

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔
ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

พลอาสาสมัคร อหุกุล บุญรักษา

พุทธศักราช ๒๕๕๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔
ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

พลอาสาสมัคร อหุกุล บุญรักษา

พุทธศักราช ๒๕๕๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔
ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

พลอาสาสมัคร อหุกุล บุญรักษา

พุทธศักราช ๒๕๕๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔
ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF 31ST MILITARY CIRCLE IN
ACCORDANCE WITH BHĀVĀNĀ 4

พลอาสาสมัคร อหุกุล บุญรักษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการ
มณฑลทหารบกที่ ๓๑

พลศาสตราจารย์ อนุกุล บุญรักษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**Human Resource Development Of 31st Military Cercle In
Accordance With BHĀVĀNĀ 4**

Vol. Private Anukun Bunraksa

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

**Graduate Shool
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand, 2011**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....

(พระสุธีธรรมานุวัตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์
กรรมการ

..... ประธาน

()

..... กรรมการ

(พระราชวชิรเมธี, ดร.)

..... กรรมการ

(พระวันชัย ภาทุงจารี)

..... กรรมการ

(ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร)

..... กรรมการ

()

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระราชวชิรเมธี,ดร.

ประธานกรรมการ

พระวันชัย ภาทุงจารี

กรรมการ

ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร

กรรมการ

วิทยานิพนธ์	:	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๑๑
ผู้วิจัย	:	พลอากาศสมัคร อนุกุล บุญรักษา
ปริญญา	:	พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	:	พระราชวรเมธี, ดร. ป.ธ.๕, พธ.บ., ศษ.บ., อ.ม., กศ.ด.
	:	พระวันชัย ภัททจารี พธ.บ., ศศ.บ., รป.ม.
	:	ศศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร ป.ธ.๖, พธ.บ., ศษ.บ., กศ.ม.
วันสำเร็จการศึกษา	:	๒๔ มีนาคม ๒๕๕๔

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๑

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวนและพลทหารของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๑ จำนวน ๒๒๕ คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๔๖

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๔๖-๕๕ ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีชั้นยศนายทหารประทวน และมีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านสติภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓. การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๕ ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๑

๔. แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ต่อบุคลากรของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ รวมทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ มีการพัฒนาอยู่ในระดับดี มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนากุศลกร

Thesis Title	:	The Human Resource Development applying the four Bhavans of 31 st Military Circle's General Head Quarters
Researcher	:	Vol. Private Anukun Bunraksa
Degree	:	Master of Arts (Public Administration)
Thesis Supervisory Committee	:	Phraratwachiramethi Pali IX, B.A., M.A., Ed.D. Pha Wanchai Phatthachari B.A., B.Ed., M.A. Asst. Prof. Anon Methiworachat Pali VI, B.A., M.Ed.
Date of Graduation	:	March 24, 2011

Abstract

The Purposes of this research are: (1) to study human resource development applying the four Bhavanas of 31st Military Circle's General Head Quarters (2) to compare the opinions towards the human resource development of 31st Military Circle's General Head Quarters, classified by different factors of each person and (3) to study ways to apply the human resource development according to the four Bhavanas of 31st Military Circle's General Head Quarters.

This research is the survey research. The samples were 225 soldiers who hold the position of commissioned officer, noncommissioned officer and private from 31st Military Circle's General Head Quarters. Collecting data used questionnaire with 0.846 of reliability and program for Social Science Research. The statistics for analysis data were frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, and t- test.

The results of research were:

1. Most of respondents are male, their ages are from 46 to 55 years old, they finished lower than Bachelor's degree, holding noncommissioned officer and working time less than 5 years.

2. The opinions towards the human resource development applying the four Bhavanas: Kaya-bhavana, Sila-bhavana, Citta-Bhavana and Panna-bhavana of 31st Military Circle's General Head Quarters were in the high level on the whole. For Sila-bhavana, Citta-bhavana and Panna-bhavana, the opinions were in medium level but for the opinions towards Panna-bhavana were in the lowest level.

3. The comparison of opinions towards human resource development applying the four Bhavanas of 31st Military Circle's General Head Quarters by separating into 5 factors: sex, age, degree, position and working time. The researcher found that the samples that have different factors but their opinions towards the human resource development applying the four Bhavanas were not different at .01 of significance.

4. The opinions of applying the human resource development according to the four Bhavanas of 31st Military Circle's General Head Quarters were in high level in the whole. These results showed that the human resource development applying the four Bhavanas of 31st Military Circle's General Head Quarters in good level had the efficiency and the personnel were also developed for good qualities.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยคำแนะนำและความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ พระราชวชิรเมธี,ดร. พระวันชัย ภาทฑาจารย์ และ ผศ.อานนท์ เมธีวรรณัตร์ ที่ได้กรุณาชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานและการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาในการค้นคว้าวิจัย ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบ เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ขอขอบพระคุณ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร., พระมหาวัชรญาณ วรณฺฑ,ดร., พระครูสังฆรักษ์ เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา , รศ.ดร.สมาน งามสนิท, ดร.สุรพล สุระพรหม, ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์ และ อาจารย์ วัฒนะ กัลป์ยาน์พัฒนา

ขอกราบขอบพระคุณ นางประภาพรรณ บุญรักษา (มารดา) นายวันชัยบุญรักษา (บิดา) พ.อ.อนุสรณ์ ฐปทอง (ลุง) นางสุนันท์ บุญรักษา (ย่า) พ.ต.หญิง อมรรัตน์ ด่านนคินทร์รัตน์ และที่ลืมนเสียไม่ได้ คือ นางกาญจนา บุญรักษา (ภริยา) และ ด.ช.ธนาภัทร บุญรักษา (บุตรชาย) ที่เป็นกำลังใจในยามเกิดความคิดท้อถอยในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้

ขอขอบคุณคณะบุคลากรทุกท่านที่อยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและคณะนิสิตรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รุ่น ๑ ทุกท่านที่มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้จึงสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ทุกประการ ขอขอบคุณมากครับ

พลอาสาสมัคร อนุกุล บุญรักษา

๑๕ มีนาคม ๒๕๕๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฐ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๒
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๓
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๕
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๗
๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๗
๒.๑.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๕
๒.๑.๓ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๐
๒.๑.๔ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๔
๒.๑.๕ กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๗
๒.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๑
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวะนา ๔	๓๘
๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวะนา ๔	๓๘
๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวะนา ๔	๔๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๓.๓ ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวะนา ๔	๔๒
๒.๓.๔ กระบวนการเกี่ยวกับหลักภาวะนา ๔	๔๕
๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๔๖
๒.๔.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๔๖
๒.๔.๒ ประวัติความเป็นมาของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๔๗
๒.๔.๓ โครงสร้างของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๔๙
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๑
๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕๑
๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักภาวะนา ๔	๕๕
๒.๕.๓ งานวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานทางทหาร	๕๗
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๖๒
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๒
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๒
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๓
๓.๔ กาเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๕
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๕
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๖๖
๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๖
๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๖๘
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๗๔
๔.๔ ข้อมูลปัญหา และอุปสรรคและแนวทางแก้ไข การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๘๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๘๘
๕.๑ สรุป	๘๙
๕.๒ อภิปรายผล	๙๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๙๗
บรรณานุกรม	๙๘
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๐๖
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และค่า IOC	๑๐๙
ภาคผนวก ค อัลฟา ภาพรวมทั้งหมด	๑๑๗
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๑๙
ประวัติผู้วิจัย	๑๒๗

สารบัญญัตินี้

ตารางที่		หน้า
๓.๑	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	๖๓
๔.๑	แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๖๗
๔.๒	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๖๙
๔.๓	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านกายภาวะนา	๗๐
๔.๔	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านศีลภาวะนา	๗๑
๔.๕	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านจิตภาวะนา	๗๒
๔.๖	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านปัญญาภาวะนา	๗๓
๔.๗	การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	๗๔
๔.๘	การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามอายุ	๗๕
๔.๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามอายุ	๗๖
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามอายุ	๗๗
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามอายุ ศีลภาวะนา	๗๘
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามอายุ จิตภาวะนา	๗๙
๔.๑๓	การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนก ตามระดับการศึกษา	๘๐
๔.๑๔	การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนก ตามชั้นยศ	๘๑

(ญ)

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๕	การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนก ตามอายุราชการ	๘๒
๔.๑๖	จำนวนปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๘๓
๕.๑	การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล	๘๒

สารบัญญักรูปภาพ

แผนภูมิที่	หน้า
๒.๑ ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler	๓๔
๒.๒ อธิบายปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๕
๒.๓ อธิบายกระบวนการสร้างแรงจูงใจ	๓๕
๒.๔ ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติตามของทรัพยากรมนุษย์	๓๖
๒.๕ แสดงโครงสร้างของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๔๙
๒.๕ แสดงโครงสร้างการบริหารของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๕๐
๒.๖ กรอบแนวคิด	๖๑
๕.๑ แสดงโครงสร้าง องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑	๙๑

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้คำย่อภาษาไทย

อักษรย่อในวอทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อรรถกถาภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาราชวิทยาลัย มีดังนี้

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.จ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	จุฬนิตเทศ	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุดตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุดตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)

การใช้อักษรย่อภาษาอังกฤษ

ibid	=	หมายถึง	เรื่องเดียวกัน
p.	=	หมายถึง	หน้า

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงอย่างมากทำให้ กองทัพบกจำเป็นต้องปรับปรุงทั้งด้านโครงสร้าง การบริหารจัดการและวิธีการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกัน โดยเฉพาะจากนโยบายของรัฐบาล ในการปฏิรูประบบราชการ ตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่กำหนด หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีเจตนาอันแน่วแน่ที่จะพัฒนากองทัพของเราให้เป็น กองทัพที่มีความพร้อมในการปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในฐานะเป็นกลไกหนึ่งของ ราชการ ด้วยการพัฒนากองทัพให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีความพร้อมรบ ทันสมัย และความต่อเนื่องในการรบ มีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจตามความรับผิดชอบ ทั้งใน ส่วนการปฏิบัติการทางทหาร และการปฏิบัติการทางทหารที่ไม่ใช่สงคราม เพื่อรักษาอธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ ถวายความปลอดภัย และถวายพระเกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์ พิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของชาติ และการสร้างสันติภาพในกรอบของสหประชาชาติ รวมทั้งการสนับสนุนการพัฒนาประเทศและการช่วยเหลือประชาชน เพื่อให้กองทัพเป็น สถาบันหลัก ที่จะรักษาความมั่นคงของ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนเป็นที่ เชื่อมั่น ศรัทธาของประชาชนตลอดไป การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น กองทัพบกจะต้อง พัฒนาในทุกๆด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรของกองทัพในทุกๆระดับ ซึ่งถือว่าเป็น วัตถุประสงค์หลัก ในการพัฒนาเพื่อก้าวเข้าสู่สังคมยุคใหม่ ที่เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีที่ หลากหลายและรวดเร็ว ตลอดจนเป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นเพื่อให้การเสริมสร้าง ศักยภาพ ของกองทัพบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทุกคนจะต้องมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน ต้องมีจิตใจที่มุ่งมั่นในการปรับปรุง และพัฒนากองทัพให้สอดคล้องกับ สภาวะการณ์ดังกล่าว และต้องสร้างวัฒนธรรมการบริหาร ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งการเสริมสร้างความมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม อุดมการณ์ให้แก่กำลังพล ให้มี ความตระหนักต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจในอาชีพทหาร^๑

^๑พลเอก เชษฐา ฐานะจาโร, นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม, (ม.ป.ท. : ม.ป.ป.),

มณฑลทหารบกที่ ๓๑ เป็นส่วนหนึ่งของกองทัพ จึงมีการบริหารจัดการรวมถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพการณ์ปัจจุบันมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำเป็นต้องมีระบบการบริหารด้านกำลังพลที่มีคุณภาพ โดยต้องมีกระบวนการคัดสรรกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ มีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบเข้ามาปฏิบัติงาน พร้อมกับการ พัฒนากำลังพล โดยจะต้องสนับสนุนให้กำลังพลเข้ารับการศึกษ ในหลักสูตร ทั้งทางทหาร และพลเรือนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันต่อการพัฒนาทางเทคโนโลยี และนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน และจะต้องดำเนินงานด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โดยให้บรรจุ กำลังพลที่มีความเหมาะสมมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมที่ดียิ่งรวมทั้งให้ดูแลในเรื่อง สวัสดิการ ความเป็นอยู่ของกำลังพล และครอบครัวอย่างใกล้ชิด เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความยั่งยืน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้^๒

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวนา ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางและการนำไปประยุกต์ใช้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้เป็น การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักภาวนา ๔ คือ กายภาวนา สีสภาวนา จิตตภาวนา ปัญญาภาวนา ในกองบัญชาการมณฑล ทหารบกที่ ๓๑

๑.๓.๒ ขอบเขตพื้นที่

กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จังหวัดนครสวรรค์

^๒ พลเอก เชษฐา ฐานะจาโร, นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม, (ม.ป.ท. : ม.ป.ป.), หน้า ๓.

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งหมด ๕๓๗ นาย จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอแกน และวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Random Samphing) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๒๒๕ นายแบ่งเป็น

๑. นายทหารสัญญาบัตร	จำนวน	๔๑ นาย
๒. นายทหารประทวน	จำนวน	๑๓๔ นาย
๓. พลทหารกองประจำการ	จำนวน	๕๐ นาย ^๓

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่เดือน สิงหาคม ๒๕๕๓ – มกราคม ๒๕๕๔ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ได้มีการพัฒนาทรัพยากรตามหลัก ภาวนา ๔ หรือไม่อย่างไร

๑.๔.๒ การเปรียบเทียบ การพัฒนาทรัพยากรตามหลักภาวนา ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามสถานภาพว่ามีการแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๔.๓ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ มีการประยุกต์การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลัก ภาวนา ๔ ที่เหมาะสมให้เป็นแนวทางสำหรับการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร อย่างไร

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ บุคคลที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวนา ๔ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคคลที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวนา ๔ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวนา ๔ แตกต่างกัน

^๓ เอกสารอัสสาเนา, ยอดกำลังพล หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ , ๒๕๕๓.

๑.๕.๔ บุคคลที่มีชั้นยศต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวนา ๔ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคคลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวนา ๔ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติอันเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนา หมายถึง ทำให้มั่นคง ทำให้ก้าวหน้า การพัฒนาประเทศก็ทำให้บ้าน เมืองมั่นคงมีความเจริญ ความหมายของการพัฒนาประเทศนี้ก็เท่ากับตั้งใจที่จะทำให้ชีวิตของแต่ละคนมีความปลอดภัย มีความเจริญ มีความสุข

ทรัพยากร หมายถึง ทรัพยากรในการบริหาร ประกอบด้วย คน เงินวัสดุ ข้อมูล และวิธีการจัดการ

กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ หมายถึง กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ หมายถึง หน่วยงานที่เป็นส่วนบัญชาการของหน่วยประกอบด้วย กอง ฝ่าย และ แผนก ซึ่งมีหน้าที่ประสานงาน กำกับดูแลและรับผิดชอบบุคลากรอยู่ในมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ตามสายการบังคับบัญชา

ข้าราชการทหาร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

ภาวนา ๔ หมายถึง หลักปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองหรือพัฒนาจิตใจ ๔ ชั้น ดังนี้

๑.พัฒนากาย หรือการทำให้ร่างกายเติบโตแข็งแรง การกินอาหารให้ได้คุณค่า กินพอดี ด้วยความรู้จักประมาณ ให้ร่างกายอยู่ผาสุก มีสุขภาพดี

๒.พัฒนาศีล หรือพัฒนาทางสังคม ศีลคือการอยู่ร่วมสังคมโดยไม่เบียดเบียนกัน แต่มีชีวิตที่เกื้อกูลต่อกัน และมีวินัย

๓.พัฒนาจิตใจ หรือพัฒนาทางอารมณ์ ก็คือเรื่องของจิตใจนั่นเอง

๔.พัฒนาปัญญา หรือพัฒนาการทางปัญญาแก้ไขข้อติดขัดขจัดปัญหา หายยึดอัด หลุดโล่งไปได้ ตลอดจนรู้เท่าทันเหตุปัจจัย มีอะไรเกิดขึ้นก็รู้จักมองตามเหตุปัจจัย

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของ
กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

๑.๗.๒ ทำให้ทราบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวนา ๔
ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบแนวทางนำไปในการประยุกต์ใช้การพัฒนาองค์กร ตามหลัก
ภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ผู้ศึกษาได้กำหนดการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - ๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - ๒.๑.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - ๒.๑.๓ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - ๒.๑.๔ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - ๒.๑.๕ กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔
 - ๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔
 - ๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔
 - ๒.๓.๓ ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔
 - ๒.๓.๔ กระบวนการเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔
- ๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑
 - ๒.๔.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑
 - ๒.๔.๒ ประวัติความเป็นมาของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑
 - ๒.๔.๓ โครงสร้างของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - ๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวนา ๔
 - ๒.๕.๓ งานวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานทางทหาร
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะมนุษย์เป็นเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวได้และถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรในด้านอื่นๆ และมีนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

กิริติ ยศยิ่งยง ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และกระบวนการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^๑

จิระ หงส์ลดาธรมภ์ ได้กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๒ ด้าน คือ ด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย^๒

จูรีพร บวรผดุงกิตติ ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลขอนแก่น พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นพนักงานนั้น ผู้ให้บริการควรมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสม (Competency) เป็นที่ยอมรับ และตรงตามที่ได้รับบริการคาดหวัง (Acceptability) ถูกต้องเหมาะสมทั้งในด้านจริยธรรม และวิชาการ (Appropriateness) เพื่อให้ผู้รับบริการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Effectiveness) มีความ

^๑กิริติ ยศยิ่งยง (ดร.), การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด ,๒๕๔๘), หน้า ๒.

^๒จิระ หงส์ลดาธรมภ์, แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๓๑ , (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,๒๕๓๓), หน้า ๕.

ปลอดภัย (Safety) ประหยัดและคุ้มค่า (Efficiency) การเข้าถึงบริการ หรือมีบริการให้เมื่อต้องการ (Accessibility) มีความต่อเนื่องของการดูแล (Continuity) เป็นสิ่งที่สำคัญ”

ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาองค์กร คือ ผู้รับผิดชอบสำหรับการสั่งการ การบริหารและการนิเทศงานรวมถึงการเป็นเจ้าของ ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณลักษณะต่อไปนี้ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่สามารถสนองตอบได้^๕

เชาว์ โรจนแสง ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือองค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรอันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวถ้าองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมากองค์กรนั้นก็จะมีโอกาสจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้^๕

บุญเลิศ ไพรินทร์ ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^๖

^๕จूरिพร บวรผดุงกิตติ, *สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลขอนแก่น*, รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒. หน้า (บทคัดย่อ)

^๕ชาญชัย อาจินสมาจาร(ดร.), *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๘๑.

^๕เชาว์ โรจนแสง, *องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗*, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๓๓.

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

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จ เป็นที่พอใจแก่องค์กร^๖

พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความยิ่งใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรม และการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^๗

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยใน การที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่ามนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเองชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิศรภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^๘

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะแตกต่างจากคำว่า การพัฒนามนุษย์ สองคำนี้ไม่เหมือนกันทีเดียวในเวลาที่เราเห็นการ

^๖พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

^๗พระธรรมโกศาจารย์ ศ.(ประยูร ธมฺมจิตฺโต) พุทธวิธีการบริหาร. (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^๘พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๔), หน้า ๕๑.

พัฒนามนุษย์เราต้องเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่าพัฒนามนุษย์ที่ต่างจากคำว่าพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคนในฐานะเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง เราควรหันมาสนใจ
ในการพัฒนามนุษย์มากกว่าเมื่อเราพัฒนาเขาเหล่านั้นได้แล้วก็เหมือนกับเป็นทุน เป็นปัจจัยที่มี
ประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป ๑๐

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้เขียนไว้ในหนังสือ การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่อ
อนาคตของมนุษยชาติ สรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐแต่ไม่ใช่เป็นคำกล่าวตามหลัก
พระพุทธศาสนา ถ้าจะให้ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนาจะต้องพูดว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐด้วย
การฝึก ถ้าไม่ฝึกแล้วหาประเสริฐไม่ การฝึกก็คือทำให้พัฒนาขึ้นด้วยสติปัญญาเป็นต้นมนุษย์เป็น
สัตว์ที่ต้องฝึกจึงจะประเสริฐ เพราะเหตุใดเพราะมนุษย์อาศัยสัญชาตญาณได้น้อย ไม่เหมือนสัตว์
ประเภทอื่น ซึ่งเกิดมาแล้วก็อยู่ได้ด้วยสัญชาตญาณ แม้แต่คลอดออกมาวันนั้น อย่างลูกห่าน ก็
เดินได้เลย วายน้ำได้ทันที หากินได้ทันที แต่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกฝนพัฒนา โดยเฉพาะสิ่งที่
เรียกว่าปัญญามาใช้ดำเนินชีวิต แทนที่จะอยู่อย่างสัตว์อื่นที่เป็นตามสัญชาตญาณ แต่ มนุษย์
ส่วนใหญ่ไม่รู้ตัวไม่รู้หลักการไม่รู้ธรรมชาติอันนี้ การเรียนรู้ การฝึก การหัดนั้นจำเป็นเพื่อให้ตัว
ดำเนินชีวิตอยู่ได้ก็เรียน ก็ฝึก ก็หัดไปด้วยความจำเป็นจำใจ พอทำได้ก็หยุดฝึก จึงไม่พัฒนา
เท่าที่ควร ถ้าเขารู้ธรรมชาติแห่งชีวิตของตนเอง รู้หลักการของชีวิตมนุษย์อย่างนี้แล้วว่า ชีวิตที่ดี
ของมนุษย์ได้มาด้วยการเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนา ต้องมีสิกขา ถ้าเราฝึกฝนพัฒนาเรียนรู้อยู่เรื่อย
ชีวิตของเราก็จะดีงาม จนมีชีวิตที่ประเสริฐ^{๑๐}

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) การบริหารคน หมายถึง การปกครอง
(Government) การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงานหรือการจัดการ (Management)
กิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะหรือองค์กรต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบาย (Policy) และ
วัตถุประสงค์ (Purposes/Objectives) ขององค์กรนั้น ๆ ด้วยดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ^{๑๑}

^{๑๐}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมมิก จำกัด , ๒๕๔๒), หน้า ๒.

^{๑๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ, พิมพ์
ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

^{๑๒}พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) การบริหารวัด, (กรุงเทพมหานคร ๒๕๔๘), หน้า ๙.

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของ เขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด^{๑๑}

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กรการ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๑๒}

เสนาะ ดิเยาว์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบัน สำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้ง ๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความสำคัญใส่ใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๓}

สมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้เวลาวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^{๑๔}

^{๑๑}มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

^{๑๒}วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: VJ. พรินต์ติ้ง, ๑๕๔๖), หน้า ๒.

^{๑๓}เสนาะ ดิเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๑๔ – ๑๕.

^{๑๔}สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคคล ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร รวมถึงการบูรณาการหรือผสมผสานเพื่อใช้การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร สำหรับการปรับปรุงบุคคล ทีมและประสิทธิผลขององค์กร^{๑๓}

อนิวัช แก้วจันทงศ์ ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะฝีมือโดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ องค์กรสมัยใหม่ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเนื่องจากองค์กรมองพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าหรือที่เรียกว่า มีสภาพเป็น “ทุนมนุษย์” ^{๑๔}

อำนาจ แสงสว่าง ได้กล่าวไว้ใน “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กรโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต^{๑๕}

^{๑๓}สมาน รังสิโยกฤษฎ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน , ๒๕๓๐), หน้า ๑๘.

^{๑๔}อนิวัช แก้วจันทงศ์(ตร.), **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๔๐.

^{๑๕}อำนาจ แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

อำนาจ เจริญศิลป์ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้จะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๒๐}

Flippo (ฟลิปโป) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๒๑}

Harry (แฮร์รี่) และ Bowin (โบวิน) ให้คำนิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างสมบูรณ์ว่า คือ “การบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Maintain) กำลังคนให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง (High – Performing Workforce) รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร (Corporate Excellence) โดยผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรืองและการพัฒนาบุคคลกับการพัฒนาองค์กร”^{๒๒}

Harry (แฮร์รี่) และ Bowin (โบวิน) ได้ให้ต้นแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเห็นว่า การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องมีความสามารถในการสรรหา พัฒนา และธำรงกำลังคนที่มีคุณภาพสูง (High – Quality Workforce) ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปฏิบัติได้ผลดียิ่ง (High – Performing Organization)^{๒๓}

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

^{๒๑}Flippo, Edwin B. Management: **A Behavioral Approach**. Boston: Allyn & Bacon, 1979 (อ้างถึงใน บุญเรือง พรหมสิทธิ์, ๒๕๔๐), หน้า ๘.

