนั้นจะต้องประกอบด้วยความเพียรทั้ง ๔ ประการ มีรายละเอียด ดังนี้^{๑๐๓}

๑) สังวรปธาน เพียรระวังไม่ให้บาปเกิดขึ้น

๒) ปหานปธาน เพียรละบาป

๓) ภavanaปธาน เพียรสร้างกุศลให้เกิดขึ้น

๔) อหฺรรักษาปธาน เพียรรักษากุศล

ความเพียร ๔ ประการนี้ เป็นความเพียรชอบเป็นสัมมาวายามะ ควรที่จะประกอบให้บังเกิดมีในตน เพราะหลักความเพียร ๔ ประการถือเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแท้ บุคคลที่จะพัฒนาตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบได้นั้นขั้นต้นต้องมีความเพียรในการละอกุศลธรรมและสร้างกุศลธรรมให้บังเกิดขึ้นเรียกว่า ง่าย ๆ ให้เข้าใจก็คือเพียรทำดีเสียก่อน เพราะความเพียรทั้ง ๔ ประการถือเป็นความเพียรชอบที่ถูกต้องและสามารถพัฒนาบุคคลได้จริง

อิทธิบาทอิทธิบาท หมายถึง คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ ประการ แต่ในที่นี้หมายถึงคุณเครื่องให้สำเร็จเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบด้วยการพัฒนาตามหลักของอิทธิบาท ๔ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่กิจการงานต่าง ๆ หรือแม้แต่องค์กรของรัฐเองถ้าหากเจ้าหน้าที่หรือพนักงานขาดคุณธรรมที่เรียกว่าอิทธิบาท ๔ แล้ว การงานนั้นก็หาสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีไม่ เพราะบุคคลยังไม่ได้ถูกพัฒนา การที่จะทำให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานกลายเป็นทรัพยากรที่พร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมได้นั้นจะต้องปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท ๔ ประการเสียก่อน มีรายละเอียด ดังนี้^{๑๐๔}

๑) ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

๒) วิริยะ เพียรประกอบสิ่งนั้น

๓) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ

๔) วิมังสา หมั่นตรองพิจารณาเหตุผล

^{๑๐๓}ที่.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๑๐/๒๕๓๓-๒๕๕.

^{๑๐๔}ที่.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๖/๒๕๓๗.

คุณธรรม ๔ ประการนี้ เมื่อมีบริบูรณ์แล้ว อาจชักนำบุคคลให้ถึงสิ่งที่ต้องประสงค์ซึ่งไม่เหลือวิสัย กล่าวคือ การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม การนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นในปัจจุบันได้รับการยอมรับมากขึ้นโดยเฉพาะองค์กรเอกชนที่มีชื่อเสียง เพราะเป็นหลักธรรมที่สามารถเข้าใจ เข้าถึงและนำไปพัฒนาพนักงานได้ ด้วยเหตุนี้หลักอิทธิบาท ๔ จึงเหมาะแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สุดในสภาพสังคมปัจจุบัน

วุฒิธรรม วุฒิธรรมคือหลักการสร้างความเจริญงอกงามแห่งปัญญา มี ๔ ประการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะการพัฒนาที่ตนเองก่อนนั้นหลักสำคัญที่สุดก็คือ การสั่งสอนตนเองดังพุทธศาสนสุภาษิตที่ว่า “จงเตือนตนด้วยตนเอง” เพราะหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักวุฒิธรรมนั้นจะต้องรู้จักจัดการกับตนเองก่อนกล่าวคือ การคบหากับบัณฑิต การรู้จักฟังคำสอนที่ถูกต้องและเหมาะสม การคิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงและเที่ยงธรรมและโดยประการสุดท้ายการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ถือเป็นหลักวุฒิธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่ดีและเก่งด้วย ที่สุดแล้วความเจริญงอกงามในหน้าที่การงานและชีวิตก็จะบังเกิดแก่ผู้นั้น เพราะเป็นจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในทางสร้างสรรค์ความรุ่งโรจน์ และสันติสุขแห่งชีวิต หลักการเสริมสร้างปัญญา ในทางปฏิบัติอาจสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐินั้นได้ ด้วยการปฏิบัติตามหลักวุฒิธรรม (หลักการสร้างความเจริญงอกงามแห่งปัญญา) ๔ ประการ มีรายละเอียด ดังนี้^{๑๐๔}

๑) สัมปรีตสังเสวะ เสวนาผู้รู้ คือ รู้จักเลือกหาแหล่งวิชา คบหาท่านผู้รู้ผู้ทรงคุณความดี มีภูมิธรรมภูมิปัญญาน่านับถือ

๒) สัทธัมมัสสวนะ ฟังดูคำสอน คือเอาใจใส่สดับตรับฟังคำบรรยาย คำแนะนำสั่งสอน แสวงหาความรู้ ทั้งจากตัวบุคคลโดยตรง และจากหนังสือหรือสื่อมวลชน ตั้งใจเล่าเรียนค้นคว้า หมั่นปรึกษาสอบถาม ให้เข้าถึงความรู้ที่แท้จริง

๓) โยนิโสมนสิการ คิดให้แยบคาย คือ รู้ เห็น ได้อ่าน ได้ฟังสิ่งใด ก็รู้จักคิดพิจารณาด้วยตนเอง โดยแยกแยะให้เห็นสภาวะ และสืบสาวให้เห็นเหตุผลว่านั่นคืออะไร เกิดขึ้นได้อย่างไร ทำไมจึงเป็นอย่างนั้น จะเกิดผล อะไรต่อไป มีข้อดี ข้อเสีย คุณโทษอย่างไร เป็นต้น

๔) ธัมมานุวัตรปฏิบัติ ปฏิบัติให้ถูกหลัก นำสิ่งที่ได้เล่าเรียนรับฟังและไตร่ตรองเห็นชัดแล้ว ไปใช้หรือปฏิบัติหรือลงมือทำ ให้ถูกต้องตามหลักตามความมุ่งหมาย ให้หลักย่อยสอดคล้องกับหลักใหญ่ ข้อปฏิบัติธรรมอย่างรู้เป้าหมาย เช่น สันโดษเพื่อเกื้อหนุนการงาน ไม่ใช่สันโดษกลายเป็นเกียจคร้าน เป็นต้น

^{๑๐๔}ที่.ป.า. (ไทย) ๑๑/๓๑๑/๒๕๖.

ผู้ใดที่พร้อมด้วยหลักคุณธรรมทั้ง ๔ ประการข้างต้นนี้ โดยจะกล่าวให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือ เสวนาผู้รู้ ฟังดูคำสอน คัดย่อนโดยแบบคาย รู้จักใช้หลักธรรม เหล่านี้ถือเป็นข้อที่บุคคลควรยึดถือปฏิบัติให้เกิดแก่ตนจนเป็นอาภินเพราะเป็นหลักที่สามารถใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

หลักธรรมในทศ ๖ เป็นธรรมหลักปฏิบัติรักษาความสัมพันธ์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับเราตามฐานะของตนทั้ง ๖ ทิศแล้วข้อธรรมสำหรับลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ควรปฏิบัติตอบแทนนายมี ๕ ประการ^{๑๐๖}

๑. เริ่มทำงานก่อน
๒. เลิกงานทีหลัง
๓. เอาแต่ของทีนายให้
๔. ทำการงานให้เรียบร้อยและดียิ่งขึ้น
๕. นำความดีของนาย และกิจการไปเผยแพร่

พรวาสธรรม หลักธรรมสำหรับการครองชีวิตของผู้อยู่ครองเรือน ไว้ส่งเสริมและสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและความสุขในครอบครัว มี ๔ ประการ^{๑๐๗}

๑. สัจจะ ความจริง คือ ซื่อสัตย์ต่อกัน ทั้งจริงใจ จริงวาจา และจริงในการกระทำ
๒. ทมะ ฝึกตน คือ รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่องข้อขัดแย้ง ปรับตัวปรับใจเข้าหากัน และปรับปรุงตนให้ดียิ่งขึ้นไป
๓. ขันติ อุดทน คือ มีจิตใจเข้มแข็งหนักแน่น ไม่ว้าวาม ทนต่อความล้งล้ากำกวมกัน และร่วมกันอดทนต่อความเหนื่อยยากลำบากตรากตรำฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน
๔. จาคะ เสียสละ คือ มีน้ำใจ สามารถเสียสละความสุขสำราญความพอใจส่วนตนเพื่อคู่ครองได้ เช่น อดหลักอดนอนพยายามกันเฝ้าในยามเจ็บไข้ เป็นต้น ตลอดจนมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อญาติมิตรสหายของคู่ครอง ไม่ใจแคบ

ภาวนาหลักของความเจริญ การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรมซึ่งเรียกให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือหลักของการพัฒนา ๓ ประการซึ่งสามารถที่จะเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลการพัฒนาบุคคลได้ด้วย เพราะผู้ที่พัฒนาตนตามหลักภาวนา ๓ ประการนี้ถือเป็นบุคคลที่สูงที่สุดในทางพระพุทธศาสนา เพราะท้ายที่สุดผู้ที่พัฒนาแล้วนั้นก็จะกลายเป็นบุคคลที่มีปัญญาทำงานต่าง ๆ ก็จะไม่ผิดพลาดเพราะคำว่าภาวนานี้เป็นหลักที่เกิดขึ้นภายในจิตใจเมื่อจิตใจมี

^{๑๐๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ธรรมนุญชีวิต, หน้า ๖.

^{๑๐๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๐.

การภาวนาอยู่อย่างต่อเนื่อง สติก็จะไม่หาย เมื่อสติไม่ขาดหายผู้นั้นก็จะได้ชื่อว่า ผู้มีปัญญาซึ่งถือเป็นบุคคลที่พัฒนาแล้วทั้งด้ายกาย วาจาและใจ มีรายละเอียด ดังนี้^{๑๐๔}

๑) กายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพซึ่งถือเป็นสีกายภาวนา การเจริญศีล พัฒนาการประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๒) จิตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น การมีหลักพรหมวิหาร ๔ ประจำใจ เป็นต้น

๓) ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

บาลีที่มานำแสดงภาวนา ๓ นี้ ในรูปที่เป็นคุณบทของบุคคลจึงเป็น ภาวิตกาย(ศีล) ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว) ผู้ที่มีคุณสมบัติเหล่านี้ครบถ้วนย่อมถือว่าเป็นผู้เข้าถึงภาวะแห่งความเป็นพระอรหันต์เพราะถือเป็นกระบวนการที่สอดคล้องและเป็นแนวเดียวกันกับคำสอนในทางพระพุทธศาสนานั้นเอง คือ การเริ่มต้นของการพัฒนาตนที่การพัฒนากายให้พร้อมและเรียบร้อยด้วยการมีศีลเป็นบาทฐานในการพัฒนาและเมื่อมีศีลบริบูรณ์แล้วก็เข้าสู่กระบวนการบำเพ็ญเพียรทางจิตให้จิตมีพลัง มีความเข้มแข็งสามารถที่เข้าสู่ขั้นตอนของการพัฒนาขั้นสุดท้ายนั่นคือ การเจริญปัญญา โดยการใช้ปัญญาพิจารณาสภาพสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริง เรียกให้เข้าใจก็คือ การไม่เผลอสตินั่นเอง การมีสติอยู่ทุกขณะนี้เองที่เรียกว่า ปัญญา

สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนานี้ มุ่งการพัฒนาเป็นลำดับขั้นที่สะดวกต่อการปฏิบัติ โดยเริ่มจากฐานกาย ไปสู่ฐานจิตใจ และฐานปัญญา และกลับมาเกื้อกูลแก่กันและกันในระบบชีวิต เป็นหลักธรรมที่ทุกคนสามารถเข้าใจง่าย และปฏิบัติเข้าถึงได้ ไม่ใช่เป็นหลักเพียงแค่อุดมคติเท่านั้น กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาก็เป็นเพียงหลักธรรมส่วนหนึ่งในคำสอนทางพุทธศาสนา กระบวนการพัฒนาตามแนวพุทธนี้มุ่งเพื่อให้มนุษย์ได้พัฒนาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนพร้อม

^{๑๐๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, พ.ศ.๒๕๔๕, หน้า ๗๐.

ต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีศักยภาพและความสุขในการทำงาน การดำรงชีวิตเป็นส่วนช่วยสร้างสรรค์สังคม องค์การให้เกิดความเจริญงอกงามยั่งยืนต่อไปได้

๒.๒.๗ การประเมินผลจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นที่จะต้องมีการประเมินผลจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนา หลักธรรมที่พัฒนา เทคนิควิธีการสอน สื่อที่ใช้ในการสอน วิทยาการผู้สอนผู้ให้การฝึกอบรม เป็นต้น ในส่วนของการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาตามแนวพุทธจะประเมินโดยใช้หลักภาวะ ๔ กล่าวคือ ภาวะกาย ภาวะศีล ภาวะจิต ภาวะปัญญา ภาวะหลักภาวะ ๔ นี้สามารถใช้ในการประเมินหลักสูตรสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความสอดคล้องตามเป้าหมาย นโยบายขององค์การที่จะต้องมีการพิจารณาต่อไป

หลักธรรมข้อย่อยทางพุทธศาสนาที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นอกจากจากหลักภาวะ ๔ ประการตามที่กล่าวแล้ว คือหลักที่เป็นความรับผิดชอบต่อสิ่งทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ตลอดทั้งคน สัตว์ ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม อันเป็นความสัมพันธ์ที่ดีงามอบอุ่นเป็นสุข ทั้งภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนร่วมงาน และคนที่พึ่งพาอาศัยอยู่ในปกครอง คนรอบข้างเราทั้งหมด โดยทำหน้าที่มิใช่เพียงนำประโยชน์ทางวัตถุมาให้เขาอย่างเดียว แต่นำประโยชน์สุขทางจิตใจมาให้ด้วย โดยประพฤติตนเป็นตัวอย่างช่วยชักจูงให้คนในครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องใกล้ชิดทั้งหลายเจริญงอกงามขึ้นด้วยคุณธรรมที่เรียกว่า อารยวัฑฒิ ทั้ง ๕ ประการต่อไปนี้

๑. งอกงามด้วยศรัทธา ให้มีความเชื่อความมั่นใจในพระรัตนตรัย และในการที่จะทำความดี มีหลักยึดเหนี่ยวจิตใจ

๒. งอกงามด้วยศีล ให้มีความประพฤติดีงาม สุจริต รู้จักเลี้ยงชีวิต มีวินัยและมีกิริยามารยาทอันงาม

๓. งอกงามด้วยสุตะ คือให้มีความรู้จากการเล่าเรียนสดับฟัง โดยแนะนำหรือชวนชวนให้ศึกษาหาความรู้ที่จะฟื้นฟูปรับปรุงชีวิตจิตใจ

๔. งอกงามด้วยจาคะ คือ ให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อกันและพอใจทำประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์

๕. งอกงามด้วยปัญญา คือให้มีความรู้คิดเข้าใจเหตุผล รู้ดีชั่ว รู้คุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ มองสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง มีวิจารณ์ญาณรู้จักใช้ปัญญาพิจารณาเหตุปัจจัย แก้ไขปัญหาและดำเนินการต่างๆ ให้ได้ผลดี^{๑๐๙}

^{๑๐๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ธรรมานุชีวิต, หน้า ๔๔.

สรุป แนวคิดพื้นฐานเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา มีหลักคำสอนที่มีความเกื้อกูลต่อธรรมชาติ ความเป็นเหตุปัจจัยอิงอาศัยกันและกัน มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการฝึกอบรมมนุษย์ ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา การรู้ตามความเป็นจริง ในเรื่องเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันทำให้ต้องหาทางแก้ไขปัญหา แก่ทุกข์ด้วยการปฏิบัติตามหลักภาวณา และมีเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างคน ด้วยมุ่งให้ได้คนดี คนเก่ง และมีความสุข ได้รับการพัฒนาปัญญา เกิดความรู้ ความเข้าใจตามความเป็นจริง รู้จักคิด คิดเป็น ได้รับการพัฒนาพฤติกรรม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทำให้สามารถดำรงชีวิตกับเพื่อน สรรพสัตว์ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี การพัฒนาตามแนวทางพระพุทธศาสนานั้น จึงเป็นแนวทางที่มุ่งสู่การยกระดับของชีวิต มนุษย์ที่พัฒนาตนดีแล้วก็จะเป็นส่วนร่วมที่เป็นกำลังสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสรรค์สังคมให้เจริญงอกงาม ที่เอื้อโอกาสให้ทุกคนเจริญยิ่งขึ้นไปในการมีชีวิตที่ดีงาม มีความเกษมสุขในการทำงานและการดำรงชีวิตต่อไป

๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักธรรมไตรสิกขา

๒.๓.๑ หลักการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา (ศีล – สมาธิ – ปัญญา)

การพัฒนาตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เริ่มที่หลักการของการศึกษา เพราะการภาวนาหรือการพัฒนานั้น แท้ที่จริงก็คือสิ่งเดียวกันกับการศึกษาหรือสิกขา สิ่งที่ต้องศึกษา หรือสิ่งที่ต้องพัฒนา แยกออกไปเป็น ๓ ด้านใหญ่ ๆ โดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มี ๓ ด้าน คือพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่าไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้^{๑๑๐}

๑) ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ มี ๒ ประเภทคือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ (ในความหมายเดิมทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งสัตว์อื่นทั้งหลายทั้งปวงด้วย)

๒) สมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนาและจะไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ดีงามแล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ

^{๑๑๐}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โรงพิมพ์โรงพิมพ์การศาสนา. ๒๕๓๙), หน้า ๖๗.

ยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้ง ยิ่งเรื่องที่เกิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้งก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่านไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผล

๓) ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหนก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญานำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอะไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายชั้นหลายระดับ เช่น

ก. เป็นปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจนการเรียนรู้ถูกต้องตามเป็นจริง โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมทั้งชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้ยังเห็นใหม่ๆ ได้

ข. ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย

ค. ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขารคือโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎธรรมชาติจนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้น เป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์

๒.๓.๒ ความหมายของไตรสิกขา

คำว่า “ไตรสิกขา” แยกศัพท์ออกเป็น “ไตร” กับ “สิกขา” คำว่า ไตรหรือตรี (ภาษาอังกฤษ = Three) เป็นภาษาสันสกฤตแปลว่า ๓ ตรงกับภาษากรีกว่า Tri ตรงกับภาษาละตินว่า Tres ตรงกับภาษามครหรือบาลีว่า ตี หรือ เต ซึ่งก็แปลว่า ๓ เช่นกัน ส่วนคำว่า สิกขา เป็นภาษามครหรือภาษาบาลี แปลว่า “ข้อที่พึงหรือข้อที่ต้องศึกษาและปฏิบัติ” ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า “ศิกฺษา” ภาษาไทยนำมาใช้เป็นศึกษาหลักไตรสิกขามาในพระสูตรตันตปิฎกที่มณิกาย ปาฏิภวรรค และอังคุตตรนิกาย ดิกนิบาต^{๑๑๑}

พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า ศีล สมาธิ ปัญญา ให้ถือว่าเป็นทฤษฎี ถ้าเป็นการปฏิบัติต้องเป็น ปัญญา แล้วเป็นศีล แล้วเป็นสมาธิ สำหรับศีล สมาธิ ปัญญา ที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้

^{๑๑๑}ที่.ป.า. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๐๐ และ อง.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๕๒๑/๒๕๙.

ไม่ใช่ว่าผิด ถูกตามรูปของทฤษฎี คือเรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง แต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้วต้องตั้งปัญญามานำหน้าและปัญญานั้นจะงอกงามเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ ไป เพราะว่ามีสมาธิแล้ว ปัญญา ก็จะงอกงามกว่าเดิม ปัญญา จูงให้ศีล สมาธิเดินไปถูกทางแล้ว ก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้นไป^{๑๑๒}

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายของไตรสิกขา ไว้ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา ข้อปฏิบัติหมวดนี้ เรียกว่า ไตรสิกขา

สิกขาขั้นแรกที่สุด เราเรียกว่า “ศีล” ซึ่งหมายถึงการประพฤติดี ประพฤติถูกต้องตามหลักทั่วไปๆ ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนและไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน มีจำแนกไว้เป็นศีล ๕ ศีล ๘ ศีล ๑๐ ศีล ๒๒๗ หรืออื่นๆ อีก เป็นการปฏิบัติเพื่อความสงบเรียบร้อยปราศจากโทษขั้นต้นๆทางกาย ทางวาจาของตน ที่เกี่ยวกับสังคมและส่วนร่วม หรือเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นแก่การเป็นอยู่

สิกขาขั้นที่ ๒ เรียกว่า “สมาธิ” ข้อนี้ได้แก่การบังคับจิตใจของตัวเองไว้ให้อยู่ในสภาพที่จะทำประโยชน์ให้มากที่สุดตามที่ตนต้องการ ขอให้ตั้งข้อสังเกตความหมายของคำว่าสมาธิ ไว้ให้ถูกต้อง...

สิกขาขั้นที่ ๓ นั้นเรียกว่า “ปัญญา” หมายถึงการฝึกฝนอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์ถึงที่สุดในสิ่งทั้งปวงตามที่มันเป็นจริง^{๑๑๓}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้เขียนหนังสือ พุทธธรรม ได้กล่าวถึง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ไว้ว่า ...ไตรสิกขา เป็นระบบการศึกษา หรือระบบการฝึกอบรม หลักทั้งสองนี้เนื่องอยู่ด้วยกัน เพราะเมื่อมีการศึกษาและการฝึกอบรม ก็เกิดเป็นการดำเนินชีวิตที่ดีหรือการดำเนินชีวิตที่ดีก็เกิดขึ้นมีขึ้น...สิกขา ๓ ได้แก่ อริศีลสิกขา อริจิตตสิกขา อริปัญญสิกขาซึ่งมักเรียกกันให้ง่าย ๆ สะดวก ๆ ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา

๑. อริศีลสิกขา คือ การฝึกความประพฤติสุจริตทางกาย วาจา และอาชีวะ ได้แก่ รวมเอาองค์มรรคข้อ สัมมาวาจา สัมมากรรมันตะ และสัมมาอาชีวะ เข้ามาว่าโดยสาระก็คือการดำรงตนด้วยดีในสังคม รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคมให้ถูกต้อง มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีงามเกื้อกูลเป็นประโยชน์ ช่วยรักษาและส่งเสริมสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในทางสังคม ให้อยู่ในภาวะเอื้ออำนวยแก่การที่ทุกคนจะสามารถดำเนินชีวิตที่ดีงามหรือปฏิบัติตามมรรคกันได้ด้วยดี

^{๑๑๒} พุทธทาสภิกขุ, *วิธีแก้ปัญหาวชิวัต*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, มปป.), หน้า ๑๙๘.

^{๑๑๓} พุทธทาสภิกขุ(เงื่อม อินทปญโญ), *คู่มือมนุษย์ HANBOOK FOR MANKIND*, (กรุงเทพมหานคร, ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๕๖.

๒. อธิจิตตสิกขา คือ การฝึกปรือในด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิต ได้แก่รวมเอาองค์มรรคข้อสัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เข้ามา ว่าโดยสาระก็คือ การฝึกให้มีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคงแน่วแน่ ควบคุมตนได้ดี มีสมาธิ มีกำลังใจสูง ให้เป็นจิตที่สงบ ผ่องใส เป็นสุข บริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวนหรือทำให้เศร้าหมอง อยู่ในสภาพเหมาะแก่การใช้งานมากที่สุด โดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งและตรงตามความเป็นจริง

๓. อธิปัญญาสิกขา คือ การฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนถึงความหลุดพ้น มีจิตใจเป็นอิสระ ผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ ได้แก่รวมเอาองค์มรรคข้อสัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ สองอย่างแรกเข้ามา ว่าโดยสาระก็คือ การฝึกอบรมให้เกิดปัญญาวิริยาที่รู้แจ้งชัดตรงตามสภาพความเป็นจริง ไม่เป็นความรู้ความคิดความเข้าใจที่ถูกบิดเบือนเคลือบคลุม ย่อมสื อำพราง หรือพรางมัว เป็นต้น เพราะอิทธิพลของกิเลสมีอวิชชา และตัณหาเป็นผู้นำที่ครอบงำจิตอยู่...”^{๑๑๔}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) กล่าวไว้ใน พุทธวิธีการบริหารได้กล่าวถึงพุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล ว่า ...กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียนการสอนในทางทฤษฎี (Teaching) เมื่อกล่าวในเชิงบริหาร เราต้องยอมรับว่าพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญ แก่การศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงถือว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา ...บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะในด้านต่างๆดังกล่าวมาแล้ว”^{๑๑๕}

เสฐียรพงษ์ วรรณปก ให้ความหมายว่า ไตรสิกขา คือ อริยมรรคมีองค์ ๘ แต่พูดในฐานะที่เป็นระบบฝึกฝนอบรม เมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติ เท่านั้นคือ ทางด้านปัญญา ทางด้านศีล ทางด้านจิตทางด้านปัญญา เป็นเรื่องทางความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด ค่านิยมที่ถูกต้อง ทางด้านศีล การควบคุมพฤติกรรม ทางกาย ทางวาจาให้อยู่ในกรอบสอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจทางด้านจิต เป็นการพัฒนาจิตให้มีสมาธิ พัฒนาจิตให้มีความเพียร พัฒนาจิตให้มีสติ ดังนั้น ศีล สมาธิ ปัญญา ๓ องค์ประกอบนี้เป็น ๓ มิติ ต้องทำไป

^{๑๑๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๘๑๔-๘๑๕.

