



การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

AN APPLICATION OF BUDDHIST PRINCIPLES TO DRUG ADDICT'S
REHABILITATION : A CASE STUDY OF THANYARAK INSTITUTE,
PATHUMTHANI PROVINCE



พระครูสมุห์พนา ถาวรธมโม (อ่างแก้ว)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

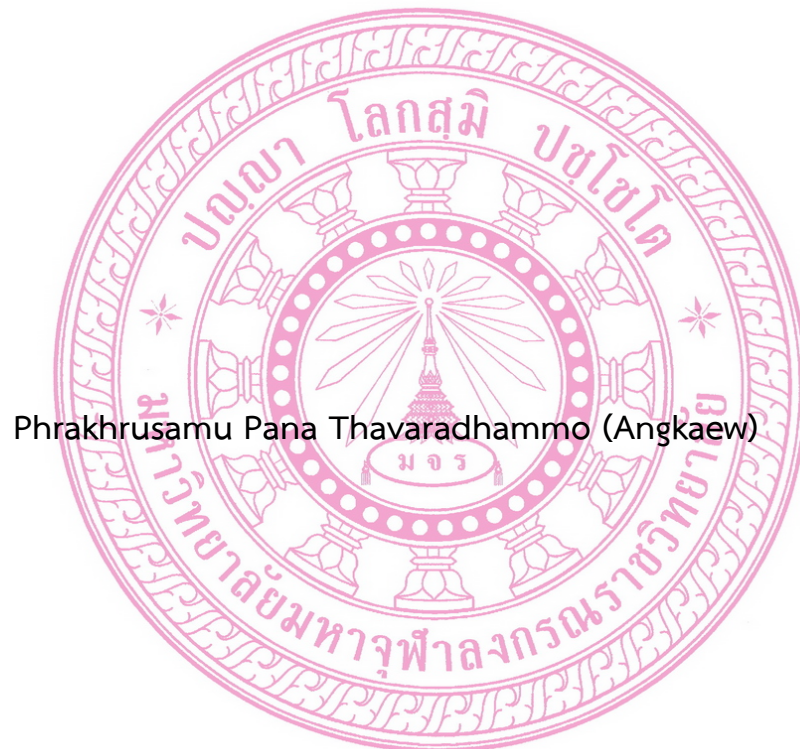


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



AN APPLICATION OF BUDDHIST PRINCIPLES TO DRUG ADDICT'S
REHABILITATION : A CASE STUDY OF THANYARAK INSTITUTE,
PATHUMTHANI PROVINCE



Phrakhrusamu Pana Thavaradhammo (Angkaew)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Social Development)
Graduate School
Bangkok, Thailand
C.E.2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นักศึกษานิพนธ์
เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดกรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์
จังหวัดปทุมธานี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

(พระสุธีธรรมมานูวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(ผศ.ดร. ภัคดี มานะหิรัญเวท)

กรรมการ

(พระครูปลัดนายกวรวัดณ์, ดร.)

กรรมการ

(ผศ.ดร. โคนิภูษ์ ศรีทอง)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูปลัดนายกวรวัดณ์, ดร.

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร. โคนิภูษ์ ศรีทอง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระครูสมุห์พนา ถาวรธมโม)

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา :
สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี
- ผู้วิจัย** : พระครูสมุห์พนา ถาวรธมฺโม (อ่างแก้ว)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

- : พระครูปลัดนายกวรวัดน์, ดร. พธ.บ., M.A., Ph.D.(Sociology)
- : ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง, ปธ.๗, พธ.บ., M.A., Ph.D.(Sociology)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา :
สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการ
ฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการ
ประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา: สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี
๓) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey
Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้เข้ามารับการรักษา ณ สถาบันธัญญารักษ์
จำนวน ๓๖๗ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่า
ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลหรือตัวแปร
ต้น การทดสอบค่าที (t-test) และ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง
เดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความ
แตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least
Significant Difference (LSD) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการวิจัยพบว่า

๑) จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๖๗ คน พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ ๗๙.๕๖ มีอายุอยู่ในช่วง ๒๑ - ๕๐ ปี ร้อยละ ๖๒.๖๗ มี
การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๙๒.๙๒

๒) จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ๓๖๗ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ทัศนศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ทัศนศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน คือ ด้านสมาธิ และด้านปัญญา ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ทัศนศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านศีล

๓) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ทัศนศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ทัศนศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ทัศนศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๔) ข้อเสนอแนะ สถาบันธัญญารักษ์ ควรปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณในการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านศาสนา ควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และควรเพิ่มทักษะการปฏิบัติการเพื่อลดปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ

Thesis Title : AN APPLICATION OF BUDDHIST PRINCIPLES TO DRUG
ADDICT'S REHABILITATION : A CASE STUDY OF THANYARAK
INSTITUTE, PATHUMTHANI PROVINCE

Researcher : Phrakhrusamu Pana Thavaradhammo(Angkaew)

Degree : Master of Arts (Social Development)

Thesis Supervisory Committee:

Phrakhrupaladnayokvoravat, B.A., M.A., Ph.D. (Sociology)

Asst.Prof.Dr.Konit Srithong Pali VII, B.A., M.A., Ph.D.(Sociology)

Date of Graduation: 29 March 2014

ABSTRACT

The research entitled “An Application of Buddhist Principles to Drug Addict’s Rehabilitation: A Case Study of Thanyarak Institute, Pathumthani Province” aimed: i) to study an application of Buddhist principles to drug addict’s rehabilitation: A Case Study of Thanyarak Institute, Pathumthani Province; ii) to compare an application of Buddhist principles to drug addict’s rehabilitation: A Case Study of Thanyarak Institute, Pathumthani Province, classified by personal factors; and iii) to study problems and suggestions towards an application of Buddhist principles to drug addict’s rehabilitation: A Case Study of Thanyarak Institute, Pathumthani Province. The survey research was carried out in this study. The sample of this research consisted of 367 patients coming to get treatment in Thanyarak Institute. The tool used for data collection was questionnaire. The gathered data were analyzed by using statistical techniques for social science such as Frequencies, Percentage, Mean and Standard Deviation. Inferential statistics of t-test and F-test were used to determine the differences in mean scores of both groups, and One-way ANOVA was used to determine the mean scores among three groups or more. Finally, the Least Significance Difference (LSD) was employed to test the differences between means of each pair.