^{๒๒}Harry & Bowin. **Human Resources and Technology**. Manchester University, UK. Human Resources, Employment and Development [volume 2], P.6.

^{๒๓}Ibid., P. 47.

Meggison (เม็กกินสัน) ได้กล่าว ถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึงการดำเนินการ ความพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ ที่บุคคล^{๒๔}

Meggison, Leon C. (แม็กกินสัน , ลีออน ซี) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ หมายถึง การดำเนินการความพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละ คนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นกระทำอยู่ และเป็นกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูน สมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญและทัศนคติ ตลอดจนถึงเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเพื่อเป็นการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อ สนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๒๕}

Mondy (มอลดี) และ Noe (โน) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ไว้อย่างสั้นที่สุดว่า คือ “การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร” และกล่าวเพิ่มเติมว่า “ผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ”^{๒๖}

Nadler (แนดเลอร์) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจจะกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลา ที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดีซึ่งกิจกรรม ที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคน ในองค์กรและสังคม^{๒๗}

Pace (เพซ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรม ที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงาน ระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่น ๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล

^{๒๔}Meggison, Leon C. Personnel , **A Behavioral Approach to Administration**, Homewood: Richard D Lrwin, 1969: P. 307.

^{๒๕}Meggison, Leon C. Personnel : **A Behavioral Approach to Administration**. Homewood: Richard D Irwin, 1969 ,P.145.

^{๒๖}Mondy & Noe. **Human Resources Development**. Lts Technological Dimension.[1986],P.12.

^{๒๗}Nadler, Leonard. **Designing training program** : The critical events model. Reading , Mass. Addison – Wesley , 1982: P.12.

(Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๒๘}

Russell C. Swansbury (รัสเซล ซี. สแวนสเบอร์รี่) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพเพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากรเห็นของบุคคลนั้น^{๒๙}

จากความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ทั้ง กลยุทธ์และทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

๒.๑.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กล่าวคือ มนุษย์ถ้ามีการพัฒนาแล้วจะเป็นกำไรไม่ใช่ต้นทุน ดังนั้นการที่มนุษย์มีความรู้แล้วนำความรู้ที่มีนั้นมาพัฒนาทรัพยากรด้านอื่นๆ ให้มีคุณค่าได้ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และมีนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

“คน” เป็นนักพัฒนาตนเอง เริ่มตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาด้วยการยังชีวิตให้อยู่รอดเป็นคน และยังความอยู่รอดของคนด้วยการมีลมหายใจ ที่บ่งบอกของความอยู่รอดได้จนเป็นสภาพบุคคล ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ ๒ หมวด ๑ บุคคลธรรมดา ส่วนที่ ๑ สภาพบุคคล มาตรา ๑๕ กล่าวไว้ว่า คำว่า “บุคคล” คือ สภาพบุคคลย่อมเริ่มแต่เมื่อคลอดแล้วอยู่รอดเป็นทารก และสิ้นสุดเมื่อตาย^{๓๐}

คน (บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์) คือ ปัจจัยที่ชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ เพราะบุคลากรคือผู้ผลักดันและดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบาย แผนการและ

^{๒๘}Pace.RW.Smith. **Human Resource Development**.New Jersey : Prentice Hall, 1991: P. 7.

^{๒๙}Russell C. Swansburg. **In Service Education**. New york: G.D. Putmen Sons,1968 : P.47.

^{๓๐}พันตำรวจโทหญิง นัยนา เกิดวิชัย, **ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑ - ๖** แก้ไขเพิ่มเติมครั้งสุดท้าย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติเนย์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๗.

มาตรการต่างๆ ขององค์การบรรลุตามจุดประสงค์ หากบุคลากรขององค์การใดต่ออยู่ไว้ซึ่งคุณภาพ องค์การนั้นไม่อาจจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของตนเองได้ในระดับมหภาคหรือระดับประเทศ ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มมีมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ.๒๕๓๐ – ๒๕๓๔) เป็นต้นมาถึงแผนพัฒนาฉบับที่ ๘ ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของแผนฯ ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศคือ การพัฒนาคน มุ่งให้ “คนเป็นจุดศูนย์กลางการพัฒนา” จนถึงแผนพัฒนาฉบับที่ ๙ ได้บัญญัติ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นจุดศูนย์กลางในการพัฒนาเน้นการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยจนปัจจุบันแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔) ซึ่งเป็นการเตรียมพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”^{๑๑}

คำว่า “การพัฒนา” คืออย่างไร ก่อนอื่นเราต้องทราบว่า “พัฒนา คือ มุ่งให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มุ่งให้ทุกคนมีความสุขสบาย” ดังนั้นทุกคนจึงมุ่งที่จะพัฒนา แต่เพราะการที่ทุกคนมุ่งที่จะพัฒนานี้จึงมีทางทำให้เสียได้ เพราะว่าไม่มีผู้ที่ไม่ได้มุ่งให้เกิดความก้าวหน้าแท้จริงรวมอยู่ด้วย หรืออาจเป็นว่าฝ่ายตรงข้ามนำเอาคำ “พัฒนา” ไปใช้ด้วยก็ได้ ผู้ที่ฉลาดมีไหวพริบดีจึงจะแยกได้ว่า ใครจะมาพัฒนาให้และใครจะมามุ่งพัฒนาเพื่อประโยชน์ของฝ่ายพวกตัว”^{๑๒}

การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่นำมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่ง ซึ่งกำหนดให้มีคุณค่าและเป็นไปตามขั้นตอน เพราะฉะนั้นการพัฒนาเป็นกระบวนการทำให้เจริญก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงปรารถนาการพัฒนาเป็นทั้งสื่อ (Means) และจุดหมายปลายทาง (End)^{๑๓}

^{๑๑}สำนักนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, พ.ศ. ๒๕๔๙. (อัดสำเนา)

^{๑๒}พระบรมราชาบาท พระราชทานแก่ผู้นำเยาวชนและเจ้าหน้าที่ ณ สำนักจิตรลดาโรฐาน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๒.

^{๑๓}จางง์ อติวัฒน์สิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖๑.

การพัฒนา (Development) ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง และแปลงรูปสภาพแวดล้อม โครงสร้างกระบวนการและพฤติกรรมของระบบ และปัจเจกบุคคล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม เพื่อสนองตอบข้อเรียกร้องและความต้องการของมวลมนุษยชาติ ทั้งในแง่ของความยากจน ความเขลาหรือไม่รู้ ความเจ็บไข้ได้ป่วยและความหิวโหย^{๓๔}

กล่าวว่า “การพัฒนา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของกลุ่มบุคคล เป้าหมาย มุ่งให้เกิดความเสมอภาค และการกระจายอย่างเป็นธรรมทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เกิดช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวยให้น้อยที่สุด ทั้งนี้กระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้สามารถที่จะกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลงมีโครงสร้างและระบบที่เหมาะสม ตลอดจนการควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงได้อย่างบังเกิดผล”^{๓๕}

การพัฒนาบุคลากรหมายถึง “การพัฒนาตัวของบุคลากรให้มีคุณภาพประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสุจริตในการทำงานมีความขยันในการทำงาน มีความรับผิดชอบพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและสามารถผ่านการประเมินการทำงาน”^{๓๖}

การพัฒนา (Development) คือ กระบวนการเปลี่ยนสภาพจากเดิมไปสู่สภาพใหม่ในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงใดที่ทำให้เกิดสภาพที่แย่ลงกว่าเดิมจึงไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา^{๓๗}

การพัฒนาบุคคล เป็นสาขาหนึ่งของ “การพัฒนา” คือ กระบวนการเปลี่ยนสภาพจากเดิมไปสู่สภาพใหม่ในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงใดที่ทำให้เกิดสภาพที่แย่ลงกว่าเดิมจึงไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา^{๓๘}

^{๓๔}ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๖.

^{๓๕}ศุภชัย สุวรรณสุทธิ, ภูมิปัญญาพุทธกับแนวทางใหม่ในการพัฒนาประเทศไทย ภาคนิพนธ์ปริญาพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม, (สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์) ๒๕๓๘, หน้า ๑๒.

^{๓๖}จำนง อติวัฒน์สิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, หน้า ๑๖๖.

^{๓๗}อมรเทพ แก้วกลังกรกรม, น.ท.ผ.ศ., การพัฒนาบุคคล, วารสารโรงเรียนนายเรือ, มค.-มีค. ๒๕๔๙. (อัสสัมชัญ)

^{๓๘}เรื่องเดียวกัน.

การพัฒนาบุคคลต้องเข้าใจด้านดีและไม่ดีของผู้รับการพัฒนาว่า มีส่วนดีและส่วนเสียตรงไหนและส่งลูกกรับให้ผู้ฝึกอบรมนั้นได้ใช้ความเข้าใจธรรมชาติธาตุแท้ตัวตนของตนเอง ซึ่งตรงกับปรัชญาเต๋า (Tao) ซึ่งเป็นปรัชญาตะวันออกที่ถูกนำมาใช้เป็นรากฐานการสร้างทฤษฎีการรักษาสมดุล (To maintain balance) เป็นฐานความคิดของการเปลี่ยนแปลงจักรวาล เต๋าเป็นหลักการพื้นฐานของทุกสรรพสิ่ง หยิน (Yin) เป็นแรงด้านลบ (Negative) ขัดห้าม, ขัดจำกัด, ขัดผูกมัด, ส่วนหยาง (Yang) เป็นแรงด้านบวก (Positive) อิสระ, สร้างสรรค์, เส้นโค้ง ตรงกลาง ทางสายกลาง (Golden Mean or Middle Way) เป็นความสมดุลและความเข้ากันดีของชีวิต (The life of Harmony and Balance) (Schindele, ๑๙๙๑) หยิน หยาง เป็นการแสดงพลังของขั้วตรงกันข้ามที่อยู่ร่วมกันในจักรวาลและมีความสัมพันธ์ต่อกัน คือ หยินเองมีส่วนของหยางและหยางก็มีส่วนของหยินอยู่ พลังตรงข้ามนี้อยู่ด้วยกันได้ด้วยสมดุล และเต๋าสามารถอธิบายได้ว่า ปรากฏการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร (“Tao means how : how things happen, how things work. Tao is the single principle underlying all creation”) (Heider, ๑๙๙๕:๑)^{๑๙} ตามแนวปรัชญาเต๋อในการพัฒนาองค์การคือ การรักษาสมดุลการจัดการระบบและจัดการคนในองค์การ ปรากฏการณ์ของแรงสองขั้วที่ตรงข้ามกันคือ หยิน (Negative) และหยาง (Positive). (Cresencio, ๑๙๙๔) คือ แรงต้านและแรงดึง ผู้ปฏิบัติตนตามแนวปรัชญาเต๋อจะพยายามสร้างสมดุลของแรงทั้งสอง (Glanz, ๑๙๙๗) การจัดการให้แรงทั้งสองมาเป็นแรงเสริมซึ่งกันและกันจะสามารถทำให้เกิดการเติบโตองงาม (Yi, ๑๙๙๕) ในที่สุด ซึ่งตรงกับการใช้ Push – Pull Theory (Akaraboworn, ๒๐๐๓) การสร้างความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ ด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์การ กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบของ Push Theory : Push System ทฤษฎีแรงผลัก คือ การทำอะไรให้ระบบใหม่ขององค์การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมทำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมยอมรับการทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) ถูกนำมาใช้อย่างมากในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหาร ผู้นำ ผู้ปกครอง จะต้องทำการให้ข้อมูลพัฒนาความรู้ทักษะทัศนคติให้กับบุคลากรและตัวผู้นำ ผู้บริหารเองก็ต้องจัดการกับกลยุทธ์องค์การ โครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการโดยพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานองค์การ เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง Pull Theory : Pull People ทฤษฎีแรงดึงเป็นการค้นหาแรงจูงใจ

^{๑๙} ลัทธิเต๋า (Taoism) ของเล่าจื๊อหรือเล่าซือ (Lao Tzu) มีมากกว่า 500 ปีก่อนคริสตกาลในหนังสือ เต๋า เตอ ชิง (Tao Te Ching) (Dreher, 1991), อังโน จิระประภา อัครบรรพต, ผศ.ดร., สร้างคนสร้างงาน, หน้า 16.

ในปัจจุบันบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้เขาเหล่านี้เข้าร่วมเป็นมุมมองด้านจิตวิทยา ซึ่งทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Organization Behavior Theory) จะถูกโยงเข้ามาใช้ในกรณีนี้อย่างมาก (Thomas และ Vethouse , 1990) อ้างว่า การจะทำให้บุคลากรเข้าสู่ระบบใหม่นั้นต้องอาศัยแรงดึง หรือ การจูงใจเข้าร่วมด้วยให้เห็นคุณค่าของระบบใหม่ต่องาน และความรับผิดชอบ ต้องคำนึงถึงความต้องการและการรับรู้ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การ คงเป็นเรื่องยากที่การพัฒนาการเปลี่ยนแปลง และการประสบความสำเร็จได้ ที่จะต้องทำการบริหารจัดการให้เกิดสมดุล คือ แรงผลักและแรงดึง และการพัฒนาองค์การได้เป็นอย่างดี เกิดเป็น Push – Pull Theory การบริหารสองแรงที่ต้องทำอย่างสมดุล^{๑๐}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยใน การที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิสรภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๑๑}

เฮอแรคลิตุส (Heraclitus) นักปรัชญาตะวันตก ถือว่า ความดีและความชั่วเป็นหลัก ๒ ด้านในความกลมกลืน โดยหลักการเปลี่ยนแปลงเขาเชื่อว่า การผสมผสานระหว่างสิ่งที่ขัดแย้ง หรือตรงกันข้ามทำให้เกิดความกลมกลืนในที่สุด และความชั่วร้ายเป็นเพียงขั้นหรือระดับหนึ่งในความกลมกลืน ไม่มีความชั่วร้ายอันแท้จริงเลยเป็นเพียงชนิดแห่งความดีอีกชนิดหนึ่งเท่านั้น กล่าวคือ ความชั่วเป็นส่วนอันจำเป็นของความดีสมบูรณ์^{๑๒}

จากแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง บุคลากรการที่มีจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ดีเพื่อที่จะนำมาในเรื่องการพัฒนาที่ดีขององค์กร คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมาย

^{๑๐}เรื่องเดียวกัน. หน้า ๑๑๙ – ๑๒๐.

^{๑๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

^{๑๒}เฮอแรคลิตุส (Heraclitus) เป็นปรัชญาเมธีกรีก เกิดเมื่อ พ.ศ. ๓ – ๖๔ ที่เมืองเอเฟซุส เมืองหลวงของเอเชียไมเนอร์, อ้างใน จำนงค์ ทองประเสริฐ, ปรัชญาตะวันตกสมัยโบราณ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ. ๒๕๓๓) หน้า ๑๒๒ - ๑๒๓.

๒.๑.๓ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะต้องบูรณาการอย่างเป็นระบบมากขึ้น ทั้งในแง่ของการบูรณาการกันเองของงานย่อยด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และการบูรณาการนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้ากับแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนั้นมีนักวิชาการหลายท่าน ให้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (chain circle) ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงาน ในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญ กำลังใจ และมีพฤติ กรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพัน

สภาพการเป็นคนในองค์กร โดยตระหนักถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์” ใน ๓ ประการ คือ

๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีใช้ค่าใช้จ่าย

๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด

๓. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร^{๕๕}

นราธิป ศรีงาม ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ในหนังสือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกระทำทุกอย่าง เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๕๖}

บรรยงค์ โตจินดา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้นจึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

^{๕๕}ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

^{๕๖}นราธิป ศรีงาม, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๘ - ๑๕, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘.

๒.รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ และระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติ

๓.ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้น วิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้มาอำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องทั้งสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๔.พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่ง เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์การ

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

๖.บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อมาบริหารงานยามวิหฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การเปลี่ยน แปลงรวดเร็วที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย

๗.พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่กับเพื่อนร่วมงานในองค์การได้ดี มีสมานฉันท์^{๕๕}

บุญเลิศ ไพรินทร์ ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคม

^{๕๕}บรรยงค์ ไตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐-

และประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^{๖๖}

พยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

๑. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๖๗}

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระบรมราชโองการ แต่บัดนี้คดีใหม่ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใจความว่า “การพัฒนาบ้านเมืองให้ดียิ่งขึ้นนั้น ย่อมต้องพัฒนาบุคคลก่อน เพราะถ้าบุคคลอันเป็นองค์ประกอบของส่วนรวม ไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว ส่วนรวมจะเจริญและมั่นคงได้ยากยิ่ง การที่บุคคลจะพัฒนาได้ก็ด้วยปัจจัยประการเดียวคือ การศึกษา การศึกษานั้นแบ่งเป็นสองส่วน คือ การศึกษาด้านวิชาการส่วนหนึ่ง กับการอบรมบ่มนิสัย ให้เป็นผู้มีจิตใจใฝ่ดีใฝ่เจริญ มีปกติละอายชั่วกลัวบาป ส่วนหนึ่ง การพัฒนาบุคคลจะต้องพัฒนาให้ครบถ้วนทั้งสองส่วน เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ไว้ใช้ประกอบการและมีความดีไว้เกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติทุกอย่าง ให้เป็นไปในทางที่ถูก ที่ควร และอำนวยผลเป็นประโยชน์ที่พึงประสงค์”^{๖๘}

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือกว่าปัจจัยบริหารอื่น ๆ ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเงิน

งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สภาพทางบริหารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่อีกด้วย ซึ่งถ้าหากองค์กรใดที่บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่

^{๖๖}บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๖๗}พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

^{๖๘}พระบรมราชโองการในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๔๐

จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย เหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงในทุก ๆ หน่วยในองค์กรของตน^{๔๘}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อย ๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั้นเอง^{๔๙}

เสนาะ ดิเยาว์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบัน สำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไรต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้ง ๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความสนใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๕๐}

Gary Dessler (เกรย์ เดสส์เลอร์) ได้อธิบายว่า ทำไมการคัดเลือกที่รอบคอบระมัดระวังจึงมีความสำคัญเหตุผลเพราะว่า การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญมาก เหตุผลคือทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความชำนาญในงาน และมีความสมบัติที่เหมาะสมจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีความชำนาญหรือไม่มีความสามารถที่ดีจะก่อให้เกิดผลกระทบต่องานหรือเป็นอุปสรรคต่องานซึ่งอาจทำให้เสียหายแก่องค์กรได้^{๕๑}

^{๔๘}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, (เอกสารประกอบการสอน พิมพ์ครั้งที่ ๙, ๒๕๔๑), หน้า ๔๖.

^{๔๙}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๕๐}เสนาะ ดิเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔-๑๕.

^{๕๑}Gary Dessler กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ **A Framework for Human Resource Management** พิมพ์ครั้งที่ 2 , 2549 หน้า 44.

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่คือความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะไม่ได้อยู่กับผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลอีกต่อไป แต่จะถูกกำหนดให้เป็นเรื่องของผู้บริหารสายงานด้านต่าง ๆ จะต้องรับผิดชอบ และถ้าบุคลากรสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเพราะว่างานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน และมีการพัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรงานมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

๒.๑.๔ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศักยภาพทั้งหมดของการทรัพยากรมนุษย์ออกมา จากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นในเรื่องของการสร้างความไว้วางใจกัน การหาแนวทางที่จะสร้างความรู้สึกถึงการ มีพันธกิจผูกพัน (commitment) เกี่ยวข้อง (involvement) และการมีส่วนร่วม (participation) ให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานและ และมีนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ได้กล่าวถึงการศึกษานี้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรมเนื่องจากการเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่เนื่องจากการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต^{๓๓}

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ ได้อธิบายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจจะครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น^{๓๔}

^{๓๓}เกื้อจิตร ชีระกาญจน์(ผศ.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๑), หน้า ๖.

^{๓๔}ณัฐพันธ์ เขจรันท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร^{๕๕}

บรรยงค์ โตจินดา ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลัก การเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การจูงใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้ที่นั้นไว้ แล้วนำ มาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการ ที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่างเป็นทางการกับระดับพนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต^{๕๖}

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการช่วยคนทำงานให้มีประสิทธิผลในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับการที่องค์กรซื้อวัตุดิบมาดำเนิน งานผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไร ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นวัตุดิบที่อาจเปลี่ยนได้โดยการฝึกอบรม ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงาน อาจทำได้โดยการพัฒนานิสัยในการคิด การกระทำ ฝีมือ ความรู้และทัศนคติ^{๕๗}

สมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะแนวความคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของพนักงานหรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์กรแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงาน มีความรู้

^{๕๕}ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๒๖๕.

^{๕๖}บรรยงค์ โตจินดา, กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑๙๔.

^{๕๗}มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๔๙.

ความชำนาญในเทคนิคต่างๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ และมีการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน^{๕๘}

เสนาะ ดิเยาว์ ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด^{๕๙}

อำนาจ แสงสว่าง ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านสารสนเทศ และทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดีโดยจะต้องผ่านกระบวนการโปรแกรมการฝึกอบรม ที่จัดไว้เป็น รูปแบบ มีมาตรฐานการฝึกอบรมและการประเมินผลเป็นที่ยอมรับ และได้รับความนิยมาจากทุกองค์การในแต่ละสาขาวิชาชีพ^{๖๐}

โดยสรุปได้ว่าการทรัพยากรมนุษย์ก็จะต้องกำหนดเป้าประสงค์ในแง่ของการที่จะทำให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงดังนั้นการทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างยั่งยืนจึงเป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญอีกประการของงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

^{๕๘}สมชาย หิรัญภิตติ ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยว ข้องกับการจัดให้เกิดทักษะแนวความคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของพนักงานหรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์การแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงาน มีความรู้ความชำนาญในเทคนิคต่างๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ และมีการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

^{๕๙}เสนาะดิเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒๗.

^{๖๐}อำนาจ แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๔๘.

๒.๑.๕ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีเป้าหมายที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกรักให้องค์กรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายในองค์กร และผลกระทบจากการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ที่จะไปมีผลต่อสังคมภายนอก ซึ่งต่อมาได้ขยายนิยามความรับผิดชอบ ออกไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มต่างและมีนักการศึกษามากมายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ ได้อธิบายถึงวิธีการฝึกอบรมว่า ความสำเร็จในการจัดการฝึก อบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี ที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้

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

๒.การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ (knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำให้การประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป

๓.การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมุติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดีการฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนโดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

๔.การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในกาเรียนการสอน หลักสูตรปริญญาโทสาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษา ก็เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการ วิเคราะห์ ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

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

๖.การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์กรผู้จัดการมีการกำหนดประเด็น ที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่าง เสรี โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ทำหน้าที่ดูแลให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

๗.การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training) การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับพนักงานใหม่ หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงานโดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึก อบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกความชำนาญ (Skill Training) หรือการสอนงาน (Job Instruction Training)^{๖๐}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

๑.การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม ในขั้นนี้ก็คือ การตรวจ สอบและพิจารณา ให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการการฝึกอบรมและการพิจารณา กำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการนี้เอง ก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม

^{๖๐}ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

๒. เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรมให้ทราบชัดดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายประการต่าง ๆ ที่พึงจะต้องได้จากการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการจัดการฝึกอบรมต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีฝึกอบรม ก็จะกระทำโดยยึดถือตามเป้าหมายดังกล่าวนี้

๓. การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม หมายถึงการพิจารณาว่าเพื่อที่จะเสริมความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้น จะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้าง รวมตลอดถึงการพิจารณาส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดหลักสูตรและหัวข้อเรื่องที่จะอบรมนั่นเอง

๔. การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม ในที่นี้ก็คือการพิจารณาต่อไปว่า เรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรจะใช้วิธีการอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุด และเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม นอกจากนี้ ก็ต้องพิจารณาถึงสื่อหรือเครื่องมือ (media) ที่จะใช้อบรมด้วยว่า วิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ควรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดไหนจึงจะดีที่สุด ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้ง่าย^{๖๒}

พินิจดา วีระชาติ ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพไว้ในหนังสือ การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ ว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือคน คนเป็นสื่อสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ ทรัพยากรคนของประเทศส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ต้องใช้แรงงานและเป็นทรัพยากรที่ด้อยคุณภาพ เนื่องจากขาดการเรียนรู้ ขาดโอกาสของการฝึกฝนอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๓}

เสนาะ ดิยาวี ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมว่าแยกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการอบรมและระยะเวลาในการอบรม แต่ที่หน้าสังเกตก็คือการฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตาม ก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรม เราสามารถแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม ดังต่อไปนี้

๑. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (induction or orientation)
๒. การฝึกอบรมโดยการทำงาน (on the job Training)
๓. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (vestibule Training)

^{๖๒} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๗๖-๒๗๗.