^{๑๑๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

ด้วยกัน เรื่องเดียวกันทำไปด้วยกัน เพื่อจุดประสงค์เดียวกัน จึงตรัสรวมกัน ไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์ แล้วต้องมาทำสมาธิ ทำสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา^{๑๑๖}

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้ให้ความหมายของไตรสิกขาว่า “...ไตรสิกขา หมายถึง สิกขา ๓ คือ ศีล เรียกว่า สีลสิกขา สมาธิ เรียกว่า จิตสิกขา และปัญญา เรียกว่า ปัญญาสิกขา...”^{๑๑๗}

ระวี ภาวิไล ได้อธิบาย ไตรสิกขา ว่า หมายถึง “การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำสังคมไปสู่อารยธรรมที่ถูกต้อง...”^{๑๑๘}

บุญมี แท่นแก้ว ได้ให้ความหมายของ ไตรสิกขา ว่า หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้นคือ

๑. ชั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ต้องศึกษาอบรม เป็นชั้นศีล

๒. ชั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกทั่วทั้งพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา

๓. ชั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง การฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวง ถึงกับเกิดความสุขสดชื่นเปี่ยมในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริง ๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา^{๑๑๙}

โดยสรุป ไตรสิกขา ก็คือสิกขา ๓ หมายถึง ข้อสำหรับศึกษา การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษาการฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา ๓ อย่างคือ

๑) อริสสีลสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางประพฤติ (ทางกาย วาจา) อย่างสูง คือศึกษาเรื่องศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม ให้ถูกต้องตามหลักจลศีล มัชฌิมศีล และมหาศีล

^{๑๑๖} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, “มัชฌิมาปฎิปปทา : สายกลางสองมิติ” ในคอลัมน์ธรรมะใต้ธรรมาสน์, หนังสือพิมพ์ข่าวสด, (๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔) : ๒๙.

^{๑๑๗} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนามมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๔๘๔.

^{๑๑๘} ระวี ภาวิไล, หัวใจของศาสนาพุทธ, บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่องหัวใจของพุทธศาสนา, (ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘) : ๑.

^{๑๑๙} บุญมี แท่นแก้ว, จริยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลัก มัชฌิมศีล และมหาศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลักอินทริยสังวร สติสัมปชัญญะ และสันโดษ

๒) อธิจิตตสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูงคือศึกษา เรื่องจิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ได้แก่การบำเพ็ญสมถกัมมัฏฐานของผู้สมบุรณ์ด้วย อริยสีลชั้นแรกจนได้บรรลุฌาน ๔

๓) อธิปัญญาสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้ง อย่างสูง (รู้แจ้งไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) คือ ศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิด ปัญญาแจ่มแจ้ง ได้แก่ การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐานของผู้ได้ฌานแล้วจนได้บรรลุวิชชา ๘ คือเป็นพระอรหันต์^{๑๙} เรียกว่า ง่าย ๆ ว่า ศีล (morality) สมาธิ (concentration) และปัญญา (wisdom)

กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ข้อศึกษาและปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับ ศึกษา ฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจและปัญญา ให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้มี การพัฒนาที่เริ่มจากร่างกาย วาจา อันเป็นส่วนภายนอกที่เห็นได้ง่าย ให้มีสภาวะปกติ และให้ เกิดความสงบเรียบร้อยในกลุ่ม ในสังคม พร้อมรับการพัฒนาด้านจิตใจ ที่มีความตั้งมั่น เข้มแข็ง พร้อมกล้าต่อการเผชิญปัญหาอุปสรรค และ ทั้งช่วยส่งเสริมให้ปัญญาได้ทำงานอย่าง อิสระ คล่องแคล่ว สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ด้วยดี เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาและการพัฒนา จนบรรลุจุดหมายสูงสุด

๒.๓.๔ หลักธรรมในไตรสิกขา

หลักธรรมในไตรสิกขา ซึ่งจะประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นหลักธรรมที่ นำมาใช้ในการฝึกฝนอบรมพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความสุข ทำให้บรรลุถึงสิ่งที่ ประเสริฐ จนทำให้เราสามารถพ้นทุกข์ได้

๑. หลักธรรมด้าน ศีล (อริยศีลสิกขา)

“อริยศีลสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีศีล สำรวมด้วยการสังวร ในปาติโมกข์^{๒๐} สมบุรณ์ด้วยอาจารย์๒และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาใน สิกขาบททั้งหลายอยู่ คือ สีลชั้นเล็ก๓ สีลชั้นใหญ่๔ ศีลเป็นที่พึ่ง เป็นเบื้องต้นเป็นความ ประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่ง ธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อริยศีลสิกขา”^{๒๑}

^{๑๒๐} พุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต) อธิบายหลักไตรสิกขาไว้ในเรื่อง “พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม” ในข้อ ศีล หรือ (อริศีลสิกขา) ไว้ว่า^{๒๑}

๑) **ศีล** คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คือ

๑. สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ (ในความหมายเดิมทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งสัตว์อื่นทั้งหลายทั้งปวงด้วย)

๒. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ

ศีลแบ่งเป็นหมวดใหญ่ๆ ๔ หมวด คือ

(๑) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกันหรือทำงานทำกิจการร่วมกัน เป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนเป็นประเทศชาติ จะต้องมีการกฏเกณฑ์กติกา ตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ความประสานสอดคล้อง ความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมมือรับผิดชอบและสามัคคี ที่จะเอื้อโอกาสหรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่ และกิจการต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี สมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น ดังเช่นพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนา มีวินัยแม่บทที่เรียกชื่อเฉพาะว่า ปาฏิโมกข์ ซึ่งเรามักเรียกกันง่ายๆ ว่าศีล ๒๒๗ ชุมชนอื่น เช่น โรงเรียนก็ต้องมีกฎ กติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกัน

วินัยแม่บทสำหรับสังคมคฤหัสถ์หรือสังคมแห่งมนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ ศีล ๕ ซึ่งถือว่าเป็นมนุษยธรรม เพราะเป็นบรรทัดฐานที่จะทำให้มนุษย์มีวิถีชีวิตที่สูงกว่าสัตว์ดิรัจฉานอยู่ร่วมกันโดยไม่เบียดเบียนกัน และรักษาสังคมให้มีสันติสุข สังคมมนุษย์ส่วนย่อยลงไป เช่น ประเทศ สถาบัน องค์กร และหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะต้องรักษาศีล ๕ แล้ว ก็ยังต้องปฏิบัติตามวินัยแม่บทที่เป็นส่วนเฉพาะของตนเองย่อยลงไปอีก เช่น

(๑) กฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา

(๒) จรรยาบรรณของวิชาชีพต่างๆ เช่น จรรยาแพทย์ จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน เป็นต้น ฯลฯ

การจัดตั้งวางระเบียบชีวิตและระบบสังคม ด้วยการบัญญัติกฎกติกาอันชอบธรรมที่เรียกว่าวินัยแม่บทนั้น พึงมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ

^{๒๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม, (จัดพิมพ์ในระบบเครือข่าย โดยสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO Secretariat)). (เข้าถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔), [Online]. Available: <http://www.seameo.org/vl/payutto/index.htm>.

- ก. เพื่อความสงบเรียบร้อยอยู่ร่วมกันผาสุก
- ข. เพื่อความสอดคล้องประสานกลมกลืน
- ค. เพื่อความเกื้อหนุนกัน โดยไม่เบียดเบียน ไม่เอาเปรียบกัน
- ง. เพื่อความมีส่วนร่วมและร่วมรับผิดชอบ
- จ. เพื่อความพร้อมเพรียงสามัคคี
- ฉ. เพื่อป้องกันความชั่วและความเสื่อมเสียหาย
- ช. เพื่อกันคนชั่วร้าย และให้โอกาสคนดี
- ญ. เพื่อเอื้อโอกาสให้ชีวิตและกิจการพัฒนาและดำเนินสู่จุดหมาย
- ฎ. เพื่อความดีงามงดงามมีวัฒนธรรมของสังคม
- ฏ. เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงแห่งหลักการ

(๒) การรู้จักใช้อิทธิย์ (อิทธิยสังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอิทธิย์คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็น เช่น ดูไม่เป็น ฟังไม่เป็น แทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษ เช่น เกิดความลุ่มหลงมัวเมา ถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้น ตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลาย จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้อิทธิย์ ให้ดู ฟัง เป็นต้นอย่างมีสติ เมื่อดูเป็น ฟังเป็น เช่น ดูที่วิเป็น ฟังวิทยุเป็น รู้จักใช้ตาหูแสวงหาความรู้เป็นต้น ก็จะได้ปัญญา ได้คุณภาพชีวิต และนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์

หลักปฏิบัติที่สำคัญในการใช้อิทธิย์ คือ

ก) รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดู จะฟัง เป็นต้น แยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใด รายการใดดีงามหรือไม่ เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัย แล้วหลีกเลี่ยงสิ่งชั่วร้ายเป็นโทษภัย และรับดูรับฟังสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์

ข) ดู ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติ ควบคุมตนเองได้ รู้จักประมาณ รู้พอดี ไม่ปล่อยตัวให้ลุ่มหลงมัวเมา ตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟังเป็นต้นนั้น อันจะทำให้สิ้นเปลืองเงินทอง สูญเสียเวลา เสื่อมสุขภาพ เสียการงาน เสียการเล่าเรียน เป็นต้น

ค) ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิง ไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจ แต่รู้จักดู รู้จักฟัง ให้ได้คุณค่าที่ดีงามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้น โดยเฉพาะที่สำคัญคือ ต้องให้ได้ปัญญา และคติที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตและสังคม

(๓) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์(อาชีวะปาริสุทธิ) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริต เป็นมิจฉาชีพ นอกจากชีวิตของคนนั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้ว ก็จะก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมาก จึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาสัมมาชีพและส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบ

สัมมาชีพ คือหาเลี้ยงชีวิตโดยทางสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย สัมมาชีพพึงมีลักษณะที่สำคัญๆ ดังนี้

๑. เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อเวรภัย หรือ สร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม

๒. เป็นอาชีพการงานที่ช่วยแก้ไขปัญหา หรือสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมในทางใดทางหนึ่ง

๓. เป็นอาชีพการงานที่ช่วยให้ผู้ทำได้พัฒนาชีวิตของตนให้องงามยิ่งขึ้นทั้งด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา

๔. เป็นอาชีพการงานที่ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิต และไม่เสื่อมเสียคุณภาพชีวิต แต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่าน่าภาคภูมิใจ

๕. เป็นอาชีพการงานที่ทำให้ได้ปัจจัยเลี้ยงชีวิตมาด้วยเรี่ยวแรงกำลังกาย กำลังสติปัญญาความเพียรพยายาม ความสามารถและมีมือของตน และทำให้ได้ฝึกฝนพัฒนาความเชี่ยวชาญจัดเจนหรือฝึกปรือฝีมือในทางสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

(๔) การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิสวนา) พฤติกรรมของมนุษย์ในที่สุดก็มาลงที่การกิน ใช้ เสพ บริโภค ถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภคก็จะก่อปัญหาอย่างมากทั้งแก่ชีวิต แก่สังคม และแก่โลก เพราะเขาจะกิน ใช้ บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลาย รวมทั้งเทคโนโลยี ด้วยโมหะ ก่อให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา พุ่งเพื่อพุ่มเพื่อย ความเสื่อมเสียคุณภาพชีวิต การใช้จ่ายสิ้นเปลือง การขัดแย้ง แย่งชิง เบียดเบียนกันในสังคม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และการก่อมลภาวะ เป็นต้น จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกิน ใช้ เสพ บริโภค ให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย ๔ ตลอดจนเทคโนโลยีนั้นๆ เริ่มแต่รับประทานอาหารเช้าเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดี ไม่ใช่กินเพียงเพื่อเอร็ดอร่อย อวดโก้ อวดฐานะ หรือตื่นตามค่านิยมฟูล่า ให้เป็นการกินด้วยปัญญาที่ทำให้รู้จักประมาณในการบริโภค หรือกินพอดีที่เรียกว่า โภชนะมัตตัญญูตา ตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่างๆ อย่างประหยัด ซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุดปัจจัยปฏิสวนา หมายถึง การใช้ปัญญาทำความเข้าใจแล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดี ตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้นๆ ศิลหวมดนี้มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

ก) บริโภคด้วยความรู้ตระหนักรู้ว่าการมี-ใช้-บริโภคสิ่งเหล่านั้นมิใช่เป็นจุดหมายของชีวิต แต่มันเป็นปัจจัย เครื่องช่วยเกื้อหนุนให้เราสามารถพัฒนาชีวิตและทำการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขที่สูงยิ่งขึ้นไป

ข) บริโภคด้วยความรู้เท่าทันต่อวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภคใช้สอยสิ่งนั้นๆ เช่น การสวมรองเท้ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปกป้องเท้า มิให้เป็นอันตรายจากสิ่ง

กระทบกระทั่งและเชื่อโรคเป็นต้น และเพื่อช่วยให้เดินวิ่งได้สะดวกรวดเร็ว ทนนาน เป็นต้น มิใช่สวมใส่เพื่ออวดโก้แสดงฐานะกันตามค่านิยมที่เลื่อนลอย

ค) บริโภคโดยพิจารณาจัดสรรควบคุมให้ได้ปริมาณ ประเภท และคุณสมบัติของสิ่งที่บริโภคตรงพอดีกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภคสิ่งนั้น เช่น บริโภคอาหารในปริมาณ และประเภทซึ่งพอดีกับความต้องการของร่างกายที่จะช่วยให้มีสุขภาพดี

ง) สามารถละเว้นหรือเลิกเสพบริโภคสิ่งที่ไม่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนชีวิตเช่น สิ่งที่ทำลายสุขภาพเป็นต้น โดยไม่เห็นแก่การเสพรส หรือความโก้หรูหรา เป็นต้น

๒. หลักธรรมด้าน สมาธิ (อธิจิตสิกขา)

“อธิจิตตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลาย บรรลุปฐมฌาน ที่มีวิตก วิचार ปิติดและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิचारสงบระงับไปแล้วบรรลุทุติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิचार มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่ เพราะปิติจางคลายไปมีอุเบกขา มีสติ-สัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่าผู้มีอุเบกขา มีสติ อยู่เป็นสุข เพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ชื่อว่า อธิจิตตสิกขา”^{๑๒๒}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ขอบเขตของ สมาธิหมายถึงการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจ เป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจ หรือ เจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นแล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้ง ยิ่งเรื่องที่ยากหรือพิชิตยากนั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยังต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้ และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผลการพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จึงเรียกง่าย ๆ ว่า "สมาธิ" และ อาจแยกออกได้เป็นการพัฒนาคุณสมบัติของจิตใจในด้านต่าง ๆ คือ^{๑๒๓}

ก) พัฒนาคุณธรรมซึ่งเป็นคุณภาพของจิตใจ กล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีขึ้น ให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีต และประเสริฐ เช่น

^{๑๒๒} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๑๒๓} พระพรหมคุณาภรณ์, พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม, หน้า ๓.

๑. เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี เป็นมิตร อยากให้ผู้อื่นมีความสุข
 ๒. กรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลืออื่นให้พ้นจากความทุกข์
 ๓. มุทิตา คือ ความพลอยยินดี พร้อมทั้งจะส่งเสริมสนับสนุนที่ประสบ
 ความสำเร็จมีความสุขหรือก้าวหน้าในการทำสิ่งที่ดีงาม

๔. อุเบกขา คือ ความวางตัววางใจเป็นกลาง เพื่อรักษารธรรม เมื่อผู้อื่นควร
 จะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของเขาตามเหตุและผล

๕. จาคะ คือ ความมีน้ำใจเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เห็นแก่ตัว

๖. กตัญญู กตเวทิตา คือ ความรู้จักคุณค่าแห่งการกระทำของผู้อื่น และ
 แสดงออกให้เห็นถึงการรู้คุณค่านั้นหิริ คือ ความอายบาป ละอายใจต่อการทำความชั่ว

๗. โอตตปปะ คือ ความกลัวบาป เกรงกลัวต่อความชั่ว คร้ามขยาดต่อทุจริต

๘. การวะคือ ความเคารพ ความใส่ใจรู้จักให้ความสำคัญแก่สิ่งนั้นนั้นอย่าง
 ถูกต้องเหมาะสม

๙. มัทวะ คือ ความอ่อนโยน สุภาพ นุ่มนวล ไม่กระด้าง

ข) พัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจ โดยเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้
 จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แก่กล้าสามารถทำกิจหน้าที่ได้ผลดี เช่น

๑. ฉันทะ คือความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์ อยากให้ความจริงและใฝ่ที่จะทำสิ่งดีงาม
 ให้สำเร็จ อยากเข้าถึงภาวะดีงามอันเลิศสูงสุด

๒. วิริยะ คือ ความเพียร บุกฝ่าไปข้างหน้า เอาธุระรับผิดชอบ ไม่ยอมทอดทิ้ง
 กิจหน้าที่

๓. อุตสาหะ คือ ความขยัน ความอดสู ความสู้ยากบากบั่น ไม่ย่อ ไม่ถอย

๔. ขันติ คือ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความทนทาน หนักแน่น มั่นคง

๕. จิตตะ คือ ความมีใจจดจ่อ ใส่ใจ อุทิศตัว อุทิศใจให้แก่กิจหน้าที่หรือสิ่งที่ทำ

๖. สัจจะ คือ ความตั้งใจจริง จริงใจและจริงจัง เอาจริงเอาจังมั่นแน่วต่อสิ่งที่
 ทำ ไม่เหวี่ยงแหะ ไม่เรรวน ไม่กลับกลาย

๗. อริชฐาน คือ ความตั้งใจเด็ดเดี่ยว ความมุ่งมั่นแน่วแน่ต่อจุดหมาย

๘. ตบะ คือ พลังเผากิเลส กำลังความเข้มแข็งพากเพียรในการทำกิจหน้าที่ให้
 สำเร็จ โดยแผดเผาละทิ้งตัณหา กิเลสตัณหาได้ ไม่ยอมแก่ทุจริตและไม่เห็นแก่ความสุขสำราญ
 ประนเปรอ

๙. สติ คือ ความระลึกรู้ได้ ไม่เผลอเรอ ไม่เลื่อนลอย ทนต่อสิ่งที่เกิดขึ้น
 เป็นไป ซึ่งจะ ต้องเกี่ยวข้องกับทุกอย่าง กำหนดจิตไว้กับกิจหน้าที่หรือสิ่งที่ทำ กัน ยังใจจากสิ่ง
 ที่เสื่อมเสียหายเป็นโทษ และไม่ปล่อยโอกาสแห่งประโยชน์ หรือความดีงามความเจริญให้เสีย
 ไป

๑๐. สมาริ คือ ภาวะจิตที่ตั้งมั่น แน่วแน่ ได้ที่ อยู่ตัว สงบอยู่กับสิ่งที่ต้องการทำ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่แกว่งไกว ไม่มีอะไรรบกวนได้

ค) พัฒนาความสุขและภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจ คุณสมบัติที่ควรเสริมสร้างขึ้นให้มียู่ประจำในจิตใจ เพื่อความมีสุขภาพจิตที่ดี พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้หลายอย่างโดยเฉพาะ

๑. ปราโมทย์ คือ ความร่าเริง สดชื่น เบิกบานใจ ไม่หดหู่หรือห่อเหี่ยว

๒. ปีติ คือ ความอิ่มใจ ปลาบปลื้ม เปรมใจ พูใจ ไม่โหยหิวแห้งใจ

๓. ปัสสัทธิ คือ ความสงบเย็น ผ่อนคลายกายใจ ไม่คับ ไม่เครียด

๔. สุข คือ ความคล่องใจ สะดวกสบายใจ สมใจ ไม่มีอะไรบีบคั้นติดขัดคับข้อง

๕. สันติ คือ ความสงบ ปราศจากความเร่าร้อนกระวนกระวาย

๖. เกษม คือ ความปลอดโปร่ง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โส่งโปร่งใจไร้กังวล

๗. สติภาพ คือ ความเย็นสบาย ไม่มีอะไรแผดเผาใจ ไม่ตรอมตรม

๘. เสรีภาพ คือ ความมีใจเสรี เป็นอิสระ ไม่ถูกผูกมัดติดข้องจะไปไหนก็ได้

ตามประสงค์

๙. ปริโยทตตา คือ ความผ่องใส ผุดผ่อง แจ่มจ้า กระจางสว่างใจไม่มีความขุ่นมัว เศร้าหมอง

๑๐. วิมรียาทิกัตตา คือ ความมีใจไร้พรมแดน ไม่กีดกันจำกัดตัว หรือหมกมุ่นติดค้าง มีจิตใจใหญ่กว้างไร้ขอบคันเขตแดน

คุณสมบัติทั้งหลายที่กล่าวมานี้ แม้จะดีงามเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง แต่บางอย่างอาจถูกนำไปใช้ในทางที่ผิด ก่อให้เกิดโทษได้ (เช่น เพียรในการลักของเขา) หรือนำไปพ่วงกับการกระทำที่ไม่ดี (เช่น ปีติปลื้มใจที่รังแกเขาได้) หรือใช้ผิดเรื่องผิดที่ ผิดกรณี ผิดสถานการณ์ (เช่น มุกตพาพลอยยินดีส่งเสริมคนที่ได้ลาภ หรือประสบความสำเร็จโดยทางทุจริต) เป็นต้น จึงต้องศึกษาให้เข้าใจความหมายความมุ่งหมาย และการใช้งานเป็นต้นให้ชัดเจน และรู้จัก ปฏิบัติให้ถูกต้องพอดีการ พัฒนาในด้านจิตใจนี้ เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไป ความสำคัญของสมาริที่เป็นแกนหรือเป็นศูนย์กลางจะยิ่งเด่นชัดมากขึ้น และเมื่อสมาริเจริญขึ้นไปจนจิตแน่วตั้งอยู่ตัวอย่างแท้จริงแล้ว ผู้บำเพ็ญสมารินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า "ฌาน" ซึ่งเป็นสมาริจิตขั้นสูง

การพัฒนาจิตใจ หรือเรื่องของสมาริทั้งหมดนี้ แม้จะมีประโยชน์มากมาย นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่าง เช่น ในเรื่องพลังจิต และในด้านการหาความสุขทางจิตใจ แต่คุณค่าแท้จริงที่ทานมุ่งหมาย ก็คือเพื่อเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญาการทำงานทางปัญญาที่ยิ่งละเอียดซับซ้อน และลึกซึ้งมากขึ้น ก็ยิ่งต้องการสมาริจิตสูงขึ้น การพัฒนาจิตใจหรือสมารินี้จึงมีความสำคัญมาก

๓. หลักธรรมด้าน ปัญญา (อริปัญญาสิกขา)

“อริปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มียปัญญา ประกอบด้วย ปัญญาอันประเสริฐยิ่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลู่ถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบ เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์ นิโรธ (ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้คืออวิชชา” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้อวิชชาสมุทัย” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้อวิชชา นิโรธ” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้อวิชชา นิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อริปัญญาสิกขา”^{๑๒๔}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ขอบเขตความหมายของปัญญา สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทาง และควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดคนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่พอเกิดปัญญาว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวาง แยกออกไปได้หลายด้าน และมีหลายชั้นหลายระดับ เช่น

ก) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ

- ๑) ความรู้ความเข้าใจข้อมูลความรู้ รวมทั้งศิลปะวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายได้ถูกต้องชัดเจน
- ๒) การรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ตรงตามสภาวะของสิ่งนั้นๆ หรือตามที่มันเป็น
- ๓) ความรู้จักจับสาระของความรู้หรือเรื่องราวต่างๆ รู้จุด รู้ประเด็นสามารถยกขึ้นพูด ยกขึ้นชี้แจง หรือยกขึ้นวางเป็นหลักได้
- ๔) ความรู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตนให้ผู้อื่นรู้ตาม เห็นตาม เป็นต้น
- ๕) การคิดการวินิจฉัยที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรง
- ๖) ความรู้จักแยกแยะวิเคราะห์วิจัยสืบสาวเหตุปัจจัยของเรื่องราวต่างๆ ที่จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหา และทำการสร้างสรรค์ต่างๆ ได้
- ๗) ความรู้จักจัดทำดำเนินการหรือบริหารจัดการกิจการต่างๆ ให้สำเร็จผลตามที่มีมุ่งหมาย

^{๑๒๔} ชุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

๘) ความรู้จักเชื่อมสัมพันธ์ประสบการณ์ ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆโยงเข้ามา
ประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้ หยั่งเห็น
ใหม่ๆได้

ข) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม

๑) ความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผล
ต่อกันตามเหตุปัจจัย มองเห็นภาวะและกระบวนการที่ชีวิต สังคม และโลกคือ
หมู่สัตว์ มีความเป็นมา และจะเป็นไปตามกระแสแห่งเจตจำนง และเหตุ
ปัจจัยที่ตนประกอบ สร้างสมจัดสรรและ มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นทั้งหลาย
เรียงกายๆ ว่าเป็นไปตามกรรม

ค) ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม

๑) ความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขาร คือโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลง
เป็นไปตามกฎธรรมชาติของธรรมชาติ จนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย
ทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์ และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญา
อย่างแท้จริง การศึกษา ๓ ด้านที่เรียกว่าไตรสิกขา คือศีล สมาธิ ปัญญา
เป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนา เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมด
ของการพัฒนาคน จากหลักไตรสิกขานี้ พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรมและ
ข้อธรรมแยกย่อยออกไปมากมาย อย่างที่เรามักเห็นหรือได้ยินเป็นหมวดๆ
หรือเป็นชุด ๆ มี ๓ ข้อบ้าง ๔ ข้อ บ้าง ๕ ข้อบ้าง ฯลฯ หลักธรรมแต่ละหมวด
แต่ละชุดเหล่านั้น ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อการพัฒนาชีวิตพัฒนาสังคมในขั้นตอน
หรือในส่วนปลีกย่อยต่างๆแต่ละหมวด แต่ละชุดมักจะมีสาระบางส่วนของ
ไตรสิกขาครบทั้ง ๓ อย่าง ประสานหรือ บูรณาการกันอยู่ในลักษณะใด
ลักษณะหนึ่งตามความเหมาะสมกับกรณีนั้นๆ

รวมความว่า ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ให้มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์
สามารถดำรงชีวิตได้สะดวกด้วยดี การพัฒนาด้านกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับ
สิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สมาธิ คือ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ซึ่งมีความสำคัญอย่าง
ยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือ
เจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ดีงาม
แล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย ปัญญา การพัฒนาปัญญามี
ความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมี
พฤติกรรมอะไร อย่างไรและแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใดและปัญญา
เป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่อจิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาดิตตันอยู่พอเกิด

ปัญญารู้ว่าจะทำอะไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางมีหลายด้านหลายระดับ

สรุปว่า กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ข้อศึกษาและปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ฝึกอบรมกาย วาจา จิตใจและปัญญา โดยใช้ปัญญาเป็นเครื่องช่วยนำทางให้การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปในทางที่ถูกต้องดีงาม ป้องกันโทษและความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการพัฒนา การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมไตรสิกขาก็ให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้มีการพัฒนาที่เริ่มจากร่างกาย วาจา อันเป็นส่วนภายนอกที่เห็นได้ง่าย ให้มีสภาวะปกติ และให้เกิดความสงบเรียบร้อยในกลุ่ม ในสังคม พร้อมรับการพัฒนาด้านจิตใจ ที่มีความตั้งมั่น เข้มแข็ง พร้อมกล้าต่อการเผชิญปัญหาอุปสรรค และ ทั้งช่วยส่งเสริมให้ปัญญาได้ทำงานอย่างอิสระ คล่องแคล่ว สามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ ได้ด้วยดี เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาและการพัฒนาจนบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด

๒.๔ การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ

๒.๔.๑ ประวัติกรมสารวัตรทหารเรือ^{๑๒๔}

^{๑๒๔} ประวัติกรมสารวัตรทหารเรือ(pdf.), ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔, www.navy.mi.th/nmp/history.Htm.

