

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์
อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MODEL OF SANGHA ORGANIZATION
IN MUANG DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

พระราชวัลลาจารย์ คุณเมฆ
Phrarajwallapajan Khunmayk
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
Pathumthani University
E-mail: cio.pravit@gmail.com

Received 15 February 2022; Revised 7 April 2022; Accepted 5 May 2022.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างเชิงคุณภาพและปริมาณ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษา
ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์กรคณะสงฆ์ และ 3) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัด
ราชบุรี กลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ สุ่มแบบแบ่งกลุ่มจากพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัด
ราชบุรี จำนวน 271 รูป การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้
วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ใน
ระดับมาก ($x=4.18$, $S.D.=0.420$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย การ
เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง ความสามารถ ค่านิยม และโครงสร้าง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 55.60 อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่สอดคล้องกับ
สภาพการณ์ปัจจุบัน เป็นลักษณะของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมวัฏจักรการพัฒนาทรัพยากร
บุคคลที่ประกอบด้วย 1) ด้านการฝึกอบรม ที่ใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมา
เป็นวิทยากร 2) ด้านการศึกษา ที่สนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล และ 3) ด้าน
การพัฒนา ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ควบคู่กับการมีความประพฤติดี

คำสำคัญ: รูปแบบ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, องค์กรคณะสงฆ์

Abstract

This research article was mixed methods of qualitative and quantitative approach. The purposes are 1) to study the level of human resource development of Sangha Organization 2) to study the factors that influence human resource development of Sangha Organization and 3) to present the human resource development model of Sangha Organization in Muang district, Ratchaburi province. The researcher collected information from 271 monks in Muang district, Ratchaburi province, selected by cluster random sampling form of Yamane. The quantitative data were collected by in-depth interview and analyzed by frequency, percentages, mean and hypothesis proved by Multiple Regressions. The qualitative data were analyzed by content analysis. It was presented by descriptive report. The results of research are as follow:

1. Overall, the human resource development of the Sangha Organization in Muang district, Ratchaburi province is at a high level ($x=4.18$, $S.D.=0.420$). Considering each aspect found that all aspects were at the highest level.

2. Human resource development of Sangha Organization in Muang district, Ratchaburi province consists of economic, social, and political changes, ability, values, and structure. These are the factors that influence the human resource development of the Sangha Organization in Muang district, Ratchaburi province, and can altogether predict into 55.60 percent with 0.05 level of the statistical significance.

3. Human resource development model of the Sangha Organization in Muang district, Ratchaburi province that accords with current circumstance is a form of human resource development process, which covers the cycle of human resource development that 1) the training area includes the employing highly proficient or experienced lecturers, 2) the educational area includes the education support following the needs of monks and novices, and 3) the development area includes the personnel development to provide knowledge and particular skills along with having good behavior.

Keywords: Model, Human resource development, Sangha organization

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหาร ซึ่งมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่เป็นผู้ใช้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่องค์กรมีอยู่ในการผลิตผลงานออกมาเป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะยังก่อให้เกิดรายได้หรือผลกำไรอันเป็นผลประโยชน์ขององค์กร หากองค์กรไม่มีการบริหารจัดการด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อการใช้ประโยชน์จากปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ขององค์กรไม่ว่าจะเป็นเงินทุน เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการงานด้านต่าง ๆ ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพดี ก็จะทำให้เกิดผลผลิตภาพสูงจากการใช้ประโยชน์สูงสุดในปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่องค์กรมีอยู่ เช่น หากมีระบบวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่ดี จะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้ามาทำงานบุคคลเหล่านั้นก็จะใช้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ในการผลิตออกมาเป็นผลงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมาย ทำให้องค์กรเกิดความคุ้มค่าทางการลงทุน สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า นำมาซึ่งผลกำไร ความ สำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2550)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นสหวิทยาการที่พัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ตัวอย่างเช่น Thailand 4.0 Model ซึ่งรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการบริการระดับสูง โดยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่ความสำเร็จทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