^{๖๓} พินิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

๔. การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship training)
๕. ฝึกงาน (internship training)
๖. การฝึกอบรมพิเศษ (special purpose program)

๑. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ คือ การแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ได้รับทราบเรื่อง รวบรวมต่าง ๆ ของบริษัท เช่น ประวัติความเป็นมาของบริษัท นโยบาย หน้าที่งาน หน่วยงานที่ทำ เงื่อนไขของการจ้างทำงาน ค่าจ้าง บุคคลชั้นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฐมนิเทศเป็นเครื่องมือประการแรกที่จะปรับที่ท่าของพนักงานเข้าใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์กร วัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของคนงานต่อองค์กรให้เข้าใจถึงนโยบายงานและการบังคับบัญชา ช่วยให้คนงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมขวัญและความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะก่อนที่คนงานจะเข้าทำงานในองค์กรบุคคลเหล่านี้อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กร หรือได้ยินได้ฟังมาจากสังคมในทางที่ไม่ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นการทำให้คนงานใหม่เริ่มต้นที่ถูกต้อง

๒. การฝึกอบรมโดยการทำงาน การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นที่นิยมกันมากเพราะเป็นการสอนให้มีความทำงานกันจริง ๆ โดยไม่ต้องอาศัยโรงเรียนที่ฝึกหัดงานเป็นพิเศษใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรม เพราะฉะนั้นการฝึกอบรมประเภทนี้เหมาะสำหรับการทำงานที่ใช้เวลาในระยะสั้น และสำหรับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนน้อยที่จะเข้าฝึกทำงานพร้อม ๆ กันได้ หากเป็นงานที่ต้องอาศัยหลักการ หรือทฤษฎีที่ลึกซึ้งก็จะจัดให้มีการสอนในห้องเรียน จึงเหมาะสำหรับงานง่ายประเภทไร่ฝีมือ หรืองานกึ่งฝีมือ หากงานที่ต้องใช้ความรู้มากจะต้องอาศัยพื้นฐานทางการศึกษาเป็นสำคัญ

๓. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน การฝึกอบรมประเภทนี้จัดขึ้นในห้องเรียนมีลักษณะคล้ายกับสถานที่ทำงานจริง ทั้งเครื่องมือและสภาพการทำงาน สำหรับการฝึกอบรมงานประเภทง่าย ๆ สำหรับระยะเวลาสั้น ใช้เพื่อฝึกหัดคนจำนวนมาก ๆ ให้ทำงานในเวลาเดียวกัน โดยมีลักษณะการทำงานเหมือนกับการฝึกมีลักษณะให้คนเรียนรู้งานมากกว่า ซึ่งคุณสมบัติของผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง งานส่วนใหญ่ก็ได้แก่ งานเสมียน งานคุมเครื่องจักร พิมพ์ดีด ผู้ตรวจและพนักงานรับจ่ายเงินธนาคาร เป็นต้น

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

๕. การฝึกงาน เป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างโรงเรียนและองค์กรธุรกิจวิธีการก็คือ นักเรียนศึกษาวิชาการอย่างหนึ่งจนจบหลักสูตรที่กำหนดไว้แล้วให้นักเรียนกลุ่มนั้นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถตาม

หลักสูตรที่เรียนมาจากโรงเรียนนั้นเป็นระยะเวลาหนึ่งจนเห็นว่า พอที่จะออกไปทำงานจริง ๆ ได้ ซึ่งเท่ากับสอนภาคทฤษฎีที่โรงเรียนและภาคปฏิบัติที่โรงงานจนกระทั่งสามารถปฏิบัติงานได้ การฝึกอบรมประเภทนี้ตามปกติใช้กับงานที่ต้องการความรู้ความชำนาญสูงหรืองานอาชีพ เช่น หมอ ทนายความ นักบัญชี เป็นต้น

๖. การฝึกอบรมพิเศษ ในบางกรณี นายจ้างอาจจัดหลักสูตรพิเศษขึ้นในบริษัทของตน สำหรับฝึกอบรมพนักงาน เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรืออาจส่งพนักงานออกไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษา หรือองค์กรอื่นใด เข้ารับ การอบรมที่จัดทำขึ้นเป็นครั้งคราว^{๖๔}

จากความหมายของการฝึกอบรมพอสรุปได้ว่าการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานเมื่อได้เข้ารับการอบรมแล้วจะเกิดทักษะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการประกอบธุรกิจใดๆ หรือการทำงานในองค์กรใดๆแล้ว ถ้ากลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรหรือธุรกิจเองรวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญยิ่งมากกว่าการพัฒนาอื่นใด

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ อ้างใน Hammer และ Champy (1994) ได้ยกตัวอย่างการอธิบายกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้านที่ได้กล่าวถึงดังนี้

๑. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) เศรษฐศาสตร์ คือ การศึกษาวิธีที่บุคคลและสังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้ เศรษฐศาสตร์เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ประกอบด้วยมโนทัศน์ของประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึงความผาสุกสูงสุด การพัฒนาและความเจริญของคนที่ทำงานและเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นและสำคัญของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและที่เป็นประโยชน์ประสบความสำเร็จ

^{๖๔}เสนาะ ดิยาวี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๙๙-๑๐๑.

๒. ทฤษฎีระบบ (System Theory) หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ และทฤษฎีทางจิตวิทยาแล้ว ทฤษฎีระบบถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่งที่กล่าวถึง หลักการทั่วไป แนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่น ๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบัน และต่อเนื่องไปยังอนาคตโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการ พัฒนาศาสตร์ขององค์การเป็นอย่างมากกล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์การ การจูงใจ พนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและพฤติกรรม การแสดงออก^{๖๔}

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

แนวความคิดนักทฤษฎีการเรียนรู้มองที่ข้อเท็จจริง (Facts) และรวบรวมตั้งเป็น หลักการ (Principles) และเป็นที่ยอมรับความถูกต้องของทฤษฎีนั้นๆ แบ่งเป็นกลุ่มทฤษฎี S – R (Stimulus–Response Theories) คือ แสดงปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้เรียนซึ่งเชื่อมโยงต่อ สิ่งเร้าเฉพาะอย่าง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนเองเป็นการเรียนรู้เรื่องการปะติดปะต่อ เข้าด้วยกันกับการเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งถือเป็นความสำคัญของการเรียนรู้

- กลุ่มทฤษฎีสนาม (Field Theories) คือ เน้นการเปลี่ยนแปลงในเหตุการณ์ และสถานการณ์ทั่วไปกับความเข้าใจสำเนียง (Perception) ของผู้เรียนและรวมถึงการเรียนรู้ ถึงความคิดต่างๆ ที่เรียกว่า “พิชชาน” (Cognition) และการเรียนรู้สัญญาณทั่วไป (Sign)

- ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Contiguity Theory) ของ Guthrie คือเป็นทฤษฎี Conditioning ที่ถือว่า Conditioned Response หมายถึง ความต่อเนื่องระหว่างสิ่งเร้าใดที่ทำให้ เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ซึ่งถือว่าเกิดการเรียนรู้ขึ้นแล้วและสถานการณ์อื่นที่คล้ายกัน ผู้เรียนจะ นึกถึงปฏิกิริยาโต้ตอบที่เหมาะสมได้ทันที ซึ่งเป็นหลักการแทนที่ (Principle of Substitution)

- แนวคิดทางพุทธิปัญญา (Cognitive Science) จัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ ได้ให้ ความสนใจเรื่องกระบวนการคิดของสมอง ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ และการจดจำ ไม่เน้นเรื่อง สิ่งเร้า เงื่อนไข ตัวเสริมแรง แต่จะเน้นเรื่องแรงจูงใจ และกระบวนการทางสมองที่เกิดขึ้นในการ เรียนรู้และรับรู้สิ่งต่างๆ^{๖๕}

^{๖๔} อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (ดร.), กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๕.

^{๖๕} วรลักษณ์ ธีราโมกข์, ๒๕๔๑, อ่างใน มัลลิกา คณนุรักษ์, รศ., จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์, หน้า ๖๔ – ๖๕.

ทฤษฎี EQ (Emotional Intelligence หรือ Emotional Quotient – EQ) หรือความสามารถในการพัฒนาอารมณ์ : Goleman (๑๙๙๙, p.๑๗) เชื่อว่า EQ คือ ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ เขาวินิจฉัยอารมณ์นั้นแตกต่างจากเขาวินิจฉัยปัญญา แต่เสริมเกื้อกูลกัน ในปี ๑๙๗๖ Ned Herrmann ได้เสนอแนวคิด “The whole brain model” ว่า สมองส่วนหนึ่งอยู่ภายใต้รูปแบบการคิดของ Cerebral อีกส่วนหนึ่งอยู่ภายใต้การทำงานของ Limbic Mode นอกจากนี้แนวคิดของ Herrmann ได้เสนอความโดดเด่นของสมองมนุษย์แต่ละคนว่า เอียงไปทางด้าน Cerebral (สมอง ความคิด ความเข้าใจ) หรือโน้มเอียงไปทางด้านของ Limbic (อารมณ์ ญาณหยั่งรู้ ทันทันทันใจ) นำไปสู่ความเชื่อว่าสมองของมนุษย์แต่ละคน จะมีด้านใดด้านหนึ่งที่เด่นกว่าด้านอื่น”^{๖๗}

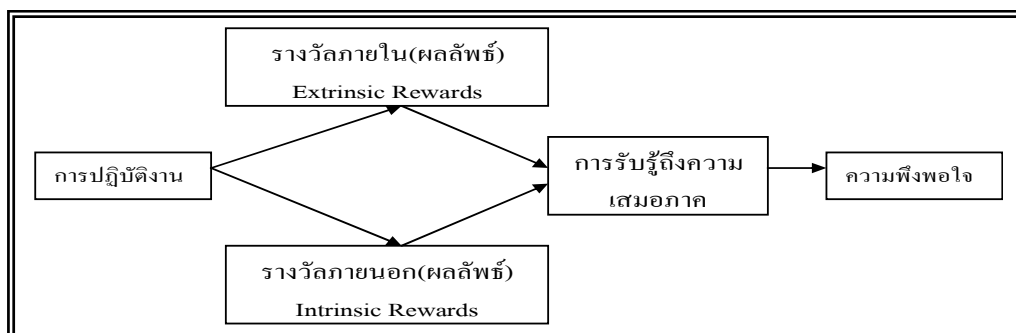
ทฤษฎี MQ (Moral Quotient) : ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมนักจิตวิทยาชื่อ โคลเบิร์ต Lawrance Kohlberg (๑๙๒๗-๑๙๘๗) ได้เสนอทฤษฎีเรื่อง MQ เรื่องระดับพัฒนาการทางจริยธรรม เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคล เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีของพีอาเจต์ ได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น ๓ ระดับ (Levels) คือ ๑. ระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (Pre-Conventional) ๒. ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional) ๓. ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจรรณญาณระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม (Post-conventional Level) พัฒนาการ ระดับนี้ เป็นหลักจริยธรรมของผู้มีอายุ ๒๐ปีขึ้นไป

ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler

Porter และ Lawler เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัล ซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จ ซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าร่วรางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรม บุคคลนั้นก็จะมีพลังใจในงาน”^{๖๘}

^{๖๗}Goleman, 1998b, p.370-371,จากการทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาเอก ในชื่อเรื่อง “The development of a concept and test of psychological well-being” ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับ EQ ไว้, อ้างใน <http://www.iqeqdekthai.com>, Jun 2008.

^{๖๘}Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III. **Managerial Attitudes and Performance.** (Homewood, Ill. : Dorsey Press, 1968), P.87.

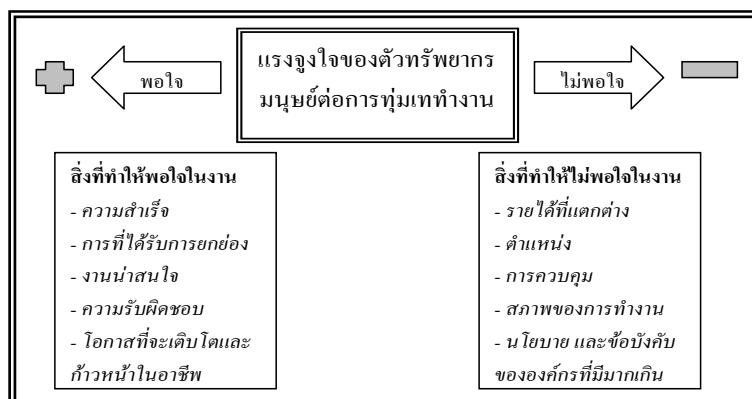


แผนภาพที่ ๒.๑ : ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler

อธิบายปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

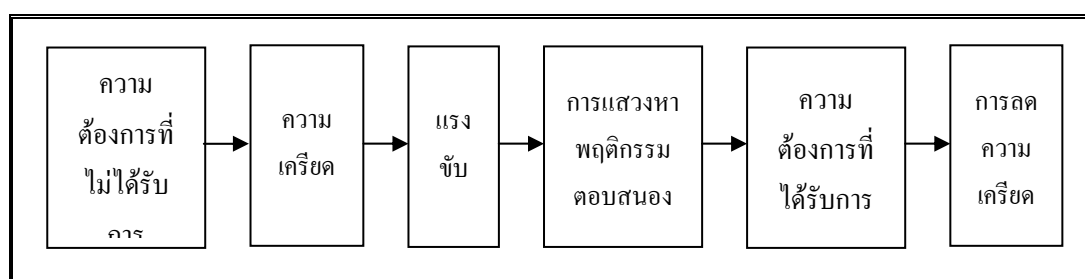
ทฤษฎีความพอใจมีหลักการในการบริหารที่ดีที่ทุกคนมุ่งหวัง คือ ต้องลดความไม่พอใจในงานลงให้น้อยที่สุด ถ้าเป็นศูนย์หรือใกล้ ๆ ศูนย์ และพยายามเพิ่มแรงจูงใจทางบวกให้มากขึ้น (Positive Motivation) ทรัพยากรมนุษย์ก็จะมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ผลงานก็จะตามมาถ้าพนักงานมีความไม่พอใจมากกว่าความพอใจ ทรัพยากรมนุษย์จะเกิดความท้อถอย ในการบริหารงานขายหรืองานทั่ว ๆ ไปจะมุ่งลดแต่เพียงความไม่พอใจหรือคิดจะเพิ่มแต่ความพอใจเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งไม่ได้ จะต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน เพราะทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหมด เช่น ความสำเร็จ ซึ่งคนเราทุกคนก็อยากจะประสบความสำเร็จ ทรัพยากรมนุษย์ก็อยากได้รางวัลแต่เมื่อทำงานไปแล้วก็พบปัญหาต่าง ๆ สิ่งที่น่าจะสับสน คือ การยกย่องกับการเลื่อนตำแหน่งว่าจะต้องเป็นของคู่กัน คือ ยกย่องบ่อย ๆ แสดงว่าเก่งจะต้องได้รับการเลื่อนตำแหน่งซึ่งไม่เกี่ยวข้องกัน ผู้บริหารบางท่านก็ทราบว่าจะเลื่อนตำแหน่งซึ่งไม่เกี่ยวข้องกัน แต่ไม่แต่งตั้งเป็น “พนักงานอาวุโส” ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่มีผลต่อแรงจูงใจและอาจทำให้ตัวทรัพยากรมนุษย์ไม่พอใจมากขึ้นไปอีกจะนั้น การทำตามคำมั่นสัญญาและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติตามได้ตามคำพูดจะส่งผลที่ดีต่อการทำงานในทุก ๆ ระดับชั้นขององค์กรทำให้งานและองค์กรอยู่กันได้ด้วยความสุข^{๖๙}

^{๖๙} ทวีศักดิ์ สุวณธ์, ดร. บริหารงานขาย Sales Management. (บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕๕.



แผนภาพที่ ๒.๒ : อธิบายปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กระบวนการจูงใจ (Motivation Process)

กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) จะเริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความตึงเครียด แล้วจะเร้าให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล แรงขับเหล่านี้จะแสวงหาพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และหากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลง^{๗๐}

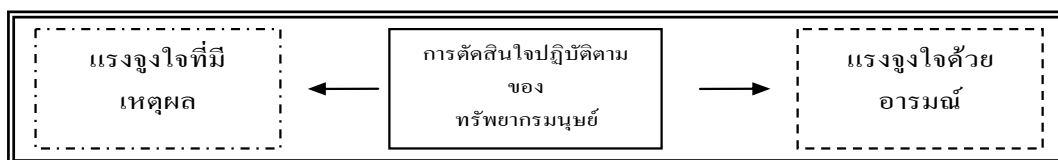


แผนภาพที่ ๒.๓ : อธิบายกระบวนการสร้างแรงจูงใจ
การสร้างแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติตามของทรัพยากรมนุษย์ ของ Leon Richardson

การตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตามของทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นลักษณะ ๒ ส่วนคือ ทั้งแบบมีเหตุผลและแบบด้วยอารมณ์ ฉะนั้นการจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลดีนั้นจะต้องมีวิธีการใช้จิตวิทยาทั้งด้วยการจูงใจแบบปลุกเร้าอารมณ์ที่อยากจะทำปฏิบัติตามและด้วยเหตุผลที่สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งแม้จะเป็นการตัดสินใจด้วยอารมณ์ซึ่งมองดูผิว

^{๗๐}พรชัย ลิขิตจรรยาโรจน์, ผศ.ดร.พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕, หน้า ๗๔.

เผินอาจจะดูเป็นคำที่รุนแรงแต่โดยความเป็นจริงแล้วการตัดสินใจด้วยอารมณ์นี้สามารถนำมาสร้างให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งตัวอย่างของอารมณ์ที่จะนำมาสร้างประโยชน์ได้มีลักษณะดังนี้ คือ ความยากเป็นคนสำคัญ, ความยากรวย, ความยากเลียนแบบ, ความยากเป็นเจ้าของ, ความยากรู้้อยากเห็น, ความยากปลอดภัย, ความยากสะดวกสบาย, ความยากสวยอยากงาม, ไม่อยากถูกกล่าวหาว่าเห็นแก่ตัว, ความกลัว, ความต้องการทางเพศ เป็นต้นซึ่งปัจจัยทางจิตวิทยาต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นักจิตวิทยาทุกคนทั่วไปมีความต้องการในลักษณะดังกล่าวนี้อยู่แล้วจิตใจที่ลึก ๆ หรือ อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “กิเลส” ตามหลักพระพุทธศาสนาก็ได้^{๗๑}



แผนภาพที่ ๒.๔ : ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติตามของทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์^{๗๒}

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

Douglas McGregor ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้คือ

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
- ๒) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

^{๗๑}Leon Richardson ; **Entrepreneurs/The key to success**; (Asia Magazine December 1985), P.28.

^{๗๒}พรชัย ลิขิตจรรยาโรจน์, ผศ.ดร., **พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)** (สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์. ๒๕๔๕), หน้า ๔๑.

๓) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑) การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งยุ่งยากลำบากอะไรเลย แม้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

๒) ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

๓) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕) ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖) ภายใต้เงื่อนไขของคนที่สังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นี้ถือว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก^{๗๓}

ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)

แนวความคิดนักจิตวิทยาที่มีความเชื่อว่า มนุษย์มีความแตกต่างระหว่างบุคคลตามหลักจิตวิทยาโดยเฉพาะตัวบุคคลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทักษะ ทักษะ การรับรู้ นิยมบุคลิกภาพ และสติปัญญา เป็นต้น^{๗๔}

^{๗๓}Douglas McGregor. **The Human Side of Enterprise**. New York : (McGraw – Hill, 1960), P.33-57.

^{๗๔}จิตวิทยาเข้ามาประเทศไทย ปีค.ศ. ๑๙๓๐ จากบทความเรื่อง “Psychology in Thailand” ของ ดร.ประสาร มาลากุล ณ. อยุรยา ในปีค.ศ. ๑๙๓๖ โดย ม.ล. ต้อย ชุ่มสาย ผู้บุกเบิกการสอนด้านสรีระจิตวิทยา และจิตวิทยาทดลองในเวลาต่อมา (ไพบูลย์ เทวรักษ์ ๒๕๓๗ หน้า ๑๑๗.) อ้างใน : รศ.มัณฑิลา คณนุรักษ์, จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๗), หน้า ๒-๓.

ทฤษฎีความสอดคล้องต้องกันหรือทฤษฎีสมดุล (Consistence Theories or Balance Theories) กล่าวว่า การปรับตัวให้สมดุลกันเป็นปัจจัยให้เกิดความสำเร็จในการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นแนวคิดเพื่อสื่อสารโน้มน้าวจิตใจ ความสัมพันธ์ด้านทัศนคติระหว่างผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และสาร ทฤษฎีสมดุลตั้งสมมุติฐานว่า มนุษย์จะพยายามสร้างกรอบอ้างอิงให้มีความสมดุลเกิดขึ้นในอารมณ์ (Emotions) ความรู้ (Cognitions) และพฤติกรรม (Actions) ให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความสบายใจเป็นวิธีการทำให้เกิดความสมดุลนั่นเอง^{๗๔}

จากแนวทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึงทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพของคนในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น องค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายในองค์กร อันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้น

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

คำว่า “ภาวนา” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญ ภาวนาถ้าแปลตามตัวอักษร แปลว่า “การทำให้เป็นให้มี” หมายความว่า อันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้น อันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้น ซึ่งหมายความว่า การทำให้เพิ่มพูนขึ้น ทำให้กล้าแข็งขึ้นอะไรพวกนี้ เราจึงแปลกันอีก ความหมายหนึ่งว่า “ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่าสิกขา เพราะฉะนั้น สิกขากับภาวนา จึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียงกัน บางที่เหมือนกันแทนกันเลยทีเดียว นี่เป็นการดยงเข้ามาหาตัวหลักใหญ่ ในการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระพุทธองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคลท่านใช้ว่าภาวิตกาโย ภาวิตสีโล ภาวิตจิตโต ภาวิตปัญญา คือคำว่า ภาวนา เวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็น ภาวิตะ ภาวิตกาโย ผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรมแล้ว ภาวิตสีโล ผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้ว ภาวิตจิตโต ผู้มีจิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้ว ภาวิตปัญญา ผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรมแล้ว ถ้าเป็นคำนาม ๔ อันนี้ก็คือ

๑.กายภาวนา คนเป็นภาวิตกาโย ตัวการกระทำเป็นกายภาวนา

^{๗๔}ทฤษฎีความสอดคล้อง คือศึกษาในช่วงทศวรรษ ๑๙๔๐ ซึ่งมีการเรียกชื่อแตกต่างกันไป เช่น เฟสติเจอร์ ให้ชื่อว่า ทฤษฎีความคล้อยจองและไม่คล้อยจอง (Consonance and Dissonance) เป็นต้น, อ้างใน เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๒-๑๒๓.

๒.ศีลภาวนา คนเป็นภาวิตศีล ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา

๓.จิตภาวนา คนเป็นภาวิตจิตโต ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา

๔.ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวิตปัญญา ตัวกระทำเป็นปัญญาภาวนา^{๗๖}

๑. ภาวนา เป็นคำในภาษาบาลี ที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า **วฑฺฒติ** ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือ การพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของ พระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้นเป็นครั้ง, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น^{๗๗} โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน^{๗๘}

๒. ภาวนา ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว ดังข้อความตัวอย่างต่อไปนี้

๓. พระผู้มีพระภาคเจ้า ชื่อว่า ทรงอบรมพระองค์แล้ว ทรงเป็นภาวิตัตต์ หรือ พระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว เป็นอย่างไร คือ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกาย อบรมศีล อบรมจิตใจ อบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่าทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการแล้ว)^{๗๙}

๔. ดังนั้นความหมายของภาวนา ๔ คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมณะ และ วิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาพลักษณะภายนอก และคุณธรรมภายในตน

๕. ที่ดีขึ้นซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ

๑. กายภาวนา หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น

๒. ศีลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ดี

^{๗๖}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต”, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑.

^{๗๗}พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๓.

^{๗๘}ดูรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), **หลักแม่บทของการพัฒนาตน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐ และ ๑๕.

^{๗๙}ช.จ. (ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

๓. จิตถาวณา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบาน ผ่องใสสงบสุข

๔. ปัญญาภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง^{๔๐}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ ๔ ประเภทคือ

๑. กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. ศิลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อุตทน มีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยไม่เห็นอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๔๑}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน

^{๔๐}ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร:ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๗๑

^{๔๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๑.

ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจาและเมื่อมีปฏิบัติในทุกด้านครบถ้วนแล้วในทางศาสนา ก็ให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บงการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าเป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธี จะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้ว ก็จะมีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในสิ่งที่ดีงาม

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวนา การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น , การทงให้เกิดขึ้น , การเจริญ , การบำเพ็ญ

๑. การฝึกอบรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มีสองอย่างคือ

๑.๑ สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ

๑.๒ วิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิตร , อีกนัยหนึ่งจัดเป็น สอง เหมือนกันคือ

๑.๒.๑ จิตรภาวนา คือ การฝึกจิตใจให้เจริญองงาม ด้วยคุณธรรม ความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบาน สงบสุข ผ่องใสด้วยความเพียร สติ และสมาธิ

๑.๒.๒ ปัญญาภาวนา คือ การฝึกอบรมเจริญปัญญา ให้รู้เททนเข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์

๒. การเจริญสมถกรรมฐานเพื่อให้เกิดสมาธิ มี ๓ ชั้น คือ

๒.๑ บริกรรมภาวนา ภาวนาขั้นเตรียม คือ กำหนดอารมณ์กรรมฐาน

๒.๒ อุปะจาภาวนา ภาวนาขั้นจวนเจียน คือ เกิดอุปจารสมาธิ

๒.๓ อัปปนาภาวนา ภาวนาขั้นแน่วแน่ คือ เกิดอัปปนาสมาธิ ซึ่งชาญ^{๘๖}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า เมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือทั้งในมุมกิริยาและปฏิกิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่ง

^{๘๖}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

อื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ ว่าชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๒.๓.๓ ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวา ๔

ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญการ สิล จิต ปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สามารถประพฤติใน อริศีล อริจิต อริปัญญาดี, ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอด ที่สร้างความปีติ นำชื่นชม แก่ผู้ฟัง ถลาลงสู่ธรรมดำ ได้แก่ แสดงธรรมเพื่อการแข่งดี เพื่อกล่าวกระทบบุคคลอื่น หรือ เพื่อหวังลาภสักการะ, ไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้ แต่กลับชื่นชมยินดี สนใจศึกษาในคำกล่าวของบุคคลนอกระบบพระพุทธศาสนา, ปฏิเสธตนเป็นผู้มักมาก เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม^{๘๓}

ภาวา ๔ เป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่าให้แก่บุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีภาพัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด^{๘๔} เป็นผู้ควรค่าแก่การบูชา^{๘๕} ซึ่งยกย่องเช่นนั้นเกิดจากคุณของภาวา ๔ ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง^{๘๖}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า คือภาวา ๔ ตอน ปฏิบัติการฝึก สิกขามี ๓ แต่ทำไมตอนวัตผล ภาวามี ๔ ไม่เท่ากัน ทำไม (ในเวลาทำการฝึก) จัดจึง เป็นสิกขา ๓ และ (ในเวลาวัตผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวา ๔ อย่างไรที่ชี้แจงแล้วว่า ธรรมภาคปฏิบัติการต้องจัดให้ตรงสอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติ แต่ตอนวัตผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้ว เพราะวัตถุประสงค์อยู่ที่จะมองดูผลที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้ถ้าแยกละเอียดออกไปก็ดียิ่งดี นี่แหละคือเหตุผลที่ว่าหลักวัตผลคือภาวา เพิ่มเป็น ๔ ขอให้ดูความหมาย และหัวข้อของภาวา ๔ นั้นก่อน “ภาวา” แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้เป็นทำให้มีขึ้น หรือฝึกอบรม ในภาษาบาลี ท่านให้ความหมายว่า “วฑฺฒนา” คือ วัฒนา หรือพัฒนา นั่นเองภาวานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้กับ “สิกขา” ภาวา จัดเป็น ๔ อย่าง คือ

๑.กายภาวา การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ

^{๘๓}ดูรายละเอียดใน อง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๗๗/๑๔๕.

^{๘๔}ดูรายละเอียดใน ขุ.ธ (ไทย) ๒๕/๓๒๑/๑๑๓

^{๘๕}ดูรายละเอียดใน อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๖/๕๙,

^{๘๖}ดูรายละเอียดใน ขุ.ธ (ไทย) ๒๕/๑๐๖/๖๓

๒. ศีลภาวนา การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือเพื่อนมนุษย์

๓. จิตภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง

๔. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง

อย่างที่กล่าวแล้วว่า ภาวนา ๔ นี้ ใช้ในการวัดผลเพื่อดูว่าด้านต่าง ๆ ของการพัฒนาชีวิตของคนนั้น ได้รับการพัฒนาครบถ้วนหรือไม่ ดังนั้น เพื่อจะดูให้ชัด ท่านได้แยกบางส่วนละเอียดออกไปอีก

ส่วนที่แยกออกไปอีกนี้ คือ สิกขาข้อที่ ๑ (ศีล) ซึ่งในภาวนา แบ่งออกไปเป็นภาวนา ๒ ข้อ คือกายภาวนา และศีลภาวนา

ทำไมจึงแบ่งสิกขาข้อศีล เป็นภาวนา ๒ ข้อ ที่จริง สิกขาข้อที่ ๑ คือศีล นั้น มี ๒ ส่วนอยู่แล้วในตัว เมื่อจัดเป็นภาวนา จึงแยกเป็น ๒ ทัศน์ที่ คือ

๑. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่น ที่ไม่ใช่มนุษย์ เช่น เรื่องปัจจัย ๔ สิ่งที่เราบริโภคใช้สอยทุกอย่าง และธรรมชาติแวดล้อมทั่ว ๆ ไป ส่วนนี้แหละ ที่แยกออกไปจัดเป็น กายภาวนา

๒. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือบุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกัน ได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ ที่จะไม่เบียดเบียนกัน แต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้ แยกออกไปจัดเป็น ศีลภาวนาในไตรสิกขา ศีลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคม รวมไว้ในข้อเดียวกัน แต่เมื่อจัดเป็นภาวนา ท่านแยกกันชัดออกเป็น ๒ ข้อ โดยยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุ แยกออกไปเป็นกายภาวนา ส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคม จัดไว้ในข้อศีลภาวนา ทำไมตอนที่ เป็นสิกขาไม่แยก แต่ตอนเป็นภาวนาจึงแยก อย่างที่กล่าวแล้วว่า ในเวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษา องค์ทั้ง ๓ อย่างของไตรสิกขา จะทำงานประสานไปด้วยกัน ในศีลที่มี ๒ ส่วน คือ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุ และความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมนั้น ส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวกกรณีหนึ่ง ๆ ศีลอาจจะเป็นความสัมพันธ์ด้านที่ ๑ (กายภาพ) หรือด้านที่ ๒ (สังคม) ก็ได้ แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ในกระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขา ที่มีองค์ประกอบทั้งสามอย่าง ทำงานประสานเป็นอันเดียวกันนั้น จึงต้องรวมศีลทั้ง ๒ ส่วนเป็นข้อเดียว ทำให้สิกขามีเพียง ๓ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา แต่ในภาวนาไม่มีเหตุบังคับอย่างนั้น จึงแยกศีล ๒ ส่วนออกจากกันเป็น

คนละข้ออย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ จะได้วัดผลดูจำเพาะให้ชัดไปที่ละอย่างว่า ในด้านซ้าย ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ เช่นการบริโภคปัจจัย ๔ เป็นอย่างไร ในด้านศีล ความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์เป็นอย่างไร เป็นอันว่า หลักภาวนา นิยมใช้ในเวลาวัด หรือแสดงผล แต่ในการฝึกศึกษาหรือตัวกระบวนการฝึกฝนพัฒนา จะใช้เป็นไตรสิกขา เนื่องจากภาวนาท่านนิยมใช้ในการวัดผลของการศึกษาหรือการพัฒนาบุคคล รูปศัพท์ที่พบ จึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติของบุคคล คือแทนที่จะเป็น ภาวนา ๔ (กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา) ก็เปลี่ยนเป็น ภาวิต ๔ คือ

๑.ภาวิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว (= มีกายภาวนา) คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมท่ายกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู ดู ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติ ดูเป็น ฟังเป็น ให้ได้ปัญญา บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยี อย่างฉลาด ได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า

๒.ภาวิตศีล มีศีลที่พัฒนาแล้ว (= มีศีลภาวนา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเวรภัย ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีพะที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ และส่งเสริมสันติสุข

๓.ภาวิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว (= มีจิตภาวนา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออาทร มีมุทิตา มีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้นสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคง มีความเพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุภาพจิต คือ มีจิตใจที่ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เอิบอím ผ่องใส และสงบ เป็นสุข

๔.ภาวิตปัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (= มีปัญญาภาวนา) คือรู้จักคิดรู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่มันเป็น ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง เป็นผู้ที่กิเลสครอบงำบัญชาไม่ได้ เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิต เป็นอิสระไร้ทุกข์ ผู้มีภาวนา ครบทั้ง ๔ อย่าง เป็นภาวิต ทั้ง ๔ ด้านนี้แล้ว โดยสมบูรณ์เรียกว่า “ภาวิตัตตะ” แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้ว ได้แก่พระอรหันต์^{๘๗}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วยการพัฒนา” ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า การทำให้มี ทำให้เป็น และการบรรลุนิพพาน มีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการบรรลุนิพพาน

^{๘๗}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรม (ฉบับเดิม)”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

๒.๓.๔ กระบวนการเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวนา ๔ (การเจริญ , การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา : cultivation; training; development)

๑) กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกัน เกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ : physical development

๒) สីลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน : moral development

๓) จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น : cultivation of the heart; emotional development

๔) ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา^{๔๔}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า ภาวนา ๔ เป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติผู้ได้ปฏิบัติตามได้แล้วจะมีผลดีทั้งสิ้น โดยการปฏิบัติ สีลภาวนา สมาธิภาวนา ปัญญาภาวนา และกายภาวนา จากการทำงานทุกอาชีพนั้นต้องมีหลักต้องมี ทั้ง สีล สมาธิปัญญา และกาย ถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้การทำงานต่างๆ ก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จก็เป็นไปได้

^{๔๔}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐ ๒๕๔๕, หน้า ๗๐

๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมณฑลทหารบกที่ ๓๑

มณฑลทหารบกที่ ๓๑ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องในสายงานต่างๆ ที่มีอยู่ อาทิ เช่น กอง ฝ่าย แผนก ทำหน้าที่ควบคุมดูแลกำลังพลให้อยู่ในกรอบระเบียบที่วางไว้หรือแม้แต่ครอบครัวของกำลังพล ตลอดบ้านพักอาศัย ก็มีการตรวจบ้านพักเป็นประจำทุกรอบ ๓ เดือน เพื่อดูแลว่าต้องมีการซ่อมแซมปรับปรุงหรือไม่และแก้ไขบางเวลากำลังพลหรือครอบครัวมีการไม่เข้ากับเพื่อนบ้าน

๒.๔.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

การฝึกอบรม กำลังพลในหน่วย

ได้มีการส่งกำลังพลไปรับอบรม ตามสายงานของแต่ละบุคคล เช่น ฝ่าย อนุศาสนาจารย์ ก็ได้มีการเข้ารับฟังการบรรยายจากชุดกิจการอนุศาสนาจารย์ กองทัพบก ประจำปี ๕๓ ณ ศาสนสถาน มณฑลทหารบกที่ ๓๑ ในวันที่ ๑๒ ก.ค.๕๓ ในหัวข้อเรื่อง

๑. การอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทางทหาร
๒. การพัฒนาคุณธรรมตามนโยบายปลูกฝังและการส่งเสริมอุดมการณ์ทหาร
๓. การจัดที่บูชาประจำกองร้อย
๔. การไว้พระสวดมนต์ทางทหาร^{๔๙}

การพัฒนาโครงการ ๑ เดือน ๑ วัด ๑ พัฒนา

ได้มีการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนร่วมทางพระพุทธศาสนาโดยการจัดกิจกรรม ๑ เดือน ๑ วัด ๑ พัฒนา ด่วนการพากำลังพลไปเข้าวัดทำบุญด้วยการถวายอาหารเข้าแก่พระภิกษุสงฆ์ ฟังเทศฟังธรรม นั่งสมาธิ และมีการพัฒนาทำความสะอาดบริเวณวัดโดยรอบและโครงการจัดขึ้นเดือนละ ๑ ครั้ง โดยปรับเปลี่ยนวัดที่จะไปทำกิจกรรมทั้งหมด ๓ วัด คือ ๑. วัดศรีสรรค์สังฆาราม (วัดถือน้ำ) ๒. วัดป่าเรลย์ และ ๓. วัดจอมคีรีนาคพรต (วัดเข้)^{๕๐}

พลทหารกองประจำการได้มีโอกาสศึกษาตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน

ได้มีจัดตั้งโรงเรียนให้กับพลทหารที่มีความรู้ไม่ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ให้เข้ารับการศึกษาด่อนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และเมื่อพลทหารที่กำลังจะปลดก็ได้มีการส่งพลทหารไปรับการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ศูนย์การพัฒนาฝีมือแรงงาน เขต ๖ ในสาขาวิชาชีพต่างๆ ดังนี้

^{๔๙}เอกสารอัดสำเนา , มณฑลทหารบกที่ ๓๑ (มปป.)

^{๕๐}เอกสารอัดสำเนา, มณฑลทหารบกที่ ๓๑ (มปป.)

ช่างยนต์ ช่างเชื่อมโลหะช่างไฟฟ้า ช่างแอร์ เป็นต้น เพื่อที่เวลาปลดออกไปแล้ววิชาที่ได้รับ การเรียนหรือการฝึกอบรมมานั้นจะได้นำไปประกอบอาชีพและสามารถเลี้ยงตนเองหรือ ครอบครัวได้

๒.๔.๒ ประวัติความเป็นมาของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

กรมบัญชาการทหารบกนครสวรรค์ ตั้งขึ้นตามพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระจุลเกล้าเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับการจัดทหารไปประจำมณฑล โดยมีพระราชประสงค์ให้จัด ไปที่ละมณฑล ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป แต่เมื่อเกิดกรณีพวกโจรเงี้ยวยกพวก เข้าปล้นเมือง แพร่เมื่อ ปี พ.ศ.๒๔๔๕ แล้วจากเหตุการณ์ทำให้เห็นความจำเป็นรีบด่วน ที่จะจัดตั้งกองทหาร ขึ้น ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ เพื่อป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย จึงทรงพระราชดำริว่า จำเป็นจะต้องให้มีกองทหารประจำราชการ อยู่ในมณฑลนครสวรรค์ , พิษณุโลก และทรงกรุณา โปรดเกล้าฯ ให้กับกรมหมื่น นครไชยศรี เติร์ยมการจัดการทหารในมณฑลดังกล่าวให้เรียบร้อย โดยเร็ว กรมบัญชาการทหารบกนครสวรรค์ จึงได้รับการจัดตั้งขึ้นใน ปี พ.ศ.๒๔๔๖ นี้ ประกอบด้วย กองบังคับการกองทหารประจำเมืองนครสวรรค์ กองทหารประจำเมืองชัยนาท กองทหารประจำเมืองตาก

ในปี พ.ศ. ๒๔๔๗ ได้เปลี่ยนแปลงชื่อกองทหารประจำเมืองนครสวรรค์ เป็นกรม ทหารราบ ที่ ๑๐ และขยายจำนวน ๒ กองร้อย เช่นเดียวกับกองทหารประจำเมืองชัยนาท และตาก

ในวันที่ ๑๙ ส.ค. ๒๔๔๘ กรมบัญชาการทหารบกมณฑลนครสวรรค์ ได้ประกาศใช้ บัญญัติลักษณะทหาร หลังจากนั้นได้มีการปรับปรุงสายการบังคับบัญชาการใหม่ โดยตั้งกอง พันพิเศษ ขึ้นแล้วยกกองโรงเรียนนายสิบ กองพาหนะและกองทหารปืนใหญ่ ที่ ๖ มาขึ้นกับ กองพันพิเศษ ส่วนกองทหารเมืองชัยนาท และเมืองตาก ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กรมทหารที่ราบที่ ๑๘ กรมทหารราบที่ ๑๖

เมื่อประมาณปี พ.ศ.๒๔๕๑ ทางภาคเหนือมีกำลังพลอยู่ที่นครสวรรค์ คือ กองพลที่ ๖ ตั้งอยู่ฝั่งตะวันตก ของค่ายจิรประวัติในปัจจุบัน ขึ้นตรงต่อเสนาบดีกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยกำลังกรมทหารที่ ๖ (นครสวรรค์) กรมทหารพราน (ตาก) โดยมี พระราชมารชฎี เธอเจ้าคำรบ เป็นผู้บัญชาการกองพลที่ ๖

พ.ศ.๒๔๗๕ ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครอง และมีการยุบหน่วยทหาร พล. ๖ ยุบเป็น จังหวัดทหารบกนครสวรรค์ กองพันอันเป็นกำลังรบต่าง ๆ คงขึ้นตรงต่อ ผู้บังคับบัญชาที่กรุงเทพฯ ขณะนั้นมี ร.พัน ๒๘ (ยุบจาก ร.๗ พัน.๑,๒) และ ป.พัน ๗ (แปรสภาพจาก ป. พัน ๗ พัน ๑) ป.พัน ๘ (แปรสภาพมาจาก ป.๗ พัน ๒) พ.ศ.๒๕๗๖ ป. พัน ๘ ย้ายไป จว.ปราจีนบุรี คงเหลือ ร.พัน ๒๘ และ ป.พัน ๗ เป็นกำลังรบอยู่ที่นครสวรรค์ และ เปลี่ยนแปลงใหม่คือให้ทั้งสอง หน่วยขึ้นตรงต่อ จทบ.นว.

พ.ศ.๒๔๗๘ ตั้งมณฑลทหารบกที่ ๔ ขึ้นที่ จว.นครสวรรค์ จทบ. ที่ขึ้นตรงต่อ มทบ.๔ มี จทบ.ช.ม. , จทบ.ล.ป. , จทบ.อ.ต. , จทบ.พ.ล.

พ.ศ.๒๔๘๓ การจัดหน่วยคงเป็นไปตามเดิม คือ จทบ.ต่าง ๆ ในภาคเหนือขึ้นกับ มทบ.๔ (นครสวรรค์) ทั้งสิ้น

พ.ศ.๒๔๘๓ พ.อ.หลวงเสนาณรงค์ เป็น ผบ.มทบ.๔ ในปีนี้เอง มทบ.๔ ย้ายจาก ฝั่งตะวันตก มาอยู่ฝั่งตะวันออก(ค่ายจिरประวัติ) และได้เริ่มตั้งกองทหารสื่อสาร มทบ.๔ และ มทบ.๔ ขึ้นกับ ทบ.

พ.ศ. ๒๔๘๗ - ๒๔๘๘ ที่ตั้งปกติ มทบ.๖ ทางราชการได้ย้าย พ.อ.หลวงพิฆาต ประักษ์ (ทรง ถาวรธาร) ขึ้นดำรงตำแหน่ง รอง ผบ.มทบ.๔ ได้ย้ายที่ทำการ บก. มทบ.๔ และหน่วยทหารที่ตั้งปกติหลบภัยไปอยู่ที่ ต.นครสวรรค์ตก ทั้งหมด โดยตั้งอยู่ที่วัด เขื่อน แดง และวัดยางโพน อ.เมือง จ.นครสวรรค์

ขณะเดียวกันทางราชการ ได้ส่งหน่วยทหาร พล.๗ มาประจำอยู่ที่นครสวรรค์ อีก ๑ กองพล โดยมี พล.ต.ม.ร.ว. เทียมพันธ์ กฤดากร (หม่อมมฤดากรราชเสนา) เป็น ผบ.พล. และได้คำสั่งให้รักษาการแทน ผบ.มทบ.๔ อีกตำแหน่งหนึ่ง ในระหว่างที่ พล.๗ ยังประจำอยู่ที่ จ.นครสวรรค์

ภายหลังเสร็จสิ้นสงครามมหาเอเซียบูรพาแล้ว กองพลที่ ๔ (สนาม) ได้นำกำลังกลับ ที่ตั้งปกติ จว.นครสวรรค์ และ ผบ.พล.๔ ทำหน้าที่ ผบ. มทบ.๖ ด้วยบังคับบัญชาหน่วยทหาร ในภาคเหนือทั้งสิ้น

พ.ศ.๒๔๙๓ ได้มีการขยายกำลัง พล.๗ และ มทบ.๗ ขึ้นที่ จ.ลำปาง จึงเหลือ หน่วย ที่ขึ้นกับ พล.๔ และ มทบ.๔ คือจังหวัดทหารบกอุดรดิตถ์ , จังหวัดทหารบกพิษณุโลก และ จังหวัดทหารบกนครสวรรค์

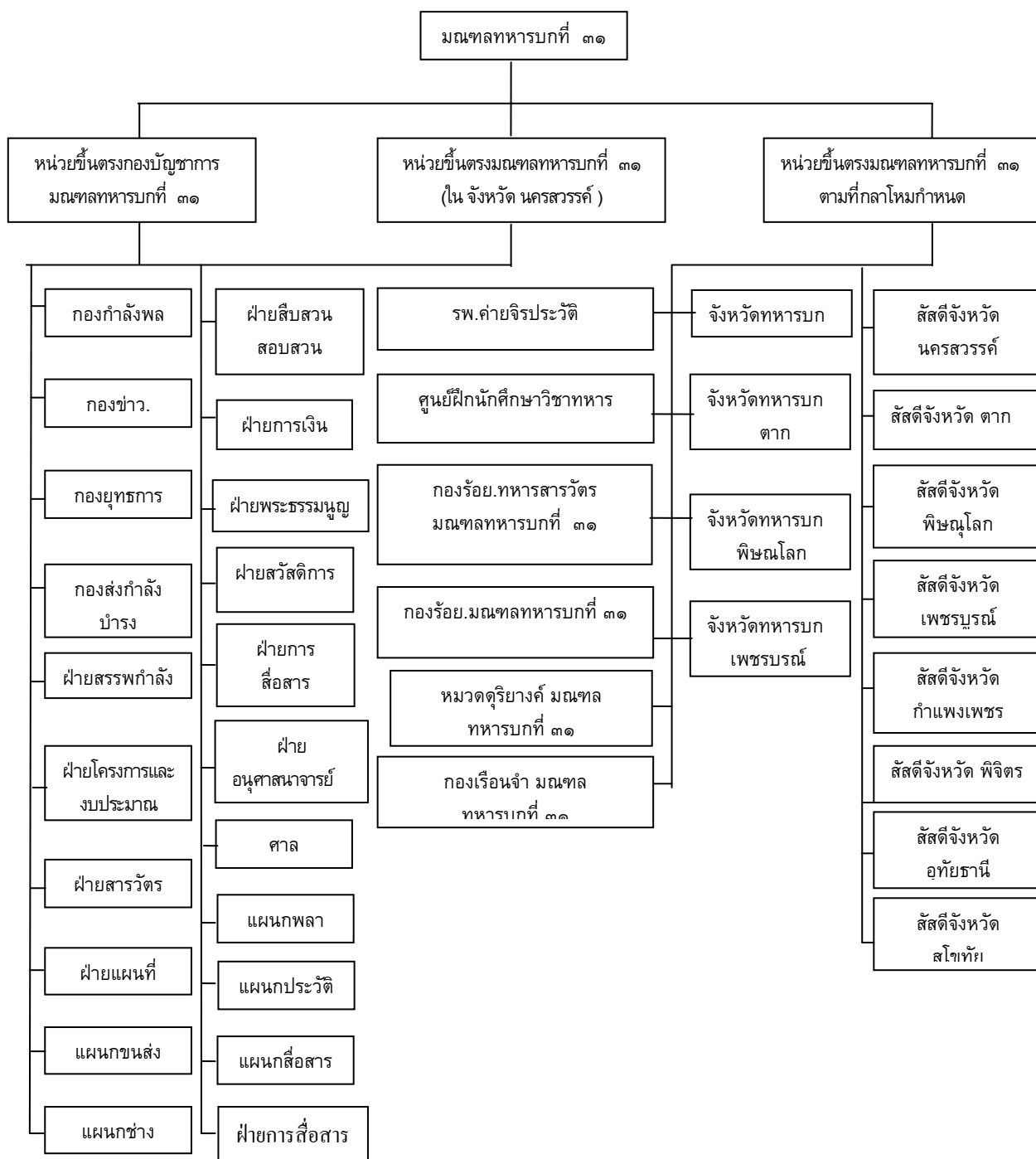
พ.ศ.๒๔๙๙ พล.๔ ได้ย้ายไปอยู่ที่ จ.พิษณุโลก และได้ย้ายกรมผสมที่ ๔ มาอยู่ที่ นครสวรรค์ปัจจุบัน กรมทหารราบที่ ๔