The findings of the study are concluded as follows:

1) The most of 367 patients were male at 79.56%, aging between 21 – 50 years at 62.67%, and level of education below Bachelor of Arts at 92.92.

2) The patients' opinions in an application of Buddhist principles to drug addict's rehabilitation: A Case Study of Thanyarak Institute, Pathumthani Province were totally on good level. Considering each aspect, it had been found that the two aspects: meditation and wisdom were on very good level; while, the aspect of precept (Sila) had been found in the good level.

3) With regard to comparison of an application of Buddhist principles to drug addict's rehabilitation: A Case Study of Thanyarak Institute, Pathumthani Province, classified by personal factors such as gender, age and level of education, it had been found that the differences on gender and age result significant differences to an application of Buddhist principles to drug addict's rehabilitation at 0.05 level of confidence. Meanwhile, level of education results no significant differences.

4) Suggestions reveal that: the Thanyarak Institute should improve its budget allocation for religious projects or activities, the relationship or coordination amongst networks with the same mission should be supported, and performance skills should be increased efficiently in order to reduce the problem of personnel inadequacy.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ขออนุโมทนาขอบพระคุณพระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร. ประธานกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร. ภัคดี มานะหิรัญเวท กรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณอาจารย์พระครูปลัด นายกวรวัฒน์, ดร. ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร. โคนิภรณ์ ศรีทอง ผู้อำนวยการหลักสูตร ที่ได้เปิดหลักสูตรสาขาวิชาการพัฒนาสังคมนี้ขึ้นมา และผู้เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่คอยให้คำชี้แนะ และแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชา และนอกภาควิชา ที่ได้ให้ความเมตตาชี้แนะแนวทางในการศึกษาตลอดถึงในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อนนิสิตทุกรูปที่ให้ความเมตตาช่วยเหลือในด้านการเรียน พร้อมทั้งคำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกรูป/ท่าน ที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการศึกษา ขออนุโมทนาขอบคุณ นายวิโรจน์ วีรชัย ผู้อำนวยการสถาบันธัญญารักษ์, ดร. สุกุม่า แสงเดือนฉาย พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ, นางสำเนา นิลบรรพ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ, นางธัญญา สิงโต ผู้ช่วยนักวิจัย, นายนิตย์ อัมระपाल พนักงานช่าง, ตลอดถึงผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกท่าน และผู้รับบริการสถาบันธัญญารักษ์ อำเภอดงหลวง จังหวัดพิจิตร ทุกท่าน ที่อนุญาตและอำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นรายละเอียดในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

อานิสงส์ดีที่จักพึงบังเกิดจากการทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณพระรัตนตรัย คุณบิดา คุณมารดา คุณครูอาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ประสานงานข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์ และผู้ใกล้ชิด ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในทุก ๆ เรื่องจนทำให้ผู้จัดทำวิทยานิพนธ์ได้รับประโยชน์

พระครูสมุห์พนา ถาวรธมโม (อ่างแก้ว)

๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์ และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับยาเสพติด	๖
๒.๒ ความหมายของพุทธธรรม	๑๑
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๒
๒.๔ ทฤษฎีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๘
๒.๕ หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา	๕๓
๒.๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	๕๘
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๒
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๖

บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๘๘
๓.๑	รูปแบบการวิจัย	๘๘
๓.๒	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๘๘
๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๘
๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๐
๓.๕	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๙๐
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๙๒
๔.๑	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๓
๔.๒	บทบาทของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี	๙๔
๔.๓	ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด	๙๘
๔.๕	องค์ความรู้ที่ได้รับการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี	๑๐๖
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๐๗
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๐๗
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๘
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๑๔
บรรณานุกรม		๑๑๕
ภาคผนวก		๑๒๒
ภาคผนวก ก	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือในการทำวิจัย	
ภาคผนวก ค	ผลการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (IOC)	
ประวัติของผู้วิจัย		๑๔๒

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๓
ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม	๙๔
ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านศีล	๙๕
ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านสมาธิ	๙๖
ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านปัญญา	๙๗
ตารางที่ ๔.๖ การเปรียบเทียบความเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	๙๘
ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบความเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	๙๙
ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตามด้านอายุ	๑๐๐
ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านศีล จำแนกตามด้านอายุ	๑๐๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านสมาธิ จำแนกตาม ด้านอายุ	๑๐๒
ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านปัญญา จำแนกตาม ด้านอายุ	๑๐๓
ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยา เสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม สถานภาพด้านการศึกษา	๑๐๔
ตารางที่ ๔.๑๓ ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	๑๐๕

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
แผนภูมิที่ ๒.๑ การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นระบบ	๖๗
แผนภูมิที่ ๒.๒ กระบวนการของการฝึกอบรมการดำเนินการ	๖๘
แผนภูมิที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๗
แผนภูมิที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา	๑๐๖



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการอ้างอิง โดยจะระบุที่ เล่ม/ข้อ/หน้า หลัง คำย่อชื่อคัมภีร์ ตัวอย่างเช่น ที.สี.(บาลี) ๙/๓/๓๖ หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค พระไตรปิฎกภาษาบาลี เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๓ หน้า ๓๖, ที.สี.(ไทย) ๙/๑๗๐/๕๖ หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๑๗๐ หน้า ๕๖