สังคมสงฆ์เป็นรูปแบบการอยู่ร่วมกันในสังคมที่เป็นธรรม โดยพระพุทธเจ้าทรงใช้วิธีการทำให้มีระบบที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน และมีระเบียบ แบบแผนในการเป็นอยู่ตลอดจนการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้มนุษย์เหล่านั้นได้รับประโยชน์จากการสอนของพระองค์อย่างเต็มที่ และหากพิจารณาในบริบทขององค์กรคณะสงฆ์ไทยปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 เห็นได้ชัดเจนว่า พระมหากษัตริย์จะทรงอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนา ตลอดจนการดูแลการปกครองคณะสงฆ์เป็นไปเพื่อส่งเสริมการเผยแผ่หลักธรรมของพระพุทธศาสนาให้เกิดการพัฒนาจิตใจและปัญญา และมีการรักษาพระธรรมวินัยของคณะสงฆ์ให้เป็นไปอย่างถูกต้องดีงามโดยเคร่งครัด เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาแก่พุทธศาสนิกชนทั่วไป

การปกครองคณะสงฆ์หรือการบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา การปกครองเพื่อความเรียบร้อยดีงามนั้นเป็นทั้งโครงสร้างและการจัดสภาพสังคมสงฆ์ให้เกิดความสงบสุข พัฒนาบุคลากรในองค์กรคณะสงฆ์ให้มีศักยภาพ รู้รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง โดยมีพระธรรมวินัยเป็นหลักการสำคัญ

องค์กรคณะสงฆ์เป็นอาณาจักรพิเศษ ซึ่งอาศัยอยู่ในราชอาณาจักร โดยมีนามบัญญัติว่า “คณะสงฆ์” หรือเรียกอีกโวหารหนึ่งว่า “พุทธจักร” มีหลักการปกครองชั้นอุดมการณ์นั้นคือ “พระธรรมวินัย” หรือเรียกว่ามีพระธรรมวินัยเป็นธรรมนูญการปกครอง แต่การจะทำให้การปกครองบรรลุตามอุดมการณ์ได้นั้น ต้องอาศัยพระบรมราชูปถัมภ์เป็นเครื่องดำเนินการ โดยตามความในมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้กำหนด

เขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคตามลำดับ เป็น 4 ชั้น คือ (1) ภาค (2) จังหวัด (3) อำเภอ (4) ตำบล (กนก แสนประเสริฐ, 2549)

โดยนัยนี้ คณะสงฆ์อำเภอเมืองราชบุรี เป็นเขตปกครองคณะสงฆ์ระดับอำเภอ ซึ่งแบ่งพื้นที่เขตการปกครองระดับตำบลออกเป็น 15 ตำบล คือ ตำบลหน้าเมืองเขต 1 ตำบลหน้าเมืองเขต 2 ตำบลท่าราบ ตำบลเจดีย์หัก-โคกหม้อ ตำบลพงสวาย-บางป่า ตำบลสามเรือน ตำบลคู่งกระถิน ตำบลคู่งน้ำวน ตำบลคูบัว ตำบลอ่างทอง ตำบลดอนตะโก ตำบลเกาะพลับพลา-เจดีย์หัก ตำบลเขาแร้ง-เกาะพลับพลา ตำบลหินกอง และตำบลน้ำพุ-ห้วยไผ่ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากข้อมูลทางสถิติ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 ศาสนบุคคลองค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมืองราชบุรี ปี พ.ศ. 2559-2561

พุทธศักราช	จำนวนพระภิกษุจำพรรษา (รูป)
2559	941
2560	922
2561	868

ที่มา : สำนักงานเจ้าคณะอำเภอเมืองราชบุรี (2561)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นฐานคิดสำคัญนำไปสู่การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายใน-ภายนอก (ความรู้ ทักษะ ความสามารถ โครงสร้าง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ค่านิยม การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทาง

เศรษฐกิจสังคมการเมือง) มีผลในทางบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายใน-ภายนอก ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ โครงสร้าง กฎระเบียบข้อบังคับ ค่านิยม การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง และตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ พระภิกษุที่มีสังกัดวัดในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี (มหานิกาย) ทั้ง 15 ตำบลคณะสงฆ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 845 รูป กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 เพื่อระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่างต่อขนาดของประชากร จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 271 รูป และ 2) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ ผู้ปกครอง คณะสงฆ์ระดับตำบล และหัวหน้าหน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) จำนวน 16 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ประกอบด้วย คำถามชนิดเลือกตอบ (Check list) คำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) ซึ่งสร้างขึ้นโดยอิงอาศัยข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ที่ผ่านการวิเคราะห์และตรวจสอบอย่างรอบคอบ และผ่านกระบวนการทดสอบเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงและความเที่ยง และ 2) เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) สำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งสร้างขึ้นโดยอิงอาศัยข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ที่ผ่านการวิเคราะห์และตรวจสอบอย่างรอบคอบ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนวิชารัฐประศาสนศาสตร์และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี และ 2) ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ได้

จากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วย ผู้ปกครองคณะสงฆ์ระดับตำบล และหัวหน้าหน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จากการสุ่มแบบแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม จำนวน 16 ท่าน วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในลักษณะการบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้าศึกษาตามความต้องการของตนเอง อยู่ในลำดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมา มีการให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงความต้องการศึกษาของสมาชิกในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 มีการให้ข้อมูลแหล่งการศึกษาแก่สมาชิกในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 มีการให้ทุนการศึกษาแก่สมาชิกในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 มีการนำทิศทางขององค์กรมากำหนดแนวทางในการศึกษาต่อของสมาชิกในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มีการส่งเสริมสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถในการอนาคต ในส่วนของการศึกษานอกระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 มีการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการการศึกษาต่อของสมาชิกในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 มีการให้ความสำคัญในการศึกษาต่อของสมาชิกในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีการเตรียมสมาชิกในองค์กรให้มีความสามารถในการอนาคต โดยการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีการเตรียมสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถในการอนาคต โดยการศึกษาในระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ 2) ด้านการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินการฝึกอบรมเองและสอนให้กับผู้มีความสามารถในการดำเนินการของฝึกอบรมนั้น ๆ อยู่ในลำดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา มีการวางแผนเตรียมการในการฝึกอบรมนั้น ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 มีการติดตามนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ให้การอบรมได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีการรับรู้และเข้าถึงถึงข้อมูลในการฝึกอบรมนั้น ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 มีการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 มีการยึดมั่นหลักการในการอบรมตลอดการฝึกอบรมนั้น ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีการประเมินความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้าฝึกอบรมและการประกอบของการประเมินความรู้ทักษะต่าง ๆ ในทัศนคติของคณะสงฆ์ได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีการให้ความสำคัญในการฝึกอบรมหรือประโยชน์ในการอบรมมากขึ้นได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และมีการนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ และ 3) ด้านการพัฒนา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการด้านการบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการด้านความประพฤติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มี

การให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิกในองค์กรอย่างยั่งยืน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีการจัดทำหรือวางแผนพัฒนาให้สมาชิกในองค์กรแต่ละคนมีความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีการให้ความสำคัญกับการใช้หลักการ/หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาสมาชิกในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 มีการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของสมาชิกในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีการจัดทำหรือวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของสมาชิกในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการด้านคุณสมบัติส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายใน-ภายนอก ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง (X_9) ความสามารถ (X_3) ค่านิยม (X_6) และโครงสร้าง (X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.556 ซึ่งแสดงว่า การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง ความสามารถ ค่านิยม และโครงสร้าง ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยสามารถร่วมทำนายระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 55.60

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 พบว่า สำหรับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า เป็นลักษณะของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมวัฏจักรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ดังนี้ ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรเพิ่มขึ้น การสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล สำหรับด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งก่อนการเข้ารับการอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว การใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร การจัดทำหลักสูตรการอบรมทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ และด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาศาสนบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพ ศาสนบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง และการพัฒนาศาสนบุคคลให้มีความรู้ด้านการบริหารและมีความประพฤติดี ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเองในงานจึงเป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นการกิจระยะต้น ที่จำเป็นต้องจัดให้กับบุคลากรในองค์กรคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความสามารถและทักษะของบุคลากรตั้งแต่