ในปี พ.ศ.๒๔๗๕ หน่วย พล.๖ เป็นจังหวัดทหารบกนครสวรรค์ ปี พ.ศ.๒๕๗๖ กองบังคับการจังหวัดทหารบกนครสวรรค์ เปลี่ยนเป็นกองบังคับการมณฑล ทหารราบที่ ๔ และจังหวัดทหารบกนครสวรรค์

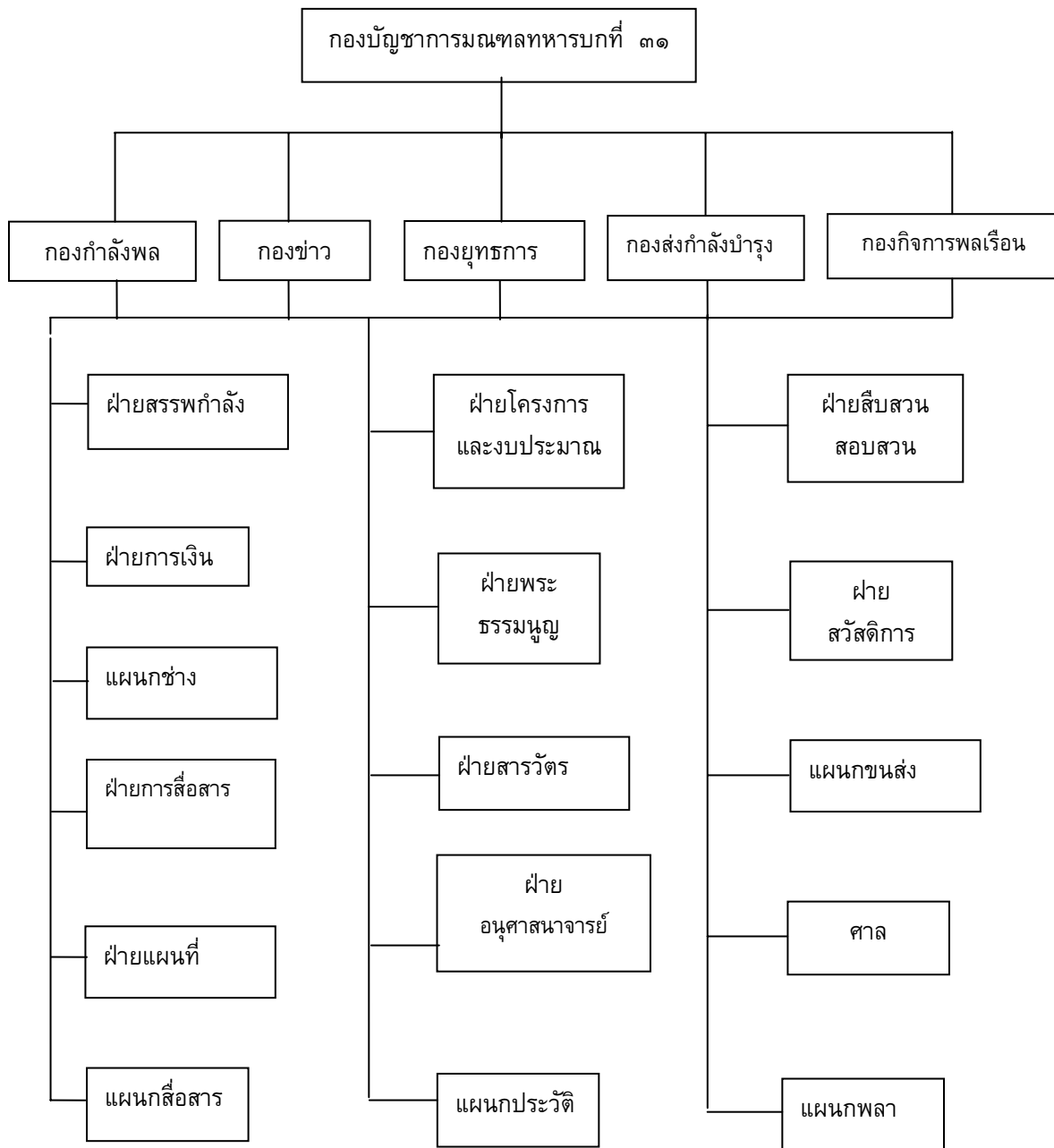
ปี พ.ศ.๒๕๓๑ แปรสภาพจาก มทบ.๔ มาเป็น มทบ.๓๑ ตามคำสั่งทบ.(เฉพาะ) ที่ ๑๒๗/๓๓ ลง ๑๕ ส.ค.๓๓ เรื่องแปรสภาพและปรับการจัดหน่วย มทบ.จทบ.^{๙๐}

^{๙๐}เอกสารอัสสาเนา, มณฑลทหารบกที่ ๓๑, (ม.ท.ป : ม.ป.ป.)

๒.๔.๓ โครงสร้างของมณฑลทหารบกที่ ๓๑

๒.๔.๓.๑ โครงสร้างการบริหารของมณฑลทหารบกที่ ๓๑^{๙๒}^{๙๒}เอกสารอัดสำเนา, มณฑลทหารบกที่ ๓๑, (ม.ท.ป : ม.ป.ป.)

๒.๔.๓.๒ โครงสร้างการบริหารของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑^{๙๓}



^{๙๓}เอกสารอัดสำเนา, มณฑลทหารบกที่ ๓๑, (ม.ท.ป : ม.ป.ป.)

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมจากความเจริญรุ่งเรืองบนรากฐานของวัตถุดิบและทุน ตลอดจนการผลิตจะอยู่บนรากฐานของทรัพยากรมนุษย์และความรู้ความชำนาญ จะมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างด้วยความเข้มข้นเท่าเทียมกัน โดยขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ ๑. การสาธารณสุข อนามัย ๒. การศึกษาในระบบ ๓. การใช้ทรัพยากรมนุษย์^{๔๔}

ชาญพล นิลประภาพร ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่า

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

๒. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่เกี่ยวข้อง เนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผน การฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่ มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่ รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก

๓. ทั้ง ๓ ระดับตำแหน่ง หมวดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคต มากที่สุด หมวดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมวดความสามารถด้านจัดการตนเอง ใช้มากที่สุด

^{๔๔}จีระ หงส์ลดารมภ์, แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓, หน้า ๑๘.

๔. หมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดธุรกิจหมวดความสามารถที่สำคัญ ต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ปฏิบัติการ คือ ธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือ การตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ระบบอาวุโสและทัศนคติ^{๔๔}

พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่องค์กร สังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็คือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือ มหาวิทยาลัยเท่านั้น และอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กร มักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิชาการ ด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือการให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม

๒. รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทรวงศึกษาธิการได้วางยุทธศาสตร์ของการศึกษา คือ ให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาในภาคบังคับในขนาดกว้างหน้า มีการปรับปรุง ความสะดวกในการบริหารการศึกษาคွ่มครอง การศึกษา เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการ การพัฒนาเศรษฐกิจของชาติเพื่อนำประเทศลาวให้หลุดพ้นจากความด้อยพัฒนาในปี ๒๐๒๐ เนื่องจากสภาพการศึกษาในปัจจุบันของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ยังพบปัญหาหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะประชาชนยังขาดโอกาสทาง ด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญาสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาความมีจริยธรรม จริยทัศน์และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อทั้งสองอย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่าเกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนี้ยัง

^{๔๔}ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีการบริการ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗)*, หน้า บทคัดย่อ.

มีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีแนวทางพัฒนามนุษย์ด้วยวิธี ปรโตโมษะและ โยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญา เพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีล อบรมจิตด้วยสมาธิและอบรมปัญญาด้วยกระบวนการทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง^{๖๖}

พระไพศาล วิสาโล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนา มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูล ต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจักต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโภคทรัพย์ ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การ ทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนา บุคคลจักต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิต อย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการ พัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๖๗}

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณโณ (มรดา) ได้ศึกษางานวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุก ๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณามนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า, หลักจิต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอน การดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลัก ภาวนา ๔ เพื่อพัฒนา กาย ศีล จิต และปัญญาของตน และสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมในการนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตาปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นได้รับความสุข และมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์

๒. เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ พบว่า มีทั้ง ความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากร มนุษย์เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึก นั่นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก

^{๖๖}พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พุทธศักราช ๒๕๕๑), หน้า บทคัดย่อ – ๑.

^{๖๗}พระไพศาล วิสาโล, การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เชียงราย, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

ทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองต่อความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญาระบบทุนมนุษย์หรือตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม

๓. ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาพบว่า ข้อแตกต่างของพฤติกรรมที่เกิดจากการนำทฤษฎีทางตะวันตกมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่บ้าง คือ ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีลักษณะฉาบฉวย กล่าวคือไม่มีความยั่งยืนเหมือนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาพัฒนา ซึ่งจากการสัมภาษณ์พระมหาเถระ พระนักเผยแผ่ คณะผู้บริหารผู้น้ององค์กร และ กลุ่มผู้มีชื่อเสียงในสังคมพบว่าผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีเพียงศักยภาพของร่างกาย และสติปัญญา ทักษะ ความสามารถเฉพาะในงานที่ทำหรือผลเฉพาะด้านการทำงาน แต่ผลลัพธ์การพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนามีลักษณะที่เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวคือ การพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาในทุก ๆ มิติของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ หรือด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งถือว่าเป็นการใช้ชีวิตอย่างสมดุล ด้วยหลักการ “เดินทางสายกลาง” ^{๔๔}

สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่ เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา มีวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดหาบุคลากรแบบที่เป็นระบบ มีมาตรฐานที่ชัดเจน การฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์กร^{๔๕}

^{๔๔} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโณ (มรดา), "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พุทธศักราช ๒๕๕๐), หน้า บทคัดย่อ.

^{๔๕} สันติชัยอินทรอ่อน, "ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย", *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า บทคัดย่อ.

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญและมีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาทุกๆ ด้าน และจะอย่างไรที่จะให้องค์การนั้นมีคุณภาพ นั่นคือ ถ้าองค์กรนั้นมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพแล้วจะต้องคงรักษาบุคลากรนั้นให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดหรือมีการจัดการฝึกทักษะให้กับบุคลากรในองค์กรก็ได้ เพื่อที่จะได้พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานและมีการแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคได้ทัน่วงที

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวนา ๔ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ทวีรัตน์ นาคเนียม ได้ศึกษากาการวิจัยเรื่อง “ผลของการฝึกสมาธิที่มีผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ต้องขัง” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ต้องขังที่ได้รับการฝึกสมาธิยอมรับว่าการฝึกสมาธิเป็นสิ่งดีมีประโยชน์ต่อตัวเอง ทำให้จิตใจสงบ อารมณ์โกรธลดน้อยลง มีเหตุผลมากขึ้น และสนใจในการศึกษาธรรมะมากขึ้น กรมราชทัณฑ์ควรเน้นการอบรมฟื้นฟูจิตใจ โดยใช้วิธีการอบรมสั่งสอนทางด้านศีลธรรม จัดหาสถานที่เหมาะสมในเรือนจำเป็นที่ให้ผู้ต้องขังได้ฝึกสมาธิ และกรมราชทัณฑ์ควรให้การอบรมทางด้านศาสนา ศีลธรรม และจริยธรรมแก่พนักงานเรือนจำด้วยเพราะเป็นผู้ใกล้ชิด และเป็นแบบอย่างตลอดจนเป็นผู้ให้คุณให้โทษผู้ต้องขัง^{๑๐๐}

นางสาวนพรัตน์ พัฒนัญญา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า

๑. ด้านแนวคิดในการพัฒนาบุคคล จะต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่เป็น การตั้งและการผลักด้านศักยภาพของบุคคลตั้งแต่เยาว์วัย เป็นการส่งเสริมพัฒนาการที่ดีสำหรับเด็กในด้านต่างๆ มุ่งหวังเพื่อสร้างต้นทุนชีวิตที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน เพื่อที่จะทำการพัฒนาให้เป็นมนุษย์เพื่อมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ในการดำเนินชีวิตของตนเองและการอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

๒. ด้วยกระบวนการพัฒนาบุคคลตามหลักไตรสิกขา กรรรมฐาน โดยการตั้ง ศักยภาพด้านกุศลและผลกอกุศล ที่มีหลักอิทธิบาท ๔ และหลักคุณธรรมจริยธรรมที่เชื่อมโยงให้เข้ากับจริตของแต่ละบุคคลและกฎธรรมชาติซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ คือ เป็นตัวต้นแบบในฐานะผู้นำ

^{๑๐๐}ทวีรัตน์ นาคเนียม, “ผลของการฝึกสมาธิที่มีผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ต้องขัง”, *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๓๐.

ที่ปกครองบุคลากรของแต่ละหน่วยจากฐานล่างจนถึงการขยายฐานในแต่ละระดับ ด้วยระบบการปกครองตามหลักทศพิธราชธรรม

๓. ด้านปัญญา คือ การขาดผู้นำที่พร้อมไปด้วยจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ จึงทำให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาบุคคลในการพัฒนากาย จิตและสติปัญญา แนวทางการแก้ไข การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาเท่านั้น ที่จะสามารถแก้ไขปัญญา และอุปสรรคได้ ด้วยการคิดนอกกรอบที่เป็นไปได้ของปัจเจกบุคคล พร้อมกับการสร้างและส่งเสริม ปรับเปลี่ยน นำมาประยุกต์ใช้ในสังคมไทย โดยต้องประสานการพัฒนาการเรียนรู้ ผูกอบรม ค้นคว้า วิจัย ทดลอง เป็นต้น^{๑๑๑}

พระพุทธอินทน์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักกสิกรรม มกัตสังวัตตนิคกรรม สัมปรายิกัตตสังวัตตนิคกรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวม เรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถ นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการ พัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการ พัฒนาปัญญา^{๑๑๒}

พระสมศักดิ์ สุนตวาใจ (สนธิกุล) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)” ผลการศึกษาว่า การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออก ๔ ด้าน ได้ (๑) การพัฒนา ทางความประพฤติ คือ ทางกายและวาจา ให้มีศีล (๒) การพัฒนาด้านอินทรีย์ ๖ คือ ให้ รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ (๓) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (๔) การพัฒนาด้านปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ ความ เข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง^{๑๑๓}

^{๑๑๑}นางสาวนพรัตน์ พัฒนปัญญา”, การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตาม หลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พุทธศักราช ๒๕๕๑), หน้า บทคัดย่อ .

^{๑๑๒}พระพุทธอินทน์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๑), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๑๓}พระสมศักดิ์ สุนตวาใจ (สนธิกุล), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

พิชณัฐ บัญช่วย ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพันทุกซ์ โดยเริ่มจากการสำรวจระว่างกาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อกาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิเวรณ ๕ จนจิตนิ่ง สงบเป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การงานแล้ว จึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสภาวธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง^{๑๑๔}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า ภาวนามี ๔ คือ การปฏิบัติ ด้านศีล สมาธิ ปัญญาและกาย ดังนั้น เมื่อเวลามนุษย์มีการกระทำอะไรก็ตามทุกๆ ครั้งก็มักจะมีการปฏิบัติเรื่อง ภาวนา ๔ เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อเราทำงานต้องมีสมาธิในการทำงานและเมื่อต้องการแก้ปัญหาที่มีปัญญารวมถึงร่างกายเข้าไปมีส่วนร่วมทุกครั้ง แต่ถ้าทางปฏิบัติธรรมแล้วก็ต้องมี สีล มีสมาธิ มีปัญญาและมีกาย ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ปฏิบัติธรรมไม่ได้นั่นเอง

๒.๕.๓ งานวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานทางทหาร

พันโท เสนาะ สภาพไทย ได้ศึกษาเรื่อง “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก” ผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วนักเรียนเสนาธิการทหารบก จะให้ความเห็นว่าการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาล มีความสำคัญอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม และด้านคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักเรียนเสนาธิการทหารบกที่มี อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับรายได้ ชัยยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ และตำแหน่งหน้าที่ต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาลแตกต่างกัน^{๑๑๕}

^{๑๑๔}พิชณัฐ บัญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา พระพุทธศาสนา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๑๕๕.

^{๑๑๕}พันโท เสนาะ สภาพไทย, “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙, หน้า บทคัดย่อ.

พันเอก รุ่งอรุณ ไทยตรง ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาด้านวิชาชีพของ กองทัพบก สำหรับทหารกองประจำการ ค่ายสมเด็จพะเอกาทศรถ ผลการวิจัยพบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ มีความเชื่อมั่นในการศึกษาด้านวิชาชีพของกองทัพบก ว่า สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพเมื่อปลดจากกองประจำการได้ ในส่วนของการจัดทำ หลักสูตร ควรได้มีการสำรวจความต้องการของทหารกองประจำการก่อนว่าต้องการจะศึกษา ในวิชาชีพใด แล้วดำเนินการตามความต้องการดังกล่าว เช่น การเพิ่มวิชาชีพที่ทันสมัย , การ เน้นการปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี เพื่อประโยชน์ไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง และ การฝึกอบรม วิชาชีพควรมีตลาดแรงงานรองรับ และควรมีการปรับปรุงหลักสูตร และการพัฒนาระบบการจัด การศึกษา จะส่งผลดีต่อผู้เข้ารับการศึกษาด้านวิชาชีพ ทั้งเนื้อหาหลักสูตร , กิจกรรมการศึกษา , ความเหมาะสมของวิทยากร และ อุปกรณ์ด้านการศึกษาวิชาชีพ ^{๑๐๖}

พันเอก พิเชษฐ คงศรี ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง อำนาจตามกฎหมายในการ รับรองการปฏิบัติงานทางทหาร ผลการวิจัยพบว่า การสิ้นสุดของสงครามเย็นในช่วงปลาย ศตวรรษที่ ๒๐ ที่เกิดการพังทลายของอิทธิพลและอำนาจทางการทหารและลัทธิคอมมิวนิสต์ ได้ ส่งผลโดยตรงการวางยุทธศาสตร์ทหารและนโยบายการป้องกันประเทศและการรักษาความ มั่นคงภายในของไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เดิมกองทัพไทยได้ใช้กฎหมายว่าด้วย ป้องกันการ กระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์เป็นเครื่องมือในการเผชิญกับภัยคุกคามดังกล่าว แต่ใน สภาพแวดล้อมทางด้านยุทธศาสตร์ และความมั่นคงของรัฐในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปเป็น รูปแบบของภัยการก่อการร้าย ภัยของอาชญากรรมข้ามชาติ ภัยของการอพยพหลบหนีเข้าเมือง ภัยของปัญหาเสพติด ภัยที่เกิดจากการค้า อาวุธสงคราม เคมีชีวภาพและอาวุธนิวเคลียร์ ซึ่ง ภัยที่เกิดขึ้นใหม่ต่างๆ เหล่านี้ยังคงเป็นภารกิจที่กองทัพยังต้องเข้าไปดำเนินการหรือเข้าไปมี ส่วนร่วมในการปฏิบัติกับหน่วยงานอื่น และกองทัพยังขาดกฎหมายที่เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการ ขจัด หรือต่อสู้กับภัยเหล่านั้นได้อย่างทันที่ด้วยเหตุนี้ การค้นคว้า วิเคราะห์ หาหลักการ และเหตุผลในการกำหนดอำนาจตามกฎหมายขึ้น เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อรับรองการปฏิบัติ ทางทหารอันจะเป็นหนทางที่นำไปสู่ความอยู่รอดปลอดภัย และความเข้มแข็งของชาติต่อไป ^{๑๐๗}

^{๑๐๖} พันเอก รุ่งอรุณ ไทยตรง, “การจัดการศึกษาด้านวิชาชีพของกองทัพบกสำหรับทหารกอง ประจำการ ค่ายสมเด็จพะเอกาทศรถ, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยการทัพบก, สถาบันวิชาการ ทหารบกชั้นสูง , ๒๕๔๙.

^{๑๐๗} พันเอก พิเชษฐ คงศรี, อำนาจตามกฎหมายในการรับรองการปฏิบัติงานทางทหาร, เอกสาร วิจัย, (วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๔๕), หน้า บทคัดย่อ.

พันเอก ศุภชัย พรหมรุ่งเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น สิ่งหนึ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาคือ ความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรหรือกำลังพลเกิดความกระตือรือร้น ตั้งใจและเชื่อมั่นในหน่วยงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่อาจมีปัจจัยบางประการที่ทำให้บุคลากรหรือกำลังพลเกิดความถดถอยในอุดมการณ์ในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความตั้งใจขาดความภาคภูมิใจในงาน หรือลดหน่วยงานที่ตนสังกัด ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงานในที่สุด^{๑๑๔}

พันเอก อินทวัชร ลีจินดา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมนักโทษเด็ดขาดคดียาเสพติดที่ผ่านการอบรมโครงการค่ายฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตในค่ายทหารกรมทหารราบที่ ๔ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันยาเสพติด เป็นปัญหาวิกฤติในประชาคมโลก โดยเฉพาะประเทศไทยได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงต่อความมั่นคงของชาติ รัฐบาลมีนโยบายในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสังคมจะต้องผนึกกำลังร่วมกันให้เป็นพลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดให้ได้โดยเร็ว สำหรับผู้ต้องโทษที่เป็นผู้เสพยาเสพติดทางการแพทย์ถือว่าเป็นผู้ป่วยที่ต้องได้รับการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อทำลายโครงสร้างของปัญหายาเสพติด โดยตัดวงจรของยาเสพติดด้วยการแยกผู้เสพยาเสพติดออกมบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ กองทัพบกได้ร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรับนักโทษดังกล่าว เข้ารับราชการฟื้นฟูสมรรถภาพตามโครงการค่ายฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิต ในค่ายทหารเรียกว่า “โรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง” เมื่อเสร็จการฟื้นฟูสมรรถภาพแล้ว กรมราชทัณฑ์จะได้ดำเนินการปล่อยไปอยู่กับครอบครัว โดยมีสถานภาพเป็นผู้ถูกคุมประพฤติและจะต้องปฏิบัติตนภายใต้กฎเกณฑ์และเงื่อนไขการคุมประพฤติจนกว่าจะพ้นโทษตามหมายศาล กรมทหารราบที่ ๔ เป็นหน่วยหนึ่งที่ได้รับมอบหมายงานฟื้นฟูสมรรถภาพนักโทษเด็ดขาด คดียาเสพติดนี้ด้วยหนึ่งในขณะที่นักโทษดังกล่าวได้ผ่านการบำบัดรักษาหรือถอนพิษยามาแล้ว ระหว่างการฝึกอบรมนักโทษเลิกเสพยาได้แล้ว แต่เมื่อจบการอบรมแล้วเขาจะกลับไปอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีจุดอ่อนต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักโทษเป็นจุดแข็งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้เสพยาเสพติดสามารถ

^{๑๑๔} พันเอก ศุภชัย พรหมรุ่งเรือง, “ ปัจจัยที่มีผลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ ๓๑” , เอกสารวิจัย (วิทยาลัยเสนาธิการทหาร สถาบันวิชาป้องกันประเทศ ,๒๕๕๑), หน้าบทคัดย่อ.

อยู่ในพื้นที่ดังกล่าวได้โดยไม่หันกลับไปเสพยาอีกผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาพฤติกรรมของนักโทษ หลังผ่านการอบรมไปแล้วนั้น^{๑๐๙}

ร้อยโท หญิง เกศินี วัจนะพุกกะ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมพลธิการทหารบก โดยการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการทำงานของนายทหารประทวน ตามลักษณะส่วนบุคคลและศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน ใช้นายทหารประทวนในกรมพลธิการทหารบกจำนวน ๒๗๐ นาย เป็นกลุ่มตัวอย่างศึกษาผลการศึกษาพบว่า นายทหารประทวนฯ มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับความพึงพอใจในการทำงานได้พบว่า นายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน อายุราชการและกำหนด ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน^{๑๑๐}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า หน่วยงานทหารนั้นไม่ได้มุ่งสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะได้มีการจัดตั้งโรงเรียน(กศน.)ในค่ายทหารหรือให้กำลังพลที่มีความสามารถที่จะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นก็มีการสนับสนุนให้กำลังพลได้ศึกษาต่อแม้กระทั่งผู้ต้องขังที่กระทำความผิดในด้านต่างๆ นั้น หน่วยงานทางทหารก็ยังมีกรอบเพื่อที่จะให้ผู้กระทำความผิดได้กลับเนื้อกลับตัวใหม่ เมื่อเวลาพ้นผิดออกมาแล้วจะได้เป็นคนดีของหน่วยงานหรือสังคมต่อไป

^{๑๐๙} พันเอก อินทวัชร ลีจินดา, ศึกษาพฤติกรรมนักโทษเด็ดขาดคดียาเสพติดที่ผ่านการอบรมโครงการค่ายฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตในค่ายทหารกรม ทหารบกที่ ๔, เอกสารวิจัย, (วิทยาลัยการทัพบกสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง , ๒๕๔๕), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๑๐} ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ, “ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมพลธิการทหารบก”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๗.