วิ.มหา.	(ไทย)	=	พระวินัยปิฎก วินัยปิฎก มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)
ที.ม.	(ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อูปริปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
ส.สพ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทิกกนิปาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย จตุกกนิปาตปาลี	(ภาษาบาลี)
อง.อฏฐก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิทเทส	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิบาตชาดก	(ภาษาไทย)
ขุ.ป.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปฏิสัมภีทวารวรรค	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาของเยาวชนไทย และปัญหายาเสพติดเป็นของคู่กันในสภาวะปัจจุบัน นับว่าเป็นปัญหาที่หนักใจแก่ทุกฝ่ายเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและทางวาจา อันไม่เหมาะสมกับวัย ตัวอย่างเช่น ปัญหาเยาวชนติดพนันฟุตบอล เล่นเกมส์พนันต่างๆ ไม่เกรงกลัวกฎหมาย ไม่เสียตายนเงิน เล่นเกมส์คอมพิวเตอร์อย่างหมกมุ่น และชอบเกมส์ที่มีความรุนแรง การเข้าสนทนาทางอินเทอร์เน็ตหาคู่ เสนอตัวให้คู่นอน การมีเรื่องเพศ เทียวเซค ชอบเที่ยวกลางคืน ใช้เงินฟุ่มเฟือยเกินตัว นักศึกษาอยู่กินกันทั้งๆ ที่ยังขอเงินจากผู้ปกครอง เมื่อท้องก็ทำแท้งหรือเอาลูกไปทิ้ง ไม่เชื่อฟังพ่อแม่แต่เชื่อฟังนักร้อง ดาราบางคนที่เป็นแบบอย่างในทางเสียหาย การติดเพื่อนและเสพยาเสพติด เมาสุรา และขับรถเร็วเกินอัตราในท้องถนน ไม่ชอบเรียนหนังสือ ไม่รับผิดชอบการเรียน เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นแทบทุกวัน

งานวิจัยของ ดร.อมรรวิช์ นาครทรรพ อาจารย์คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและคณะ สรุปสาเหตุที่มาของปัญหาต่างๆ ของเยาวชนว่าเกิดจากการห่างบ้าน ห่างวัด ไตในห้าง ค่านิยมแพ้ไม่เป็นอิทธิพลของสื่อที่รุนแรง ระบบการศึกษาที่เน้นการแข่งขันสร้างคน เพื่อป้อนตลาดงานมากกว่าจะสร้างคนเพื่อเข้าใจในชีวิต และอิทธิพลของสถานเริงรมย์ ผับ เซค คาราโอเกะ อาบ-อบ-นวด ที่ผุดขึ้นเป็นดอกเห็ด หากมองในแง่จริยธรรมแล้ว ถือว่าเยาวชนจัดอยู่ในอาการป่วยทางจริยธรรมขั้นวิกฤตในปัจจุบันนี้^๑

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันสังคมไทย ได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ จนเกิดเป็นปัญหาวิกฤตสืบสนหลายอย่างทั้งในระดับบุคคล และระดับประเทศที่แก้กันไม่ค่อยจะได้ผล เพราะการแก้ไขส่วนมากเป็นการแก้ทางวัตถุซึ่งมุ่งเอาการบริโภคเป็นใหญ่ โดยละเลยการแก้ปัญหาพื้นฐานทางด้านจิตใจ แม้เมืองไทยเราจะเป็นเมืองพระพุทธศาสนา แต่หลงลืมตน คือ ลืมวัฒนธรรมอันดีงามที่เป็นมรดกตกทอด มาจากบรรพบุรุษของตนในอดีต ซึ่งได้เคยประพฤติปฏิบัติมาเป็นเวลานาน นับตั้งแต่สมัยสุโขทัย สมัยอยุธยา สมัยธนบุรี กระทั่งถึงสมัยรัตนโกสินทร์ในปัจจุบัน จะเห็นว่า ๓ สถาบันหลักของชาติ คือ บ้าน วัดและวัง ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาด้านจริยธรรม ศีลธรรม และให้การศึกษาแก่เยาวชนมาโดยตลอด

^๑ อมรรวิช์ นาครทรรพ, (๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๗), “เด็กรุ่นใหม่ในวันยิ่งห่างวัด สติดีมีว่เซ็กซ์แซง อเมริกา”, มติชน.

ปัญหาต่างๆ ในสังคมไทยมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้พระพุทธศาสนาถูกกระทบและถูกมองข้าม เพราะคนไปหลงรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกมาใช้ การพัฒนาเน้นไปทางนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้แทน เช่น การใช้เครื่องจักรกลแทนแรงคน มีการแข่งขันแย่งชิงกันขึ้น และขณะเดียวกันก็ทำลายสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติไปด้วย เช่น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คือ ดิน น้ำ อากาศ ป่าไม้ ต้นน้ำ ลำธาร บรรยากาศ และทำลายสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ ทศนคติ ค่านิยม จริยธรรม และวัฒนธรรมอันทรงคุณค่า เหล่านี้ก็คือ ปัญหาบ้านเมืองที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่แก้ไม่ตกเพราะส่วนมากไปแก้ที่ปลายเหตุ

เมื่อการแก้ปัญหาของชาติดำเนินไปในทิศทางที่ทวนกระแสกับพุทธธรรม ที่สอนให้รู้จักประมาณตน และรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมกิจกรรมมอมเมาให้เยาวชนของชาติไปหลงใหลอยู่กับอบายมุข โดยเฉพาะเรื่องของยาเสพติด การมั่วสุมทางเพศ และการพนันมีมากขึ้นเรื่อย ๆ เป็นทวีคูณ การที่จะช่วยยับยั้งความเสื่อมถอยดังกล่าวไว้ได้ น่าจะได้แก่การพัฒนาเยาวชนของชาติให้ผูกพันกับหลักพุทธธรรมและยึดมั่นในหลักศาสนา อันจะทำให้เกิดความมั่นคงแก่ชาติในอนาคต แม้พระสงฆ์ก็ควรจัดโครงการ เพื่อดึงเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น และเป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาฟื้นฟูจิตใจของศาสนิกชน ได้ทุกเพศทุกวัย กิจกรรมที่จัดควรจัดตามความสามารถ และความพร้อมของทางวัด บทบาทของโรงเรียน กิจกรรมอบรมเยาวชนด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม หากโรงเรียนไม่สามารถจัดให้สมบูรณ์ได้ ทรัพยากรบุคคลที่ควรคำนึงถึง คือ พระสงฆ์และวัด โรงเรียนควรขอความร่วมมือจากพระสงฆ์และวัดใกล้เคียง