แรกเข้า ให้สามารถทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น ๆ แล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที ต่อจากการฝึกอบรมแล้วอันดับต่อไปจึงเป็นขั้นตอนของภารกิจในการให้การศึกษาแก่บุคลากร กล่าวได้ว่า เป็นภารกิจระยะกลาง ที่จำเป็นต้องจัดให้กับบุคลากรในองค์กรคณะสงฆ์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ ค่านิยม ศีลธรรม เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้ต่อไป อันดับสุดท้ายจึงเป็นขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาอย่างยั่งยืน กล่าวคือ เป็นลักษณะทั่วไปมากกว่าเป็นความพยายามเตรียมบุคลากรให้บุคลากรพร้อมด้วยความสามารถที่องค์กรคณะสงฆ์ต้องการในอนาคต เน้นให้เกิดการเรียนรู้ระยะยาว เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับตัวบุคคล และองค์กร ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัฐกาล กลิ่นหอม (2553) พบว่า ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแคม โดยภาพรวม ได้แก่ ให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาความรู้ ได้รับความรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้และใช้หลักสูตรการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และมีการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริริศม์ถา เมืองไชย (2553) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มากที่สุดหรือไม่น้อยกว่าการพัฒนาองค์กรด้านอื่น ๆ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระวิรัตน์ ปริบุญโญ (2558) พบว่า ความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการพัฒนาพระสงฆ์ในอำเภอเวียงชัยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ตามลำดับ

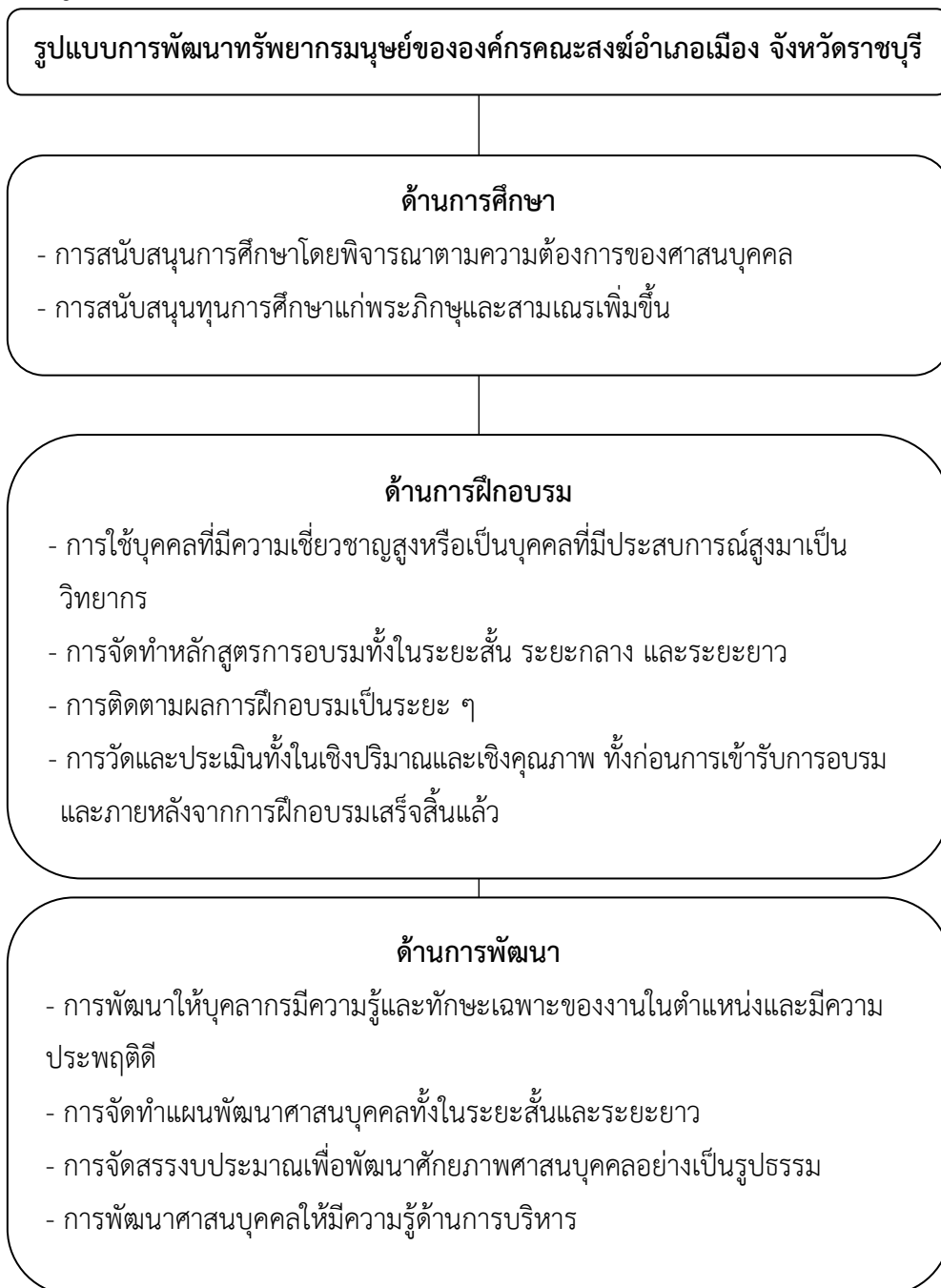
ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง ความสามารถ ค่านิยม และโครงสร้าง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ทั้งนี้ เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ใดที่ปล่อยให้กลไกการเปลี่ยนแปลงไปโดยไม่พยายามที่จะก้าวให้ทันจะกลายเป็นผู้ที่ล้าหลังและเสียผลประโยชน์ไปในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ และเพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บนพื้นฐานแนวคิดสำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร นั่นเอง ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยกฤต ชรารัตน์ (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและภารกิจหลัก ปัจจัยด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการแข่งขันระดับประเทศ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ มีเดช (2559) พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจำแนกตามรูปแบบการประกอบธุรกิจ ประเภท