กรมสารวัตรทหารเรือ ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพเรือ กระทรวงกลาโหม เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๐๑ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๐๑ เป็นต้นไป แต่กรมนี้เป็นหน่วยราชการสำคัญมีหน้าที่ตรวจตราความประพฤติปฏิบัติของทหารและดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบวินัยข้อบังคับโดยที่สถานที่ใดหรือกลุ่มบุคคลคณะใดที่มีระเบียบวินัยอันแสดงถึงความเจริญ ความมีระเบียบวินัยแล้ว จำต้องมีผู้ตรวจตราดูแลและจัดการให้เป็นไปตามระเบียบวินัยนั้นๆ ทหารเรือเป็นกลุ่มบุคคลส่วนหนึ่งที่มีระเบียบวินัยข้อบังคับความประพฤติปฏิบัติ ฉะนั้น ทางราชการทหารเรือจึงได้ตั้งหน่วยราชการนี้มาแล้วตั้งแต่ในอดีต มีประวัติสังเขป ดังต่อไปนี้

“ตั้งกองระงับเหตุ คำสั่งที่ ๒๒๗/๘๔๕๕ แผนกปกครอง วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ธันวาคม รัตนโกสินทร ศก ๑๒๔ (พ.ศ. ๒๔๔๘)

ด้วยการตรวจจับทหารเรือที่หลบหนีราชการหรือที่ก่อวิวาทในกำแพงพระนครและตำบลที่ใกล้เคียง ยังไม่มี ให้จัดตั้งขึ้นดังนี้ ให้เรียนว่า กองระงับเหตุ

๑. ให้กรมเรือกล และกรมทหารเรือฝ่ายบก ต่างกรม ต่างจัดกองระงับเหตุขึ้นกรมละ ๑ กอง สำหรับออกตรวจจับและระงับเหตุ ในกำแพงพระนครและตำบลใกล้เคียง

๒. เมื่อก่อนจะออกตรวจ ให้กองระงับเหตุทั้งสองกองนั้นนัดหมายให้เป็นที่ตกลงกันว่า ในที่สุดในการที่ออกตรวจนั้น จะไปพบรวมกันแห่งใด

๓. ส่วนผู้ใดในกองระงับเหตุนี้ จะสวมเสื้อยศหรือไม่สวม ในเวลาที่จะออกตรวจนั้น อนุญาตให้ผู้บัญชาการกรมตกลงกันได้

ลงชื่อ บริพัตร ผู้บัญชาการทหารเรือ”

ตามความในคำสั่งนี้ แสดงให้เห็นว่า กองระงับเหตุ ซึ่งเป็นจุดแรกของกรมสารวัตรทหารเรือ ได้ตั้งขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อ วันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๔๘ แต่เป็นหน่วยบุคคล คือ ยังไม่ได้จัดเป็นแผนกหรือกองในอัตรากำลังของหน่วยราชการ คือ ให้กรมเรือกลและกรมทหารเรือฝ่ายบก จัดคณะนายทหาร ทหาร เป็นคณะระงับเหตุขึ้น เรียกว่า "กองระงับเหตุ" เพราะไม่ปรากฏนามกองระงับเหตุในทำเนียบทหารเรือปี พ.ศ. ๒๔๔๘ และปีต่อๆ มา กองระงับเหตุดำเนินกิจการเรื่อยมา จนถึง พ.ศ. ๒๔๕๖ ทางราชการจึงได้จัดตั้งแผนกสารวัตรทหารเป็นหน่วยขึ้นตรงกระทรวงทหารเรือ และมีการเปลี่ยนแปลงเป็นลำดับมาดังต่อไปนี้

พ.ศ.	นามฐานะหน่วย	สังกัด
๒๔๕๖	แผนกสารวัตรทหาร	กระทรวงทหารเรือ
๒๔๕๗	แผนกสารวัตรทหาร	กรมพระธรรมนูญ
๒๔๕๘-๒๔๖๑	แผนกสารวัตรทหาร	กระทรวงทหารเรือ
๒๔๖๒-๒๔๖๔	กรมสารวัตรทหารเรือ	กระทรวงทหารเรือ
๒๔๖๕	กรมสารวัตรทหาร	กระทรวงทหารเรือ

๒๔๖๖-๒๔๗๔

กรมสารวัดใหญ่ทหาร

กระทรวงทหารเรือ

พ.ศ. ๒๔๗๕ ทางราชการยกกระทรวงทหารเรือไปรวมกับกระทรวงกลาโหม เรียกชื่อว่า "กระทรวงกลาโหม" กรมสารวัดใหญ่ทหารเรือ จึงลดฐานะลงเป็น "กองสารวัดทหาร" สังกัด สถานีทหารเรือกรุงเทพ ซึ่งไม่ปรากฏนามหน่วยชัดเจน คือเป็นหน่วยอยู่ในกอง พันนาวิกโยธิน หรือกองชุมพลทหารเรือบ้าง หรืออยู่กับกองพันพาหนะทหารเรือบ้างทางแผนก ประวัติทหารเรือไม่มีอัตรากำลังตรวจค้น ทำเนียบทหารเรือก็ไม่บอกนามหน่วยนี้ไว้ด้วย จึงยังไม่ยืนยันชัดเจน

พ.ศ. ๒๔๗๗ มีฐานะเป็น "หมวดสารวัดทหารเรือ" สังกัดสถานีทหารเรือกรุงเทพ (ขณะนั้น ปัจจุบันเป็น "ฐานทัพเรือกรุงเทพ")

พ.ศ. ๒๔๘๒ ทางราชการยุบสถานีทหารเรือกรุงเทพ ตั้งมณฑลทหารเรือที่ ๑ ขึ้นแทนกองสารวัดทหาร ขึ้นสังกัดกับมณฑลทหารเรือที่ ๑ เรื่อยมา

พ.ศ. ๒๔๘๖ มีฐานะเป็น "กองสารวัดทหารเรือ" สังกัดมณฑลทหารเรือที่ ๑ (เนื่องจากสถานีทหารเรือได้ถูกยกเลิกโดยพระราชกฤษฎีกา จัดหน่วยย่อยในกระทรวงกลาโหม ฉบับที่ ๑๔ ซึ่ง ตราขึ้น ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๔๘๖ (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับที่ ๑๐๐ ตอนที่ ๓๑ หน้า ๑๐๑๗ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๔๘๖) มณฑลทหารเรือที่ ๑ คือเขต จ.สมุทรสาคร, จ.สมุทรปราการ และ จ.สมุทรสงคราม "กองสารวัดทหารเรือ" สังกัดมณฑลทหารเรือที่ ๑ ตั้งอยู่ที่ทุ่งมหาเมฆ มี ร.อ.เจริญ รัชตะชาติ ร.น.เป็น ผู้บังคับบัญชา ต่อมา "กองสารวัดฯ" ได้ย้ายส่วนหนึ่งจากทุ่งมหาเมฆมาอยู่ที่ กองสำรองเรือรบ (กรมสหกรณ์ที่ดิน) มี น.ต.เจริญ เปลี่ยนศิริ เป็นผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานได้จัดส่งกำลังพล ไปตามจังหวัดต่าง ๆ (เขตจังหวัด) เช่น สมุทรปราการ, สมุทรสงคราม, สมุทรสาคร และใน กทม. เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้จัดส่งกำลังพลอีกส่วนหนึ่งไปปฏิบัติงานในเขต มณฑลทหารเรือที่ ๒ (สตหีบ) อีกด้วย

เมื่อ ๒๔ มิถุนายน ๒๔๙๔ เกิดกบฏแมนฮัตตัน ,ใน ๑๒ ก.ค. พ.ศ. ๒๔๙๔ ยกเลิก มณฑล ทหารเรือ ที่ ๑ (ตามพระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการกองทัพบกเรือ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๔๙๔ มาตรา ๓)

ใน ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๔๙๔ ได้จัดตั้ง สถานีทหารเรือสตหีบ (ปัจจุบันฐานทัพเรือ สตหีบ) ขึ้นแทน ซึ่งตั้งอยู่ที่สตหีบ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบกเรือ (ตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการ กองทัพบกเรือ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๔๙๔ มาตรา ๙ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ ตอนที่ ๔๕ เล่ม ๖๘ ลง ๑๒ ก.ค.๒๔๙๔) บางหน่วยที่ขึ้นตรงกับ มณฑลทหารเรือที่ ๑ (เดิม) ถูกยกเลิก (ถูกยุบ) บางหน่วยก็ย้ายไปขึ้นตรงกับหน่วยอื่น ๆ ต่อไป ผู้ต้องคดี (กบฏฯ)ขึ้นศาล ส่วนผู้ไม่ต้องคดีไปอยู่ที่ปิ่นผึ่ง สตหีบ (ปฟ.สส.ทร.) "กองสารวัดทหารเรือ มณฑลทหารเรือที่ ๑" ได้ถูกจัดส่งไปอยู่ที่ ปฟ.สส.ทร. เช่นเดียวกัน

เรียกนามหน่วยใหม่ว่า “ กองสารวัตรทหารเรือสถานีทหารเรือสัตหีบ ” ซึ่งมี น.ต. เจิดชาย ถมยา ร.น.(ยศครั้งสุดท้าย พล.ร.อ.) เป็นผู้บังคับบัญชา

พ.ศ.๒๔๙๖ มีพระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการกองทัพอากาศ ตรารับขึ้นวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๔๙๖ และตามแจ้งความลับกองทัพอากาศ ที่ ๑/๙๖ ตั้ง "กองสารวัตรทหารเรือ" ขึ้นอีก สังกัด สถานีทหารเรือสัตหีบ

พ.ศ. ๒๔๙๙ กองสารวัตรทหารเรือ ได้ย้ายจากสัตหีบ มาอยู่ที่ กทม. (ตามคำสั่ง กระทรวง กลาโหม ได้อนุมัติให้กองทัพอากาศปรับปรุงการจัดส่วนราชการใหม่ให้สอดคล้องกับ พระราช กฤษฎีกา จัดวางระเบียบ ราชการ กองทัพอากาศในกระทรวงกลาโหม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๔๙๘) แล้วจัด ตั้งขึ้นเป็น “ กองสารวัตรทหารเรือ กองทัพอากาศ ” ตั้งอยู่ที่ กทม. (ฐานทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร ปัจจุบัน) มี น.อ.เชียร กรสูตร เป็นผู้บังคับบัญชา

พ.ศ. ๒๕๐๑ “ กองสารวัตรทหารเรือกองทัพอากาศ ” รวมกับกองรักษาการณ์เดิมของ ยศ.ทร., ขส.ทร. และกองสื่อสาร สส.ทร. ตั้งเป็น “ กรมสารวัตรทหารเรือ ” ขึ้นตรงกับสถานี ทหารเรือกรุงเทพ (ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๐๑ ได้จัดตั้ง สถานีทหารเรือกรุงเทพ, สถานีทหารเรือ สัตหีบ และสถานีทหารเรือสงขลา ขึ้นอยู่ใน ส่วนกำลังรบ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๐๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๗๔ ตอนที่ ๒๔ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๐๑ และคำสั่ง ทร. “ คำชี้แจง ” ที่ ๓/๒๕๐๑ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๐๑ เรื่อง การจัดส่วนราชการ กองทัพอากาศ พ.ศ. ๒๕๐๑) มี น.อ.เจิดชาย ถมยา ร.น.เป็น รรก.เจ้ากรม, กรมฯ

แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๒ กองพัน คือ

๑. กองพันสารวัตรทหารเรือ น.ท.เจริญ รัชตะชาติ เป็น ผบ.พัน
๒. กองรักษาการณ์ น.ท.สมาน กรแก้ว เป็นผู้บังคับกองพัน

พ.ศ. ๒๕๐๕ จัดตั้งเป็น “ กองพันสารวัตรกรมนาวิกโยธิน ” ขึ้นแทน “ กรมสารวัตร ทหาร เรือสถานีทหารเรือกรุงเทพ ” (ยกเลิกกรมสารวัตรทหารเรือสถานีทหารเรือกรุงเทพตาม คำสั่ง กห เฉพาะ ที่ ๒๐/๑๒๔๔๔ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๐๕) และเป็นหน่วยสมทบ (กับ) สถานีทหารเรือกรุงเทพ (รฐท. กท.) โดยมี น.ท.เจริญ สัณณกร เป็นผู้บังคับกองพัน

พ.ศ.๒๕๒๑ จัดตั้งเป็น "กองพันสารวัตรนาวิกโยธิน" (เนื่องด้วยคำสั่ง ทร. เฉพาะที่ ๓๗๐/๒๕๒๑ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๒๑ เรื่องแก้อัตรากองทัพอากาศ พ.ศ. ๒๕๒๑และให้ ใช้บังคับ ตั้งแต่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๒๑ ยกเลิกอัตรา กรมนาวิกโยธินที่ใช้อยู่เดิมทั้งหมด) มี น.อ.นฤตล ปุราคำ เป็น ผู้บังคับ กองพัน บรรจุกำลังพลตามอัตราการจัดอาวุธยุทโธปกรณ์ กองทัพอากาศ หมายเลข ๒๒-๙๓ (๘ เม.ย. ๒๕)

กองพันฯ ประกอบด้วย

๑. กองบังคับการกองพัน (บก.กองพัน)

๒. กองร้อยกองบังคับการและบริการ

๓. กองร้อยสารวัตรที่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, และ ๖

นอกจากนี้ กองพันสารวัตรฯ ยังจัดอัตรากำลังพลไปเป็นหน่วยสมทบกับหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพบก เรืออีก ซึ่งได้แก่

๑. ร้อยสารวัตรที่ ๑, ๒, และ ๓ เป็นหน่วยสมทบ สน.กท.

๒. ร้อยสารวัตรที่ ๔ และ ๕ เป็นหน่วยสมทบ ฐานทัพเรือสัตหีบ

๓. ร้อยสารวัตรที่ ๖ เป็นหน่วยสมทบ สน.สข.

นับตั้งแต่กองพันสารวัตรฯ ได้รับมอบหมายภารกิจจาก กกล.ทร. (กองกำลังทหารเรือ) กำลังพลของหน่วย ต้องตรากตรำต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างหนักแทบไม่มีเวลาพักผ่อน (พักผ่อนไม่เพียงพอ) จนพลเรือเอกสมบุญ ณ อยุธยา (ขณะนั้น) ได้มีบันทึกสั่งการถึง กพ.ทร. มี ข้อความดังต่อไปนี้

“จากการตรวจราชการของ ผบ.ทร. ได้พบเห็น/ทราบ ว่า กำลังพลของหน่วย ปรก.ในหน่วยต่าง ๆ ของ ทร. มีความจำเป็นต้องใช้ทหารเข้ายาม (รักษาการณ์) มากขึ้น แต่กำลังพลของหน่วย ปรก. คงเดิม จึงขอเชิญหน่วยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่พื้นที่ กทม., รฐท.สส., สน.สข.และ สน.พง. รวมทั้งพัน.สท.นย.ด้วยซึ่งมีกำลังพลไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานเช่นกัน”

ลงชื่อ พล.ร.อ.สมบุญ ณ อยุธยา ผบ.ทร. ๓ ธันวาคม ๒๕๒๕

น.อ.ประพันธ์ โชติอาภรณ์ ผบ.พันฯ ในขณะนั้นได้ดำเนินการเสนอขอขยายอัตราเพิ่มขึ้น อีกจนกระทั่งถึง น.อ.สุรินทร์ รอดสวัสดิ์ (ยศขณะนั้น) ได้ดำรงตำแหน่งสืบต่อมาได้ดำเนินการต่อไป เพราะเล็งเห็น ว่า ข้าราชการ ในหน่วยต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันหลายวัน ทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอ

พ.ศ. ๒๕๒๘ กระทรวงกลาโหม ได้ อนุมัติอัตราเพิ่มเติมให้กองพันสารวัตร เพิ่มเติมกองร้อย ขึ้นอีก ๒ กองร้อย คือกองร้อยสารวัตรที่ ๗ และที่ ๘ สมทบอยู่กับ สถานีทหารเรือกรุงเทพ (ตามคำสั่ง กระทรวงกลาโหม เฉพาะที่ ๔๑/๒๘ ลง ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘ และ ทร. ได้ออกคำสั่ง กองทัพเรือ เฉพาะ ที่ ๑๐๖/๒๘ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๒๘ แก้อัตรา กองทัพเรือ ๒๕๐๑)

พ.ศ. ๒๕๓๒ ให้ “ กองพันสารวัตร ” มีเหล่าเป็นของตนเองโดยขึ้นอยู่กับพรรคพิเศษ (ได้รับ อนุมัติจากกระทรวงกลาโหม โดยได้ออกเป็นข้อบังคับกระทรวงว่าด้วยเหล่าทหาร ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๓๒ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๒)

ให้อัตราของ “ กองพันสารวัตร ” จากเดิม ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงกรมนาวิกโยธิน มาเป็น หน่วยขึ้นตรงสถานีทหารเรือกรุงเทพ (กระทรวงกลาโหมได้อนุมัติการแก้อัตรา ทร. พ.ศ. ๒๕๐๑ ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม เฉพาะที่ ๑๑๔/๓๒ เรื่องแก้อัตรากองทัพเรือ พ.ศ. ๒๕๐๑ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๓๒)

ให้เหล่าทหารสารวัตร อยู่ในพรรคนาวัน (กระทรวงกลาโหมได้ออกข้อบังคับ กห. ว่าด้วย เหล่าทหาร ฉบับที่ ๕ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒)

พ.ศ. ๒๕๓๓ ให้โอนอัตรา “ กองพันสารวัตร ” จากเดิมเป็นหน่วยขึ้นตรงสถานี ทหารเรือ กรุงเทพมหานคร เปลี่ยนเป็น นขต.ทร. (รายละเอียด ตามบันทึก ยก.ทหาร ลับมาก ต่อที่ ยก.ทหาร รับที่ ๓๖๔/๓๒ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๓ กห.ได้รับอนุมัติการแก้อัตรา ทร. พ.ศ. ๒๕๐๑)

- ให้ “ กองพันสารวัตร ” ยกฐานะเป็น “ กรม สห.ทร. ” (ทร.อนุมัติหลักการให้ปรับ ขยายหน่วยและ ยกฐานะเป็น กรม สห.ทร. ตามอนุมัติ ผบ.ทร.ทำยบันทึก กพ.ทร.ที่ต่อ กพ.ทร.เลขรับ ๔๑๐๐/๓๓ ลง ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๓ เรื่องอนุมัติหลักการปรับขยาย พัน สห.ทร. เป็น “ กรม สห.ทร.) ”

พ.ศ. ๒๕๓๘ ยกฐานะเป็น “ กรม สห.ทร. ” หน่วยขึ้นตรงกองทัพเรือ (ตามคำสั่ง กระทรวง กลาโหมเฉพาะลับมากที่ ๑๙๓/๓๘ ลง ๒๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๓๘ เรื่องแก้อัตรา กองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๐๑ และอนุมัติให้เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพเรือ,ตามคำสั่ง ทร.เฉพาะที่ ๗/๒๕๓๘ ลง ๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๘)

พ.ศ.๒๕๔๗ ได้รับอนุมัติให้จัดตั้ง หมวดสารวัตรทหารหญิง จำนวน ๑ หมวดขึ้น ตรงต่อ กองร้อยกองบังคับการ กรมสารวัตรทหารเรือ (ตามคำสั่ง กระทรวงกลาโหม(เฉพาะ)ลับ มาก ที่ ๑๔๑/๒๕๔๗ ลง ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แก้ไขอัตรากองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๐๑, คำสั่ง ทร.(เฉพาะ)ลับมาก ที่ ๗/๒๕๔๗ ลง ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แก้ไขอัตรากองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๐๑

วิสัยทัศน์ว่า “กรมสารวัตรทหารเรือจะเป็นกำลังรบที่มีวินัยดีเลิศ มีคุณธรรมมี ความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจของหน่วยได้ทุกสถานการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การ บริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ เป็นสำคัญ”

ภารกิจ “อำนวยความสะดวก ประสานงาน กำกับและดำเนินการเกี่ยวกับการรักษา ระเบียบวินัย การจับกุมบุคคลที่อยู่ในอำนาจศาลทหาร การจรรยาในกิจการทหาร การรักษา ความปลอดภัย การสืบสวนคดีอาญาซึ่งอยู่ในอำนาจศาลทหาร การพิจารณาอำนาจการในยาม สงครามเกี่ยวกับทหารพลัดหน่วย เชนยศึก ชนชาติศัตรู และผู้ลี้ภัย ตลอดจนให้การฝึกและ ศึกษาวิชาการสารวัตร และวิชาการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย”

๒.๔.๒ ลักษณะที่สำคัญขององค์กร^{๑๒๖}

^{๑๒๖} แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗, (เข้าถึง วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔), <http://www1.mod.go.th/opsd/information lethics/human57.pdf>.