พระสงฆ์ จัดว่าเป็นบุคคลผู้ทำหน้าที่ในการแก้ปัญหาเยาวชนดังกล่าวมา ได้อีกทางหนึ่ง โดยท่านได้อาศัยหลักพุทธธรรมและการประยุกต์เพื่ออบรม สั่งสอนให้เยาวชนเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามแนวพุทธวิถี เช่น โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน การให้คำปรึกษาและคำแนะนำปัญหาด้านจริยธรรม การชักชวนให้ ศาสนิกเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

นอกจากนั้น พระสงฆ์บางรูป เช่น พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ก็ได้ปลุกฝังจริยธรรมแก่เยาวชนและผู้อยู่ในมัชฌิมวัยโดยวิธีการต่างๆ ตามหลักพุทธธรรม เช่น จริยธรรมในการพัฒนาดน ส่งเสริมหน้าที่ระหว่างบุคคลในสังคม การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อโลกที่ตนอาศัยอยู่นี้

ดังนั้น หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนา จึงส่งผลให้เกิดการเกื้อกูล ให้สังคมดำเนินไปสู่วิถีทางที่ดีงาม ประสานผลประโยชน์ทั้งฝ่ายตนและคนอื่นไว้ได้อย่างมั่นคงถาวร ทำให้คนเห็นใจกันมากยิ่งขึ้น ลดความเห็นแก่ตัวลง ขณะเดียวกันก็ร่วมกันทำงานเพื่อส่วนรวมด้วยความปรองดองสามัคคี และช่วยทำให้โลกอยู่ด้วยกันได้อย่างเกื้อกูล มีเมตตริจิตปรารถนาดีต่อกัน ถ้าหากบุคคลในสถาบันต่างๆ ขาดธรรมะ เช่น สถาบันครอบครัวบุตรธิดาก็จะไม่เคารพนับถือผู้ปกครองของตน แม้

สถาบันพระพุทธศาสนาที่เช่นกัน ถ้าขาดหลักการเกื้อกูลช่วยเหลือกันและกันแล้ว ก็ไม่สามารถที่จะเป็นที่รวบรวมจิตใจ หรือเป็นศูนย์กลางแห่งจิตวิญญาณของพุทธบริษัทได้เลย พระองค์ตรัสให้ความสำคัญต่อพุทธธรรมนี้มาก โดยเรียกว่า “หลักสังคหวัตถุธรรม” คือ ธรรมที่อิงอาศัยกันอย่างมีระบบของสังคมมนุษย์ มี ๔ อย่าง ได้แก่ การช่วยเหลือกันด้วยวัตถุสิ่งของ การช่วยเหลือกันด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ การรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกัน และการทำตามหน้าที่ให้เหมาะสมแก่ฐานะของตนเอง

ประเทศไทยในปัจจุบันนี้ ได้มีพระเถระเป็นจำนวนหลายรูปให้ความสนใจ เอาใจใส่ในการพัฒนาเยาวชนด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในวัด ไร่รองรับเพื่อดึงเยาวชนอันเป็นกำลังของชาติในอนาคตออกมาจากอบายมุข และอบรมขัดเกล้า ด้วยหลักพุทธธรรม ในงานวิจัยครั้งนี้ จึงนำเสนอพระเทพวงศาจารย์ (คุณ ขนดีโก) เจ้าอาวาสวัดหนองแขวง พระอารามหลวง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นกรณีศึกษา โดยท่านเป็นพระเถระอีกรูปหนึ่งที่ได้มีคุณูปการอันเป็นสาธารณะประโยชน์ต่อส่วนรวม กล่าวโดยย่อ คือ พัฒนาทั้งด้านวัตถุภายนอก และพัฒนาด้านจิตใจของเยาวชน ซึ่งท่านได้ทำงานอุทิศตน เพื่อพระพุทธศาสนาจนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณสรรเสริญในฐานะว่าเป็นผู้มีผลงานดีเด่นหลายด้านจากสถาบัน องค์กร หน่วยงาน ทั้งของรัฐและเอกชน และงานที่เป็นลักษณะโดดเด่นที่สุด ก็คือ งานการศึกษาสงเคราะห์ และงานการศึกษา เพราะถือได้ว่าเป็นงานหลักสำคัญที่มุ่งเพื่อส่งเสริมด้านการพัฒนาเยาวชนด้วยหลักพุทธธรรม เช่น การจัด ตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดตั้งแต่มัธยมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี และโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลายอันเป็นวิธีการหนึ่ง ที่สามารถนำเอาเยาวชนเข้าสู่วัด โดยบรรพชาเป็นสามเณรในพระพุทธศาสนา เพื่อศึกษาเล่าเรียน ซึ่งเป็นการได้สัมผัสเอาแนวทางการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม นอกจากสถาบันศาสนาแล้ว สถาบันธัญญารักษ์ ยังเป็นสถาบันหนึ่งที่มีการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดโดยใช้หลักพุทธธรรมมาประยุกต์ในการบำบัดหรือฟื้นฟูยาเสพติด และมีผู้เข้ารับการฟื้นฟูเป็นจำนวนมาก

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม ที่สถาบันนำไปใช้ในหารฟื้นฟูว่าได้ผลอย่างไร และมีหลักการที่เกี่ยวข้องที่สถาบันนำไปใช้ แล้วเกิดประสิทธิภาพ อำนาจคุณประโยชน์ต่อกลุ่มผู้ติดยาเสพติดที่เข้ามารับการฟื้นฟูในสถาบันแห่งนี้หรือไม่ ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ขึ้น และเพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้นี้ ออกเผยแพร่เป็นเชิงวิชาการอันจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรพระพุทธศาสนา และพฤติกรรมของผู้ติดยาเสพติดที่พึงประสงค้ให้กับสังคมต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา: สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา: สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา: สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา: สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยใช้หลักพุทธธรรม ได้แก่ ไตรสิกขา คือ ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา

๑.๓.๒. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และผู้ป่วยที่มารับการฟื้นฟู จำนวน ๘,๑๙๑ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตเพื่อการศึกษา ได้แก่ สถาบันธัญญารักษ์ ตั้งอยู่เลขที่ ๖๐ ถนนพหลโยธิน ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้กำหนดระยะเวลาตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ เพื่อทราบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา: สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