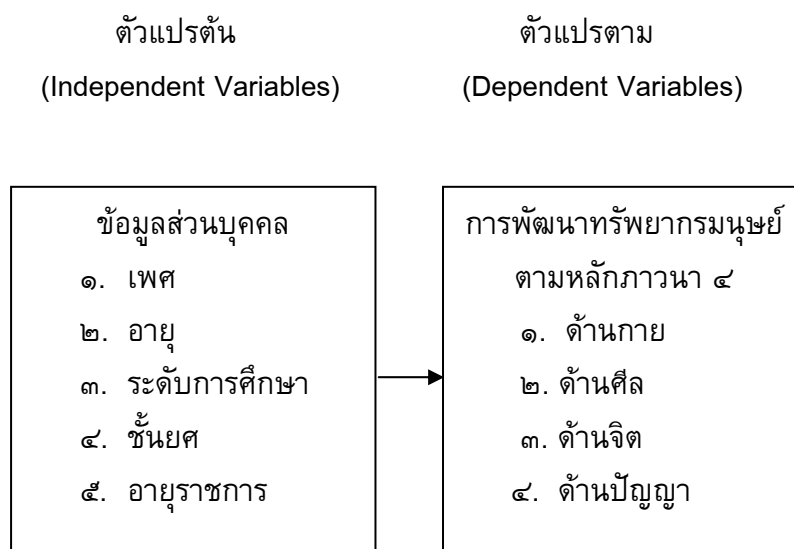
๒.๖ กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษานำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี ๔ คือ ด้านกาย ด้านศีล ด้านจิต ด้านปัญญา

ดังภาพที่ ๒.๖ กรอบแนวคิด



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑” ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัยการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทำการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้รูปแบบการ วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร (Population) คือข้าราชการทหารในกองบัญชาการมณฑล ทหารบกที่ ๓๑ ประมาณจำนวน ๕๓๗^๑ นาย (ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๔)

๒. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ (Try out) เป็นนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวนและพลทหาร ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ ๓๑ และกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำนวน ๓๐ นาย

๓. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหาร ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ เลือกสุ่มอย่างง่าย และแจกแบบสอบถาม จำนวน ๒๒๕ ชุด ได้รับคืน ๒๐๙ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๑๑ ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แยกได้ดังนี้

^๑สภาพกำลังพลของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑, เอกสารอัดสำเนา.

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ลำดับ	สถานภาพ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวนที่แจก	จำนวนที่ได้รับคืน
๑	นายทหารสัญญาบัตร	๔๑	๔๑
๒	นายทหารประทวน	๑๓๔	๑๓๔
๓	พลทหาร	๕๐	๕๐
	รวมทั้งสิ้น	๒๒๕ ชุด	๒๐๕ ชุด

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

๓.๓.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
๓. สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
๔. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ
๕. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) โดยการหาค่า IOC (Rovinelle & Hambleton)^๒
๖. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหาร จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเที่ยง

^๒ สมจิตร์ แก้วนาค, “การพัฒนาและศึกษาความเป็นไปได้ของระบบการประกันคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมของกองทัพอากาศ”, *ปริญญาานิพนธ์ดุขฎฐิบัณทิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕๘.

(Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach^๓ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงรายข้อ และสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .๘๙๔๖

๗. นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำนวน ๒๒๕ ชุด

๓.๓.๒ สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ^๔ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน เท่ากับ	๕
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน เท่ากับ	๔
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน เท่ากับ	๓
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน เท่ากับ	๒
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน เท่ากับ	๑

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปัญหา และข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Questions) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงถึงปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาโดยเสรี

^๓ ประยูร อาษานาม, “คู่มือวิจัยทางการศึกษา”, พิมพ์ครั้งที่ ๒, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๘๗.

^๔ ธีรยุทธ พึ่งเพียร, “สถิติเบื้องต้นและการวิจัย”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๐.

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามจำนวน ๒๒๕ ชุด โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยัง นายทหาร สัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหาร การเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืน ภายใน ๒ สัปดาห์

๒. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากนายทหาร สัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหาร จำนวน ๒๐๕ ชุด คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนร้อยละ ๙๑.๑๑ ของจำนวน แบบสอบถามทั้งหมด

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) แปลความหมายดังนี้^๕

๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับมาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน วิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

^๕ ภาวินี ชินคำ, “รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘), หน้า ๔๘.

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักทฤษฎี ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยนำ แบบสอบถาม ที่รวบรวมได้จากประชากรจำนวน ๒๐๕ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน มี รายละเอียดดังต่อไปนี้ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

- ๔.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักทฤษฎี ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑
- ๔.๓ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักทฤษฎี ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- ๔.๔ การนำแนวทางการประยุกต์ใช้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักทฤษฎี ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังใน ตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๒๐๕)		
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๗๕	๘๕.๔
หญิง	๓๐	๑๔.๖
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๕๑	๒๔.๙
๒๕ – ๓๕ ปี	๔๐	๒๙.๕
๓๖ – ๔๕ ปี	๓๓	๑๖.๑
๔๖ – ๕๕ ปี	๖๘	๓๓.๒
มากกว่า ๕๖ ปีขึ้นไป	๕๖	๑๙.๒
๔. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๔	๖๕.๔
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	๖๘	๓๓.๒
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๑.๕
๕. วิชาชีพ		
นายทหารสัญญาบัตร	๔๓	๒๑.๐
นายทหารประทวน	๑๒๖	๖๑.๑
พลทหาร	๓๖	๑๗.๖
๖. อายุราชการ		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๕๕	๒๖.๗
๕-๑๕	๔๒	๒๐.๕
๑๖ – ๒๕	๔๑	๒๐.๐
ตั้งแต่ ๒๖ ปีขึ้นไป	๖๗	๓๒.๗

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ทหารชายมีจำนวน ๑๗๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔ และทหารหญิง มีจำนวน ๓๐ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๔๖-๕๕ ปี มีจำนวน ๖๘ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒ และอายุระหว่าง ๕๖ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๔๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๖.๓

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน ๑๓๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔ รองลงมาเป็นปริญญาตรี/เทียบเท่า มีจำนวน ๖๘ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒ และสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน ๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑.๕

ชั้นยศ ส่วนใหญ่มีส่วนใหญ่เป็นนายทหารประทวนมีจำนวน ๑๒๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑ รองลงมาเป็นนายทหารสัญญาบัตรมีจำนวน ๔๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐ และพลทหารมีจำนวน ๓๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖

อายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๒๖ ปีขึ้นไปมีจำนวน ๖๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒ และมีอายุราชการ ๑๖ - ๒๕ ปี มีจำนวน ๔๑ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐

๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑล ทหารบกที่ ๓๑

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา ด้านปัญญาภาวนา แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๘

ตารางที่ ๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการ
มณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยภาพรวม

(n = ๒๐๕)

ข้อที่	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔	ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ด้านกายภาวนา	๓.๙๗	.๔๖๕	มาก
๒	ด้านศีลภาวนา	๔.๐๖	.๔๗๕	มาก
๓	ด้านจิตภาวนา	๔.๐๑	.๔๖๗	มาก
๔	ด้านปัญญาภาวนา	๓.๙๖	.๔๖๑	มาก
ภาพรวม		๓.๙๔	.๓๘๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๔$) และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ อันดับแรก ด้านศีลภาวนา โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ รองลงมา ด้านจิตภาวนา โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ และ ด้านกายภาวนา โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๗

ตารางที่ ๔.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านกายภาวนา

(n = ๒๐๕)

ข้อที่	ด้านกาย	ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ท่านมีน้ำใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๗	.๖๐๗	มาก
๒	ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๑	.๖๐๒	มาก
๓	ท่านมีการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน	๓.๕๐	.๘๙๕	มาก
๔	เมื่อท่านตั้งใจทำงานอะไรแล้ว จะต้องพยายามทำให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีที่สุด	๔.๑๖	.๖๓๐	มาก
๕	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก	๔.๑๒	.๖๑๘	มาก
๖	ท่านทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	๔.๒๓	.๕๗๘	มาก
๗	ท่านตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวัง ทางกาย วาจา ใจ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น	๔.๐๘	.๖๗๔	มาก
รวม		๓.๙๗	.๔๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านกายภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๗$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับได้แก่ ท่านทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ รองลงมา เมื่อท่านตั้งใจทำงานอะไรแล้ว จะต้องพยายามทำให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ และทำปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑล
ทหารบกที่ ๓๑ ด้านสี่ภาวะ

(n = ๒๐๕)

ข้อที่	ด้านสี่ภาวะ	ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่และเต็ม ความสามารถ	๔.๒๗	.๖๒๙	มาก
๒	ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	๔.๒๐	.๖๐๘	มาก
๓	ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในศีลธรรมจริยธรรม	๔.๒๔	.๖๑๘	มาก
๔	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานมากน้อย เพียงใด	๔.๐๑	.๖๔๕	มาก
๕	ท่านมีการปฏิบัติตนโดยการรักษาศีลห้าเป็นประจำ	๓.๖๐	๗/๓๒	มาก
รวม		๔.๐๖	๔๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านสี่ภาวะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ รองลงมา ท่านทำงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดมั่นในศีลธรรมจริยธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ และท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๕ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการ
มณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านจิตภาวะ

(n = ๒๐๕)

ข้อที่	ด้านจิตภาวะ	ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๔.๓๒	.๕๗๐	มาก
๒	ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด	๔.๑๕	.๖๑๗	มาก
๓	ท่านมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุด	๔.๑๖	.๖๓๐	มาก
๔	ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงานเป็นประจำ	๓.๗๙	.๗๔๙	มาก
๕	การปฏิบัติงานของท่านมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๓.๘๗	.๖๑๓	มาก
๖	ท่านปฏิบัติงานโดยเอาใจฝักใฝ่ตรวจสอบผลงานเสมอ	๓.๙๑	.๖๐๗	มาก
รวม		๔.๐๑	๔.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านจิตภาวะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๑$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ รองลงมา ท่านมีความมั่นใจว่าปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ และท่านมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านปัญญาภาวะ

(n = ๒๐๕)

ข้อที่	ด้านปัญญาภาวะ	ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ท่านมีน้ำใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๘	.๖๐๗	มาก
๒	ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๐	.๖๐๒	มาก
๓	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่ ท่านสามารถแก้ไขโดยใช้หลักการใช้เหตุผล	๓.๙๔	.๘๙๕	มาก
๔	ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	๔.๘๙	.๖๓๐	มาก
๕	ท่านให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่เกิดปัญหาในการทำงาน	๓.๘๖	.๖๑๘	มาก
๖	ท่านให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดและสรรเสริญผู้ที่ทำความดี	๔.๑๐	.๕๗๘	มาก
	รวม	๓.๙๖	.๕๖๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านปัญญาภาวะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๖$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ท่านสามารถ-แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๙ รองลงมา ท่านให้อภัยกับผู้ที่กระทำความผิดและสรรเสริญผู้ที่ทำความดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ และท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ได้แก่ ด้านกายภาวณา ด้านสึลภาวณา ด้านจิตภาวณาและ ด้านปัญญาภาวณา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ตาม สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ

(n = ๒๐๕)

การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๗๕ คน)		หญิง (๓๐ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านกายภาวณา	๓.๙๘	.๔๘๗	๓.๘๘	.๒๙๐	๑.๕๔๑**	.๐๐๖
ด้านสึลภาวณา	๔.๐๕	.๔๕๑	๔.๑๕	.๕๙๕	-๑.๐๗๓	.๐๘๙
ด้านจิตภาวณา	๔.๐๐	.๔๔๙	๔.๐๙	.๕๖๓	-.๙๙๒	.๑๑๓
ด้านปัญญาภาวณา	๓.๙๖	.๔๕๘	๓.๙๑	.๔๗๘	.๙๓๗	.๕๖๙
รวม	๓.๙๔	.๓๘๕	๓.๙๖	.๔๑๒	-๓.๐๔	.๙๑๖

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความ คิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านกายภาวณา แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนด้านอื่นๆ บุคลากรมี ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามอายุ

(n = ๒๐๕)

หลักภาวะนา ๔	ต่ำกว่า ๒๕ ปี		๒๕-๓๕ ปี		๓๖-๔๕ ปี		๔๖-๕๕ ปี		มากกว่า ๕๕ ปี		F	Sig.
	(๕๑ คน)		(๔๐ คน)		(๓๓ คน)		(๖๘ คน)		(๑๓ คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านกายภาวนา	๔.๐๖	.๔๕	๓.๘๔	.๕๕	๔.๐๕	.๔๑	๓.๙๐	.๔๔	๔.๑๘	.๓๙	๒.๗๖๐*	.๐๒๙
ด้านศีลภาวนา	๔.๐๔	.๔๘	๓.๘๘	.๕๐	๔.๑๒	.๔๒	๔.๑๓	.๔๘	๔.๒๕	.๓๘	๒.๔๖๘*	.๐๔๗
ด้านจิตภาวนา	๓.๙๙	.๔๘	๓.๘๔	.๕๒	๔.๐๖	.๔๑	๔.๐๖	.๔๔	๔.๒๘	.๔๐	๒.๘๒๔*	.๐๒๖
ด้านปัญญาภาวนา	๓.๙๔	.๔๗	๓.๘๕	.๕๗	๔.๐๒	.๔๗	๓.๙๙	.๓๙	๔.๐๙	.๓๙	๑.๐๗๘-	.๓๖๙
รวม	๓.๗๙	.๓๘	๓.๙๗	.๔๔	๔.๐๒	.๓๖	๓.๙๔	.๓๗	๔.๑๒	.๓๐	๒.๕๔๖*	.๐๓๕

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากร ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กำลังพล ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ในด้านกายภาวนา, ศีลภาวนา, และจิตภาวนา ส่วนด้านปัญญาภาวนาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยภาพรวม, ด้านกายภาวนา, ด้านศีลภาวนา, และด้านจิตภาวนา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ ถึง ๔.๘

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของ
บุคลากร จำแนกตามอายุ โดยรวม

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๕ ปี	๓๖-๔๕ ปี	๔๖-๕๕ ปี	มากกว่า ๕๕ ปี
		๓.๗๙	๓.๗๙	๔.๐๒	๓.๙๔	๔.๐๒
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๓.๗๙	-	.๑๙*	-.๐๕	.๐๓	-.๐๕
๒๕-๓๕ ปี	๓.๗๙	-	-	-.๒๒*	-.๑๕	-.๓๓*
๓๖-๔๕ ปี	๔.๐๒	-	-	-	.๐๙	-.๑๑
๔๖-๕๕ ปี	๓.๙๔	-	-	-	-	-.๑๙
มากกว่า ๕๕ ปี	๔.๑๒	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยด้านรวมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๕ – ๓๕ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ - ๓๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๖ – ๔๕ ปี และบุคลากรที่มีอายุกว่า ๕๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามอายุ ด้านกายภาพ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๕ ปี	๓๖-๔๕ ปี	๔๖-๕๕ ปี	มากกว่า ๕๕ ปี
		๔.๐๖	๓.๘๔	๔.๐๕	๓.๙๐	๔.๐๘
ต่ำกว่า ๒๕ ปี		๔.๐๖	.๒๓*	.๐๑	.๑๖	-.๑๒
๒๕-๓๕ ปี	๓.๘๔	-	-	-.๒๒*	.๒๓	-.๓๔*
๓๖-๔๕ ปี	๔.๐๕	-	-	-	.๑๕	-.๑๓
๔๖-๕๕ ปี	๓.๙๐	-	-	-	-	-.๒๘*
มากกว่า ๕๕ ปี	๔.๑๘	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านกายภาพ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๕ – ๓๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ - ๓๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๓๖ – ๔๕ ปี และ ที่มีอายุมากกว่า ๕๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๔๖ – ๕๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ น้อยกว่า ที่มีอายุมากกว่า ๕๕ ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามอายุ ศีลภาวณา

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๕ ปี	๓๖-๔๕ ปี	๔๖-๕๕ ปี	มากกว่า ๕๕ ปี
		๔.๐๔	๓.๘๘	๔.๑๒	๔.๑๓	๔.๒๕
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๔.๐๔	-	.๑๕	-.๐๗	-.๐๘	-.๒๐
๒๕-๓๕ ปี	๓.๘๘	-	-	-.๒๔*	-.๒๕*	-.๓๖*
๓๖-๔๕ ปี	๔.๑๒	-	-	-	-.๐๑	-.๐๓
๔๖-๕๕ ปี	๔.๑๓	-	-	-	-	-.๑๑
มากกว่า ๕๕ ปี	๔.๒๕	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๕-๓๕ ปีมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวณา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านศีลภาวณา น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๖-๔๕ ปี, บุคลากรที่มีอายุ ๔๖-๕๕ ปี, และ บุคลากรที่มีอายุมากกว่า ๕๕ ปี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของ
บุคลากรจำแนกตามอายุ จิตภาวนา

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๕ ปี	๓๖-๔๕ ปี	๔๖-๕๕ ปี	มากกว่า ๕๕ ปี
		๓.๙๙	๓.๙๔	๔.๐๖	๔.๐๖	๔.๒๘
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๓.๙๙	-	.๑๕	-.๐๗	-.๒๒	-.๒๙*
๒๕-๓๕ ปี	๓.๙๔	-	-	-.๒๒*	-.๒๒*	-.๔๔*
๓๖-๔๕ ปี	๔.๐๖	-	-	-	-	-.๒๒
๔๖-๕๕ ปี	๔.๐๖	-	-	-	-	-.๒๒
มากกว่า ๕๕ ปี	๔.๒๘	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ มากกว่า ๕๕ ปี และบุคลากรที่มีอายุ ๒๕-๓๕ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๓๖-๔๕ ปี , กำลังพลบุคลากรที่มีอายุ ๔๖-๕๕ และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า ๕๕ ปี อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนก ตามระดับการศึกษา

(n = ๒๐๕)

หลัก ภาวะ ๔	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี / เทียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี		F	Sig.
	(๑๓๔ คน)		(๖๘ คน)		(๓ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านกายภาวณา	๓.๗๙	.๔๙	๓.๙๗	.๔๒	๔.๐๐	.๗๒	.๐๐๗	.๙๓๓
ด้านศีลภาวณา	๔.๐๗	.๔๖	๔.๐๙	.๕๑	๓.๖๐	.๒๐	๑.๕๒๔	.๒๒๐
ด้านจิตภาวณา	๔.๐๓	.๔๗	๓.๙๙	.๔๗	๓.๗๒	.๒๕	.๗๙๕	.๕๙
ด้านปัญญาภาวณา	๔.๐๐	.๔๕	๓.๙๐	.๔๗	๓.๕๐	.๔๔	๒.๗๗๗	.๐๖๕
รวม	๓.๙๖	.๔๐	๓.๙๒	.๓๗	๓.๖๙	.๓๙	.๙๑๗	.๔๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนก ตามชั้นยศ

(n = ๒๐๕)

หลัก ภาวะ ๔	สัญญาบัตร		ประทวน		พลทหาร		F	Sig.
	(๔๓ คน)		(๑๒๖ คน)		(๓๖ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านกายภาวณา	๔.๐๗	.๔๘	๓.๙๓	.๔๔	๓.๙๘	.๕๒	๑.๔๙๖	.๒๒๖
ด้านศีลภาวณา	๔.๑๔	.๔๖	๔.๐๖	.๔๖	๓.๙๙	.83	๑.๔๙๖	.๓๔๙
ด้านจิตภาวณา	๔.๐๓	.๔๕	๔.๐๓	.๔๗	๓.๙๔	.๔๗	.๕๘๓	.๕๕๙
ด้านปัญญา ภาวณา	๓.๙๘	.๔๖	๓.๙๖	.๔๕	๓.๙๖	.๕๒	.๓๒	.๙๖๙
รวม	๓.๙๙	.๔๐	๓.๙๓	.๓๗	๓.๙๔	.๔๔	.๓๙๐	.๖๗๗

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากร ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามอายุราชการ

(n = ๒๙๑)

หลัก ภาวะ ๔									F	Sig.
	ต่ำกว่า ๕		๕ - ๑๕		๑๖ - ๒๕		๒๖ ขึ้นไป			
	(๕๐ คน)		(๙๘ คน)		(๖ คน)		(๕๒ คน)			
\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D			
ด้านกายภาวนา	๔.๐๒	.๕๒	๓.๙๕	.๔๖	๓.๙๙	.๕๐	๓.๙๙	.๔๐	.๗๓๑	.๕๓๕
ด้านสติภาวนา	๔.๐๒	.๕๐	๔.๐๒	.๔๙	๔.๐๑	.๔๐	๔.๑๗	.๔๘	๑.๕๗๒	.๑๙๗
ด้านจิตตภาวนา	๓.๙๖	.๔๗	๓.๖๙	.๕๒	๓.๙๔	.๔๐	๔.๑๔	.๔๕	๒.๔๗๐	.๐๖๓
ด้านปัญญาภาวนา	๓.๙๒	.๕๐	๓.๙๑	.๕๔	๓.๙๐	.๔๐	๔.๐๖	.๔๐	๑.๕๕๙	.๒๐๑
รวม	๓.๙๕	.๔๓	๓.๙๐	.๔๑	๓.๙๕	.๓๖	๔.๐๓	.๔๘	๒.๐๘๖	.๑๐๓

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากร ที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

๔.๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวณา ๔ ของมณฑลทหารบกที่ ๓๑

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวณา ๔ ประชากรกลุ่มตัวอย่างมี
ข้อเสนอแนะปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวณา ๔
ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๖ จำนวนปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักภาวณา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

ด้านกายภาวณา	
ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.จัดให้มีการฝึกอบรมประจำเดือน ๒.ความร่วมมือของบุคลากรก่อนในหน่วยมีการให้ ความร่วมมือน้อย ๓.งานในหน้าที่ที่มีความเร่งด่วนและซับซ้อน ๔.การจัดการฝึกอบรมมีน้อย ๕.ปรับความคิดความเข้าใจในการทำงาน ๖.ไม่มีเวลาออกกำลังกาย ๗.การรณพลตอนเช้าในวัยพระบุคคลากรที่มีอายุ มากยี่หรอนานจนปวดเข่า ๘.บุคลากรขาดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ๙.เวลาว่างมีน้อย ๑๐.บุคลากรไม่มีแนวทาง ขาดความตั้งใจ ๑๑.บุคลากรไม่มีแนวทาง ขาดความตั้งใจ ๑๒.บุคลากรในการทำงานมีน้อย ๑๓.บุคลากรในการทำงานมีน้อย ๑๔.เมื่อมีผู้กระทำความผิดต้องทำให้เป็นตัวอย่าง ๑๕.บางครั้งเวลาทำงานมีบุคลากรท่านอื่นไม่ เข้าใจ ๑๖.บางครั้งเวลาทำงานมีบุคลากรท่านอื่นไม่ เข้าใจ	๑.จัดให้มีการลงโทษให้กับผู้ที่กระทำความผิด ๒.จัดให้มีการออกกำลังกายเป็นประจำ ๓.ใช้สมาธิในการทำงาน ๑.มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบถึง ผลประโยชน์ของตน ๔.จัดหาบุคลากร งบประมาณให้เพียงพอต่อ การทำงาน ๕.มีจุดยืนและสามารถนำมาปฏิบัติได้ ๖.จัดให้มีการออกกำลังกายเป็นประจำ ๗. จำนวนงานมีมากบุคลากรมีน้อยควรจัด เวลาให้เหมาะสมกับอายุ ๘.เมื่อมีบุคลากรที่กระทำความผิดควรยกให้ เป็นตัวอย่าง ๙.ควรสร้างแรงจูงใจ

ด้านกายภาพ	
ปัญหา อุปสรรค (ต่อ)	ข้อเสนอแนะ
๑๗. บางครั้งเวลาทำงานมีบุคลากรท่านอื่นไม่เข้าใจ ๑๘. มีการตอบสนองของร่างกายกับสมองไม่ทันกัน ๑๙. อยากให้จัดเก้าอี้มารองรับบุคลากรที่มารมพลตอนเช้า ๒๐. ปรับความคิดความเข้าใจในการทำงาน ๒๑. ปรับความคิดความเข้าใจในการทำงาน ๒๒. ให้บุคลากรมีการออกกำลังกาย ๒๓. ขาดแรงจูงใจ	