๑. สถานการณ์ทั่วไป ปัจจัยสำคัญในการกำหนดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สป. ได้แก่

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ มุ่งเน้นที่จะสานต่อแนวคิดให้ “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” ควบคู่ไปกับการใช้แนวทาง “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ มุ่งเน้นการพัฒนา “คน” ในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถ เพื่อให้คนมีความพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” โดยมีภูมิคุ้มกัน จากหลักความพอประมาณ และการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทนขยันหมั่นเพียร โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(๑) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ และเกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็งมีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจมีความสัมพันธ์ทางสังคมและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร มุ่งการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน การฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ เสริมสร้างคนไทยให้มีความมั่นคงทางอาหารและการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ลด ละ เลิกพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ

(๓) การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข โดยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง พัฒนาระบบการคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลายและครอบคลุมทั่วถึง สร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่าอยู่ บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างกระบวนการยุติธรรมแบบบูรณาการและการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังควบคู่กับการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองและความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้งโดยที่ กรอบแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) มีดังนี้

๑) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน

๒) คนเป็นศูนย์กลางและภาคีการพัฒนามีส่วนร่วมทุกชั้นตอน

๓) สร้างสมดุลการพัฒนาในทุกมิติ

๔) พัฒนาสู่วิสัยทัศน์ ๒๕๗๐

“ คนไทยดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความอยู่เย็นเป็นสุข และสามารถอยู่ในประชาคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรี ”

๑.๑ นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐบาล นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ แกลงต่อรัฐบาลเมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๑ มีแนวนโยบายหลักเกี่ยวข้องกับกำลังคน ดังนี้

นโยบายความมั่นคงของรัฐ

๑. ปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ให้มีความมั่นคงในการเป็นศูนย์รวมจิตใจและความรักสามัคคีของคนในชาติ โดยการเสริมสร้างจิตสำนึกให้มีความจงรักภักดีเทิดทูน ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งป้องกันอย่างจริงจังมิให้มีการล่วงละเมิดพระบรมเดชานุภาพ

๒. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศให้มีความพร้อมในการรักษาเอกราช อธิปไตยและบูรณภาพแห่งดินแดน รวมทั้งการคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติ โดยการเตรียมความพร้อมของกองทัพ การฝึกกำลังพลให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติการกิจ และการจัดงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละเหล่าทัพตลอดจนจัดให้มีแผนการสำรองอาวุธและพลังงานเพื่อความมั่นคง สนับสนุนผลอาวุธยุทโธปกรณ์ได้เอง ปรับสิทธิประโยชน์กำลังพล เบี้ยเลี้ยง และค่าเสบียงสนามของทหารหลักและทหารพราน รวมทั้งสวัสดิการของกำลังพลให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ พัฒนาความร่วมมือทางการทหารกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศอื่น ๆ และส่งเสริมบทบาทในการรักษาสันติภาพของโลกภายใต้กรอบสหประชาชาติ

๑.๒ นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้าน ประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน

๑. สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พร้อมทั้งพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและถูกต้องชอบธรรมและส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ

๒. การจัดระบบงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และ ส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารผลงาน และสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการส่งมอบบริการสาธารณะ พร้อมทั้งพัฒนาข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการรุ่นใหม่ที่จะต้องเป็นกำลังสำคัญของภาคราชการในอนาคต

๓. ปรับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เหมาะสมกับความสามารถ และประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในลักษณะที่อาจแตกต่างกันตามพื้นที่ตามการแข่งขันของการจ้างงานในแต่ละสายอาชีพที่เหมาะสมและตามความจำเป็นเพื่อรักษาคนเก่ง คนดีไว้ในราชการ รวมทั้ง การสร้างสมดุลของคุณภาพชีวิตข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๑.๓ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ๒๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๑ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกำลังพล มีดังนี้

นโยบายเพื่อการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

ข้อ ๒.๑๘ ส่งเสริมและกำกับดูแลกำลังพลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาความรู้ความสามารถทางการศึกษาของบุคลากรในกองทัพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพในการพัฒนากองทัพ พัฒนาขวัญ กำลังใจ สวัสดิการด้านต่างๆ โดยพิจารณาปรับสิทธิประโยชน์ของกำลังพลเบี่ยงเบี่ยงปกติและเบี่ยงเบี่ยงสนามทั้งของทหารประจำการทหารกองประจำการและทหารพรานให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ เสริมสร้างที่ตั้งหน่วยทหารให้มีความสมบูรณ์ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในยามปกติ ทั้งในส่วนของอาคารสำนักงาน บ้านพักสวัสดิการภายในหน่วย ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และพื้นที่ใช้ประโยชน์อื่นๆ รวมทั้งการสร้างรายได้การสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของกำลังพลและครอบครัว

ข้อ ๒.๒๐ พัฒนาระบบบริหารจัดการกระทรวงกลาโหม โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของกำลังพล ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผน ปฏิบัติราชการ ๔ ปี ของกระทรวงกลาโหม แผนปฏิบัติราชการประจำปีของกระทรวงกลาโหม และแผนการดำเนินการอื่นๆที่เกี่ยวข้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๔ แผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๐

แผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๐ ในบทที่ ๒ ได้กำหนดรายละเอียด เกี่ยวกับระบบงานในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม ด้านระบบงาน กำลังพล ดังนี้

๑. กห. มีกำลังพลที่มีคุณภาพและสมรรถนะ มีขนาดอัตรากำลังพลที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจมีการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์บนพื้นฐานของระบบคุณธรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภายในปี ๒๕๕๙

๒. แผนงานการพัฒนาบุคลากรของ กห.และการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรเป็น ๓ ระดับ คือ

๒.๑.๑ ผู้บริหารระดับผู้กำหนดนโยบาย

๒.๑.๒ ผู้บริหารระดับกลาง

๒.๑.๓ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๒.๒ กำหนดกรอบทิศทางในการพัฒนากำลังพลแต่ละประเภท ดังนี้

๒.๒.๑ ผู้บริหารระดับผู้กำหนดนโยบาย โดยพัฒนาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นนักยุทธศาสตร์ที่สามารถมองอนาคตได้อย่างมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์งานได้ดี เป็นผู้ประสานการปฏิบัติและสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมมือกันได้ดี มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ๒.๒.๒ ผู้บริหารระดับกลาง โดยให้สามารถแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถหลายด้าน สามารถวิเคราะห์งานได้ดี เป็นผู้ประสานการปฏิบัติและสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมมือระหว่างกันได้ดี มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

๒.๒.๓ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยให้เป็นนักวิชาการที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นมืออาชีพในสายงานนั้นๆ มีทักษะที่ดีในการทำงาน

๒.๓ กำหนดกรอบงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร โดยอาจจัดสรรเป็น “คู่มือพัฒนาข้าราชการ” เป็นรายบุคคล เพื่อให้กำลังพลได้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าหรือพัฒนาในสถาบันการศึกษาทั้งในและนอก กห.

๒.๔ กำหนดการดำเนินการระยะสั้น (๑-๒ ปี) ดังนี้

๒.๔.๑ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ กห. โดยมีกรอบแนวคิด ๓ ประการ คือ กรอบแนวคิดในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา, กรอบทิศทาง การพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และกรอบงบประมาณการพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒.๔.๒ การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานที่กำหนด

๒.๔.๓ สร้างและส่งเสริมบุคลากรชั้นห้วกะที่ เพื่อบรรจุลงในตำแหน่งสำคัญเพื่อพัฒนาหน่วยงาน

๒.๔.๔ จัดให้แต่ละส่วนราชการมี “คลังสมอง” เพื่อศึกษาแนวคิดการบริหารการพัฒนาและมีการสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๒.๔.๕ ให้มีหน่วยงานทำหน้าที่สำรวจทัศนคติของกำลังพล

๒.๕ ตัวชี้วัด

๒.๕.๑ นขต.กห. และเหล่าทัพ มียุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ

๒.๕.๒ งบประมาณด้านการพัฒนากุศลการเพิ่มขึ้น

๒.๕.๓ มีการพัฒนากุศลการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการกำหนดสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งมีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๕.๔ แต่ละส่วนราชการมีการจัดตั้ง “คลังสมอง” เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับกำลังพล

๒.๕.๕ ส่วนราชการมีการประเมินผลด้านการพัฒนากุศลการประจำปี

๒.๕.๖ ส่วนราชการมีกิจกรรมส่งเสริมความรู้สมัยใหม่ให้กำลังพลอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ ๑ กิจกรรม

วิสัยทัศน์ กระทรวงกลาโหม “ เป็นองค์กรนำในการสร้างหลักประกันความมั่นคงของรัฐ และปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อความผาสุกของประชาชนด้วยการพัฒนากองทัพให้มีศักยภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการบริหารจัดการสมัยใหม่ ”

วิสัยทัศน์ สป.“ พัฒนา สป.ให้ได้รับความเชื่อมั่นจาก นขต.กห.และเหล่าทัพในฐานะเป็นหน่วยงานหลักของ กห.ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ อำนาจการ และกำกับดูแล รวมทั้งผลักดันให้ กห. มีบทบาทนำ ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักด้านความมั่นคงของชาติในการป้องกันประเทศ การรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ การปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเป็นกลไกด้านความมั่นคงที่สำคัญของประชาคมการเมืองความมั่นคงระหว่างประเทศ ”

๒. สถานการณ์เฉพาะด้านกำลังพล

๒.๑ นโยบายด้านการฝึกศึกษาของ สป.

นโยบายปลดกระทรวงกลาโหมปลดกระทรวงกลาโหม(พล.อ.อภิชาติ เพ็ญกิตติ)ได้
ให้นโยบายในส่วนเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกำลังพล ดังนี้

๑) ในด้านการพัฒนาความสามารถของกำลังพล กล่าวคือ เร่งรัดการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลและหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้มีบทบาทนำในการดำเนินงานความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศและองค์การระหว่างประเทศทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มกระทรวงกลาโหมอาเซียน ทั้งนี้เน้นการดำรงไว้ ซึ่งการสร้างควมไว้นื้อเชื่อใจและเพิ่มความสำคัญให้กับการป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

๒) ในด้านการศึกษา กล่าวคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลทุกระดับ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการสอบคัดเลือกไปศึกษาต่อฝึกอบรม ประชุมและสัมมนาในสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยภายในประเทศและต่างประเทศ ด้วยการตั้งโครงการให้ทุนการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและแสวงหาทุนการศึกษา จากมิตรประเทศ

๓) ในด้านการพัฒนาปรับปรุงงานกำลังพลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชา ปรับปรุงและพัฒนาระบบงานกำลังพลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นจะต้องปกครองบังคับบัญชา และบริหารจัดการกำลังพล ด้วยความยุติธรรมมีคุณธรรมดูแลสิทธิกำลังพลรวมทั้งสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น รวมทั้งครอบครัว โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อยให้มีขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตดีขึ้น โดยให้กรมเสมียนตราเป็นหน่วยรับผิดชอบกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ด้านกำลังพลให้แก่หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพ

๔) ในด้านสวัสดิการ กล่าวคือ มีการปรับปรุงและพัฒนา การให้บริการทางการแพทย์ เพื่อให้กำลังพลทุกระดับมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และสมบูรณ์โดยให้บริการและดูแลกำลังพลให้ทั่วถึงทุกระดับรวมทั้งการจัดชุดแพทย์เคลื่อนที่หมุนเวียนให้บริการในพื้นที่ที่ตั้งหน่วย และบ้านพักของสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหมตามขีดความสามารถ และห้วงเวลาที่เหมาะสมนอกจากนี้ ยังมียุทธศาสตร์กำลังพล ๔ ประการ ที่คณะกรรมการข้าราชการทหารซึ่งมีปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นประธาน ได้อนุมัติให้ใช้ยุทธศาสตร์การแก้ปัญหากำลังพล ๔ ประการ ดังนี้

๑. ดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดให้ครอบคลุมทุกชั้นยศ
๒. จัดให้กำลังพลไปทำงานนอกกระทรวงกลาโหมอย่างเป็นระบบ
๓. ลดการผลิต/บรรจุกำลังพลในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป
๔. สร้างระบบการรับราชการทหารแบบมีทางเลือกตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. แผนการพัฒนาบุคลากรของ สป.

“วิสัยทัศน์” ด้านการพัฒนาบุคลากรของ สป.“ข้าราชการสป.เป็นผู้มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมืออาชีพ ”

ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานได้ บรรลุเป้าหมายโดยที่จะเป็นผู้นำได้ เพราะ มีบุคลิกลักษณะ ความสามารถที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ (รูปร่างหน้าตา สติปัญญา วิสัยทัศน์ มีความสามารถเหนือคนอื่น ความประพฤติดี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี)โดยจะต้องมีคุณลักษณะที่เด่นชัด คือ

๑. มีความรู้ความสามารถในการงาน
๒. เข้าร่วมกิจกรรมด้วยใจรัก
๓. ได้รับการยอมรับและเต็มใจร่วมปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน

ความรู้ หมายถึง ความรู้พื้นฐานตามสมรรถนะที่กำหนด ในการปฏิบัติราชการ รวมถึงความรู้เพิ่มเติมที่นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนากระบวนการงานให้ดียิ่งขึ้น

คุณธรรม หมายถึง หลักของความดี ความงาม ความถูกต้อง ซึ่งจะแสดงออกมา โดยการกระทำ ทางกาย วาจา และจิตใจ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นหลักประจำใจในการประพฤติ ปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น หน่วยงาน และสังคม

มีอาชีพ หมายถึง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริงและทำงาน ให้เกิดผลงานดีที่สุดมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างมาก จนกระทั่งสามารถ นำเอาความรู้ ความชำนาญ ที่มีอยู่นั้นดำเนินการกิจจนบรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพโอกาสที่จะล้มเหลวผิดพลาดน้อย ผู้บังคับบัญชาสามารถไว้วางใจได้

“พันธกิจ” ด้านการพัฒนาศักยภาพของ สป.

๑. พัฒนาความเป็นผู้นำ และคุณธรรมของกำลังพล รวมทั้งปลูกฝังอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ

๒. พัฒนากำลังพลให้มีความรู้พื้นฐานตามสมรรถนะที่กำหนด โดยการพัฒนากระบวนการศึกษา รวมทั้งการวางแผนและการดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สป.

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้อยู่ในระดับที่ดี

สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ ได้ดำเนินการตามระเบียบคำสั่ง นโยบายที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้กำหนดไว้แล้วอย่างเคร่งครัด มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการ หรือกำลังพลให้มีคุณภาพในทุกด้านพร้อมรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ โดยการพัฒนาให้ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม รักษาผลประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติเป็น สำคัญ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ครอบคลุมในการศึกษาหลายประเด็นดังตัวอย่างงานวิจัยดังต่อไปนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ จึงทำให้มีนักศึกษาและผู้วิจัยทุกสถานที่การศึกษาโดยเฉพาะบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ได้พยายามที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ด้วยดี จึงมีผู้วิจัยต่อไปนี้

นิสดารก์ เวชยานนท์ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร จำนวน ๒๐ องค์กร และการทดสอบแบบสอบถามพนักงานขององค์กรนั้นๆ จำนวน ๒๘๑ คน สรุปว่า การบริหารคนแบบไทยๆ ผู้บริหารชาวไทยที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องใช้ความรู้หลายด้านมาประกอบกันไม่ว่าจะเป็นทางทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ ทฤษฎีการบริหารบุคคลแบบเดิม แนวคิดและวัฒนธรรมแบบตะวันตกและแนวคิดวัฒนธรรมแบบตะวันออก รวมทั้งศาสตร์แขนงต่างๆ ที่ผู้บริหารต้องมีศิลปะ ในการเลือกมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป^{๑๒๗}

พิรุณ วุฒิพงศ์วรกิจ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจไทย ได้มีความมุ่งหมายที่จะวิจัยถึงระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจไทย อันประกอบด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาองค์การ รวมทั้งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความถูกต้องตามหลักการและทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความจริงจิงในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาฯ การให้ความสนับสนุนในกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้คุณค่าหรือความสำคัญแก่กิจกรรมการพัฒนาฯ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์...ได้สรุปผลการวิจัยว่า

๑.องค์การส่วนราชการ มีระดับค่าเฉลี่ยของการใช้หลักการและทฤษฎี, ความจริงจิงในการดำเนินกิจกรรม, การให้ความสนับสนุนในกิจกรรม, การให้คุณค่าหรือความสำคัญแก่

^{๑๒๗} นิสดารก์ เวชยานนท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมาธรรม, ๒๕๔๕), หน้า ๙๙.

กิจกรรม, และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าองค์การรัฐวิสาหกิจ แต่ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒. องค์การส่วนราชการ มีระดับค่าเฉลี่ยของการพัฒนาปัจเจกบุคคลมากกว่าองค์การรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. องค์การส่วนราชการ มีระดับค่าเฉลี่ยของการพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าองค์การรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔. องค์การส่วนราชการ มีระดับค่าเฉลี่ยของการพัฒนาองค์การมากกว่าองค์การรัฐวิสาหกิจ แต่ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และได้เสนอแนะในทางปฏิบัติว่า ควรเสนอให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อนำความรู้ ความเข้าใจมาปรับเป็นแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และผู้บริหารในทุกองค์การควรถือเป็นภารกิจสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุนกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและกระทำตามในทุกๆ ส่วนในองค์การ^{๒๔}

วนิษา แสสร่มเย็น ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี ได้สรุปผลการวิจัยพบว่า ๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี บุคลากรส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในรอบ ๒ ปี จำนวน ๑-๒ ครั้ง หลักสูตรการฝึกอบรมที่เห็นว่ามีประโยชน์ที่สุด คือ หลักสูตร Mini MBA จำนวนครั้งในการเข้ารับการสัมมนาในรอบ ๒ ปี จำนวน ๑-๒ ครั้ง หลักสูตรการสัมมนาที่เห็นว่ามีประโยชน์ที่สุด คือ แนวทางการพัฒนาหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์จำนวนครั้งในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในระยะเวลา ๕ ปี ที่ผ่านมา จำนวน ๑-๒ ครั้ง จำนวนครั้งในการไปศึกษาดูงานในระยะเวลา ๒ ปี จำนวน ๑-๒ ครั้ง การศึกษาดูงานในระยะเวลา ๒ ปี เคยไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม สถาบันการศึกษาที่บุคลากรศึกษาต่อมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และส่วนใหญ่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งและรายได้ พบว่า ผู้ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมทุกด้าน พบว่า มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

^{๒๔} พิรุณ วุฒิพงษ์ศิริกิจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจไทย”, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า (๑).

๓. ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานีโดยแยกปัญหาเป็นรายด้าน ด้านการศึกษาต่อปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การขาดเงินทุน ด้านการฝึกอบรม คือ การขาดงบประมาณ ด้านการสัมมนา คือ วิทยากรไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นด้านการศึกษาดูงาน คือ การขาดงบประมาณ และด้านการหมุนเวียนงาน คือ ต้องใช้เวลาศึกษางานใหม่^{๑๒๙}

มรกต โกมลดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) รวมถึงเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มจธ. โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทหน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงานและประเภทบุคลากร และศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มจธ. ผลการวิจัยพบว่า มจธ. มีระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระดับการทำงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ระดับการศึกษา ประเภทหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ประเภทหน่วยงาน ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์การชำระรักษา และป้องกันทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และจากความคิดเห็นเพิ่มเติมพบว่า บุคลากรของ มจธ. เสนอให้มีการมอบหมายภาระงานอย่างเท่าเทียมกันควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน^{๑๓๐}

เศรษฐวิวัฒน์ เอกคณานูวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ โดยได้ตั้งวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษขององค์การภาคเอกชนและองค์การภาครัฐวิสาหกิจ

^{๑๒๙} วณิชชา แสนรัมย์เย็น, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๑), หน้า (๒).

^{๑๓๐} มรกต โกมลดิษฐ์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๖), หน้า (ข).

และในมิติการสรรหา การพัฒนา และการดำรงรักษาขององค์การภาคเอกชนและภาค รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเลือกศึกษาวิจัย ได้แก่ เครือซิเมนต์ไทย และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน ๒ หน่วยงาน ได้สรุปผลการวิจัยว่า

การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษของหน่วยงาน ภาคเอกชนที่ศึกษามีการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ โดยใช้ แผนดำรงตำแหน่ง จะใช้ระยะเวลานานในการดำเนินการตามแผน มุ่งเตรียมพนักงานให้เป็น ผู้บริหารในทุกกระดับ ในขณะที่หน่วยรัฐวิสาหกิจที่ศึกษาวางแผนในรูปแบบของแผนทดแทน ตำแหน่งซึ่งจะใช้เวลาน้อยกว่า มุ่งเน้นพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่อย่างเร่งด่วน และแนวทางในการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ ในมิติการสรรหา พบว่า หน่วยงานภาคเอกชน ที่ศึกษามีการสรรหาบุคลากร โดยใช้การประเมินการปฏิบัติงานและการประเมินขีด ความสามารถ แต่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ศึกษาใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานและการ ประเมินศักยภาพ ในมิติการพัฒนาและการธำรงรักษาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเป็นต้น^{๓๓}

ราชันย์ ธงชัยได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการ ลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยสวัสดิ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ผลการศึกษา ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหาร กองเกินตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยสวัสดิ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีความพึงพอใจต่อ การให้บริการในด้านทาน เป็นอันดับแรก ($\bar{x} = ๓.๙๖$) รองลงมามีความพึงพอใจต่อการ ให้บริการในด้านปิยวาจา ($\bar{x} = ๓.๙๕$) และสุดท้ายมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านอัธยาศัยใจ ($\bar{x} = ๓.๗๖$) โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๘๘$)

ผลการศึกษา ด้านปัญหาและอุปสรรค การลงบัญชีทหารกองเกิน ณ หน่วยสวัสดิ์ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชาชนที่มีอาชีพทำการเกษตรกรรม และประมงน้ำเค็ม จึงทำให้ประชาชนไม่ได้รับข่าวสารจากทางราชการ และได้รู้ถึงสิทธิและ ประโยชน์ที่พึงได้รับการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการ และโทษที่จะได้ตามกฎหมาย ที่บัญญัติไว้ จากกรณีที่ไม่มารับหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด และถือว่ามีความผิดทาง

^{๓๓} เศรษฐวัฒน์ เอกคณานวงศ์, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า (๒).

อาญา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ราชการควรจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารจากทางราชการ เพื่อประโยชน์ของประชาชน^{๑๓๒}

วิสุทธ์ เดชสกุลได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการบริหารจัดการด้านกำลังพล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง ๖ หลัก และการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านกำลังพล พบว่า ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีตและสูงกว่าหน่วยงานของรัฐอื่นในระดับเดียวกัน ปัญหาที่สำคัญคือ ข้าราชการบางส่วนยังขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้านกำลังพล ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต และการเสียสละเพื่อหน่วยงานและส่วนรวม สำหรับแนวทางการพัฒนา พบว่า ควรส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ จริงใจ ขยัน อดทนและมีระเบียบวินัย และควรมีการพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศให้สามารถเชื่อมต่อข้อมูลกันได้โดยตรง เพื่อให้กำลังพลสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวกและโปร่งใส นอกจากนี้ในอนาคตควรสนับสนุนให้มีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการกับหน่วยงานของรัฐอื่น^{๑๓๓}

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีความรู้และศิลป์ และในกระบวนการพัฒนาจะต้องมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน บุคคลควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและควรสนับสนุนด้านงบประมาณให้มากเพียงพอ อีกทั้งต้องมีการประเมิน การรักษา การส่งเสริมให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การใช้หลักธรรมเข้ามาช่วยในการจัดการหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นช่วยให้พัฒนางานประสบความสำเร็จด้วยดี เนื่องจากเป็นการส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ให้องค์การได้เกิดความรักความสุขในการทำงาน การเข้าใจตนเอง กระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์อยากพัฒนา

^{๑๓๒} ราชันย์ ธงชัย, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยงานสวัสดิ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า (๒).

^{๑๓๓} วิสุทธ์ เดชสกุล, “การวิเคราะห์การการบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๕๐), หน้า (๑).

อยากฝึกฝนตนเองไปสู่เป้าหมายด้วยกาย จิตใจ และปัญญา ได้พัฒนาไปด้วย ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเกิดความเรียบร้อย เกื้อกูล เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างยั่งยืน จึงทำให้มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยต่อไปนี้

ณัฐหทัย ชลายนวัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม กรณีศึกษา บริษัท ๕๐๕ โภคภัณฑ์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์ปัจจุบัน การประยุกต์หลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาองค์กรธุรกิจ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสมานฉันท์ และการศึกษาปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด และเกื้อกูลต่อความสำเร็จของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้สรุปว่า

การประยุกต์หลักธรรมไตรสิกขาในการบริหารองค์การธุรกิจ จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ของสังคม ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสมควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานประกอบการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ และการเผยแผ่ความรู้ทางศาสนาแบบบูรณาการและสอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคม ^{๑๓๔}

โกศล เพชรวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทพระพุทธศาสนากับการพัฒนาตนได้กล่าวถึงการพัฒนาของบุคคลตามแนวพุทธไว้ว่า การพัฒนาของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภาวะ ๓ คือ กายภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ๓ ประการ คือ

๑) ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วาจทุจริตและประพฤติดังกายสุจริต วาจาสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีล เรียกว่า กายภาวนา กายภาวนานี้เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมให้บุคคลแสดงออกในด้านดีเท่านั้น

๒) ทำให้บุคคลมีจิตใจ และอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติดังมโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาท ให้มีจิตใจเสียสละ และยินดีให้อภัย ตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภาวนา

^{๑๓๔} ณัฐหทัย ชลายนวัฒน์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม : กรณีศึกษา บริษัท ๕๐๕ โภคภัณฑ์ จำกัด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๖), หน้า (๒).