๑.๔.๓ เพื่อทราบปัญหาและข้อเสนอแนะการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา: สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสถานะที่เฉพาะเจาะจง "บางสิ่ง" ที่นำมาใช้ ประโยชน์นั้น อาจเป็นทฤษฎี หลักการ แนวคิด ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และนำมาใช้ประโยชน์ในภาคปฏิบัติ โดยปรับให้เข้ากับบริบทแวดล้อม ที่เป็นอยู่อย่างเหมาะสม

หลักพุทธธรรม หมายถึง คำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า คือ ไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา

การพัฒนา หมายถึง การกระทำที่ส่งผลให้เยาวชนมีความรู้ดี มีความประพฤติดี ตามคลองธรรมของพระพุทธศาสนา

สถาบันธัญญารักษ์ หมายถึง สถาบันที่รับการฟื้นฟู และบำบัดผู้ติดยาเสพติด ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ ๖๐ ถนนพหลโยธิน ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

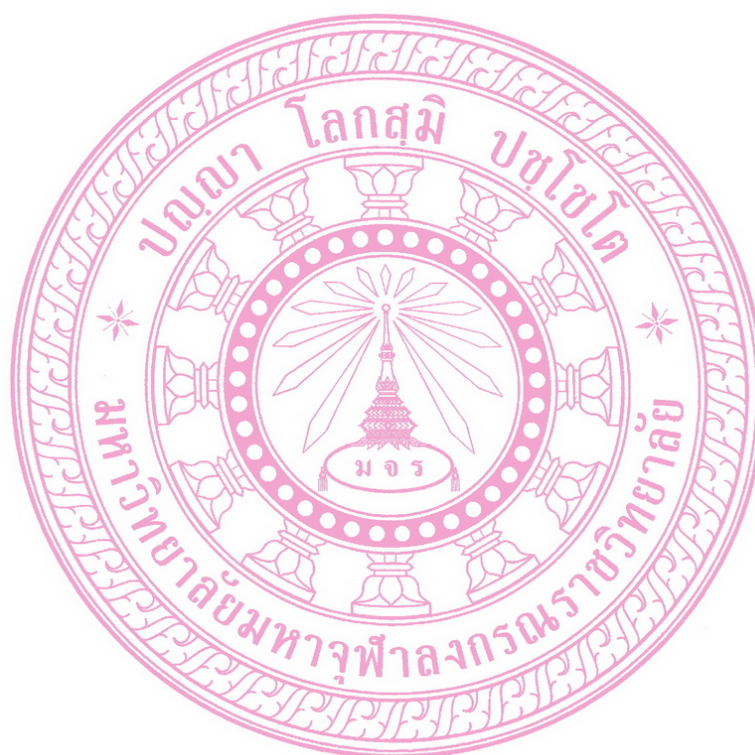
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา: สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร

๑.๖.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
กรณีศึกษา: สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

๑.๖.๓ ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
กรณีศึกษา: สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี มีอะไรบ้าง

๑.๖.๔ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและพัฒนาผู้ติดยาเสพติดใน
สถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษา “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี” เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่ง
หมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้รวบรวมสาระสำคัญต่าง ๆ จากเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานำเสนอเป็นสำคัญ ต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับยาเสพติด
 - ๒.๑.๑ ความหมายของปัญหา
 - ๒.๑.๒ ลักษณะของปัญหาสังคม
 - ๒.๑.๓ ประเภทของปัญหาสังคม
 - ๒.๑.๔ ปัญหาสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์
 - ๒.๑.๕ ปัญหายาเสพติดให้โทษ
- ๒.๒ ความหมายของพุทธธรรม
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๔ ทฤษฎีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๕ หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา
- ๒.๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับยาเสพติด

๒.๑.๑ ความหมายของปัญหา

คำว่า “ปัญหา” นั้น มี ๓ ความหมาย คือ ๑) หมายถึง ข้อสงสัย เช่น ทำได้
โดยไม่มีปัญหา ๒) หมายถึง คำถาม เช่น ตอบปัญหา ๓) หมายถึง ข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข

เช่น ปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาสังคม ปัญหาทางการเมือง^๑ และ ปัญหา ยังมีความหมายว่า “สภาพเหตุการณ์ที่จะเกิดในอนาคต มีแนวโน้มที่จะไม่ตรงกับความต้องการ”^๒

คำว่า “สังคม” นั้น มาจากคำ ๒ บท คือ สัง แปลว่า “พร้อม, กับ, ดี” และ คม ชาติ แปลว่า “ไป, ถึง” รวมกันเป็นสังคม แปลว่า “ไปพร้อมกัน ไปร่วมกัน” หมายถึงว่า “อยู่ด้วยกัน ไปด้วยกัน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีความเป็นไปเป็นอยู่เกี่ยวเนื่องกัน” คือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้งโดยตรงและโดยอ้อม จะแยกตัวอยู่โดยลำพังโดยไม่เกี่ยวข้องกับใคร ๆ เด็ดขาดย่อมจะทำได้

สังคม เป็นศัพท์นาม หมายถึง คนจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตามระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน, วงการหรือสมาคมของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น สังคมชั้นสูง^๓

คำว่า “ไทย” หมายถึง ประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย รวมทั้งจำพวกเชื้อชาติไทย สัญชาติไทย และเชื้อชาติอื่น แต่สัญชาติไทย ทั้งหมด

คำว่า “สังคมไทย” หมายถึง กลุ่มชนหรือสังคมมนุษย์ทุกระดับที่อยู่ในประเทศไทย

คำว่า “ยุค” หมายถึง แอก, คู่, ทั้งสอง, คราว, สมัย, กำหนดเวลาของโลก^๔

คำว่า “โลกาภิวัตน์” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Globalization มาจาก ๒ คำรวมกัน คือคำว่า “โลก” และ “อภิวัตตะ” หมายถึง การแพร่กระจายไปทั่วโลก, การที่ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใด สามารถรับรู้ สัมพันธ์ หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว กว้างขวาง ซึ่งเนื่องมาจากการพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นต้น^๕

สรุปว่า ยุคโลกาภิวัตน์ ก็คือ ยุคปัจจุบันนี้ซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคแห่งโลกที่ไร้พรมแดน

ในส่วนของคำว่า “ปัญหาสังคม” นี้ มีนักสังคมวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้จะนำมาพอเป็นตัวอย่าง ดังนี้

^๑ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อักษรเจริญทัศน์ จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๕๒๘.