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวจำแนกบุคลากรในองค์กร และระยะเวลาที่ดำเนินกิจการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัวบูชา นิจสุนกิจ (2551) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะทั่วไปของกิจการมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยภายใน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สำหรับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า เป็นลักษณะของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมวัฏจักรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา กล่าวคือ ด้านการฝึกอบรม ใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร ด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล และด้านการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ควบคู่กับการมีความประพฤติดี เป็นต้น ดังกล่าวนี้อ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โอวาท สุธาวา (2555) พบว่า หน่วยงานต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล และต้องให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลให้ชัดเจนก่อนการดำเนินการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจะสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ และในด้านการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น หน่วยงานต้องประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน โดยมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบอย่างเปิดเผย และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กำชัย กลัษชัย (2553) พบว่า ควรจัดรูปแบบการฝึก อบรมเป็นสองแบบ คือ การฝึกอบรมเพื่อสร้างทักษะในการปฏิบัติงานที่ใช้อุปกรณ์ในการฝึกจริงเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้เพื่อออกไปปฏิบัติงานให้เกิดผล ควรจัดฝึกอบรมในช่วงนอกฤดูกาลท่องเที่ยว และการฝึกอบรมแบบเน้นเชิงวิชาการเพื่อสร้างทัศนคติในด้านบริหารให้กับผู้ปฏิบัติเพื่อนำความรู้ในเชิงวิชาการไปเผยแพร่หรือถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงพล หนูบ้านเกาะ (2554) พบว่า ส่วนใหญ่กำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดนโยบายในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ศึกษา และรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบ กำหนดเนื้อหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านงานบริการในแผนงานประจำปี และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐญา รัตนแพทย์ (2547) พบว่า การพัฒนาบุคลากรของบริษัทสยามมิชลิน จำกัด การฝึกอบรมเป็นวิธีในการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของคนในองค์กร พนักงานในบริษัททุกคนจะได้รับการฝึกอบรมตามสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้งานดำเนินตามลำดับเวลาและมีขั้นตอน สามารถควบคุมให้งานเดินตามแผนการและงบประมาณ ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ล่วงหน้า เพราะบริษัทคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณภาพสินค้าที่ผลิตออกมานั้น จะต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ให้ทันกับเทคโนโลยีที่สูงขึ้นทุก ๆ ด้าน บริษัทจึงจัดการฝึกอบรมให้พนักงานมีความสามารถทันกับการแข่งขันทางด้านเทคโนโลยี บริษัทจัดตั้งให้มี