ด้านสีลภาพ	
ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ขาดความเอาใจใส่ต่องานที่ปฏิบัติ ๒. ไม่บอกสิทธิ์ที่บุคลากรที่ควรรู้ ๓. ไม่ฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ๔. การว่าตนและการปฏิบัติตนไม่เหมาะสม ๕. ไม่ก่อความเดือดร้อนให้คนอื่น ๖. จัดให้มีการฝึกอบรม ๗. มีบุคลากรที่ได้กระทำความผิดแล้วไม่ลงโทษ ๘. บุคลากรขาดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ๙. ไม่มีความร่วมมือในหน่วยงาน ๑๐. มีความเห็นแก่ตัว ๑๑. พุดเท็จ ๑๒. ต้องกระตุ้นให้คิดอยู่เสมอ ๑๓. งบประมาณมีน้อย ๑๔. ต้องมีเวลาทำบุญให้มากขึ้น ๑๕. ให้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม	๑. จัดให้มีการอบรม ๒. ควรบอกสิทธิ์ที่ควรได้รู้ให้กับบุคลากรทราบ ๓. ต้องการตัวอย่างในการปฏิบัติ ๔. ให้เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๕. เวลาที่มีปัญหาควรหาสาเหตุก่อน ๖. ให้พูดจามด้วยความจริง ๗. การจัดเวลาไม่เหมาะสม ๘. การพัฒนาไม่ต่อเนื่องและงบประมาณมีน้อย ๙. ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับคนอื่น

ด้านจิตตภาวนา	
ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.มีการฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง ๒.บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ๓.มีสิ่งยั่วยุ่มาก ๔.บุคลากรในหน่วยขาดความมั่นใจ ๕.เมื่อมีบุคลากรที่ทำความดีควรยกย่องเพื่อเป็นตัวอย่าง ๖.เวลา มีน้อย ๗.บุคลากรในหน่วยไม่ให้การร่วมมือ ๘.ติดขัดเรื่องส่วนตัว ๙.ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ๑๐.สร้างความมุ่งมั่นฝืนฝ่าอุปสรรค ๑๑.บุคลากรต่างหาผลประโยชน์เข้าตัวเอง ๑๒.ขยันทำงานมากแต่ผู้บังคับบัญชามองไม่เห็น	๑.จัดให้มีการฝึกอบรม ๒.หาสาเหตุและวิธีแก้ ๓.บุคลากรไม่สามารถออกความคิดเห็นได้ ๔.สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ๕.ทำให้สุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ๖.สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ๗.สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ๘.ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ๙.ต้องทำภารกิจด้วยความสมัครใจไม่บังคับ ๑๐.ส่งเสริมให้ออกกำลังกาย ๑๑ส่งเสริมให้ออกกำลังกาย

ด้านปัญญาภาวนา	
ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. จะแก้อุปสรรคได้ด้วยปัญญา ๒. บุคลากรขาดความรู้และความสามารถ ๓. เวลา มีน้อย ๔. มีการฝึกอบรมน้อยมาก ๕. ไม่มีความกล้าแสดงออก ๖. เรียนรู้จากสังคมและให้โอกาส ๗. ไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๘. มีภารกิจมาก ๙. มีสติให้มาก ๑๐. ไม่มีความร่วมมือเท่าที่ควร ๑๑. ไม่มีน้ำใจ ใจแคบ ๑๒. บุคลากรขาดความรู้ในการปฏิบัติ	๑. จัดให้มีการฝึกอบรม ๒. ต้องมีการพัฒนาให้มากขึ้น ๓. ยอมรับความจริง ๔. ใช้เหตุผลและความคิดพิจารณาให้รอบ ครอบ ๕. จะเกิดปัญหาต้องใช้สมาธิก่อน ๖. บุคลากรต้องพูดในสิ่งที่เป็นจริง ๗. ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ ๘. ปฏิบัติตนให้ถูกระเบียบวินัยอย่างจริงจัง ๙. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาสูงขึ้น ๑๐. ต้องมีสมาธิในการทำงาน ๑๑. ควรส่งเสริมบุคลากรที่สร้างคุณงาน ความดีแล้วยกย่องให้เป็นตัวอย่าง

จากตารางที่ ๑.๑๐ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ มีปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขกับการพัฒนา บุคลากร ในด้านกายภาวนา สีสภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ดังนี้

ด้านกาย บุคลากรบางคนมีอายุมากซึ่งการปฏิบัติงานบางอย่างไม่เอื้ออำนวยและ บุคลากรบางท่านเห็นแก่ตัวขาดความรับผิดชอบและไม่มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ของหน่วยเท่าที่ควรต้องมีการออกคำสั่งหรือบังคับ

จากปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ได้นำหลักธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ แก่บุคลากรใน ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา สีสภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา

ด้านกายภาวนา การพัฒนาด้านกายนั้นสามารถทำได้หลายวิธีไม่ว่าจะเป็นการรับ ทานอาหาร ออกกำลังกาย ไม่ยุ่งกับสิ่งเสพติด สภาพแวดล้อมที่หน้าอยู่สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็น ปัจจัยที่เกื้อกูลต่อกำดำรงชีวิตและถ้าบุคลากรได้มีการปฏิบัติทางกายให้เป็นคนดีที่มีคุณธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่แล้วหน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็จะมีสภาพบรรยากาศที่หน้าอยู่หน้า ปฏิบัติงาน

ด้านสีสภาวนา คือ การปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบวินัยของหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเป็นการควบคุมบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้รักษากฎระเบียบวินัยโดยเคร่งครัดและไม่ เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนสร้างความเสียหายให้กับตนเองและผู้อื่น

ด้านจิตตภาวนา จิตใจของคนเรานั้นจะทำหน้าที่บงการเวลาพูดหรือทำอะไรก็ตาม ถ้าบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรมีจิตใจที่ดีมีคุณธรรมแล้วเวลาพูดหรือทำอะไรก็ตามจะ เป็นไปอย่างถูกต้องไม่ก่อความเสียหายให้กับผู้อื่น

ด้านปัญญาภาวนา คือ พัฒนาปัญญาให้เกิดขึ้นกับตนเองได้หลายทาง ทั้งจากการ คิด การเขียน การถาม การอ่าน การฟัง การดูหรือการลงมือปฏิบัติ โดยเราสามารถที่จะพัฒนา ปัญญาความรู้ให้เกิดขึ้นกับตนเองได้ตลอดเวลา ในทุกๆสถานที่ ทุกเพศทุกวัย และในทุกๆ สิ่งแวดล้อม สำคัญอยู่ที่ว่าเรามีความตั้งใจที่จะพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นและถ้าใน หน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีผู้ที่มีปัญญาสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคไปด้ายด้วยดีหน่วยงาน หรือองค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ด้วยดี

ดังนั้น ถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกท่านทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรมีน้ำใจ อารีต่อกันและกันแล้วการทำงานทุกอย่างจะไปได้ด้วยดีแม้มีอุปสรรคมากแค่ไหนถ้าทุกคนรวม มือร่วมใจกันก็จะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไป

บทที่ ๕

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ๓) ศึกษาการนำแนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

วิธีการวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเนื่องจากผู้วิจัยอยู่ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยนำแบบสอบถามจำนวน ๒๒๕ ชุด แจกกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยัง นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหาร ที่อยู่ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ และดำเนินเก็บคืนภายใน ๒ สัปดาห์ รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ จำนวน ๒๐๕ ชุด ไม่ได้รับคืนจำนวน ๒๐ ชุด คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนร้อยละ ๙๑.๑๑ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณคือใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัยสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ ๑วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละนำเสนอเป็นตารางประกอบบรรยาย

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ภาวะภาวะ ๔ คือ ภาวะภาวะ จิตภาวะ และปัญญาภาวะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขาคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยนำหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสท์และแปลความหมาย

วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ ๓ แนวทางประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ตามความคิดเห็นของ บุคลากร ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะมาสรุปรวม ใจความและประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

๕.๑ สรุปผลการวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

๕.๑.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าสภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชายจำนวน ๑๗๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔ มีอายุระหว่าง ๔๖ – ๕๕ จำนวน ๖๘ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน ๑๓๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔ มีชั้นยศนายทหารประทวนจำนวน ๑๒๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑ และมีอายุราชการ ตั้งแต่ ๒๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๗

๕.๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบก ที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และ ด้านปัญญาภาวนา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๔ และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ อันดับแรก ด้านศีลภาวนา โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ รองลงมา ด้านจิตต ภาวนา โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ และ ด้านกายภาวนา โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖

๕.๑.๒.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑล ทหารบกที่ ๓๑ ด้านกายภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ เมื่อ พิจารณาในแต่ละรายการสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับได้แก่ ท่านตระหนักถึง ความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวัง ทางกาย วาจา ใจ ที่มีต่อตนเองและ ผู้อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตามโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็น หลัก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ และ ท่านปฏิบัติตามโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒

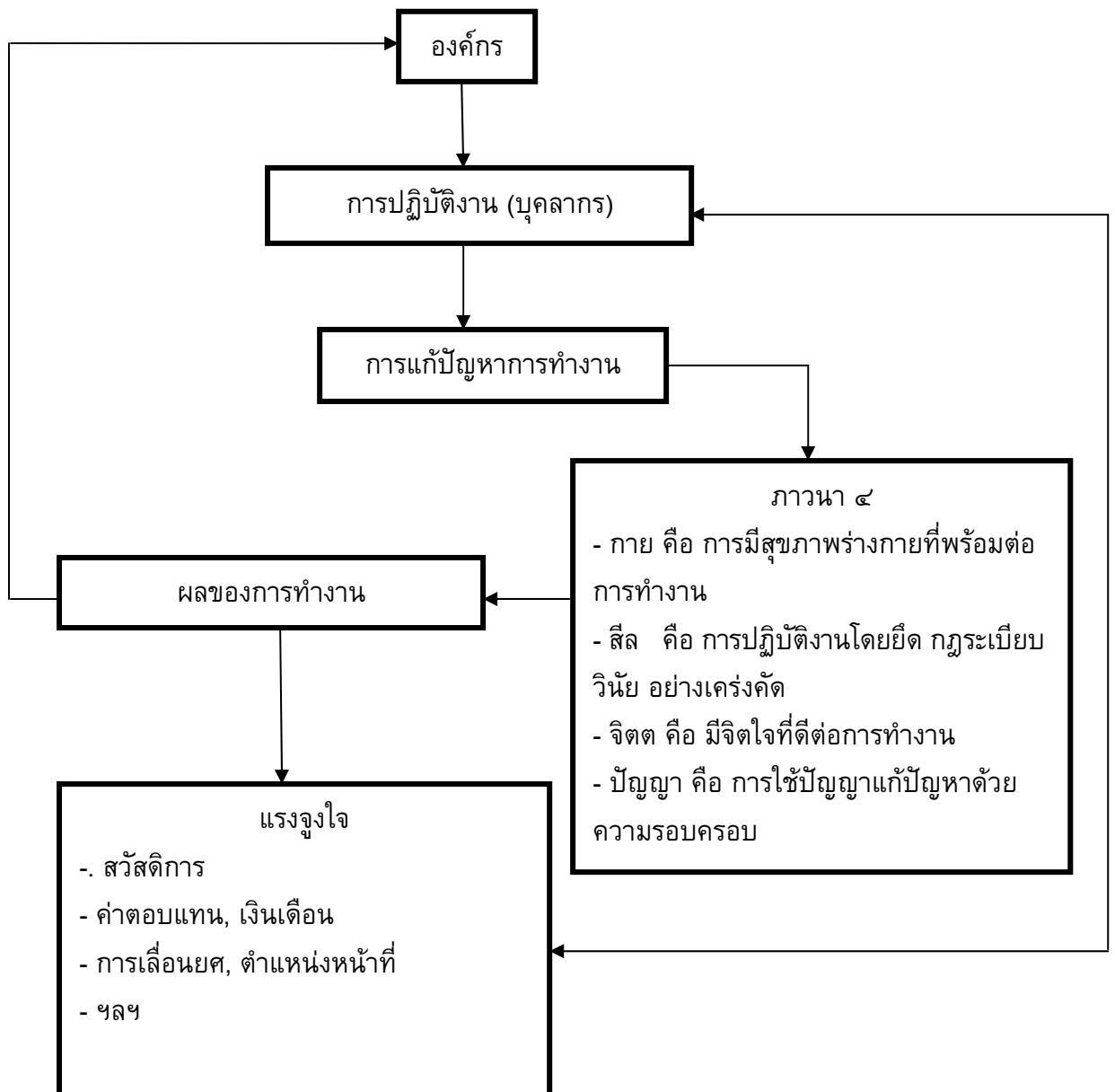
๕.๑.๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านสีลภาวะนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ รองลงมาคือ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในศีลธรรมจริยธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ และ ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐

๕.๑.๒.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านจิตตภาวะนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับได้แก่ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ รองลงมาคือ ท่านมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ และ ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕

๕.๑.๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านปัญญาภาวะนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับได้แก่ ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ รองลงมาคือ ท่านให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดและสรรเสริญผู้ที่ทำความดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ และ ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐

จากการสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ องค์ความรู้ทั่วไป (Body of knowledge)



จากภาพ ที่ ๕.๑ อธิบายได้ดังนี้

องค์กรมีภารกิจหน้าที่มอบหมายให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ และบุคลากรรับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมาอย่างขึ้นต่อการปฏิบัติโดยใช้หลักกรรมเข้ามาพิจารณาในเนื้องานและกระบวนการทำงานโดยใช้หลักภavana ๔ ดังนี้ ด้านกาย คือ มีร่างกายที่มีสุขภาพแข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง ด้านสील คือ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องโดยยึดกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ด้านจิตต คือ มีจิตใจที่แน่วแน่ในการปฏิบัติงาน และปัญญา คือ

มีไหวพริบปฏิภาณในการทำงานการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยความรอบครอบโต้ตอบอย่างถี่ถ้วน และเมื่อมีกระบวนการมีการปฏิบัติงานที่ดีแล้วผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาดีเช่นกัน สุดท้ายตัวองค์กรเองก็ได้รับประโยชน์จากผลพวงของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ในที่สุดองค์กรก็ให้ผลตอบแทนกับบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถโดยการให้รางวัลตอบแทน อาทิเช่น การเลื่อนเงินเดือน, เลื่อนขั้นยศ, ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นต้น และท้ายที่สุดเมื่อบุคลากรได้รับรางวัลตอบแทนจากองค์กรแล้ว บุคลากรก็จะตั้งใจในการปฏิบัติงานและยังเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรท่านอื่นๆ ให้ตั้งใจมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงานองค์กรก็จะได้รับผลจากการที่บุคลากรตั้งใจปฏิบัติด้วยนั่นเอง

๕.๒ อภิปรายผล การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล นำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถดูรายละเอียดได้ดังตารางที่ ๕.๑

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ ๑ บุคคลที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ แตกต่างกัน	✓	-
สมมติฐานที่ ๒ บุคคลที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวะ ๔ แตกต่างกัน	✓	-
สมมติฐานที่ ๓ บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ แตกต่างกัน	✓	-
สมมติฐานที่ ๔ บุคคลที่มีชั้นยศต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวะ ๔ แตกต่างกัน	✓	-
สมมติฐานที่ ๕ บุคคลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวะ ๔ แตกต่างกัน	✓	-

ค่าเฉลี่ยระดับการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ในภาพรวม เมื่อจำแนกเพศผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานของการวิจัย

ค่าเฉลี่ยระดับการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ในภาพรวม เมื่อจำแนกอายุผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานของการ

ค่าเฉลี่ยระดับการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ในภาพรวม เมื่อจำแนกระดับการศึกษาผู้ตอบ แบบสอบถาม พบว่า มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ แสดงว่ายอมรับ สมมติฐานของการวิจัย

ค่าเฉลี่ยระดับการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ในภาพรวม เมื่อจำแนกชั้นยศผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานของการ

ค่าเฉลี่ยระดับการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ในภาพรวม เมื่อจำแนกระดับการศึกษาผู้ตอบ แบบสอบถาม พบว่า มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ แสดงว่ายอมรับ สมมติฐานของการวิจัย

๕.๒.๑ อภิปรายผล การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตาม หลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาเปรียบเทียบการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๕ ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกันจะมีระดับความเห็นต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๑ เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมี ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑล ทหารบกที่ ๓๑ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๑ จึงเป็นไปตามสมมติฐานทุกด้าน

เพศ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลัก ภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ พบว่า กำลังพลที่มีเพศต่างกันมีความ คิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่

๓๑ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านกายภาวนา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ส่วนด้านอื่นๆ ที่เหลือไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานภาพความเป็นอยู่ หน้าที่การงานที่แตกต่างกันออกไปซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิชิต จันทงประโคน ทำการศึกษาเรื่อง “ปัญหาการดำเนินงานคุรุสภาพของคณะกรรมการคุรุสภาพอำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู” พบว่า สภาพของคณะกรรมการคุรุสภาพอำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และคณะครูผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อการคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานคุรุสภาพ ของคณะกรรมการคุรุสภาพอำเภอเมืองหนองบัวที่แตกต่างกัน

อายุ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์ชีวิตของแต่ละคนแตกต่างกันไป มีการเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธรรมนูญ จิตรักษ์ ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่วิเคราะห์หีบประมาณที่มีต่อมลพิษสิ่งแวดล้อมในกรุงเทพมหานคร” พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลการคิดเห็นต่อมลพิษสิ่งแวดล้อมในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษาที่ได้เรียนรู้มาจะทำให้มีความคิดที่ก้าวไกลและมองเห็นปัญหาหรือการแก้ไขอุปสรรคในหน้าที่การงานได้อย่างถูกต้องรวมไปถึงการอบรมในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธรรมนูญ จิตรักษ์ ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์หีบประมาณที่มีต่อมลพิษสิ่งแวดล้อมในกรุงเทพมหานคร” พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อมลพิษสิ่งแวดล้อมในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ระดับชั้นยศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ แตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้ที่มีชั้นยศที่เหนือกว่าส่วนมากก็จะเป็นสายการบังคับบัญชาที่เหนือกว่าหรือเป็นระดับหัวหน้าและจะมีการตัดสินใจที่มากกว่ารวมทั้งความคิดเห็นก็มีมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ มัชวรงค์ บุญนาคว พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับลูกค้ำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุราชการ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่ได้จำกัดอยู่ที่อายุการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บัณฑิต เรือรชัยพฤษณ์ เรื่องการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีคะแนนการเห็นด้วยต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ การวิจัยของบุคานัน (Buchanan) ได้ศึกษาผู้จัดการบริษัทต่างๆจำนวน ๒๗๙ คน โดยเลือกศึกษาผู้จัดการที่มีอายุงานกับองค์กรตั้งแต่ต่ำกว่า ๑ ปี, ระหว่าง ๒-๔ ปี และ ๕ ปีขึ้นไป พบว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็คือ ระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง

๕.๒.๒ การนำแนวทางการประยุกต์ใช้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

การนำแนวทางการประยุกต์ใช้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญที่สุดและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

การนำแนวทางการประยุกต์ใช้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จากการศึกษา การนำแนวทางการประยุกต์ใช้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ พบว่าบุคลากรของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ รวมทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ มีการพัฒนาอยู่ในระดับดี มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนากุศลกรของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ เมื่อพิจารณารายได้มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านกายภาวนา จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ บุคลากรที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ มีจำนวนมาก จึงทำให้บางครั้งจะยากต่อการควบคุมดูแล และขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล จึงควรมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด หรือตั้งหัวหน้าฝ่ายผู้บังคับบัญชาระดับสูงหรือหัวหน้า ฝ่าย แผนก คอยควบคุมดูแล ตลอดถึงสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาระดับสูง ฝ่ายเสนาธิการ ผู้บังคับกองร้อย ให้มีความสมัครสมานสามัคคีต่อกัน

ด้านสีลภายนา จากการศึกษพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ พบว่า บุคคลใดก็ตามถ้ามีการปฏิบัติตนการฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หรือการฝึกอบรมทางกาย วาจา ซึ่งเป็นคุณประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น และเป็นกรไม่ทำร้ายเบียดเบียนคนอื่นให้บาดเจ็บ ไม่ลักทรัพย์ของผู้อื่น ไม่ละเมิดทางเพศไม่คิดจะอยากได้ฝ่ายเดียวต้องมีการให้หรือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลคนอื่นและสังคมด้วย ส่วนทางวาจานั้นก็ประพฤติโดยสุจริตตลอดจนเว้นจากการพูดเท็จ พูดส่อเสียด พูดคำหยาบ พูดจาเหลวไหลไร้สาระไม่ได้ จึงจะเรียกว่ามีกายอันพัฒนาแล้ว มีพฤติกรรมอันพัฒนาดีแล้ว

ด้านจิตตภาวนา จากการศึกษพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ พบว่า บุคคลลากรที่มีการฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ หรือการอบรมจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรมเนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้ว ก็จะควบคุมดูแลแนะนำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งงามด้วยรวมถึงการปฏิบัติในหน้าที่การงานที่ทำอยู่นั้นถ้ามีจิตใจในการทำงานทุกอย่างก็จะสามารถทำงานได้จนประสบความสำเร็จหรือแม้แต่การให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านปัญญาภาวนา จากการศึกษพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ พบว่า การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแคไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานก็จะสามารถแก้ไขไปได้ด้วยดีรวมทั้งเพื่อนร่วมงานก็เกิดความสามัคคีที่ดีต่อกันในหน่วยงานและปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจปัญญาช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ

กาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ตัวบุคลากรเองถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพราะถ้าบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถแล้วการทำงานในทุกด้านก็สามารถฝ่าฟันอุปสรรคไปได้ด้วยดีแต่ในบางครั้งตัวบุคลากรเองขาดการกระตุ้นหรือการสร้างแรงจูงใจซึ่งผู้บริหารเองก็ต้องหาทุกวิธีที่จะเป็นตัวช่วยกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรหรือกำลังพลเกิดความกระตือรือร้นตั้งใจและเชื่อมั่นในในการปฏิบัติงานของตนและหน่วยงานก็จะได้รับผลจากการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแต่อาจมีปัจจัยบางประการที่ทำให้บุคลากรหรือกำลังพลเกิดความถดถอยในอุดมการณ์ในการทำงานขาดความกระตือรือร้นขาดความตั้งใจขาดความภาคภูมิใจในงานหรือหน่วยงานที่ตนสังกัดทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงานในที่สุด

๕.๓ ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต เนื่องจากการพัฒนาคนที่ดีที่สุด ต้องใช้กระบวนการอบรมกล่อมเกลาทาสังคม ในการหล่อหลอมพฤติกรรมซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อมในองค์กร หรือที่เรียกว่า “วัฒนธรรมองค์กร” จะเป็นบ้ำหลอมที่ดีที่สุดยิ่งกว่าสิ่งอื่นใด

๒. ผู้บังคับบัญชาควรทำแผนพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร และต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน ทุกระดับอย่างทั่วถึง โดยใช้กระบวนการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรที่ตรงตามความต้องการ และจำเป็นต่อองค์กรอย่างแท้จริงซึ่งจะทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีประสิทธิภาพ

๓. ควรมีการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาปรับประยุกต์ใช้จริงในการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในทุกระดับต่อไป

๔. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บุคลากรในระดับต่าง ๆ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

๕. ควรศึกษาปัจจัยในการรักษาคนดีไว้ในองค์กร

๖. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้ใช้รูปแบบการวิจัยในเชิงปริมาณ จึงควรที่จะมี การวิจัย เชิงคุณภาพ โดยนำผลที่ได้จากงานวิจัยฉบับนี้ไปเป็นพื้นฐานข้อมูลในเบื้องต้นได้

๒. ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบัญชาการทหารบกในหลักธรรมด้านอื่น อาทิเช่น สังคหวัตถุ ๔ , พรหมวิหาร ๔ , อินธิบาท ๔ เป็นต้น

๓. ควรมีศึกษาวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ซึ่ง เป็นหน่วยงานที่ใหญ่กว่า กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยจะได้กลุ่มประชากรที่หลากหลายกว่า

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,พระไตรปิฎกภาษาไทย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย: ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กীরติ ยศยิ่งยง (ดร.),การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้(ประเทศไทย) จำกัด ,๒๕๔๘).