^๒ วีรพล สุวรรณนันท, กระบวนการแก้ปัญหา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ บริษัท ประยูรวงศ์ จำกัด ๒๕๓๓), หน้า ๑.

^๓ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อักษรเจริญทัศน์ จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๘๑๗.

^๔ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อักษรเจริญทัศน์ จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๖๗๗.

^๕ อ้างแล้ว, หน้า ๗๔๙.

ฮอร์ดันและเลสลีกกล่าวว่า “ปัญหาสังคมเป็นสภาวะที่กระทบกระเทือนบุคคลจำนวนหนึ่ง ที่มากพอสมควร ในวิถีทางที่ไม่พึงปรารถนา และมีความรู้สึกว่าจะมีการกระทำร่วมกันบางอย่าง” ราบและเซลซนิกเห็นว่า “ปัญหาสังคมมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึก หรือความต้องการขั้นมูลฐานของ สังคม”^๖

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ กล่าวสรุปไว้ว่า “ปัญหาสังคมคือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมของคนเป็นจำนวนมากของกลุ่มหรือของสังคมหนึ่งจนเป็นเหตุให้เขาตกใจที่จะกระทำการแก้ไขสถานการณ์นั้น เมื่อเขาตระหนักว่า อยู่ในวิสัยที่จะทำได้”^๗

ปัญหาสังคมเป็นสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อคนกลุ่มใหญ่ในสังคม หรือสภาวะการณ์ที่คนในสังคมส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นปัญหา และสมาชิกเหล่านั้นของสังคมเห็นพ้องต้องกันว่า ควรจะมีการดำเนินการแก้ไขสภาวะการณ์นั้นในรูปของการกระทำร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา นั้นให้หมดไปหรือบรรเทา และปัญหาสังคม จะเปลี่ยนแปลงไปตามความเห็นของกลุ่มคนในแต่ละช่วงเวลา^๘

ณรงค์ เสียงประชา กล่าวว่า “ปัญหาสังคมเป็นสภาวะการณ์ที่ผู้คนจำนวนมากในสังคม กำหนดให้เป็นปัญหา เพราะเห็นว่า ไม่สอดคล้องกับแบบฉบับที่เป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคม และเห็นว่า จะต้องมีการแก้ไขสภาวะการณ์นั้นให้หมดไปหรือบรรเทา ไม่ปล่อยทิ้งไว้เฉย ๆ”^๙

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัญหาสังคม หมายถึง เรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ไม่เป็นที่ต้องการก่อให้เกิดความสับสนยุ่งยากเดือดร้อนวุ่นวาย ซึ่งเกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ และจะต้องได้รับการแก้ไขให้บรรเทาหรือให้หมดไป

โดยสรุป คำว่า “ปัญหาสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์” หมายถึง เรื่องราวหรือเหตุการณ์ ความยุ่งยากที่ต้องพิจารณาแก้ไข ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยในยุคข้อมูลข่าวสาร คือ ยุคปัจจุบันนี้

๒.๑.๒ ลักษณะของปัญหาสังคม

ลักษณะปัญหาสังคมตามทรรศนะของนักสังคมวิทยาสรุปลักษณะสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

^๖ สุภัตรา สุภาพ, ปัญหาสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^๗ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, สังคมวิทยาปัญหาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๕.

^๘ เอกสารการสอนชุดวิชา มนุษย์กับสังคม, หน่วยที่ ๘-๑๕, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๔๘๖.

^๙ ณรงค์ เสียงประชา, มนุษย์กับสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๒๒.

- ๑) ปัญหาสังคม เป็นสภาวะการณ์ที่สมาชิกของสังคมไม่พึงปรารถนา หรือเห็นว่าจะเป็นอันตรายต่อสมาชิกถ้าปล่อยทิ้งไว้อย่างนั้น
- ๒) เป็นสภาวะการณ์ที่มีผลกระทบต่อคนจำนวนมากหรือเป็นสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในระดับพอที่จะกระตุ้นคนจำนวนมากให้ได้รับความเดือดร้อน
- ๓) เป็นสภาวะการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมของคนจำนวนมากจนเป็นเหตุให้เขาตกใจที่จะกระทำการแก้ไขสถานการณ์นั้น
- ๔) เป็นสภาวะการณ์ที่คนจำนวนมากเห็นว่า เบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคมบางประการที่พวกเขายึดมั่น
- ๕) เป็นสภาวะการณ์ที่สังคมเห็นว่า สามารถจะปรับปรุงแก้ไขให้หมดไปหรือให้บรรเทาลงได้^{๑๑}

๒.๑.๓. ประเภทของปัญหาสังคม

นักสังคมวิทยาได้แบ่งประเภทของปัญหาสังคมไว้ต่าง ๆ กัน เช่น Harold A. Phelps^{๑๒} ผู้ซึ่งเห็นว่า ปัญหาสังคมเกิดจากความบกพร่องส่วนบุคคลหรือกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ ชีววิทยา จิตวิทยา และสังคมวัฒนธรรม เมื่อเป็นเช่นนี้เขาจึงได้แบ่งปัญหาสังคมออกเป็น ๔ ประเภท คือ

- ๑) ปัญหาทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงาน ปัญหาประชากร เป็นต้น
- ๒) ปัญหาทางชีววิทยา ได้แก่ โรคภัยไข้เจ็บ เป็นต้น
- ๓) ปัญหาทางจิตวิทยา ได้แก่ โรคจิต โรคประสาท เป็นต้น
- ๔) ปัญหาทางสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ปัญหาคนชรา ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน เป็นต้น

แต่สำหรับ S.K. Weinberg^{๑๓} ได้แบ่งประเภทของปัญหาสังคมออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ คือ

- ๑) ปัญหาสังคม ที่สืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อันมีผลทำให้เกิดการเจริญเติบโตหรือการขยายตัวของเมือง หรือการเติบโตของเมืองเกิดการขยายตัวทางอุตสาหกรรม

^{๑๑} จรัญ พรหมอยู่, การศึกษาปัญหาสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๑), หน้า ๔.