๓) ทำให้บุคคลได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ...^{๑๓๕}

พระบุญจันทร์ จันทสาโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากร การรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากร โดยภาพรวมปฏิบัติตามอยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ชั้นศีล ชั้นสมาธิและ ชั้นปัญญา มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว คือควรให้ความสำคัญ พัฒนาทางด้านนโยบาย ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากรควรปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรควรส่งเสริมสนับสนุน ให้โอกาสแก่พนักงานที่เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาเรียนรู้ในระบบการบริหารจัดการและปรับปรุง สวัสดิการคณาจารย์เจ้าหน้าที่ให้มีชีวิตที่ดี นอกจากนั้นควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้รวดเร็ว ทันใจและทั่วถึง และควรมีการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงานต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา กาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญาสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสามารถ พัฒนาความมีจริยธรรมจริยทัศน์และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อทั้งสองอย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนั้นยังมีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีแนวทางพัฒนามนุษย์ด้วยวิธี ปรโตโฆษและโยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญา เพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีล อบรมจิตด้วยสมาธิและอบรมปัญญาด้วยกระบวนการทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง^{๑๓๖}

พระมหาวิเชียร ปญญาวิโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขาของครูผู้สอนและนักเรียนนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วกลับพบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในหลัก

^{๑๓๕}โกศล เพชรวงษ์, “บทบาทพระพุทธรูปศาสนากับการพัฒนาตน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมผู้บริหารการศึกษาของสถาบันผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง กระทรวงศึกษาธิการ”, *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, สาขาสถาปัตยกรรมเปรียบเทียบ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓), หน้า ๓๓.

^{๑๓๖}พระบุญจันทร์ จันทสาโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า (๒).

ไตรสิกขาของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนการปฏิบัติตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของนักเรียนนั้น โดยภาพรวมแล้วกลับพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง^{๑๓๗}

พระมหาสุภกิจ สุภกิจุโจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความคิดเห็นของประชากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า นักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในด้านศีล ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านปัญญา

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และสถานภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประชากรมีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกันจึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ๑) คนส่วนใหญ่มักจะมีเวลาในการทำงานมาก ไม่ค่อยมีเวลามาปฏิบัติธรรม ๒) เป็นคนค่อนข้างใจร้อน ควบคุมอารมณ์ไม่ค่อยได้ มีสมาธิน้อย เป็นคนสมาธิสั้น ๓) ทางศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขาดบุคลากรในการพัฒนาเยาวชนในด้านกิจกรรมด้านปัญญา^{๑๓๘}

พรทิพา ภูมิพนานนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา และการพัฒนาคน วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาและเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคนตามแนวพระพุทธศาสนา คือ การวิจัยเอกสารด้วยวิธีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา ตำราข้อเขียน สิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต กับการวิจัยเชิงสำรวจอีกส่วนหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติธรรม

^{๑๓๗} พระมหาวิเชียร ปญญาวิโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า (๑).

^{๑๓๘} พระมหาสุภกิจ สุภกิจุโจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า (๒).

ที่เป็นคฤหัสถ์จากสำนักปฏิบัติธรรม ๓ แห่งทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัดรวม ๑๐๐ คน และแบบสัมภาษณ์ พระสังฆาธิการผู้บริหารมหาวิทยาลัย พระวิปัสสนาจารย์ พระนิสิตปริญาโท และอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๓ คน รวมทั้งได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจำนวน ๓ ท่าน แล้วได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ และข้อมูลเชิงคุณภาพจากบทสัมภาษณ์ได้นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป จากการศึกษาค้นคว้าหลักธรรมพบว่า กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา คือ การพัฒนาคนให้มีความรู้ ได้แก่ หลักไตรสิกขา เป็นการศึกษาหาความรู้ หรือฝึกฝน อบรม พัฒนาตนให้ครบถ้วนด้วยปัญญา อันเป็นกระบวนการของการเรียนที่ถูกต้อง ซึ่งมี ๓ ประการคือ สติศึกษา เป็นกระบวนการฝึกฝนความประพฤติให้ตั้งงามมีระเบียบวินัย จิตตศึกษา เป็นกระบวนการฝึกฝนจิต ปลูกฝังศีลธรรมด้านจิตใจให้เป็นสมาธิ และปัญญาศึกษา เป็นการศึกษาฝึกทักษะกระบวนการคิด ความรู้ ความเข้าใจ ตามเหตุปัจจัยในสรรพสิ่งทั้งปวง...

ได้เสนอว่า ควรส่งเสริมให้มีกระบวนการเรียนรู้ในทางพระพุทธศาสนาเป็นพื้นฐาน และมีการนำหลักธรรมไปพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๓๓๙}

พิชญรัตน์ บุญช่วย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขา เป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวมระงับกาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่นต่อเมื่อกาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตใจให้มีสติตั้งมั่นเกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิวรณ์ ๕ จนจิตนิ่งสงบเป็นกลางอย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การงานแล้ว จึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสภาวะธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะ จนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริง และรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง^{๓๔๐}

พัชรินทร์ นาคบุญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการติดตามหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การใช้หลัก

^{๓๓๙}พรทิพา กุญมพินานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา และการพัฒนาคน, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๑), หน้า (๑).

^{๓๔๐}พิชญรัตน์ บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๑๕๕.

สาราณียธรรมมีประโยชน์ในการติดตามภาระหนี้สิน ร่องลงมา คือ หลักธรรมโลกบาลและหลักธรรมคิหิสุตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการศึกษาคั้งนี้ คือ ธนาคารควรมีนโยบายในการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับกฎข้อบังคับในการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยการนำเอาหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมพนักงานติดตามภาระหนี้สินของธนาคาร เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างธนาคารกับลูกหนี้^{๑๔๑}

ณัฐวิรัชท์ ถิ่นมีผล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของนักท่องเที่ยวยาวชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ผลการศึกษามีดังนี้

๑. ทักษะของนักท่องเที่ยวยาวชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยวในจังหวัดนครปฐม ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านปียวจา ด้านทาน ด้านสมานัตตตา และด้านอรรถจริยา

๒. การเปรียบเทียบทักษะของนักท่องเที่ยวยาวชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ได้แก่ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน และจุดประสงค์ในการมาติดต่อ ส่วนปัจจัยที่ทำให้มีทักษะที่ไม่แตกต่างกัน คือ เพศและอายุ

๓. ปัญหา และอุปสรรค การบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ๑) ปัญหาทางด้านการรับบริการจากตำรวจท่องเที่ยว ที่ไม่สามารถให้บริการติดต่อครั้งเดียวและแล้วเสร็จได้ ๒) ปัญหาการใช้คำพูดในการประสานงานกันเองภายในหน่วยงานไม่ดีเท่าที่ควร ๓) ปัญหาการถยนต์สายตรวจไม่เพียงพอต่อการให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว และ ๔) ปัญหาจากการบริการไม่เสมอภาค แนวทางในการปรับปรุงตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ๑) ควรปรับปรุงและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถบริการนักท่องเที่ยวแล้วเสร็จภายในการติดต่อครั้งเดียว เพื่อให้ให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจในการบริการของตำรวจท่องเที่ยว ๒) ควรจัดให้มีการเลือกตำรวจดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจที่พูดดี ทำดี ๓) ขอรถยนต์สายตรวจเพิ่มเพื่อให้เพียงพอต่อการบริการ

^{๑๔๑} พชรินทร์ นาคน้อย, “การบริหารจัดการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า (ก).

นักท่องเที่ยว ในการเกิดเหตุแต่ละครั้ง และ ๔) จัดให้มีการฝึกอบรมปลูกจิตสำนึกในการบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ^{๑๔๒}

ผาน ตรรกวิจารณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญทั้งในระดับมหภาค คือ สังคม และในระดับจุลภาคคือ ระดับองค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้ก็เนื่องจากองค์กรต้องขับเคลื่อนด้วยทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดทรัพยากรหนึ่งขององค์กร การพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์มีทั้งความรู้ ทักษะ ทัศนคติ หรือกล่าวโดยรวมคือ สมรรถนะ (Competency) จึงเป็นสิ่งจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้^{๑๔๓}

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านหลักธรรมเชิงพุทธ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกส่วนขององค์กรทั้งระดับเล็กและระดับใหญ่ มีกระบวนการพัฒนา ฝึกอบรมจากภายในและภายนอก เพื่อให้บุคคลมีทักษะ คุณภาพ สมรรถภาพ ส่งเสริมความสามารถภายในตน ความสัมพันธ์ ความสงบเรียบร้อยในสังคม โดยเน้นถึงความสุขในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และการดำรงชีวิต

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการพัฒนา เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ ปรับทัศนคติ และมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายเอาไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการพัฒนาที่เริ่มจากการฝึกอบรมพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นกำหนดวางแผน วางนโยบายไว้แล้ว โดยการให้การศึกษา ฝึกอบรม พัฒนา การให้รางวัลหรือการตอบแทน การธำรงรักษา การประเมินผลการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีความหมายและรูปแบบหลายๆ อย่างที่นักวิชาการได้ศึกษาทดลองนำมาใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้เกิดความรู้ความสามารถ มีทัศนคติต่อการทำงานที่ดี เป็นประโยชน์ขององค์กรของตน และมีทฤษฎีมากมายที่สามารถนำมาช่วยในการพัฒนา

^{๑๔๒} ญัฐวิรัชท์ ถิ่นมีผล, ดาบตำรวจหญิง, “ทัศนะของนักท่องเที่ยวชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า (๒).

^{๑๔๓} ผาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, *ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๑.

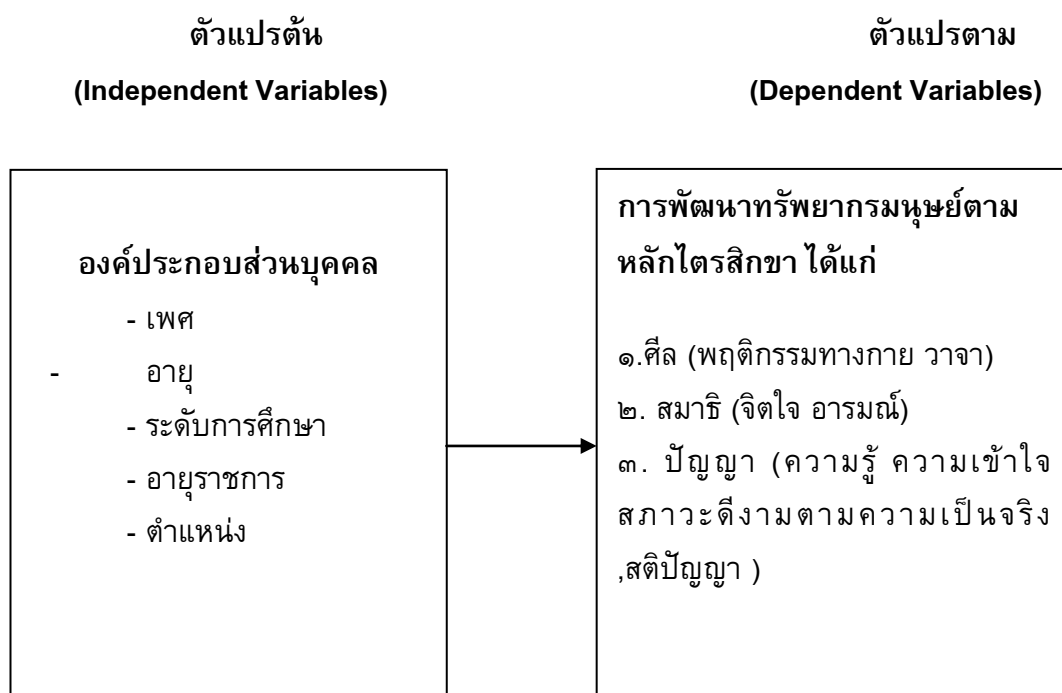
ทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพตรงตามความต้องการขององค์กรของตน แต่ก็ยังมีทฤษฎีหรือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะสามารถมาช่วยเสริมสร้างให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้มีศักยภาพที่สมบูรณ์ครบถ้วนตามที่มนุษย์จะมีได้และทำได้ แนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต เพราะหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาไม่ได้เน้นเพื่อให้คนพ้นทุกข์ในระดับที่สูงสุดเพียงอย่างเดียว แต่ยังสร้างความสุขในระดับพื้นฐานที่เกื้อกูลแต่ตนเอง สังคม ธรรมชาติ ทำให้อยู่รวมกันได้อย่างลงตัวสงบสุขและยั่งยืน เกิดความสงบเรียบร้อยขึ้นในสังคม เป็นหลักธรรมที่เป็นหลักการที่สามารถนำมาสร้างความสุขสมบูรณ์ในแบบวิถีชีวิตของชาวโลก เป็นแนวทางการสร้างตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าบนความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้เป็นอย่างดี เช่น หลักทฤษฎะธัมมิกัตถะ ประโยชน์หรือหลักความเป็นเศรษฐกิจ เป็นต้น ซึ่งเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยกฐานะทางครอบครัว เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจะเริ่มจากการฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมทั้งทางกาย ทางจิตใจ และปัญญาหรือที่เรียกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ส่งเสริมการพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพครบทุกด้าน มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความสำเร็จก้าวหน้าแก่หน่วยงานหรือองค์กร เกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและสังคม ประเทศชาติ รวมถึงทรัพยากรธรรมชาติได้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคคลระดับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ กำลังพลเหล่าสารวัตรทหารเรือ โดยการกำหนดตัวแปรองค์ประกอบส่วนบุคคลจาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา



แผนภาพที่ ๒.๑๐ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๔.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่เป็นข้าราชการทหาร ในกรมสารวัตรทหารเรือ ซึ่งประกอบไปด้วยระดับผู้บังคับบัญชา และเหล่ากำลังพลสารวัตรทหารเรือทั้งหมด จำนวน ๘๘๘ นาย^{๑๔๔}

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากระดับประชากร จำนวน ๘๘๘ นาย โดยการเปิดตารางคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan)^{๑๔๕}

^{๑๔๔} ลักษณะสำคัญขององค์กร, (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔), http://www.navy.mi.th/oper/pr/development1_5.pdf.

^{๑๔๕} สุจิตรา บุญรัตพันธุ์, ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๖๑.

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๖๙ นาย ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นบุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาและเหล่ากำลังพลสารวัตรทหารเรือ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กรมสารวัตรทหารเรือ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บังคับบัญชา	๑๐๔	๔๕
กำลังพลผู้รับการฝึก	๗๙๕	๒๒๔
รวม	๘๙๙	๒๖๙

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีวิธีการสร้างแบบสอบถามและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ การสร้างแบบสอบถาม

๑) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักสูตรไตรสิกขา มาเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

๒) สร้างแบบสอบถามตามกรอบวิจัยที่กำหนดไว้โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรกรมสารวัตรทหารเรือ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๒๗ ข้อ แบ่งออกเป็น ๓ ด้านโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การแปลความหมาย
๕ หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
๓ หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
๒ หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
๑ หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรรมสารวัตรทหารเรือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

๓) นำแบบสอบถาม

๓.๓.๒ การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๑) หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ซึ่งเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สำหรับผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามมีจำนวน ๕ ท่าน ดังนี้

- (๑) พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์
รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- (๒) รองศาสตราจารย์ ชัยยุทธ ชีโนกุล
อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- (๔) อาจารย์ดร. พิเชษฐ์ ทั้งโต
หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- (๕) นาวาโทสมพงษ์ สันติสุขวันต์
อนุศาสนาจารย์กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ

แล้วนำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC)^{๑๔๖} ได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อคำถาม

๒) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอน บาค (Cronbach)^{๑๔๗} โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๒๕

๓) ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับใช้จริงต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

๑) ขอหนังสือรับรองจากสำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของกรมสารวัตรทหารเรือ เก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิจัย

๒) นำแบบสอบถามจำนวน ๒๖๙ ชุด แจกให้แก่ประชากรกลุ่มตัวอย่างและได้เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๒๖๙ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกรมสารวัตรทหารเรือ แขวงวัดอรุณ เขต บางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

๓.๕ การวิเคราะห์ผลข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

^{๑๔๖} สมจิตร์ แก้วนาค, “การพัฒนาและศึกษาความเป็นไปได้ของระบบการประกันคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมของกองทัพอากาศ”, ปริญญานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๕๑), หน้า ๑๕๘.

^{๑๔๗} ประยูร อาษานาม, คู่มือวิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑), หน้า ๘๗.

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่(Frequency),และร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

๒) ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) แปลความหมายดังนี้^{๑๔๔}

ช่วงค่าเฉลี่ย การแปลความหมาย

๔.๕๐–๕.๐๐	เห็นด้วยมากที่สุดต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
๓.๕๐–๔.๔๙	เห็นด้วยมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
๒.๕๐–๓.๔๙	เห็นด้วยปานกลางต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
๑.๕๐–๒.๔๙	เห็นด้วยน้อยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
๑.๐๐–๑.๔๙	เห็นด้วยน้อยที่สุดต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

๓) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F - test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๔) แบบสอบถามในด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตร วิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญแล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

^{๑๔๔} ภาวินี ชินคำ, “รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๘), หน้า ๔๘.

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ” ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๒๖๙ ฉบับได้รับตอบกลับคืนทั้งสิ้น ๒๖๙ ฉบับ เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ

๔.๔ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๕ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนา

๔.๖ บทสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไป

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงไว้ในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๒๖๙)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๒๑๔	๗๙.๖
หญิง	๕๕	๒๐.๔
รวม	๒๖๙	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
๒๑-๓๐ ปี	๒๒๑	๘๒.๒
๓๑-๔๐ ปี	๓๖	๒๓.๔
๔๑-๕๐ ปี	๑๑	๔.๑
๕๑-๖๐ ปี	๑	.๔
รวม	๒๖๙	๑๐๐.๐๐
๓. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๐๔	๗๕.๘
ปริญญาตรี	๖๑	๒๒.๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๔	๑.๕
รวม	๒๖๙	๑๐๐.๐๐
๔.อายุราชการ		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๗๗	๖๕.๘
๕ – ๑๐ ปี	๕๙	๒๑.๙
๑๑ – ๑๕ ปี	๒๒	๘.๒
๑๖ – ๒๐ ปี	๙	๓.๓
๒๐ ขึ้นไป	๒	.๘
รวม	๒๖๙	๑๐๐.๐๐
๕.ตำแหน่ง		
ผู้บังคับบัญชา	๔๐	๑๔.๙
กำลังพลผู้รับการฝึก	๒๒๙	๘๕.๑
รวม	๒๖๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖ มีอายุตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี มีจำนวน ๒๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘ มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘ และมีตำแหน่งเป็นกำลังพลผู้รับการฝึก จำนวน ๒๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑

๔.๒ การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ

ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นผู้บังคับบัญชาและกำลังพล ในกรมสารวัตรทหารเรือ แต่ละด้าน โดยศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านศีล ๒) ด้านสมาธิ ๓) ด้านปัญญา ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n = ๒๖๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	ระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านศีล	๔.๔๑	๐.๔๑	มาก
๒. ด้านสมาธิ	๔.๒๕	๐.๓๕	มาก
๓. ด้านปัญญา	๔.๐๔	๐.๒๖	มาก
รวม	๔.๒๓	๐.๒๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๓$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ด้านศีล

(n = ๒๖๙)

ลำดับ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	ระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการจัดอบรมศีลธรรมแก่บุคลากร	๓.๙๙	๐.๔๑	มาก
๒.	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการดำรงชีวิตโดยนำหลักศีล ๕ มาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ	๓.๙๒	๐.๔๘	มาก
๓.	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต โปร่งใส	๔.๕๗	๐.๕๑	มากที่สุด
๔.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความยุติธรรม	๔.๖๐	๐.๕๐	มากที่สุด
๕.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความเสียสละเพื่อส่วนร่วม	๔.๖๕	๐.๕๐	มากที่สุด
๖.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน	๔.๕๕	๐.๕๒	มากที่สุด
๗.	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	๔.๔๘	๐.๕๔	มาก
๘.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๔.๔๖	๐.๕๓	มาก
๙.	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการทดสอบประเมินตนเองอยู่เสมอ	๔.๐๗	๐.๔๙	มาก
๑๐.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาความสามัคคีเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ	๔.๖๖	๐.๕๐	มากที่สุด
รวม		๔.๔๑	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๑$) เมื่อพิจารณา

รายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต โปร่งใส มีการส่งเสริมความยุติธรรม มีการส่งเสริมความเสียสละเพื่อส่วนร่วม มีการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน และมีการฝึกอบรมพัฒนาความสามัคคีเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ สำหรับข้ออื่นๆที่เหลือ บุคลากรเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ด้านสมาธิ

(n = ๒๖๙)

ลำดับ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	ระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.	กรมสารวัตรทหารเรือมีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม	๔.๕๘	๐.๕๒	มากที่สุด
๒.	กรมสารวัตรทหารเรือมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	๔.๔๐	๐.๕๑	มาก
๓.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนา โดยการทำสมาธิ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่	๓.๘๐	๐.๕๐	มาก
๔.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมด้วยการทำสมาธิ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	๔.๒๒	๐.๖๖	มาก
๕.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาให้แก่วกกล้ามั่นใจที่จะแก้ปัญหา นำภารกิจไปด้วยปัญญา	๔.๒๐	๐.๕๒	มาก
๖.	กรมสารวัตรทหารเรือฝึกอบรมพัฒนาให้ท่านมีความเชื่อมั่นตนเองต่อการปฏิบัติงาน	๔.๓๖	๐.๕๒	มาก
๗.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมมอบขวัญกำลังใจอยู่เสมอ	๔.๐๓	๐.๕๕	มาก
๘.	กรมสารวัตรทหารเรือฝึกอบรมพัฒนาให้ท่านมีจิตใจเอื้อเฟื้ออยู่เสมอ	๔.๓๗	๐.๕๖	มาก

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

ลำดับ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา	ระดับของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
๙.	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมให้มีจิตใจเอิบอิ่มใน ชีวิตมีคุณค่า ที่ได้ทำประโยชน์ด้วยน้ำใจเสียสละ	๔.๓๔	๐.๕๒	มาก
๑๐.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการพัฒนาเพื่อเป็นที่พึ่ง ยึดเหนี่ยวจิตใจให้เข้มแข็งต่อการปฏิบัติงาน	๔.๒๕	๐.๔๙	มาก
รวม		๔.๒๕	๐.๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม สำหรับข้ออื่นๆที่เหลือ บุคลากรเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก
ไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่
กรุงเทพมหานคร **ด้านปัญญา**

(n = ๒๖๙)

ลำดับ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	ระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาปัญญา	๔.๐๓	๐.๔๐	มาก
๒.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมให้มีการจัดการที่ทันสมัย เท่าทันสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น	๓.๘๖	๐.๔๗	มาก
๓.	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการพัฒนาตรวจสอบประเมินที่ดี	๔.๐๖	๐.๕๐	มาก
๔.	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการในกรมอยู่เสมอ	๔.๐๙	๐.๔๙	มาก
๕.	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการพัฒนา กำลังพลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	๔.๒๘	๐.๔๘	มาก
๖.	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	๔.๔๒	๐.๕๖	มาก
๗.	กรมสารวัตรทหารเรือพัฒนาอบรมให้ท่านสามารถจับประเด็น จับสาระและมองเห็นจุดของปัญหาได้	๓.๙๔	๐.๔๙	มาก
๘.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หรือประชาชน	๔.๐๗	๐.๔๖	มาก
๙.	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยสติปัญญา	๔.๑๕	๐.๔๗	มาก
๑๐.	กรมสารวัตรทหารเรือมีการอบรมพัฒนาให้รู้เท่าทันโลกและชีวิต ทำจิตให้เป็นอิสระปลอดโปร่งได้	๓.๔๘	๐.๕๖	ปานกลาง
รวม		๔.๐๔	๐.๒๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการอบรมพัฒนาให้รู้เท่าทันโลกและชีวิต ทำจิตให้เป็นอิสระปลอดโปร่งได้ สำหรับข้ออื่นๆที่เหลือ บุคลากรเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการของกรมสารวัตรทหารเรือ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการของกรมสารวัตรทหารเรือ การจำแนกตามเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อายุราชการ, และตำแหน่ง ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๕ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามเพศ

(n = ๒๖๙)

ไตรสิกขา	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๒๑๔ คน)		หญิง (๕๕ คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านศีล	๔.๓๙	๐.๐๓	๔.๔๙	๐.๐๔	-๑.๖๗๐	๐.๐๙๖
ด้านสมาธิ	๔.๒๔	๐.๐๒	๔.๓๐	๐.๐๕	-๑.๑๔๖	๐.๒๕๓
ด้านปัญญา	๔.๐๑	๐.๐๒	๔.๑๓	๐.๐๓	-๒.๘๘๙**	๐.๐๐๔
รวม	๔.๒๑	๐.๐๒	๔.๓๑	๐.๐๔	-๒.๑๐๕*	๐.๐๓๖

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าบุคลการของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลการของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในด้านปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยที่บุคลการของกรมสารวัตรทหารเรือที่เป็นเพศชายเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาน้อยกว่าบุคลการของกรมสารวัตรทหารเรือที่เป็นเพศหญิง สำหรับด้านที่เหลือ บุคลการของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ บุคลการของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ตามความคิดเห็นของบุคลการของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามอายุ

(n = ๒๖๙')