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

จิตวิทยาเข้ามาประเทศไทย ปีค.ศ. ๑๙๓๐ จากบทความเรื่อง “Psychology in Thailand” ของ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา ในปีค.ศ. ๑๙๓๖ โดย ม.ล. ต้อย ชุมสาย ผู้บุกเบิกการสอนด้านสรีระจิตวิทยา และจิตวิทยาทดลองในเวลาต่อมา (ไพบูลย์ เทวรักษ์ ๒๕๓๗ หน้า ๑๑๗.) อ้างใน : รศ.มัลลิกา คณนุรักษ์, จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๗).

จีระ หงส์ลดารมภ์. แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๓๑. (กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,๒๕๓๓).

_____ แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓.

จूरืพร บวรผดุงกิตติ. สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลขอนแก่น,รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑).

เชาว์ โรจนแสง, องค์การและการจัดการ หน่วยที่๗, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕).

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

- ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕).
- เฟสดีเจอร์ ให้ชื่อว่า ทฤษฎีความคล้องจองและไม่คล้องจอง (Consonance and Dissonance) เป็นต้น, อ้างใน เรื่องเดียวกัน.
- ทวิศักดิ์ สุวคนธ์, ดร. บริหารงานขาย Sales Management. (บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด, ๒๕๓๘).
- ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙).
- ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ , (กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่างจำกัด, ๒๕๔๖).
- ธีรยุทธ พึ่งเพียร, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล, ๒๕๔๕).
- นราธิป ศรีงาม , การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๘ - ๑๕, พิมพ์ครั้งที่ ๓ , (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐).
- นวนย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, %๒๕๔๐).
- บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕),
- ญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘).
- ประยูร อาษานาม, คู่มือวิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑).
- ประยูร อาษานาม, คู่มือวิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑).
- พนิจดา วีระชาติ , การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ , (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓),
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๕.(กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๗).
- พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์, ผศ.ดร. พฤติกรรมองค์การ (**Organizational Behavior**) (สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์. ๒๕๔๕).
- พระธรรมโกศาจารย์ ศ.(ประยูร ฐมฺจิติโต) พุทธวิธีการบริหาร. (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต). การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐).

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

_____ (ป. อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔).

_____ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต” , พิมพ์ครั้งที่ ๑, _____ ทศวรรษธรรมทัศนะพระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๔).

_____ ทศวรรษธรรมทัศนะพระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓),

_____ (ป. อ. ปยุตฺโต), หลักแม่บทของการพัฒนาตน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

_____ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประศััพท์” , พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์ ฟรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖

_____ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรม (ฉบับเดิม)” , พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์ ฟรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖).

_____ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์ ฟรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘).

_____ (ป.อ. ปยุตฺโต) “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐ ๒๕๔๕.

_____ (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม จำกัด, ๒๕๔๔).

พระบรมราชโองการในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๔๐.

พระบรมราชโองการ พระราชทานแก่ผู้นำเยาวชนและเจ้าหน้าที่ ณ สำนักจิตรลดาโรฐาน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๒.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) การบริหารวัด. (กรุงเทพมหานคร ๒๕๔๘).

พันตำรวจโทหญิง นัยนา เกิดวิชัย, ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๑ - ๖ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งสุดท้าย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติเนย์, ๒๕๔๑).

พิเชษฐ คงศรี พันเอก, อำนาจตามกฎหมายในการรับรองการปฏิบัติงานทางทหาร, เอกสารวิจัย, (วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๔๕).

พิสนุ ฟองศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เทียมฝาการพิมพ์, ๒๕๔๙).

ภาวิณี ชินคำ, “รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์ครุฑมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*, (เอกสารประกอบการสอน พิมพ์ครั้งที่ ๙, ๒๕๔๑).

มัลลี เวชชาชีวะ, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔).

_____ *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔).

ลัทธิเต๋า (Taoism) ของเล่าจื้อหรือเล่าซื่อ (Lao Tzu) มีมากกว่า 500 ปีก่อนคริสตกาลในหนังสือ เต๋า เตอ ชิง (Tao Te Ching) (Dreher, 1991), อ้างใน จิตรประภา อัครบวร, ผศ.ดร., *สร้างคนสร้างงาน*.

วรลักษณ์ ธีราโมกษ์, ๒๕๔๑, อ้างใน มัลลิกา คณนุรักษ์, รศ., *จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์*.

วิชัย โถสุวรรณจินดา, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพฯ : VJ. พรินติ้ง, ๑๕๔๖).

สภาพกำลังพลของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ เอกสารอัดสำเนา.

_____ *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: B.J. Plate Processer, ๒๕๕๑).

วิลาวรรณ รพีพิศาล (ผศ.), *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม, ๒๕๕๐).

สมชาย หิรัญกิตติ, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒).

_____ *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.

- สมาน รังสิโยภฤกษ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓.
(กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๓๐).
- สำนักนายกรัฐมนตรี, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐** (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี, พ.ศ. ๒๕๔๙.
- เสนาะ ดิเยาว์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙).
- _____, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕).
- อนิวัช แก้วจันทน์ (ดร.), **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (สงขลา : บริษัท นำศิลป์
โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒).
- อมรเทพ แก้วกลังกรกรม, น.ท.พ.ศ., **การพัฒนาบุคคล**, วารสารโรงเรียนนายเรือ, มค.-มีค.
๒๕๔๙.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (ดร.), **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑
(กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑).
- อำนาจ แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์,
๒๕๔๐).
- อำนาจ เจริญศิลป์, **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร :
โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์ , ๒๕๔๓).
- เฮอแรคลิตุส (Heraclitus) เป็นปรัชญาเมธีกรีก เกิดเมื่อ พ.ศ. ๓ - ๖๔ ที่เมืองเอเฟซุส เมือง
หลวงของเอเชียไมเนอร์, อังโน จ้างค์ ทองประเสริฐ, **ปรัชญาตะวันตกสมัย
โบราณ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ.
๒๕๓๓).

(2) บทความในวารสาร :

เอกสารอัดสำเนา , มณฑลทหารบกที่ ๓๑,

(3) วิทยานิพนธ์

ศุภชัย พรหมรุ่งเรือง พันเอก , “ ปัจจัยที่มีผลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ” , เอกสารวิจัย (วิทยาลัยเสนาธิการทหารสถาบันวิชาป้องกันประเทศ, ๒๕๕๑).

เกศินี วัจนะพุกกะ ร้อยโทหญิง, “ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมพลธิการทหารบก”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๕๗.

ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗).

ชูชัย สมธิไกร, ผศ.ดร., การพัฒนาบุคคลกรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความงอกงามทางจิตใจ, (เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘).

ณัฐมน จิตรักษ์ “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีต่อมลพิษสิ่งแวดล้อมในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , ๒๕๕๒).

ทวีรัตน์ นาคเนียม, “ผลของการฝึกสมาธิที่มีผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ต้องขัง”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๓๐.

พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , พุทธศักราช ๒๕๕๑).

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

พระพุทธินนท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๑).

พระไพศาล วิสาโล, การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เชียงราย, ๒๕๕๒).

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ (มรดา), "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)" , **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พุทธศักราช ๒๕๕๐).

พิชญ์ชต์ บุญช่วย, "การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขา พระพุทธศาสนา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

มั่งขวัญส์ บุญนาถ, "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานชาย", **สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๘).

รุ่งอรุณ ไทยตรง , พันเอก, "การจัดการศึกษาด้านวิชาชีพของกองทัพบกสำหรับทหารกองประจำการ ค่าสมเด็จพะเอกาทศรถ", **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยการทัพบก**, สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.

วิจิต จ่านงประโคน , "การศึกษาศักยภาพดำเนินงานครูสภาของคณะกรรมการครูสภาอำเภอเมืองหนองบัวจังหว็ดหนองบัว", **วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต**, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , ๒๕๕๙).

ศุภชัย สุวรรณสุทธิ์, ภูมิปัญญาพุทธกับแนวทางใหม่ในการพัฒนาประเทศไทย **ภาคินิพนธ์ปริญญาพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์) ๒๕๓๘.

สมจิตกร แก้วนาถ, "การพัฒนาและศึกษาความเป็นไปได้ของระบบการประกันคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรบของกองทัพอากาศ", **ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๕๑).

เสนาะ สภาไพไทย. พันโท, "หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก", **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙.

สันติชัย อินทรอ่อน, "ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย", **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๖).

สันติชัย อินทรอ่อน, "ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย", **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๖).

อินทวัชร ลีจินดา พันเอก, ศึกษาพฤติกรรมนักโทษเด็ดขาดคดียาเสพติดที่ผ่านการอบรม
โครงการค่ายฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตในค่ายทหารกรม ทหารราบที่ ๔),
เอกสารวิจัย, (วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๔๕).

2. ภาษาอังกฤษ

(I) Books.

Buchanan, B., “ Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in
Work Organizations.”, **Administrative Science Quarterly**.

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

Flippo, Edwin B. **Management: A Behavioral Approach**. Boston: Allyn & Bacon, 1971
(อ้างถึงใน บุญเรือง พรหมสิทธิ์, 2540),

Gary Dessler **กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ A Framework for
Human Resource Management** พิมพ์ครั้งที่ 2 , 2549.

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

Goleman, 1998b, จากการทำวิทยานิพนธ์ ระดับ ปริญญาเอก ในชื่อเรื่อง “The development
of a concept and test of psychological well-being” ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับ
EQ ไว้, อ้างใน <http://www.iqeqdekthai.com>, January 2011.

Harry & Bowin. **Human Resources and Technology**. Manchester University, UK.
Human Resources, Employment and Development [volume 2].

Leon Richardson ; **Entrepreneurs/The key to success**; (Asia Magazine December ๑,
1985),

Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III. **Managerial Attitudes and Performance**.
(Homewood, Ill. : Dorsey Press, 1986).

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

Mondy & Noe. **Human Resources Development**. Its Technological Dimension. [1986],

Nadler, Leonard. **Designing training program** : The critical events model. Reading ,
Mass. Addison – Wesley , 1982: P.12.

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

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

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๕๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ นว ๖๐๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลตัวอย่าง (try out)

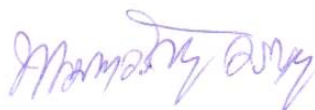
เจริญพร ผบ.ร้อย.สท.มทบ.31

ด้วย พลอาสาสมัคร อนุกุล นามสกุล บุญรักษา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๒๓๔๐๕๒๘๔ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ตามหลักภาวะนา ๔” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก ผบ.ร้อย.สท.มทบ.31 ที่ท่านบังคับการอยู่

ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความประสงค์จักเก็บข้อมูลตัวอย่าง (try out) จาก ผบ.ร้อย.สท.มทบ.31 ที่ท่านบังคับการอยู่ อยู่ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ร่วมกับคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอเจริญพรขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร




(พระมหาวิญญู วรณญ.ดร.)

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

เห็นชอบด้วย

ช.อ. 
(สืบเก็บข้อมูล มท.เจ้า)
ผบ.ร้อย.สท. มทบ. ๓๑
ร.พ. ๕๔

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๒๕๙๔



ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๕๕

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ นว ๖๐๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เจริญพร ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จังหวัดนครสวรรค์

ด้วย พลอาสาสมัคร อนุกุล นามสกุล บุญรักษา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๒๒๓๔๐๕๒๘๔
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ตามหลักภาวะนา ๔ ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความประสงค์จะขอ
อนุญาตเก็บข้อมูลจาก มณฑลทหารบกที่ ๓๑ ที่ท่านบัญชาการอยู่

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวได้เก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่ท่าน
บัญชาการอยู่นั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

เจริญพร

(พระมหาวรญาณ วรบุญ,ดร.)

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

- ขอจัด

พล.ต.
พล.จ.ต.
พล.จ.ต.

พล.จ.
พล.จ.ต.

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๒๙๙๘

พล.จ.
พล.จ.ต.

พล.จ.
พล.จ.ต.

ร้อย นน. ม.จ.น. ๓๖

- เจ้ากรมศูนย์วิจัยเพื่อสันติภาพ

พล.จ.
ร้อย นก. กทท. มทบ. ๓๖ จันทราภรณ์
นก. กทท. มทบ. ๓๖

พล.จ.

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
และค่า IOC

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑. พระมหาวิริญญ วรณัญ ,ดร. ป.ธ.๗, พธ.บ., M.A., Ph.D.(Indo – Tibetan Studies)
๒. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ น.ธ.เอก, พธ.บ. (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง), ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)
๓. ผศ.ดร. สุรพล สุยะพรหม พ.ม.๒. , MA. , Ph. D. (Pol.Sci.)
๓. ผศ.ดร.ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
น.ธ.เอก, ป.ธ.๖, พธ.บ.(สังคมวิทยา) , M.A. (Political Science), Ph.D. (Political Science)
๕. อาจารย์ วัฒนะ กัลยาณพัฒนกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชา พระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
น.ธ.เอก,ป.ธ.๘, พธ.บ.(ปรัชญา),

เครื่องมือวิจัยฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามจัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวณา ๔ ของมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ซึ่งเป็นการวิจัยระดับมหัพันธ์ติต มหาวิทยาลัย จุฬา ลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จาก ท่านผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการหาคุณภาพของเครื่องมือในการนำไป เก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว

๑. รายนามผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- ๑.๑ พระมหาวิญญู วรรณญู , ดร.
- ๑.๒ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปิฎโย
- ๑.๓ ดร.สุรพล สุยะพรหม
- ๑.๔ ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวัสดิสุทธิ์
- ๑.๕ อาจารย์วิวัฒน์ กัลยาณพัฒนากุล

๒. สรุปผลการพิจารณาหาค่าความสอดคล้อง และความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ ที่ท่านผู้เชี่ยวชาญ กรุณาตรวจสอบ ได้รายละเอียดดังนี้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ΣR	IOC	ผลการประเมิน
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง
๒	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง
๓	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๕	๑.๐	สอดคล้อง
๔	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง
๕	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง
๖	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง
๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๕	๑.๐	สอดคล้อง
๘	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง
๙	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง
๑๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๕	๑.๐	สอดคล้อง

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ΣR	IOC	ผลการประเมิน	
	๑	๒	๓	๔	๕				
๑๑	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง	
๑๒	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง	
๑๓	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง	
๑๔	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง	
๑๕	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง	
๑๖	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง	
๑๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๕	๑.๐	สอดคล้อง	
๑๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๕	๑.๐	สอดคล้อง	
๑๙	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง	
๒๐	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง	
๒๑	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	+๔	.๐๘	สอดคล้อง	
๒๒	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	+๔	.๐๘	สอดคล้อง	
๒๓	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	+๔	.๐๘	สอดคล้อง	
๒๔	+๑	+๑	+๑	-๑	+๑	+๓	๐.๖	สอดคล้อง	
๒๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๕	๑.๐	สอดคล้อง	
๒๖	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๕	๑.๐	สอดคล้อง	
๒๗	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๕	๑.๐	สอดคล้อง	
๒๘	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๕	๑.๐	สอดคล้อง	
๒๙	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	+๔	.๐๘	สอดคล้อง	
๓๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๕	๑.๐	สอดคล้อง	
	รวมได้ผลค่าเฉลี่ย							๐.๘๙๔๖	

๓. สรุป เครื่องมือวิจัยฉบับนี้ได้ผลค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ ๐.๘๙๔๖ ดังนั้นเครื่องมือวิจัยจึงมีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาได้ผลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

พลอาสาสมัคร

(อนุกุล บุญรักษา)

นิสิตผู้ทำวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๙/๕๔๙



วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์
๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร พระมหาวรญาณ วรญาณ ,ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยพลอาสาสมัครอนุกุล บุญรักษา รหัสนักศึกษา ๕๒๒๓๔๐๕๒๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตรงจแล้ว

(พระเทพปริยัติเมธี)

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ที่ ศบ ๖๑๐๙/๕๕๐

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์
๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา

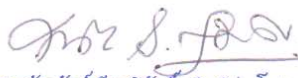
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยพลอาสาสมัครอนุกุล บุญรักษา รหัสนักศึกษา ๕๒๒๓๔๐๕๒๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกบฏวิชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอรับรองว่า
ที่ ๑๘/๒๖ กส ทำวิทยานิพนธ์
เรียนร้อยแล้ว


พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา
๑๐/๐๖/๕๕๓

เจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙/๕๕๑



วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์
๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร. สุรพล สุยะพรหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยพลอาสภรณ์คุณกุล บุญรักษา รหัสนักศึกษา ๕๒๒๓๔๐๕๒๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวาม ๔ ของกบฏวิชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๐๖๐๑-แก๊งนิตลิว

๑๕ก.ค.๕๓

เจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙/๕๕๓



วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์
๖๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์วัฒนะ กัลป์ยาน์พัฒนกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยพลอาสาสมัครอนุกุล บุญรักษา รหัสนักศึกษา ๕๒๒๓๔๐๕๒๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักท้าวานา ๔ ของกบฏชากรมณฑลทหารบกที่ ๓๑” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ภาคผนวก ค
อัลฟา ภาพรวมทั้งหมด

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	3.3793	.8200	29.0
2.	A2	3.7931	.8610	29.0
3.	A3	3.7931	.5593	29.0
4.	A4	3.9310	.7527	29.0
5.	A5	3.5862	.7328	29.0
6.	A6	3.5862	.7328	29.0
7.	B1	4.2414	.4355	29.0
8.	B2	4.2069	.4913	29.0
9.	B3	3.7241	.8822	29.0
10.	B4	4.2414	.5110	29.0
11.	B5	4.1724	.5391	29.0
12.	B6	4.2414	.6356	29.0
13.	B7	4.1379	.8334	29.0
14.	C1	4.4483	.6317	29.0
15.	C2	4.4138	.5680	29.0
16.	C3	4.4138	.6278	29.0
17.	C4	4.0690	.5299	29.0
18.	C5	3.6207	.6769	29.0
19.	D1	4.3448	.4837	29.0
20.	D2	4.1379	.4411	29.0
21.	D3	4.2069	.5593	29.0
22.	D4	3.8966	.6732	29.0
23.	D5	3.8966	.6732	29.0
24.	D6	3.9655	.4988	29.0
25.	E1	4.1034	.4888	29.0
26.	E2	4.0690	.5299	29.0
27.	E3	4.0345	.4988	29.0
28.	E4	4.0345	.6258	29.0
29.	E5	3.7931	.5593	29.0
30.	E6	4.1034	.6732	29.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 29.0

N of Items = 30

Alpha = .8946

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ประกอบหลักสูตรระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภavana ๔
ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ โดยเน้นที่กำลังพล นายทหารสัญญาบัตรนายทหารประทวน และพลทหารที่ปฏิบัติงาน ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยทหารในกองทัพอื่น ๆ ต่อไป

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะนำไปวิเคราะห์ และเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งจะไม่ผลเสียต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามภารกิจ ๓ งาน ได้แก่ นโยบายการพัฒนาบุคลากรของ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ การสนับสนุนของผู้บริหารและหน่วยงานที่มีต่อบุคลากร การนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง มีการปฏิบัติที่เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง มีการปฏิบัติที่เห็นด้วยมาก

ระดับ ๓ หมายถึง มีการปฏิบัติที่เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง มีการปฏิบัติที่เห็นด้วยน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง มีการปฏิบัติที่เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภavana ๔ ได้แก่ ด้านกาย ด้านศีล ด้านจิตต ด้านปัญญา

ขอขอบคุณ

พลอาสาสมัคร

(พลอาสาสมัคร อนุกุล บุญรักษา)

นักศึกษหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่แสดงสถานภาพ
ท่านตามที่เป็นจริง

ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. เพศ ชาย หญิง
๒. อายุ ต่ำกว่า ๒๕ ปี ๒๕ – ๓๕ ปี
 ๓๖ – ๔๕ ปี ๔๖ – ๕๕ ปี
 ๕๕ ปีขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี / เทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี
๔. วิชาชีพ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน
 พลทหาร
๕. อายุราชการ ต่ำกว่า ๕ ปี ๕ – ๑๕
 ๑๖ – ๒๕ ตั้งแต่ ๒๖ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกองบัญชาการมณฑลทหารบก ที่ ๓๑

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความแสดงการพัฒนาบุคลากรที่ท่านคิดว่าเหมาะสมตรงกับ สภาพท่านตามที่เป็นจริง

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ตามหลัก ภาวนา ๔	ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑					
๑	หน่วยงานของท่านมีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมชัดเจน					
๒	หน่วยงานของท่าน มีการฝึก อบรม กำลังพล ตามสายงานอย่างชัดเจน					
๓	หน่วยงานของท่าน มีการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรม ทางศาสนา เช่นการเข้าวัดฟังธรรม นั่งสมาธิอย่างต่อเนื่อง					
๔	หน่วยงานของท่าน มีการสนับสนุนส่งเสริมกำลังพลที่มีความรับผิดชอบในการทำงานและให้มีความสุจริตต่อการทำงาน					
๕	หน่วยงานของท่านได้นำความรู้จากการพัฒนา กำลังพลตามหลักพุทธศาสนาไปปรับปรุงใช้ในหน่วยงาน					
๖	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนที่กำหนดไว้					
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นกายภาวนา					
๗	ท่านมีน้ำใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
๘	ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
๙	ท่านมีการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน					
๑๐	เมื่อท่านตั้งใจทำงานอะไรแล้ว จะต้องพยายามทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีที่สุด					
๑๑	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก					

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ ตามหลัก ภาวนา ๔	ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑๒	ท่านทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม					
๑๓	ท่านตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการ กระทำที่ไม่สำรวมระวัง ทางกาย วาจา ใจ ที่มีต่อ ตนเองและผู้อื่น					
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นศีลภาวนา					
๑๔	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ					
๑๕	ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่าง เคร่งครัด					
๑๖	ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในศีลธรรม จริยธรรม					
๑๗	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด					
๑๘	ท่านมีการปฏิบัติตนโดยการรักษาศีลห้าเป็นประจำ					
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นจิตภาวนา					
๑๙	ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยความตั้งใจและอดทน ต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
๒๐	ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุ เป้าหมายอย่างดีที่สุด					
๒๑	ท่านมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และดีที่สุด					
๒๒	ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงานเป็นประจำ					
๒๓	การปฏิบัติงานของท่านมีความรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ					
๒๔	ท่านปฏิบัติงานโดยเอาใจฝึกฝึตรวจสอบผลงาน เสมอ					
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นปัญญาภาวนา					
๒๕	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่โดยความระเอียครอบรอบ					
๒๖	ท่านได้ใช้เหตุและผล โดยการพิจารณาในการ ปฏิบัติหน้าที่ของตน					

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑ ตามหลัก ภาวนา ๔	ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๒๗	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่ ท่านสามารถแก้ไขโดยใช้หลักการใช้เหตุผล					
๒๘	ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้					
๒๙	ท่านให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่เกิดปัญหาในการทำงาน					
๓๐	ท่านให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดและสรรเสริญผู้ที่ทำความดี					

ตอนที่ ๓ **ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ** **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** **ของ**
กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑

ตอนที่ ๓ เป็นข้อมูลเสนอแนะเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ตามหลักภาวะ ๔ (ภาวะกาย ภาวะสติปัญญา ภาวะจิตตภาวนา
ภาวะปัญญาภาวนา)

๑. การพัฒนาด้านกาย เช่น การฝึกอบรมกายและปฏิบัติไปในทางที่เป็นคุณ มิให้
เกิดโทษกับตนเองและผู้อื่น

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

๒. การพัฒนาด้านสติ เช่น การพัฒนาพฤติกรรม ให้ตั้งอยู่ระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือ
ก่อความเดือดร้อนเสียหายและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

๓. การพัฒนาด้านจิต เช่น การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมมีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียรเป็นต้น
ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๔. การพัฒนาด้านปัญญา เช่น การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยดี
ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : พลอาสาสมัคร อหุกุล บุญรักษา
- เกิด : ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๑๗๖/๓ หมู่ ๔ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐
- การศึกษา : ปี พ.ศ. ๒๕๓๓ จบประถมศึกษา – โรงเรียนวัดจอมคีรีนาคพรต (ท.๖) อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐
- ปี พ.ศ. ๒๕๓๗ จบมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดจอมคีรีนาคพรต (ท.๖) อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐
- ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ จบมัธยมศึกษาตอนปลาย – โรงเรียนสวนกุหลาบจิรประวัติวิทยาคม อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐
- : ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ จบ ปวส.สาขาช่างยนต์ โรงเรียนเทคโนโลยีภาคเหนือ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
- : ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ จบปริญญาอุตสาหกรรมศิลป์ (สาขาวิชา ครุศาสตร์บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- เข้าศึกษา : ๑ มิถุนายน ๒๕๕๒
- สำเร็จการศึกษา : พฤษภาคม ๒๕๕๔
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๑๗๖/๓ หมู่ ๔ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