^{๑๒} เอกสารการสอนชุดวิชา มนุษย์กับสังคม, หน่วยที่ ๙-๑๕, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พิมพ์ครั้งที่ ๒๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๗), หน้า ๑๑๘๐, ๑๑๘๑.

^{๑๓} อ้างไว้แล้ว เรื่องเดียวกัน หน้า ๑๑๘๑.

เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาในสังคม ได้แก่ ปัญหาประชากร ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาการประกอบอาชีพและการว่างงาน

๒) ปัญหาสังคม ที่สืบเนื่องมาจากพฤติกรรมเบี่ยงเบนและความไม่เป็นระเบียบทางสังคม ได้แก่ ปัญหาการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน ปัญหาโสเภณี เป็นต้น

๒.๑.๔ ปัญหาสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์

ในหมู่มนุษย์ที่ต่างกันโดยนิสัย ความรู้ ความประพฤติ การศึกษา การงาน ฐานะด้านเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ เป็นต้นซึ่งต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อน และมีกิจกรรมที่ต้องทำโดยเกี่ยวข้องกันและกัน ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เป็นสังคมเล็กบ้าง ใหญ่บ้าง ย่อมจะมีปัญหามากหรือน้อยต่างกันไปตามเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในแต่ละสังคม

ในสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ก็มีปัญหามากมาย ทั้งปัญหาเก่าที่ยังต้องแก้ไขและปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นเพราะปัญหาเก่าบ้าง ปัญหาใหม่แท้ ๆ ที่เกิดขึ้นตามยุคตามสมัยที่เปลี่ยนแปลงบ้าง เมื่อว่าโดยปัญหาหลัก หรือ ปัญหาใหญ่ ๆ ที่เป็นสาเหตุให้เกิดมีปัญหาตามมาอีกมากมาย พอกำหนดได้เป็น ๓ ปัญหา คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง ซึ่งปัญหาแต่ละปัญหานั้นเป็นปัญหาที่มีความเกี่ยวเนื่องกันและกัน กล่าวคือ

เมื่อเศรษฐกิจเกิดเป็นปัญหาขึ้นก็ส่งผลถึงสังคม ทำให้คนในสังคมมีความเป็นอยู่ลำบาก การทำมาหากินฝืดเคือง รายได้น้อยรายจ่ายมาก ค่าเงินตกต่ำ ข้าวของมีราคาแพง ทำให้เดือดร้อนถึงฝ่ายการเมืองการปกครองซึ่งมีหน้าที่บริหารประเทศ ต้องหาแหล่งเงินกู้ยืมจากต่างชาติมาเป็นค่าใช้จ่ายบริหารประเทศ ทำให้ประเทศชาติเป็นหนี้ต่างชาติ และต้องเดือดร้อนขายทรัพย์สินสมบัติของชาติบางส่วนให้ชาวต่างชาติเข้ามายึดครองจัดการ ก็กลับเป็นปัญหาเศรษฐกิจอีกต้องหาเงินมาใช้หนี้คืนพร้อมทั้งดอกเบี้ย ทำให้การประกอบอาชีพไม่คล่องตัวกลายเป็นปัญหาทางสังคมอีก

มนุษย์แต่ละคนในสังคมต้องแก่งแย่งการประกอบอาชีพ ต้องหาเงินมาให้พอกับการใช้จ่าย เมื่อเศรษฐกิจฝืดเคืองหาเงินยากขึ้น ดังนั้น แม้ด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้องก็ต้องทำ การเอารัดเอาเปรียบของคนในสังคม การข่มเหงเบียดเบียนรังแกคนที่ด้อยโอกาสกว่า การทุจริตฉ้อโกงคอร์รัปชั่นต่าง ๆ จึงเป็นปัญหาตามมาและสั่งสมมากขึ้น ๆ และเป็นการยากที่จะใช้ระยะเวลาอันสั้นเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ทุกปัญหา

ปัญหาดังกล่าวมานั้น เป็นปัญหาที่มีอยู่ในสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์นี้ และเป็นปัญหาที่รอการแก้ไขด้วยวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมและต่อเนื่อง จนกว่าปัญหาจะบรรเทาลงความรุนแรงและหมดสิ้นไปจากสังคม

ปัญหาเหล่านั้นทำสังคมไทยให้เป็นเหมือนคนป่วยหนักด้วยสารพัดโรค และรอคอยการเยียวยารักษาจากนายแพทย์ผู้ชาญฉลาดสมบูรณ์ด้วยความรู้และความสามารถ มาทำการรักษาด้วย

กรรมวิธีหลาย ๆ อย่าง สำหรับแต่ละโรค ๆ และต้องอาศัยเวลาสำหรับแต่ละโรค ๆ เร็วบ้าง ช้าบ้าง แล้วแต่เงื่อนไขความหนักเบาของโรคนั้น

ในการแก้ปัญหาสังคมก็เช่นกัน ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบแก้ไขปัญหาค่ะแต่ละปัญหาต้องเป็นผู้มี ทั้งความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ ความจริงใจจริงจัง และมีวิริยะอุตสาหะในการตรวจสอบหา มูลเหตุของแต่ละปัญหาแล้วแก้ปัญหาที่สาเหตุ ถึงจะยาก ต้องใช้เวลา ต้องลงทุนลงแรงมากเท่าไร ก็ต้องมีความพากเพียรพยายามอดทนใช้สติปัญญาพิจารณาหาแนวทางแก้ไขจนกว่าจะได้รับ ผลสำเร็จ และหาแนวทางวิธีการสำหรับป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเช่นนั้น หรือปัญหาอื่นที่ซ้ำซ้อนอันเกิดเนื่องจากปัญหานี้