ศูนย์การฝึกอบรมของบริษัทเอง ศูนย์การฝึกอบรมตั้งอยู่ในบริเวณโรงงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และทันสมัยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุประวีณ์ สวางษ์ (2553) พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการประเมินผลงานเป็นหลักและนำผลการปฏิบัติงานมาเทียบกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผลการพิจารณาเรียงตามลำดับคะแนน การพิจารณาขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

สรุปองค์ความรู้



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เป็นลักษณะของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมวัฏจักรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ที่ใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร ด้านการศึกษา ที่สนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล และด้านการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ควบคู่กับการมีความประพฤติดี รายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 1

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน โดยควรให้ความสำคัญกับ การกำหนดนโยบายการศึกษาภาคบังคับ ทั้งในส่วนของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ทั้งแผนกธรรม-บาลี แผนกสามัญ และการอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ การกำหนดนโยบายในการฝึกอบรมศาสนบุคคลโดยให้ความสำคัญด้านคัมภีร์และวิปัสสนาธุระเป็นอันดับแรก ก่อนการฝึกอบรมประเภทอื่น ๆ และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและตั้งเป้าหมายในการทำงานทั้งในส่วนของเป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายระยะยาวขององค์กรคณะสงฆ์ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลขององค์กรคณะสงฆ์ตามหลักไตรสิกขา รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศาสนทายาทในพระพุทธศาสนา หรือรูปแบบโครงการฝึกอบรมบุคลากรทางพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

References

- Kanok Saenprasert. (2006). *Code of Sangha Act*. Bangkok: The National Buddhism Office Printing House.
- Kamchai Klubchai (2010). *A Study of the Need for Human Resource Development in Training in accordance with the Guidelines for the Promotion of Labor Skills Development Act BE 2545 of the Hotel Industry in Patong Municipality*. Master's thesis. Development Strategy Branch. Phuket Rajabhat University.
- Chaikrit Chararat (2015). *Factors Affecting Human Resource Development of the Flying Company, 1 st Royal Guard Brigade*. Master's thesis. Aviation Management. International Aviation College Nakhon Phanom University
- Nattaya Ratanaphaet (2004). *Good Management Approach: A Case Study of Training and Internal Development. Siam Michelin Co., Ltd.* Master's Thesis. Management branch. Burapha University.

- Songphol Noobanko (2011). *Human Resource Development of University Libraries*. Master's thesis. Branch of Librarian and Information Science. Burapha University.
- Bua Bucha Nitsunkit (2008). *Human Resource Development Requirements of Hotel Business Operators in Koh Samui District. Surat Thani Province*. Master's thesis. Management branch. Walailak University
- Phrawirat Paripunno (2015). *Human Resource Development of Monks Affecting Development Monks in Wichian Buri District Phetchabun Province*. Master's thesis. Department of Public Administration. Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phimonphan Chuabangkaew. (2007). *Human Resource Management*. VI. Pathum Thani: Bangkok University Press.
- Rattakarn Khom (2010). *Development of Strategic Human Resource Development Plan of Wang Khaem Subdistrict Administrative Organization. Khlong Khlung District Kamphaeng Phet Province*. Ph.D. thesis. Department of Public Administration. Thammasat University.
- Sirirat Meedeche (2016). *Demand for human resource development in the tourism industry of Koh Samui District. Surat Thani Province*. Master's thesis. Business Administration Branch. Ratthani Rajabhat University.
- Sirirattha Muangchai (2010). *Opinions and needs of employees in relation to human resource development in Sub-District Administrative Organization, Fang District, Chiang Mai Province*. Master's thesis. Department of Public Administration. Chiang Rai Rajabhat University.
- Suprawee Sawong (2010). *Human Resource Development of Lampang Provincial Administrative Organization, Muang District, Lampang Province*. Master's thesis. Department of Public Administration. Lampang Rajabhat University.
- Owat Suthawa (2012). *Human Resource Development Process. of the BPro group, American International Assurance Company Limited (AIA)*. Master's thesis. Management branch. Burapha University.