ไตรสิกขา	อายุ								F	Sig.
	๒๐-๓๐ ปี (๒๑๘ คน)		๓๑-๔๐ ปี (๓๖ คน)		๔๑ - ๕๐ ปี (๑๑ คน)		๕๑ - ๖๐ ปี (๔ คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านศีล	๔.๓๘	๐.๔๒	๔.๕๖	๐.๒๕	๔.๕๙	๐.๔๓	๔.๒๕	๐.๓๗	๓.๔๐๖*	๐.๐๑๘
ด้านสมาธิ	๔.๒๑	๐.๓๓	๔.๔๓	๐.๒๙	๔.๕๓	๐.๔๗	๔.๒๕	๐.๔๔	๘.๕๑๐**	๐.๐๐๐
ด้านปัญญา	๔.๐๑	๐.๒๔	๔.๑๖	๐.๒๒	๔.๓	๐.๔๔	๓.๙๕	๐.๒๔	๘.๕๐๔**	๐.๐๐๐
รวม	๔.๒	๐.๒๘	๔.๓๘	๐.๒๔	๔.๔๗	๐.๔๓	๔.๒๓	๐.๓๔	๘.๓๙๘**	๐.๐๐๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าบุคลการของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลการ

ของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในทุกด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๘ - ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดในด้านโดยรวม

(n=๒๖๙)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี
		๔.๒๐	๔.๓๘	๔.๔๗	๔.๒๓
๒๐-๓๐ ปี	๔.๒๐	-	-๐.๑๘**	-๐.๒๗**	-๐.๐๓
๓๑-๔๐ ปี	๔.๓๘	-	-	-๐.๐๙	๐.๑๕
๔๑-๕๐ ปี	๔.๔๗	-	-	-	๐.๒๔
๕๑-๖๐ ปี	๔.๒๓	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี และ ๔๑-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านศีล

(n=๒๖๙)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี
		๔.๓๘	๔.๕๖	๔.๕๙	๔.๒๕
๒๐-๓๐ ปี	๔.๓๘	-	-๐.๑๘*	-๐.๒๑	๐.๑๓
๓๑-๔๐ ปี	๔.๕๖	-	-	-๐.๐๓	๐.๓๑
๔๑-๕๐ ปี	๔.๕๙	-	-	-	๐.๓๔
๕๑-๖๐ ปี	๔.๒๕	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านสมาธิ

(n=๒๖๙)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี
		๔.๒๑	๔.๔๓	๔.๕๓	๔.๒๕
๒๐-๓๐ ปี	๔.๒๑	-	-๐.๒๒**	-๐.๓๒**	-๐.๐๔
๓๑-๔๐ ปี	๔.๔๓	-	-	-๐.๑๐	๐.๑๘
๔๑-๕๐ ปี	๔.๕๓	-	-	-	๐.๒๘
๕๑-๖๐ ปี	๔.๒๕	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี และ ๔๑-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านปัญญา

(n=๒๖๙)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		๒๐-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี
		๔.๐๑	๔.๑๖	๔.๓๐	๓.๙๕
๒๐-๓๐ ปี	๔.๐๑	-	-๐.๑๕**	-๐.๒๙**	๐.๐๖
๓๑-๔๐ ปี	๔.๑๖	-	-	-๐.๑๔	๐.๒๑
๔๑-๕๐ ปี	๔.๓๐	-	-	-	๐.๓๕
๕๑-๖๐ ปี	๓.๙๕	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี และ ๔๑-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ตามความคิดเห็นของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ไตรสิกขา	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		สูงกว่า			
	ปริญญาตรี				ปริญญาตรี			
	(๒๐๒ คน)		(๖๑ คน)		(๖ คน)			
	— X	S.D.	— X	S.D.	— X	S.D.		
ด้านศีล	๔.๓๗	๐.๔๓	๔.๕๕	๐.๒๙	๔.๓๘	๐.๓๙	๔.๕๖๑*	๐.๐๑๑
ด้านสมาธิ	๔.๑๙	๐.๓๒	๔.๔๕	๐.๓๓	๔.๓๒	๐.๕๑	๑๕.๑๑๖**	๐.๐๐๐
ด้านปัญญา	๔.๐๐	๐.๒๔	๔.๑๕	๐.๓๐	๔.๑๓	๐.๓๓	๘.๕๐๐**	๐.๐๐๐
ภาพรวม	๔.๑๙	๐.๒๗	๔.๓๘	๐.๒๙	๔.๒๘	๐.๓๙	๑๑.๗๘๑**	๐.๐๐๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑และที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในทุกด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓ - ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดในด้านโดยรวม

(n=๒๖๙)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี ๔.๑๙	ปริญญาตรี ๔.๓๘	สูงกว่าปริญญาตรี ๔.๒๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๙	-	-๐.๑๙**	-๐.๐๙
ปริญญาตรี	๔.๓๘	-	-	๐.๑๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๒๘	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม น้อยกว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านศีล

(n=๒๖๙)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี ๔.๓๗	ปริญญาตรี ๔.๕๔	สูงกว่าปริญญาตรี ๔.๓๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๓๗	-	-๐.๑๗*	-๐.๐๑
ปริญญาตรี	๔.๕๔	-	-	๐.๑๖
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๓๘	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล น้อยกว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านสมาธิ

(n=๒๖๙)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี ๔.๑๙	ปริญญาตรี ๔.๔๕	สูงกว่าปริญญาตรี ๔.๓๒
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๙	-	-๐.๒๖**	-๐.๑๓
ปริญญาตรี	๔.๔๕	-	-	๐.๑๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๓๒	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ น้อยกว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านปัญญา

(n=๒๖๙)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๔.๐๐	๔.๑๕	๔.๑๓
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๐๐	-	-๐.๑๕**	-๐.๑๗
ปริญญาตรี	๔.๑๕	-	-	๐.๐๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๑๓	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา น้อยกว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ตามความคิดเห็นของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามอายุราชการ

(n = ๒๖๙)

ไตรสิกขา	อายุการราชการ										F	Sig.
	ต่ำกว่า ๕ ปี		๕-๑๐ ปี		๑๑-๑๕ ปี		๑๖-๒๐ ปี		๒๐ ปีขึ้นไป			
	(๒๑๘ คน)		(๓๖ คน)		(๑๑ คน)		(๔ คน)		(๔ คน)			
	— X	S.D.	— X	S.D.	— X	S.D.	— X	S.D.	— X	S.D.		
ด้านศีล	๔.๓๙	๐.๔๕	๔.๓๒	๐.๒๗	๔.๕๙	๐.๓๑	๔.๗๗	๐.๐๗	๔.๙	๐.๑๔	๔.๕๙๖**	๐.๐๐๑
ด้านสมาธิ	๔.๒๒	๐.๓๓	๔.๑๘	๐.๓๑	๔.๔๓	๐.๓๑	๔.๗๗	๐.๑๙	๔.๙๕	๐.๐๗	๑๐.๗๐๕**	๐.๐๐๐
ด้านปัญญา	๔.๐๒	๐.๒๔	๓.๙๖	๐.๒๕	๔.๑๕	๐.๒๓	๔.๔๔	๐.๑๙	๔.๖	๐.๔๒	๑๑.๗๓๒**	๐.๐๐๐
รวม	๔.๒๑	๐.๒๘	๔.๑๕	๐.๒๖	๔.๓๙	๐.๒๗	๔.๖๖	๐.๑๒	๔.๘๒	๐.๒๑	๑๑.๒๔๖**	๐.๐๐๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในทุกด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๘ - ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดในด้านโดยรวม

(n = ๒๖๙)

อายุการ ราชการ	$\bar{X}$	อายุราชการ				
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	๑๖-๒๐ ปี	๒๐ ปีขึ้นไป
		๔.๒๑	๔.๑๕	๔.๓๙	๔.๖๖	๔.๘๒
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๒๑	-	๐.๐๖	๐.๑๘**	๐.๔๕**	๐.๖๑**
๕-๑๐ ปี	๔.๑๕	-	-	๐.๒๔**	๐.๕๑**	๐.๖๗**
๑๑-๑๕ ปี	๔.๓๙	-	-	-	๐.๒๗**	๐.๔๓**
๑๖-๒๐ ปี	๔.๖๖	-	-	-	-	๐.๑๖**
๒๐ ปีขึ้นไป	๔.๘๒	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า ๕ ปี และ ๕-๑๐ ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม น้อยกว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการ ๑๑-๑๕ ปี ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการ ๑๑-๑๕ ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการ ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

และบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการ ๑๖-๒๐ ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการ ๒๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านศีล

(n = ๒๖๙)

อายุการ ราชการ	$\bar{X}$	อายุราชการ				
		ต่ำกว่า ๕ ปี ๔.๓๙	๕-๑๐ ปี ๔.๓๒	๑๑-๑๕ ปี ๔.๕๙	๑๖-๒๐ ปี ๔.๗๗	๒๐ ปีขึ้นไป ๔.๙๐
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๓๙	-	๐.๐๗	-๐.๒๐**	-๐.๔๒**	-๐.๕๑
๕-๑๐ ปี	๔.๓๒	-	-	-๐.๒๗**	-๐.๔๕**	-๐.๕๘**
๑๑-๑๕ ปี	๔.๕๙	-	-	-	-๐.๑๘	-๐.๓๑
๑๖-๒๐ ปี	๔.๗๗	-	-	-	-	-๐.๑๓
๒๐ ปีขึ้นไป	๔.๙๐	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ ๑๖-๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ

บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ๕-๑๐ ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านสมาธิ

(n = ๒๖๙)

อายุราชการ	$\bar{X}$	อายุราชการ				
		ต่ำกว่า ๕ ปี ๔.๒๒	๕-๑๐ ปี ๔.๑๘	๑๑-๑๕ ปี ๔.๔๓	๑๖-๒๐ ปี ๔.๗๗	๒๐ ปีขึ้นไป ๔.๙๕
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๒๒	-	๐.๐๔	-๐.๒๑**	-๐.๕๕**	-๐.๗๓**
๕-๑๐ ปี	๔.๑๘	-	-	-๐.๒๕**	-๐.๕๙**	-๐.๗๗**
๑๑-๑๕ ปี	๔.๔๓	-	-	-	-๐.๓๔**	-๐.๕๒**
๑๖-๒๐ ปี	๔.๗๗	-	-	-	-	-๐.๑๘**
๒๐ ปีขึ้นไป	๔.๙๕	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี และ ๕-๑๐ ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ

บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ๑๖-๒๐ ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ๒๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านปัญญา

(n = ๒๖๙)

อายุการ ราชการ	$\bar{X}$	อายุราชการ				
		ต่ำกว่า ๕ ปี ๔.๐๒	๕-๑๐ ปี ๓.๙๖	๑๑-๑๕ ปี ๔.๑๕	๑๖-๒๐ ปี ๔.๔๔	๒๐ ปีขึ้นไป ๔.๖๐
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๐๒	-	๐.๐๖	-๐.๑๓**	-๐.๔๒**	-๐.๕๕**
๕-๑๐ ปี	๓.๙๖	-	-	-๐.๑๙**	-๐.๔๘**	-๐.๖๔**
๑๑-๑๕ ปี	๔.๑๕	-	-	-	-๐.๒๙**	-๐.๔๕**
๑๖-๒๐ ปี	๔.๔๔	-	-	-	-	-๐.๑๖
๒๐ ปีขึ้นไป	๔.๖๐	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี และ ๕-๑๐ ปีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ

บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงาน ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ตามความคิดเห็นของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามตำแหน่ง

(n = ๒๖๙)

ไตรสิกขา	ตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บังคับบัญชา (๔๐ คน)		กำลังพล (๒๒๙ คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านศีล	๔.๖๓	๐.๐๕	๔.๓๗	๐.๐๓	๔.๙๓๒**	๐.๐๐๐
ด้านสมาธิ	๔.๕๖	๐.๐๕	๔.๒๐	๐.๐๒	๖.๔๐๐**	๐.๐๐๐
ด้านปัญญา	๔.๒๖	๐.๐๔	๔.๐๐	๐.๐๒	๖.๑๕๙**	๐.๐๐๐
รวม	๔.๔๘	๐.๐๔	๔.๑๙	๐.๐๒	๖.๒๖๔**	๐.๐๐๐

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔.๔ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานต่อความคิดเห็นของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๓

ตารางที่ ๔.๒๓ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	t	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ ๑ บุคลากร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แตกต่างกัน	๒.๑๐๕	-	๐.๐๓๖	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ ๒ บุคลากร ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แตกต่างกัน	-	๘.๓๙๘	๐.๐๐๐	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ ๓ บุคลากร ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แตกต่างกัน	-	๑๑.๗๘๑	๐.๐๐๐	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ ๔ บุคลากร ที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แตกต่างกัน	-	๑๑.๒๔๖	๐.๐๐๐	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ ๕ บุคลากร ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แตกต่างกัน	๖.๒๖๔	-	๐.๐๐๐	ยอมรับสมมติฐาน

๔.๕ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา

ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อาชีพราชการ ตำแหน่ง ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบข้อความต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๔ ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : ด้านศีล

๑) ด้านศีล การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๑. ไม่สามารถรักษาศีล ๕ ได้ คบอย่างเต็มที่ ยากปฏิบัติ ตามแต่ทำไม่ค่อยได้	๑. ควรพยายามรักษาศีล ให้ได้มากที่สุด และใช้ปัญญามาช่วยพิจารณาไม่ให้ขัดกับการปฏิบัติหน้าที่	๑. รักษาศีลเป็นพิเศษในวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันพระ หรือวันที่ทางกรมฯได้กำหนด จัดกิจกรรมทางศาสนาไว้แล้ว
๒. ต้องร่วมดื่มสังสรรค์กับเพื่อนตามโอกาส	๒. ควรรักษาสติไว้ไม่ให้ประมาท ควรหาสิ่งอื่นมาทดแทนตามเหมาะสม	๒. ฝึกห้ามใจตัวเองหรือรู้จักพอประมาณพอดีหรือหาของรับประทานอย่างอื่นแทน และอาจหลีกเลี่ยงด้วยเหตุผลสมควร
๓. บางคนไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ทำผิดระเบียบทำให้เพื่อนเกิดความเสียหายด้วย	๓. ควรเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุผล และมอบกำลังใจ	๓. ให้คำแนะนำปรึกษาและอบรมเป็นการส่วนตัว
๔. บางครั้งก็มีความรู้สึกขี้ใจ โกรธ วิวาทะหว่างเพื่อนด้วยกัน	๔. ควรเมตตากรุณาต่อเพื่อนผู้ร่วมสุขด้วยทุกข์ด้วย, ให้อภัย, มองเห็นโทษและมองเห็นประโยชน์สุขที่จะเกิดขึ้นเมื่อไม่เกิดการวิวาท	๔. ข่มรักษาใจตนให้ได้, ให้เกียรติซึ่งกันและกัน, รักษาและมองเห็นประโยชน์สุขส่วนรวมเป็นสำคัญ

(ต่อ) ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๕. ไม่มีสถานที่แสดงความสามารถพิเศษและความผ่อนคลาย	๕. ควรรายงานแก่ผู้บังคับบัญชาให้ทราบ	๕. จัดสรรสถานที่เฉพาะเพื่อแสดงความสามารถและผ่อนคลาย ,ที่เรียนรู้และสนับสนุนสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

จากตารางที่ ๔.๒๔ ด้านศีล มีปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ซึ่งผู้วิจัยสรุปรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านศีล การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม บุคลากรมีปัญหาอุปสรรค คือ ยังไม่เข้าใจและไม่รู้จะปฏิบัติตามหลักศีลอย่างไร เมื่อเจอสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการรักษาศีล ส่วนข้อเสนอแนะ ควรหาคำแนะนำจากผู้รู้เรื่องธรรมะ ปรีชาผู้บังคับบัญชา หรืออ่านหนังสือธรรมะที่เกี่ยวข้อง ควรพยายามหมั่นรักษาศีลให้ได้ เช่นในวินพระ หรือวันที่มีการกำหนดปฏิบัติธรรมสำหรับกรมสารวัตรทหารเรือไว้ สำหรับแนวทางการพัฒนา บุคลากรควรต้องบริหารเวลาจากการปฏิบัติหน้าที่ หาแนวทางที่ส่งเสริมต่อการรักษาศีล ช่มใจฝึกห้ามใจตนเอง รู้จักพอประมาณ จัดสถานที่ให้เหมาะแก่การพัฒนาด้านร่างกายอย่างเต็มที่

ตารางที่ ๔.๒๕ ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : ด้านสมาธิ

๒) ด้านสมาธิ การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๑. บางครั้งช่วงทำกิจกรรมทางศีลธรรมมีความรู้สึกเบื่อ	๑. ควรมองเป็นช่วงของการสร้างบุญบารมี ,ควรจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากขึ้น	๑. สร้างกิจกรรมที่สนุกผ่อนคลาย, ไปช่วยเหลือวัดหรือศาสนสถานต่างๆ เช่น บูรณะทำความสะอาดวัดหรือจัดกิจกรรมสงเคราะห์ประชาชน
๒. บางครั้งมีความท้อแท้หวาดหวั่นต่ออุปสรรค	๒. ควรคิดว่าเป็นช่วงที่เราจะได้แสดงใช้ความสามารถที่ฝึกฝนมา,ให้กำลังใจตนเอง ,ควรมั่นทำสมาธิไว้เสมอและมีสติอยู่ตลอดเวลา	๒. คบหาเพื่อนที่มีกำลังใจดี ,ปรีชาผู้บังคับบัญชา, นึกถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น

(ต่อ) ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๓. สงสารผู้กระทำความผิด แต่ต้องทำให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดัดใจ	๓. ควรฝึกวางใจเป็นกลาง และคิดว่าเขาต้องรับผิดชอบ ตามการกระทำของตน	๓. มุ่งมั่นรักษาหน้าที่อย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์สุขของบ้านเมืองหรือส่วนรวม
๔. ฟังคำสั่งไม่เข้าใจขาดสมาธิ	๔. พยายามฝึกให้เกิดสมาธิอย่างต่อเนื่อง	๔. ตั้งใจฟังและใส่ใจอยู่กับสิ่งที่ทำในขณะนั้นอย่างสม่ำเสมอ
๕. มีความรู้สึกตึงเครียดจากความเร่งรีบและความมุ่งหวังต่อความสำเร็จเกินไป	๕. ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลาย มีความภูมิใจที่ได้เสียสละ เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานและทำงานบรรลุผลสำเร็จโดยง่าย	๕. หมั่นทำสมาธิบ่อยๆด้วยตนเองจะทำให้สติและมีสมาธิแก้ปัญหาได้ดี, ระดมความคิดจากผู้อื่น, สร้างความภูมิใจแก่ตนเองที่ทำประโยชน์อย่างเสียสละ, มีการวางแผนและฝึกฝนพัฒนาเพื่อรับมือกับปัญหาอย่างต่อเนื่อง

จากตารางที่ ๔.๒๕ ด้านสมาธิ มีปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ซึ่งผู้วิจัยสรุปรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านสมาธิ การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ บุคลากรมีปัญหาอุปสรรค คือ ส่วนใหญ่จะรู้สึกเบื่อ อึดอัดตึงเครียดเมื่อเจอปัญหาอุปสรรคหรือความเร่งรีบ ความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน ส่วนข้อเสนอแนะ ควรหมั่นฝึกฝนการทำสมาธิบ่อยๆ ควรรักษาสติไว้อยู่ตลอดเวลา มองปัญหาเป็นโอกาสในการฝึกฝนพัฒนาตนเองในสถานการณ์จริง และควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย วางใจเป็นกลางด้วยความมีสติมีปัญญายู่อเสมอ รักษาหน้าที่ของตนเองอย่างสุดความรู้ความสามารถ สำหรับแนวทางการพัฒนา ต้องฝึกฝนสมาธิ ฝึกสติ หมั่นรักษาสติสมาธิอยู่ตลอดเวลาด้วยการนั่ง ยืน เดินขณะปฏิบัติหน้าที่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายให้เกิดขึ้นในจิตใจตนเอง รักษาใจให้มีความปลอดโปร่งเป็นอิสระ มีการวางแผนและฝึกฝนพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพร้อมรับต่อการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ ๔.๒๖ ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : ด้านปัญญา

๓) ด้านปัญญา การฝึกฝนพัฒนาด้านทางสติปัญญาและความรู้ความสามารถ

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๑. มีการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศรวดเร็ว มีพลวัตสูงทำให้ก้าวตามทันยาก	๑. ควรรายงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบและอาจมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างประเทศกัน	๑. เสนอขอจัดสรรงบประมาณเพื่อมาจัดการเครื่องมือให้ทันสมัยเท่าทันข่าวสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
๒. การสั่งงานต้องเป็นลำดับชั้นมาก ทำให้เกิดความล่าช้า	๒. ควรมีความยืดหยุ่นต่องานที่มีความเร่งด่วน หรือไม่สำคัญมากนัก	๒. จัดทำระเบียบ คำสั่งรองรับที่เหมาะสมกับทุกฝ่าย
๓. วุฒิการศึกษาต่ำความก้าวหน้าในอาชีพช้า	๓. ควรจัดแบ่งเวลาสำหรับการศึกษาต่อได้สะดวกหรือเปิดสถานที่ให้ศึกษาแบบทั่วไปและเฉพาะทางอย่างเต็มที่	๓. ร่วมมือจัดการศึกษาให้ทั้งภาครัฐหรือเอกชนที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม
๔. บุคลากรบางคนยังไม่มีความรู้อย่างถ่องแท้หรือกว้างขึ้นในงานที่รับผิดชอบมากนัก	๔. ควรร่วมหาวิธีการฝึกอบรมหรือจัดการศึกษา	๔. จัดการฝึกอบรมหรือการศึกษาเรียนรู้ในส่วนที่จำเป็น
๕. ไม่มีการกำหนดขีดความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ทำให้การวางแผนการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจนเท่าที่ควรแก่บุคลากร	๕. ควรกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรด้านขีดความสามารถเฉพาะตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในอาชีพ	๕. ต้องมีประกาศให้ทราบถึงแผนการพัฒนาด้านขีดความสามารถเฉพาะตำแหน่งหรือสายทางความก้าวหน้าในอาชีพได้ชัดเจนแก่บุคลากร

จากตารางที่ ๔.๒๖ ด้านปัญญา มีปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ซึ่งผู้วิจัยสรุปรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านปัญญา การฝึกฝนพัฒนาด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ บุคลากรมีปัญหาอุปสรรค คือ การฝึกฝนพัฒนาที่ต้องรับมือกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารสั่งการตามลำดับชั้นที่เกิดความล่าช้า และความต้องการการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนข้อเสนอแนะ

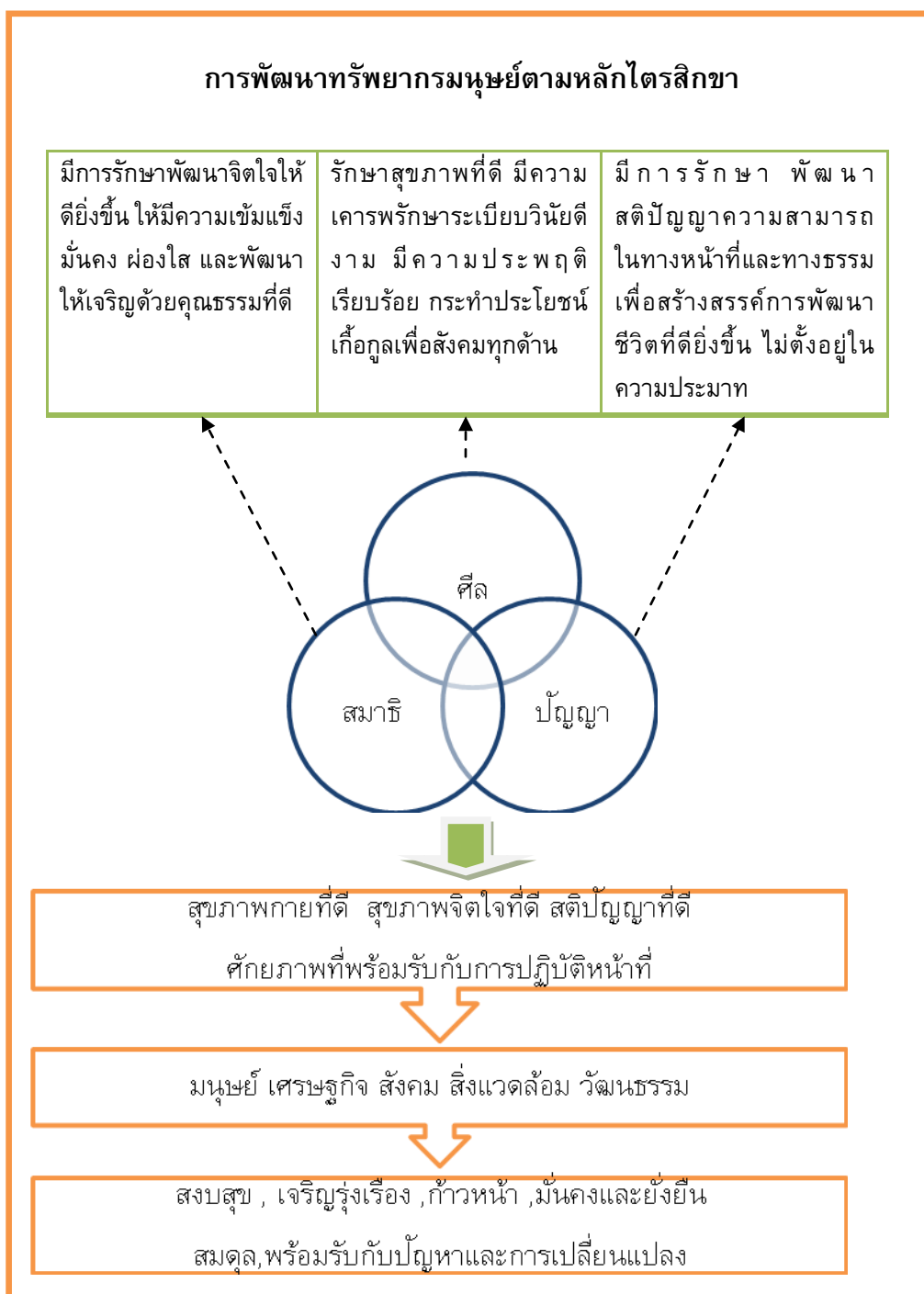
ควรเสนอแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบ การมีการสั่งการที่มีความยืดหยุ่นต่องานที่เร่งด่วนและควรมีการร่วมหาวิธีการฝึกฝนพัฒนาความรู้ความสามารถหรือจัดการศึกษา สำหรับแนวทางการพัฒนา ต้องมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อมาพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความทันสมัยมากขึ้น การมีแลกเปลี่ยนการฝึกฝนพัฒนาระหว่างประเทศ อาจมีการร่วมมือการกันทั้งภาครัฐหรือเอกชนมาจัดการศึกษา จัดให้มีการกำหนดการพัฒนาขีดความสามารถอย่างชัดเจนแก่บุคลากร

จากการศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาต่อการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาทุกด้านยังอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน เพราะฉะนั้น แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือจึงต้องเพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่และยั่งยืน ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้น หมายถึงบุคคลที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ อีกประการหนึ่ง หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สำเร็จนั้นโดยทั่วไปคือ หลักไตรสิกขา ได้แก่ หลักศีล สมาธิ และปัญญา ก็คือการพัฒนาในด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งได้ประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ

๔.๖ บทสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ ๒๐-๓๐ ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี และมีตำแหน่งเป็นกำลังพลผู้รับการฝึก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ อยู่ในระดับมากทุกด้านแสดงให้เห็นว่ากระบวนการฝึกอบรมพัฒนาทั้งสามด้านตามหลักไตรสิกขานั้นมีความสำคัญมากในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ศักยภาพ คุณภาพที่สมบูรณ์ กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา เป็นหลักสำหรับศึกษาฝึกอบรมกาย จิตใจ และปัญญา ให้มีความพร้อมสมบูรณ์ครบทั้งภายในภายนอกจึงเหมาะสมสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์การ เพื่อสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะกระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาจะช่วยเสริมให้มนุษย์ สังคม ธรรมชาติได้ถูกใช้ในทางที่เป็นประโยชน์สูงสุด ได้เกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสมดุล การพัฒนาตามหลักไตรสิกขานี้ควรใช้ปัญญาเป็นเครื่องช่วยนำทางให้การพัฒนาดำเนินไปในทางที่ถูกต้องดีงาม ป้องกันโทษและความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นได้ในสังคมได้เป็นทางดี ส่งเสริมการพัฒนากาย ให้มีสภาวะที่เป็นปกติเกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม ให้จิตใจมีความตั้งมั่นเข้มแข็ง พร้อมกล้าต่อการเผชิญ

ปัญหาและอุปสรรค ทั้งช่วยส่งเสริมให้ปัญญาได้ทำงานเป็นอิสระคล่องแคล่วสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยดี ทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้



แผนภาพที่ ๔.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนฐานไตรสิกขา

บทที่ ๕

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยดำเนินการวิจัยตามวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นบุคลากรผู้เป็นข้าราชการจำนวน ๒๖๙ ชุด จากจำนวนประชากรทั้งหมด ๘๘๙ คน ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่า (T- test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

๕.๑.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖ มีอายุตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี มีจำนวน ๒๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘ มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘ และมีตำแหน่งเป็นกำลังพลผู้รับการฝึก จำนวน ๒๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ

บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๒.๑ ด้านศีล

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต โปร่งใส มีการส่งเสริมความยุติธรรม มีการส่งเสริมความเสียสละเพื่อส่วนร่วม มีการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน และมีการฝึกอบรมพัฒนาความสามัคคีเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ สำหรับข้ออื่นๆที่เหลือ บุคลากรเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๒.๒ ด้านสมาธิ

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม สำหรับข้ออื่นๆที่เหลือ บุคลากรเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๒.๓ ด้านปัญญา

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการอบรมพัฒนาให้รู้เท่าทันโลกและชีวิต ทำจิตให้เป็นอิสระปลอดโปร่งได้ สำหรับข้ออื่นๆที่เหลือ บุคลากรเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ จำแนกตามสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ ๕.๑

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ ๑ บุคลากร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แตกต่างกัน	✓	-
สมมติฐานที่ ๒ บุคลากร ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แตกต่างกัน	✓	-
สมมติฐานที่ ๓ บุคลากร ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แตกต่างกัน	✓	-
สมมติฐานที่ ๔ บุคลากร ที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แตกต่างกัน	✓	-
สมมติฐานที่ ๕ บุคลากร ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ แตกต่างกัน	✓	-

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา สรุปได้ดังนี้

๑) สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในด้านปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยที่บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาน้อยกว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่เป็นเพศหญิง สำหรับด้านที่เหลือ บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒) สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่

๑) พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี และ ๔๑-๕๐ ปี

๒) พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านศีล น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี

๓) พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี และ ๔๑-๕๐ ปี

๔) พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปีเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ด้านปัญญา น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี และ ๔๑-๕๐ ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการ ๑๑-๑๕ ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม น้อยกว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการ ๑๖-๒๐ ปี และ ๒๐ ปีขึ้นไป

๕) สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑.๔ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนา

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ในด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านศีล การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม บุคลากรมีปัญหาอุปสรรค คือ ยังไม่เข้าใจและไม่รู้จะปฏิบัติตามหลักศีลอย่างไร เมื่อเจอสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการรักษาศีล ส่วนข้อเสนอแนะ ควรหาคำแนะนำจากผู้รู้เรื่องธรรมะ ปรีชาผู้บังคับบัญชา หรืออ่านหนังสือธรรมะที่เกี่ยวข้อง ควรพยายามหมั่นรักษาศีลให้ได้ เช่นในวันพระ หรือวันที่มีการกำหนดปฏิบัติธรรมสำหรับกรมสารวัตรทหารเรือไว้ สำหรับแนวทางการพัฒนา บุคลากรควรต้องบริหารเวลาจากการปฏิบัติหน้าที่ หาแนวทางที่ส่งเสริมต่อการรักษาศีล ช่มใจฝึกห้ามใจตนเอง รู้จักพอประมาณ จัดสถานที่ให้เหมาะแก่การพัฒนาด้านร่างกายอย่างเต็มที่

๒) ด้านสมาธิ การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ บุคลากรมีปัญหาอุปสรรค คือ ส่วนใหญ่จะรู้สึกเบื่อ อึดอัดตึงเครียดเมื่อเจอปัญหาอุปสรรคหรือความเร่งรีบ ความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน ส่วนข้อเสนอแนะ ควรหมั่นฝึกฝนการทำสมาธิบ่อยๆ ควรรักษาศีลไว้อยู่ตลอดเวลา มองปัญหาเป็นโอกาสในการฝึกฝนพัฒนาตนเองในสถานการณ์จริง และควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย วางใจเป็นกลางด้วยความมีสติมีปัญญายู่เสมอ รักษาหน้าที่ของตนเองอย่างสุดความรู้ความสามารถ สำหรับแนวทางการพัฒนา ต้องฝึกฝนสมาธิ ฝึกสติ หมั่นรักษาศีล สมาธิอยู่ตลอดเวลาด้วยการนั่ง ยืน เดินขณะปฏิบัติหน้าที่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายให้เกิดขึ้นในจิตใจตนเอง รักษาใจให้มีความปลอดโปร่งเป็นอิสระ มีการวางแผนและฝึกฝนพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพร้อมรับการปฏิบัติหน้าที่

๓) ด้านปัญญา การฝึกฝนพัฒนาด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ บุคลากรมีปัญหาอุปสรรค คือ การฝึกฝนพัฒนาที่ต้องรับมือกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารสั่งการตามลำดับชั้นที่เกิดความล่าช้า และความต้องการการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนข้อเสนอแนะ ควรเสนอแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบ การมีการสั่งการที่มีความยืดหยุ่นต่องานที่เร่งด่วน และควรมีการร่วมหาวิธีการฝึกฝนพัฒนาความรู้ความสามารถหรือจัดการศึกษาสำหรับแนวทางการพัฒนา ต้องมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อมาพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความทันสมัยมากขึ้น การมีแลกเปลี่ยนการฝึกฝนพัฒนาระหว่างประเทศ อาจมีการร่วมมือการกันทั้งภาครัฐ หรือเอกชนมาจัดการศึกษา จัดให้มีการกำหนดการพัฒนาขีดความสามารถอย่างชัดเจนแก่บุคลากร

จากการศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาต่อการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาทุกด้านยังอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน เพราะฉะนั้น แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือจึงต้องเพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่และยั่งยืน ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง บุคคลที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ อีกประการหนึ่ง หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สำเร็จนั้น โดยทั่วไป คือ หลักไตรสิกขา ได้แก่ หลักศีล สมาธิ และปัญญา ก็คือการพัฒนาในด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งได้ประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ

จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือเห็นด้วยกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมพัฒนาด้านพฤติกรรม ในด้านจิตใจ และในด้านปัญญา เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพ คุณภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดียิ่ง จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌาน ตรรกวิจารณ์ ได้

กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญทั้งในระดับมหภาค คือ สังคม และในระดับจุลภาคคือ ระดับองค์การต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากองค์การต้องขับเคลื่อนด้วยทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดทรัพยากรหนึ่งขององค์การ การพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์มีทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ หรือกล่าวโดยรวมคือ สมรรถนะ(Competency) จึงเป็นสิ่งจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้^{๑๔๙} และแนวคิดของอำนาจ เจริญศิลป์ ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆกัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติฝึกฝนให้เกิดผลดี คือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง^{๑๕๐} ซึ่งก็ได้สอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี ที่ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคล ก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์การ^{๑๕๑} และ ประชุม รอดประเสริฐ ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง^{๑๕๒} ทำให้สอดคล้องกับแนวคิดของอัลเฟรด แทค ที่กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือพัฒนาดตนเองขึ้นมาจากการสังเกตหรือคาดคะเนจากพฤติกรรมในองค์กรของตัวทรัพยากรมนุษย์ จากการควบคุมตนเอง และจากการมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยเริ่มที่หลักการของการศึกษาหรือสิ่งที่ต้องพัฒนาขึ้นมาเอง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากผู้อื่นหรือติดตัวมาตั้งแต่เกิด^{๑๕๓} จึงสอดคล้องกับแนวคิดของบุญเลิศ ไพรินทร์ ว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่

^{๑๔๙} ฌาน ตรรกวิจารณ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ, ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๑.

^{๑๕๐} อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๑๕๑} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

^{๑๕๒} ประชุม รอดประเสริฐ, การบริหารบุคลากรทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : แผนกคำสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๘), หน้า ๑๓๒.

^{๑๕๓} Alfred Tack, **How to Succeed as a Sales Manager**, (Cendar Books : 1983), P. 1

การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกฝนอบรม การสอนงานการเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเอง^{๑๔๔} และตรงกับแนวความคิดของระวี ภาวิไล ซึ่งได้เสนอแนวคิดไว้ว่า “การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำสังคมไปสู่อารยธรรมที่ถูกต้อง...”^{๑๔๕} จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ**พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์)** ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว โดยภาพรวมปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีทุกด้าน^{๑๔๖} และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ**พระมหาสุกกิจ สุกกิจโจ(ภักดีแสน)** ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๔๗} แสดงให้เห็นว่าการจะพัฒนาสังคมประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนจะต้องเริ่มพัฒนาจากตัวบุคคลซึ่งมีหลักการพัฒนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ได้แก่การพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญาเป็นความรู้ความสามารถ ความมีระเบียบวินัยในตนเอง ทำให้บุคคลมีคุณภาพดีงามพร้อมที่จะช่วยพัฒนาสังคมให้เกิดความรุ่งเรืองสงบสุขดีงามได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ**ณัฐหทัย ขลายนวัฒน์** ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม กรณีศึกษา บริษัท ๕๐๕ โภคภัณฑ์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์ปัจจุบัน การประยุกต์หลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาองค์กรธุรกิจ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสมานฉันท์ และการศึกษาปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด และเกื้อกูลต่อความสำเร็จของการ

^{๑๔๔} บุญเลิศ ไพรินทร์, **พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๑๔๕} ระวี ภาวิไล, **หัวใจของศาสนาพุทธ**, บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่องหัวใจของพุทธศาสนา, (ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘) : หน้า ๑.

^{๑๔๖} พระบุญจันทร์ จันทสาโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า (๑).

^{๑๔๗} พระมหาสุกกิจ สุกกิจโจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า (๑).

ประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้สรุปว่า การประยุกต์หลักธรรมไตรสิกขาในการบริหารองค์การธุรกิจ จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ของสังคม ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสมควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้สถานประกอบการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ และการเผยแพร่ความรู้ทางศาสนาแบบบูรณาการและสอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคม^{๑๔๔} และสอดคล้องกับแนวคิดของโกศล เพชรวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทพระพุทธศาสนากับการพัฒนาตน ได้กล่าวถึงการพัฒนาของบุคคลตามแนวพุทธไว้ว่า การพัฒนาของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภาวะ ๓ คือ กายภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ๓ ประการ คือ ๑) ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีความประพฤติดี เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วาจทุจริตและประพฤติดังกายสุจริต วาจาสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีล เรียกว่า กายภาวนา กายภาวนานี้เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมให้บุคคลแสดงออกในด้านดีเท่านั้น ๒) ทำให้บุคคลมีจิตใจ และอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติดังมโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาท ให้มีจิตใจเสียสละ และยินดีให้อภัย ตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภาวนา ๓) ทำให้บุคคลได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ...^{๑๔๕} ซึ่งทำให้สอดคล้องเข้ากับแนวคิดของท่านพุทธทาสภิกขุ ซึ่งได้กล่าวว่า ศีล สมาธิ ปัญญา ให้ถือว่าเป็นทฤษฎี ถ้าเป็นการปฏิบัติต้องเป็นปัญญา แล้วเป็นศีล แล้วเป็นสมาธิ สำหรับศีล สมาธิ ปัญญา ที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ก็ไม่ใช่ว่าผิด ถูกตามรูปของทฤษฎี คือเรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง แต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้ว ต้องดึงปัญญามานำหน้า และปัญญานั้นจะออกมาเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ ไป เพราะว่ามีสมาธิแล้ว ปัญญา ก็จะออกมาดีกว่าเดิม ปัญญา จูงให้ศีล ให้สมาธิเดินไปถูกทางแล้ว ก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้

^{๑๔๔} ญัฐหทัย ชลายนวัฒน์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม : กรณีศึกษา บริษัท ๕๐๕ โภคภัณฑ์จำกัด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า (๑).

^{๑๔๕} โกศล เพชรวงศ์, “บทบาทพระพุทธศาสนากับการพัฒนาตน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมผู้บริหารการศึกษาของสถาบันผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง กระทรวงศึกษาธิการ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาศาสนาเปรียบเทียบ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓), หน้า ๓๓.

สูงขึ้นไป^{๑๖๐} ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า หลักไตรสิกขา เป็นกระบวนการศึกษาฝึกฝนอบรมพัฒนาที่มาสรางและส่งเสริมสนับสนุนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีศักยภาพมีคุณภาพที่สมบูรณ์ เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จด้วยดี ส่งเสริมให้สังคม ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้ายั่งยืนได้

๕.๒.๒ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) ด้านศีล ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรรมสารวัตรทหารเรือ ด้านศีล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความพร้อมทั้งทางร่างกายหรือด้านพฤติกรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม มีการฝึกฝนพัฒนาพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพ และมีการนำหลักธรรมะทางพระพุทธศาสนา คือ ศีลมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ของตนจึงทำให้สอดคล้องกับแนวคิดของสนอง เครือมาก ที่กล่าวว่า วินัย หมายถึงแบบแผนประเพณีที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตาม เพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ^{๑๖๑} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาโยทิน ละมุล เรื่องบทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ศีล เป็นเรื่องของการฝึกฝนในด้านพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมเคยชิน เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกศีล ก็คือ วินัย วินัยเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ เพราะว่าวินัยเป็นตัวจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา ในจัดระเบียบความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมให้เหมาะกับการพัฒนาและเอื้อโอกาสที่จะพัฒนา เมื่อมีกายที่พัฒนาแล้ว คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักบริโภคนัย ๔ รู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย (ใจ) ในการเสพหรือใช้สอยวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีทั้งหลาย ในทางที่เป็น

^{๑๖๐} พุทธศาสนิกชน, วิธีแก้ปัญหาวินัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, มปป.), หน้า ๑๙๘.

^{๑๖๑} สนอง เครือมาก, คู่มือสอบปฏิบัติการ, (นครสวรรค์ : เรียนดี, ๒๕๓๖), หน้า ๔๒.

การส่งเสริมคุณภาพชีวิต^{๑๖๒} และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพุทธินันท์ บุญเรืองได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา พบว่า ศิลปะเป็นการพัฒนากายเหมือนกันแต่ต่างกันที่จุดมุ่งหมาย เพราะว่าเปรียบเสมือนปากทางแห่งการเข้าสู่ระบบของความสมดุลภาพของชีวิต สำหรับมนุษย์ผู้ฝึกฝนพัฒนาให้เป็นอารยชน ไม่ก่อการเบียดเบียน ไม่ทำความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แก่สังคม นี่เป็นขั้นง่ายที่สุดเป็นฝ่ายลบ ต่อมาในทางบวกก็คือ ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่ผู้อื่น แก่สังคม การมีระเบียบวินัย การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นด้วยดี และการประกอบอาชีพสุจริตด้วยความขยันหมั่นเพียร ซึ่งรวมไม่ถึงการฝึกฝนในสัมมาอาชีพนี้เป็นเรื่องของศีล ศีลในทางพุทธศาสนาไม่ใช่เพียงแต่การเว้นจากการเบียดเบียนกันทางกาย วาจาเท่านั้น การพัฒนาศีลก็คือการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยดีอย่างเกื้อกูลเป็นประโยชน์และมีอาชีพที่ถูกต้อง การพัฒนาศีลนี้ปัจจุบันเรียกกันว่า “พัฒนาการทางสังคม”^{๑๖๓} จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า การพัฒนาพัฒนาด้านศีล เป็นการพัฒนาพฤติกรรมให้มีความพร้อมมีศักยภาพที่ดั่งงามในทางกาย เป็นการจัดระเบียบชีวิตให้มีความถูกต้องดั่งงาม เป็นหลักการที่ทำให้มนุษย์ได้อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม และการพัฒนาด้านศีลก็ยังให้เกิดความพร้อมรับต่อการพัฒนาด้านอื่น ทั้งด้านจิตใจและปัญญา ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามต้องการหรือตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ด้วยดี

๒) ด้านสมาธิ จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ด้านสมาธิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีการพัฒนาในขั้นสมาธิเป็นส่วนมาก มีความตั้งใจอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาการทำสมาธิเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ มีการพัฒนาให้เกิดความกล้าเชื่อมั่นใจที่จะแก้การปัญหา มีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นตนเอง ให้อึดใจเสียสละมีจิตใจเอื้อเฟื้ออยู่เสมอ มอบขวัญกำลังใจแก่บุคลากร จึงทำให้เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากร

^{๑๖๒} พระมหาโยทิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๙-๓๐.

^{๑๖๓} พระพุทธินันท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙), หน้า ๙๐.

ให้เข้มแข็งต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี จึงสอดคล้องกับแนวคิดของบุญมี แท่นแก้ว ซึ่งได้กล่าวว่า...ชั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกทั่วทั้งพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา^{๑๖๔} และได้สอดคล้องกับงานการวิจัยของพรทิพา กุฎุมพินานนท์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา และการพัฒนาคน พบว่า จิตตสิกขา เป็นกระบวนการฝึกอบรมจิตปลูกฝังศีลธรรมด้านจิตใจให้เป็นสมาธิ^{๑๖๕} และสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ซึ่งท่านได้ให้ขอบเขตของ สมาธิหมายถึงการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจ เป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจ หรือ เจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้ง ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวายก็ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้ และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผลการพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จึงเรียกง่าย ๆ ว่า "สมาธิ"^{๑๖๖}จากผลการวิจัย จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาด้านจิตใจมีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ เมื่อบุคคลามีจิตใจที่เข้มแข็ง กล้าหาญ มั่นคง และผ่องใส จะช่วยให้การทำงานการปฏิบัติหน้าที่มีศักยภาพที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งยังช่วยให้ปัญญาได้ทำงานอย่างเต็มที่ต่อการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบคอบ ส่งเสริมให้งานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๓) ด้านปัญญา จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรรมสารวัตรทหารเรือ ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ

^{๑๖๔}บุญมี แท่นแก้ว, *จริยศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

^{๑๖๕}พรทิพา กุฎุมพินานนท์, "การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา และการพัฒนาคน", *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า (๑).

^{๑๖๖}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม*, หน้า ๓.

ความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีการพัฒนาในขั้นปัญญาเป็นส่วนมาก และมีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาปัญญา มีการส่งเสริมการจัดการที่ทันสมัยมีกระบวนการตรวจประเมินที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ มีการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อประชาชนและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและยังมีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรได้รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผล มีจิตใจและปัญญาพร้อมรับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถเต็มศักยภาพอยู่เสมอ จึงได้สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติมา ปรีดีดิถลัก ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูน และปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพิ่มผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดกระทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน คือ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้น จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร^{๑๖๗} สอดคล้องตามแนวคิดของ พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต) ซึ่งท่านได้ให้ความหมายของ ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นแนวทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญานำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายชั้นหลายระดับ^{๑๖๘} และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชญรัตน์ บุญช่วย ซึ่งได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ได้^{๑๖๙} เพราะฉะนั้น ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา และการพัฒนาด้านปัญญาตามหลักไตรสิกขา คือ ความรู้ความสามารถที่ประกอบไปด้วยความพร้อมด้านกาย จิตใจเป็นฐานที่สำคัญและปัญญา

^{๑๖๗} กิตติมา ปรีดีดิถลัก, การบริหารและนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์ ๒๕๓๒), หน้า ๑๑๘.

^{๑๖๘} พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โรงพิมพ์โรงพิมพ์การศาสนา. ๒๕๓๙), หน้า ๖๗.

^{๑๖๙} พิชญรัตน์ บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๙.

ก็จะทำให้บุคลากรมีศักยภาพ สมรรถภาพที่สมบูรณ์ครบทุกด้าน ปัญญาที่เห็นชอบเป็นธรรม เป็นตัวที่จะนำทางให้ชีวิตดำเนินไปในทางที่ถูกต้องดีงาม เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานช่วยให้สังคมมีความสุขเจริญก้าวหน้า ประเทศมีการพัฒนาไปในทางที่ดีและยั่งยืน เมื่อปัญญาที่ได้รับการพัฒนาไปในทางที่ถูกต้องชอบธรรม จะทำให้งานทุกอย่างได้เกิดประโยชน์เกื้อกูลแก่สังคมส่วนรวมได้อย่างดียั่งยืนต่อไป

๕.๒.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ

การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ตามความคิดเห็นของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

เพศ ของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา มีความแตกต่างกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดประเมิน เขมนนโท^{๑๗๐} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการรักษาอุโบสถศีล ในเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรักษาอุโบสถศีล แตกต่างกัน

อายุ ของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

^{๑๗๐} พระครูปลัดประเมิน เขมนนโท, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการรักษาอุโบสถศีล ในเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐๗.

ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจำสิปตำรวจเอกณัฐศักดิ์ แสนสุข^{๑๗๑} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีผลทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อายุ

ระดับการศึกษา ของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขามีความแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาชัยณรงค์ ญาณกิตฺติ^{๑๗๒} ที่ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

อายุราชการ ของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขามีความแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

^{๑๗๑} จำสิปตำรวจเอกณัฐศักดิ์ แสนสุข, , “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๗.

^{๑๗๒} พระมหาชัยณรงค์ ญาณกิตฺติ, “ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๕๙.

ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมธร เรียรชัยพฤกษ์^{๑๗๓} ได้วิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีคะแนนการเห็นด้วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตำแหน่ง ของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา มีความแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา โดยรวม แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ดีบุก^{๑๗๔} ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสนาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคล พบว่า ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารต่ำกว่าสัญญาบัตรต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ตามความคิดเห็นของบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ พบว่า บุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา

^{๑๗๓}ปัทมธร เรียรชัยพฤกษ์, “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า (๑).

^{๑๗๔}ชาญชัย ดีบุก, “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสนาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๙), หน้า ก.

ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เพิ่งเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาหรือเพิ่งเข้ามาเป็นบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือไม่นาน ส่วนบุคลากรที่เป็นเพศหญิง หรือผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า หรือมีอายุราชการที่มากกว่า อาจมีทัศนคติความคิดเห็นที่เข้าใจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นลำดับขั้นตอนในเบื้องต้นและในระยะยาวได้ดีกว่า จึงมีผลทำให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสำหรับผู้ที่มีตำแหน่งที่ต่างกันหรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า เป็นผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะมองเห็นการพัฒนาในระยะยาวและอาจมองเห็นความเหมาะสมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือในการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับกรมสารวัตรทหารเรือ

๑. ควรมีสถานที่เพื่อแสดงความสามารถพิเศษ หรือเพื่อทำกิจกรรมพักผ่อนและเสริมสุขภาพแก่บุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

๒. ควรมีโครงการด้านกิจกรรมทางศาสนา เช่น การเสวนาตอบปัญหาธรรม, การปฏิบัติเจริญกรรมฐาน ในสำนักปฏิบัติต่างๆ เพื่อเสริมความเข้าใจในหลักธรรมทางพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น

๓. ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การทำงานของกรมสารวัตรทหารเรือเพื่อประชาชนได้รับทราบผลงาน

๔. ควรจัดโปรแกรมหรือแนวทางฝึกอบรมพัฒนาจิตใจให้รู้เท่าทันโลกและชีวิต เพื่อเสริมสร้างจิตใจให้เป็นอิสระปลอดโปร่งต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

๕. ควรขอสนับสนุนงบประมาณเพื่อเสริมสร้างความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

๑. ควรศึกษากลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการใช้หลักไตรสิกขาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันหรือเหมือนกันจากการวิจัยครั้งนี้

๒. ควรศึกษาการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาในข้อธรรมอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. ควรเปลี่ยนจากการศึกษาเชิงปริมาณ มาเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ

๔. ควรมีการศึกษาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการนำหลักไตรสิกขา ไปประยุกต์ใช้

๕. ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ เพื่อส่งเสริมให้เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นสากลมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระไตรปิฎกภาษาไทย. ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กิตติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษร
พัฒนา, ๒๕๔๒.

_____. การบริหารและนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา, ๒๕๓๒.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๙.

คณาจารย์สำนักพิมพ์เลียงเชียง. หนังสือบูรณาการแผนใหม่ นวัตกรรมขั้นตรี.
กรุงเทพมหานคร : เลียงเชียง, ๒๕๔๖.

ฉาน ตรรกวิจารณ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๔๔.

จิระ ประवालพฤษ. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
สภาพัฒนาการศรัทธา, ๒๕๓๙.

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

_____. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัท ซีเอ็ด
ยูเคชั่น, ๒๕๔๘.

ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม,
๒๕๔๙.

_____. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : จามจุรี
โปรดักท์, ๒๕๕๒.

- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, ๒๕๒๕.
- นิรมล กิติกุล. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมมาตร, ๒๕๔๕.
- บรรยงค์ โตจินดา. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๖.
- บุญมี แท่นแก้ว. **จริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. **พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘.
- ประชุม รอดประเสริฐ. **การบริหารบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : แผนกคำสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๘.
- ประยูร อาษานาม. **คู่มือวิจัยทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๘๗.
- พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.
- _____. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต, ๒๕๓๔.
- _____. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ๒๕๓๔.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. **การจัดการทรัพยากรคน**. กรุงเทพมหานคร : ปิ่นเกล้าการพิมพ์, ๒๕๓๓.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๑.
- _____. **พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2545.
- พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ). **การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด**. กรุงเทพมหานคร : อุษากการพิมพ์, ๒๕๔๙.
- _____. **คู่มือมนุษย์ HANBOOK FOR MANKIND**, กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๒.

- _____ . เป้าหมายของการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพนพาน, ๒๕๓๗.
- _____ . วิธีแก้ปัญหาคีวิต. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม,ม.ม.ป.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๓๘.
- _____ , ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวตศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- _____ . การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๒.
- _____ . การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่โรงพิมพ์โรงพิมพ์การศาสนา. ๒๕๓๙.
- _____ . รุ่งอรุณแห่งการศึกษา เบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๔๖.
- _____ . ถึงเวลาพัฒนาคนรุ่นใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐
- _____ . ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวตศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีการบริหาร, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). ธรรมนูญชีวิต (A Constitution for Living). พิมพ์ครั้งที่ ๑๒๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๓.
- _____ . พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- _____ . ศึกษา ฝึกฝน พัฒนาดนให้สูงสุด ชุติธรรมะประยุกต์สำหรับคนทำงาน. ลำดับที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์.
- พระไพศาล วิสาโล. การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เชียงราย, ๒๕๔๒.
- พระมหาสนอง ปจฺโจปการี. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. นครปฐม : โรงพิมพ์รุ่งศิลป์การพิมพ์(1977) จำกัด, ๒๕๕๐.
- ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๙.
- มัลลี เวชชาชีวะ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร, ๒๕๒๔.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒. พิมพ์ครั้งที่ ๑.

กรุงเทพมหานคร : บริษัทนามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๖.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : VJ.พรินติ้ง, ๒๕๕๖.

สนอง เครือมาก. คู่มือสอบปฏิบัติการ. นครสวรรค์ : เรียนดี, ๒๕๓๖.

_____. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : ดันอ้อ, ๒๕๓๙.

เสนาะ ดิยาวาร์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๓.

สมาน รังสิโยภุชณ. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗.

กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์, ๒๕๓๙.

_____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการ ก.พ., ๒๕๕๑.

สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๒.

สุจิตรา ธนันทน์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

สุจิตรา บุญรัตพันธ์. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๘. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์, ๒๕๕๙.

สุกกิจ ศรีปัดดา. องค์การและการจัดการ. มหาสารคาม : วิทยาลัยครูมหาสารคาม, ๒๕๓๑.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประชาชนจำกัด, ๒๕๕๒.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารบุคคล. (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑).

อำนาจ เจริญศิลป์. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๕๓.

อำนวยการ แสงสว่าง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : อักษราพัฒนา, ๒๕๕๐.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

โกศล เพ็ชรวงศ์. “บทบาทพระพุทธรูปศาสนากับการพัฒนาคน : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “เตรียมผู้บริหารการศึกษา” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๓.

- ขนิษฐ บวรณพัตต์. “แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร-
มหาบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.
- ชาญชัย ดีบุก. “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขา
การจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๙.
- ฉาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **ดุชนิพนธ์ปริญญาปรัชญา-
ดุชนิพนธ์**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- ณัฐวีรภัทร์ ถิ่นมีผล, ดาบตำรวจหญิง. “ทัศนะของนักท่องเที่ยวชาวไทยต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธ-
ศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- ณัฐศักดิ์ แสนสุข, จำปีตำรวจเอก. “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาส
ธรรม ๔ : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิต-
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- ณัฐหทัย ชลายนวัฒน์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม : กรณีศึกษา บริษัท
๕๐๕ โภคภัณฑ์จำกัด”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร-
มหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.
- ปิ่นนธร เขียรชัยพุกษ์. “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร
: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พรทิพา กุฎุมพินานนท์. “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา และการ
พัฒนาคน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยมหา-
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระครูปลัดประเมิน เขมนนโท. “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการรักษาอุโบสถศีล ใน
เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**,
สาขาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช-
วิทยาลัย, ๒๕๕๔.

- พระบุญจันทร์ จันทสาโร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”. **วิทยานิพนธ์ปริญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระพุทธินันท์ บุญเรือง. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๙.
- พระมหาชัยณรงค์ ญาณกิตติ. “ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระมหาโยทิน ละมุล. “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. **วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.
- พระมหาวิเชียร ปญญาวิชโร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ปริญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พิชญรัตน์ บุญช่วย. “การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พิรุณ วุฒิพงศ์วรกิจ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจไทย”. **วิทยานิพนธ์ปริญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕.
- พัชรินทร์ นาคบุญ. “การบริหารจัดการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์ปริญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

- ภาวินี ชินคำ. “รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.
- มรกต โกมลดิษฐ์. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, ๒๕๔๖.
- ราชันย์ ธงชัย. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัด ๔ ของหน่วยงานสวัสดิ์อำเภอเมือง จังหวัดระยอง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- วนิชา แสนรัมย์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๑.
- วิสุทธิ์ เดชสกุล. “การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐.
- ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๐.
- เศรษฐวัฒน์ เอกคณานวงศ์. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.
- สมจิตร แก้วนาค. “การพัฒนาและศึกษาความเป็นไปได้ของระบบการประกันคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมของกองทัพอากาศ”. **ปริญญาานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๑.
- สุนันทา รุ่งเนียม. “การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๖.

(๓) บทความในวารสาร :

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **คุณลักษณะของผู้บริหาร**. วารสารข้าราชการ, ๓๘ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๓๖), หน้า ๔๓-๔๕.

ระวี ภาวิไล. **หัวใจของศาสนาพุทธ**. บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่องหัวใจของพุทธศาสนา. ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. **มัชฌิมาปฏิปทา : สายกลางสองมิติ**. ในคอลัมน์ ธรรมะใต้ธรรมาสน์. (หนังสือพิมพ์ข่าวสด ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙), หน้า ๒๙.

สมบัติ กุสุมาวลี. **บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไปเพื่ออะไร ?** โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ประชาชาติธุรกิจ. (๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๗ ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๓๖๔๕, ๒๕๔๕) : หน้า ๖.

(๔) อินเทอร์เน็ต :

กระทรวงกลาโหม, คลังปัญญาไทย, (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔), <<http://www.panyathai.or.th/wiki/index.php>>

กรมสารวัตรทหารเรือ, (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔), <<http://www.navy.mi.th/nmp/index4.htm>>

ประวัติกรมสารวัตรทหารเรือ (pdf). (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔). <www.navy.mi.th/nmp/history.Htm>.

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗. (เข้าถึงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๔). <<http://www1.mod.go.th/opsd/informationethics/human57.pdf>>.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔). (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๔). <<http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p10/plan10/book...pdf>>.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม**. (จัดพิมพ์ในระบบเครือข่าย โดยสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO Secretariat)). (เข้าถึงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔), <[Online]. Available : <http://www.seameo.org/vl/payutto/index.htm>>.

ลักษณะสำคัญขององค์กร, (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔). <http://www.navy.mi.th/oper/pr/development1_5.pdf>.

(๕) ภาษาอังกฤษ :

Alfred, Tack. **How to Succeed as a Sales Manager**. Cendar Books : 1983.

Douglas, McGregor. **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw – Hill, 1960.

Evens, Martin G.. “The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship”
Organization Behavior and Human Performance. (May, 1970), pp.277–
 298. and Rovert J.House and Terence R. Mitchell. “Path-Goal Theory of
 Leadership”. **Journal of Contemporary Business**. Autumn, 1974.

Maslow, Abranam H. **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review 50, 1943.

Megginson, Leon C. **Personnel: A Behavioral Approach to Administration**.
 Homewood: Richard D Irwin, 1969.

Mondy & Noe. **Human Resources Development**. Lts Technological Dimension, 1986.

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

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

Porter, Lyman W. and Edwarad E. Lawler III. **Managerial Attitudes and Perfomance**.
 Homewood, III. : Dorsey Press, 1968.

Robbins,Stephen P. **Organizational Behavior : Concepts and Controversies**.
 Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall, 1979.

Vroom, Victor H. **Work and Motivation**. New York : John Willey & Sons, 1964.

ภาคผนวก

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : พระมหาปัญจะ กิตฺติเมโธ (ดีพิจารย์)

เกิด : วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๗

สถานที่เกิด : บ้านวังดินดาด ตำบลวังม้า อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

การศึกษา : -น.ธ.เอก พ.ศ. ๒๕๔๒ วัดมหาธาตุ จังหวัดเพชรบูรณ์

-ป.ธ. ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ วัดวิเศษการ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

-มัธยมศึกษาตอนต้น – โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญวัดมหาธาตุ
จังหวัดเพชรบูรณ์

-มัธยมศึกษาตอนปลาย - โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญวัดสระเรียง
จังหวัดนครศรีธรรมราช

-ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รุ่น ๕๓ พ.ศ. ๒๕๕๑

อุปสมบท : วันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

ปีที่เข้าศึกษา : มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดวิเศษการ แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

โทร : ๐๘๔-๖๖๓-๐๒๘๓

แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเครื่องมือในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและการหาค่า I.O.C

แบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

ประกอบหลักสูตรระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร
เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของกรมสารวัตรทหารเรือ

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ของข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชา และ
กำลังพลที่ปฏิบัติงาน และเป็นบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์
อย่างยิ่งสำหรับเป็นข้อมูลและแนวทางแก่ผู้วิจัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทาง พัฒนา
ปรับปรุงหรือส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประโยชน์
ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาต่อไป

ข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลฉบับนี้เป็นความลับและใช้
ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีการเผยแพร่ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งในหน้าที่และการ
ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

๑. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก
ไตรสิกขา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะใน
การประยุกต์หลักไตรสิกขามาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ

๒. ระดับการพิจารณา โปรดใส่คะแนน +๑, ๐, -๑ โดยพิจารณาว่า ข้อคำถามใดตรงตาม
เนื้อหา ซึ่งมีระดับการพิจารณา ๓ ระดับ ดังนี้

๑) +๑ หมายถึง ข้อคำถามครอบคลุมตรงตามเนื้อหาที่จะศึกษาและสามารถนำไปใช้ได้

๒) ๐ หมายถึง ข้อคำถามไม่ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาที่จะศึกษา ต้องทำการแก้ไข

๓) -๑ หมายถึง ข้อคำถามไม่ครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา และไม่สามารถนำไปใช้ได้

ด้วยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ

นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
แบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

ประกอบหลักสูตรระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของกรมสารวัตรทหารเรือ

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ของข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชา และกำลังพลที่ปฏิบัติงาน และเป็นบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเป็นข้อมูลและแนวทางแก่ผู้วิจัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทาง พัฒนาปรับปรุงหรือส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาต่อไป

ข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลฉบับนี้เป็นความลับและใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีการเผยแพร่ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์หลักไตรสิกขามาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ

ด้วยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ
นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ข้อที่

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ ☐ ๒๐ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. วุฒิการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔.อายุราชการ

- ☐ ต่ำกว่า ๕ ปี
- ☐ ๕ - ๑๐ ปี
- ☐ ๑๑ - ๑๕ ปี
- ☐ ๑๖ - ๒๐ ปี
- ☐ ๒๐ ขึ้นไป

๕.ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บังคับบัญชา
- ☐ กำลังพลผู้รับการฝึก

ตอนที่ ๒ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างท้ายข้อความแสดงการพัฒนาบุคลากร ที่ท่านคิดว่า
ถูกต้องเหมาะสม ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด.(กรุณาตอบทุกข้อ)

สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากร		ระดับการพิจารณา			
ข้อที่	๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้น ศีล (ด้านพฤติกรรม)	+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๑.๑	กรมสารวัตรทหารเรือมีการจัดอบรมศีลธรรมแก่บุคลากร				
๑.๒	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการดำรงชีวิตโดยนำหลักศีล ๕ มาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ				
๑.๓	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต โปร่งใส				
๑.๔	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความยุติธรรม				
๑.๕	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความเสียสละเพื่อส่วนร่วม				
๑.๖	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน				
๑.๗	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน				
๑.๘	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบ				
๑.๙	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการทดสอบประเมินตนเองอยู่เสมอ				
๑.๑๐	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาความสามัคคีเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ				
	ข้อที่ ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้น สมาธิ (จิตใจ)				
๒.๑	กรมสารวัตรทหารเรือมีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม				
๒.๒	กรมสารวัตรทหารเรือมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ				
๒.๓	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนา โดยการทำสมาธิ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่				
๒.๔	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมด้วยการทำสมาธิ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ				
๒.๕	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาให้แก่วัยวุฒิที่ จะแก้ปัญหา นำภารกิจไปด้วยปัญญา				

ข้อที่	(ต่อ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้น สมาธิ (จิตใจ)	ระดับการพิจารณา			
		+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๒.๖	กรมสารวัตรทหารเรือฝึกอบรมพัฒนาให้ท่านมีความเชื่อมั่นตนเองต่อการปฏิบัติงาน				
๒.๗	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมมอบขวัญกำลังใจอยู่เสมอ				
๒.๘	กรมสารวัตรทหารเรือฝึกอบรมพัฒนาให้ท่านมีจิตใจเอื้อเฟื้ออยู่เสมอ				
๒.๙	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมให้มีจิตใจเอื้อเฟื้อในชีวิตมีคุณค่าที่ได้ทำประโยชน์ด้วยน้ำใจเสียสละ				
๒.๑๐	กรมสารวัตรทหารเรือมีการพัฒนาเพื่อเป็นที่พึ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้เข้มแข็งต่อการปฏิบัติงาน				
ข้อที่	๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้น ปัญญา (สติปัญญา, ความความรู้ความสามารถ)				
๓.๑	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาปัญญา				
๓.๒	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมให้มีการจัดการที่ทันสมัยเท่าทันสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น				
๓.๓	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการพัฒนาตรวจสอบประเมินที่ดี				
๓.๔	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่ข้าราชการในกรมอยู่เสมอ				
๓.๕	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการพัฒนากำลังพลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด				
๓.๖	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน				
๓.๗	กรมสารวัตรทหารเรือพัฒนาอบรมให้ท่านสามารถจับประเด็นจับสาระและมองเห็นจุดของปัญหาได้				
๓.๘	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หรือประชาชน				
๓.๙	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยสติปัญญา				
๓.๑๐	กรมสารวัตรทหารเรือมีการอบรมพัฒนาให้รู้เท่าทันโลกและชีวิต ทำจิตให้เป็นอิสระปลอดโปร่งได้				

ตอนที่ ๓ : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์หลัก
ไตรสิกขามาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ

๑. ท่านคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ เพื่อให้เกิดคุณภาพ
ประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่องค์กร ควรจะได้รับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างไรบ้าง?

๒. ท่านคิดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ควรเป็น
อย่างไรบ้าง?

๓. ข้อเสนอแนะ

ขอเจริญพรขอบคุณทุกท่าน ด้วยอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

**ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ**

ข้อที่	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขา	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑	กรมสารวัตรทหารเรือมีการจัดอบรมศีลธรรม แก่บุคลากร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการดำรงชีวิต โดยนำหลักศีล ๕ มาเป็นแนวทางในการ ประพฤติปฏิบัติ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการปฏิบัติ หน้าที่โดยสุจริต โปร่งใส	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความ ยุติธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความ เสียสละเพื่อส่วนร่วม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความ รับผิดชอบร่วมกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๗	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการเคารพสิทธิ ซึ่งกันและกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๘	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนา อย่างเป็นระบบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๙	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการทดสอบ ประเมินตนเองอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๐	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนา ความสามัคคีเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ข้อที่	๒)การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้น สมาธิ (จิตใจ)	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปผลและแปรผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปร ผล
๑๑	กรมสารวัตรทหารเรือมีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๒	กรมสารวัตรทหารเรือมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๓	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาโดยการทำสมาธิเพื่อการปฏิบัติหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๔	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมด้วยการทำสมาธิ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๕	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาให้แก่วกกล่ามั้นใจที่จะแก้ปัญหา นำภารกิจไปด้วยปัญญา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๖	กรมสารวัตรทหารเรือฝึกอบรมพัฒนาให้ท่านมีความเชื่อมั่นตนเองต่อการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๗	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมมอบขวัญกำลังใจอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๘	กรมสารวัตรทหารเรือฝึกอบรมพัฒนาให้ท่านมีจิตใจเอื้อเฟื้ออยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๙	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมให้มีจิตใจเอิบอิ่มในชีวิตมีคุณค่าที่ได้ทำประโยชน์ด้วยน้ำใจเสียสละ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๐	กรมสารวัตรทหารเรือมีการพัฒนาเพื่อเป็นที่พึ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้เข้มแข็งต่อการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ข้อที่	๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้น ปัญหา (สติปัญญา, ความความรู้ความสามารถ)	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปผลและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๒๑	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาปัญญา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๒	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมให้มีการจัดการที่ทันสมัย เท่าทันสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๓	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการพัฒนาตรวจสอบประเมินที่ดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๔	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่ข้าราชการในกรมฯ อยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๕	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการพัฒนา กำลังพลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๖	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๗	กรมสารวัตรทหารเรือพัฒนาอบรมให้ท่านสามารถจับประเด็นจับสาระและมองเห็นจุดของปัญหาได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๘	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือประชาชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๙	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยสติปัญญา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๐	กรมสารวัตรทหารเรือมีการอบรมพัฒนาให้รู้เท่าทันโลกและชีวิตทำจิตให้เป็นอิสระปลอดโปร่งได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

แบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

ประกอบหลักสูตรระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของกรมสารวัตรทหารเรือ

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ของข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชา และกำลังพลที่ปฏิบัติงาน และเป็นบุคลากรของกรมสารวัตรทหารเรือ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเป็นข้อมูลและแนวทางแก่ผู้วิจัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทาง พัฒนาปรับปรุงหรือส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาต่อไป

ข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลฉบับนี้เป็นความลับและใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลเสียที่จะกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม หรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์หลักไตรสิกขามาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ

ด้วยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และเจริญพรขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ข้อที่

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ ☐ ๒๐ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. วุฒิการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อายุราชการ

- ☐ ต่ำกว่า ๕ ปี
- ☐ ๕ - ๑๐ ปี
- ☐ ๑๑ - ๑๕ ปี
- ☐ ๑๖ - ๒๐ ปี
- ☐ ๒๐ ขึ้นไป

๕. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บังคับบัญชา
- ☐ กำลังพลผู้รับการฝึก

ตอนที่ ๒ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างท้ายข้อความแสดงการพัฒนาบุคลากร ที่ท่านคิดว่า
ถูกต้องเหมาะสม ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด มี ๕ ระดับ

๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

	สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ระดับความเป็นจริง				
ข้อที่	๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้น ศีล (ด้านพฤติกรรม)	๕	๔	๓	๒	๑
๑	กรมสารวัตรทหารเรือมีการจัดอบรมศีลธรรมแก่บุคลากร					
๒	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการดำรงชีวิตโดยนำหลักศีล ๕ มาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ					
๓	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต โปร่งใส					
๔	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความยุติธรรม					
๕	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความเสียสละเพื่อส่วนร่วม					
๖	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน					
๗	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน					
๘	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบ					
๙	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการทดสอบประเมินตนเองอยู่เสมอ					
๑๐	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาความสามัคคีเป็นหมู่คณะอยู่เสมอ					
ข้อที่	๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้น สมาธิ (จิตใจ)					
๑๑	กรมสารวัตรทหารเรือมีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม					
๑๒	กรมสารวัตรทหารเรือมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ					
๑๓	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนา โดยการทำสมาธิ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่					

ข้อที่	(ต่อ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้น สมาธิ (จิตใจ)	ระดับความเป็นจริง				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑๔	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมด้วยการทำสมาธิ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ					
๑๕	กรมสารวัตรทหารเรือมีการฝึกอบรมพัฒนาให้แก่วกกล้ามั่นใจที่จะแก้ปัญหา นำภารกิจไปด้วยปัญญา					
๑๖	กรมสารวัตรทหารเรือฝึกอบรมพัฒนาให้ท่านมีความเชื่อมั่นตนเองต่อการปฏิบัติงาน					
๑๗	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมมอบขวัญกำลังใจอยู่เสมอ					
๑๘	กรมสารวัตรทหารเรือฝึกอบรมพัฒนาให้ท่านมีจิตใจเอื้อเฟื้ออยู่เสมอ					
๑๙	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมให้มีจิตใจเอิบอิ่มในชีวิตมีคุณค่า ที่ได้ทำประโยชน์ด้วยน้ำใจเสียสละ					
๒๐	กรมสารวัตรทหารเรือมีการพัฒนาเพื่อเป็นที่พึ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้เข้มแข็งต่อการปฏิบัติงาน					
ข้อที่	๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้น ปัญญา (สติปัญญา, ความความรู้ความสามารถ)					
๒๑	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาปัญญา					
๒๒	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริมให้มีการจัดการที่ทันสมัย เท่าทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
๒๓	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการพัฒนาตรวจสอบประเมินที่ดี					
๒๔	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการในกรมอยู่เสมอ					
๒๕	กรมสารวัตรทหารเรือมีกระบวนการพัฒนากำลังพลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
๒๖	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
๒๗	กรมสารวัตรทหารเรือพัฒนาอบรมให้ท่านสามารถจับประเด็น จับสาระและมองเห็นจุดของปัญหาได้					
๒๘	กรมสารวัตรทหารเรือมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หรือประชาชน					
๒๙	กรมสารวัตรทหารเรือส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยสติปัญญา					
๓๐	กรมสารวัตรทหารเรือมีการอบรมพัฒนาให้รู้เท่าทันโลกและชีวิต ทำจิตให้เป็นอิสระปลอดโปร่งได้					

ตอนที่ ๓ : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์หลัก
ไตรสิกขามาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ

๑. ท่านคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสารวัตรทหารเรือ เพื่อให้เกิดคุณภาพ
ประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่องค์กร ควรจะได้รับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างไรบ้าง?

๒. ท่านคิดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ควรเป็น
อย่างไรบ้าง?

๓. ข้อเสนอแนะ

ขอเจริญพรขอบคุณทุกท่าน