๒.๑.๕ ปัญหายาเสพติดให้โทษ

ปัญหาเสพติดให้โทษ เป็นปัญหาใหญ่และสำคัญมาก เป็นปัญหาที่แพร่ระบาดไปอย่าง กว้างขวางทุกภูมิภาคของสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเยาวชน นักเรียน นักศึกษา หรือใน กลุ่มคนที่ทำงานหนัก ทำงานกลางคืน แม้กระทั่งคนทั่ว ๆ ไป มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด เหมือนกันทั้งในชุมชนเมืองและชนบท

องค์การอนามัยโลกได้ให้คำนิยามยาเสพติดให้โทษว่า “เมื่อเสพแล้วผู้เสพจะเกิดความ ต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจในการที่จะเสพต่อไปโดยไม่สามารถหยุดเสพได้ จำนวนการเสพก็จะ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกายและจิตใจในภายหลัง ลักษณะยาเสพติด จะมาใน รูปแบบ

- ๑) มีความต้องการที่รุนแรง พยายามทุกวิถีทางที่จะให้ได้มา
- ๒) มีแนวโน้มจะเสพเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งการกิน การฉีด หรือการดูด
- ๓) ทำให้จิตใจและร่างกายต้องพึ่งยาเสพติด”^{๒๔}

จากผลการจับกุมคดียาเสพติดทั่วประเทศ ทั้งเฮโรอีน กัญชาแห้ง ผีนดิบ/ผีนสุก มอร์ฟีน ยาม้า กระท่อม แอซิติคแอนไฮโดรด์/แอซิติลคลอไรด์ อีเธอร์/คลอโรฟอร์ม วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและ ประสาท สารระเหย ใน พ.ศ. ๒๕๒๙ จำนวนคดี ๓๘,๓๙๙ ราย มีผู้ต้องหา ๔๐,๙๗๔ คน พ.ศ. ๒๕๓๙ จำนวนคดี ๑๔๒,๒๔๖ มีผู้ต้องหา ๑๕๓,๔๓๖ คน^{๒๕}

^{๒๔} สุพัตรา สุภาพ, ปัญหาสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๕๘.

^{๒๕} ประมวลเกี่ยวกับสถิติเกี่ยวกับยาเสพติดที่สำคัญของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙, ผลการ จับกุมคดียาเสพติดทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี ๒๕๒๙-๒๕๓๙.

โดยภาพรวมแล้ว จะมีจำนวนคดีและผู้ต้องหาเสพติดให้โทษนี้เพิ่มมากขึ้น ถึงแม้หน่วยงานราชการ และองค์กรเอกชน จะมีมาตรการทั้งป้องกันและปราบปราม

จากปัญหาเสพติดที่เพิ่มมากขึ้นนี้ โดยเฉพาะยาบ้า หรือยาบ้า และสารระเหย จะระบาดหนักกว่าทุกชนิด ได้สร้างความสูญเสียอย่างมากแก่ประเทศไทย ในแต่ละปี รัฐต้องสิ้นเปลืองเงินงบประมาณจำนวนมากไปในงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ผิดยาเสพติด แทนที่จะได้อำนาจงบประมาณส่วนนั้นไปพัฒนาประเทศไทยในด้านอื่น ๆ ที่ต้องพัฒนา

เมื่อคนในชาติตกเป็นทาสยาเสพติดไม่ว่าจะชนิดไหนก็ตาม ก็ย่อมจะเป็นปัญหาแก่สังคมไทย ก่อนที่จะได้ยาเสพติดมาเสพก็ต้องหาเงินมาซื้อ มักจะได้ยินได้ฟังได้เห็นข่าวจากวิทยุโทรทัศน์ หรือหนังสือพิมพ์อยู่เสมอ ๆ ว่า “พิษภัยของยาเสพติดสามารถทำให้คนฆ่ากันได้ ลูกฆ่าพ่อแม่บังเกิดเกล้าตัวเอง เพราะขอเงินไปซื้อยามาเสพไม่ได้” และมีวิธีหาเงินที่ผิดกฎหมาย ฎระเบียบสังคม เพื่อจะนำมาซื้อยามาเสพเท่านั้น พอเสพเต็มที่แล้วก็สร้างปัญหา เกิดอาการคุ้มคลั่งสร้างความเสียหายแก่สังคมต่าง ๆ นานา ผู้ติดยาไม่ได้สร้างความเจริญแก่ตนและสังคม แต่มักจะเป็นผู้ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลเท่านั้น

ยาเสพติดมีผลเสียทั้งต่อร่างกายและจิตใจของผู้เสพ ต่อสังคม และเศรษฐกิจของชาติ เมื่อคนในชาติติดยาเสพติดกันอย่างหนักแล้ว ก็เป็นยากที่จะทำให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุขและได้รับการพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองเท่าที่ควรจะเป็น จะมีแต่ปัญหาเท่านั้นที่เพิ่มมากขึ้น และปัญหาเสพติดให้โทษนี้ กำลังทำลายความสามารถของผู้ที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องแก้ไขต่อไป ปัญหาที่เกิดเนื่องจากยาเสพติดมีมาก เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาครอบครัวแตกแยกล่มสลาย ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

๒.๒ ความหมายของพุทธธรรม

คำว่า “พุทธธรรม” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๒๕ หมายถึง ผู้ตรัสรู้, ผู้ตื่นแล้ว, ผู้เบิกบานแล้ว คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงตรัสรู้โดยค้นพบความรู้เรื่องความจริงอันเป็นสัจธรรมแห่งชีวิตมาเปิดเผยไว้เป็นหลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา^{๒๖}

พุทธธรรม พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายว่า “พุทธธรรม” เป็นคำสอนเดิมแท้ของพระพุทธเจ้าที่ทรงตรัสรู้ธรรมที่พระองค์ทรงค้นพบนี้ ต่อมาเมื่อทรงนำไปให้ผู้อื่นฟัง

^{๒๖} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๙), หน้า ๖๐๑.

ทรงเรียกว่า “มัชฌนธรรม” หรือหลักธรรมสายกลาง และทรงเรียกข้อปฏิบัติอันเป็นระบบที่พระองค์ทรงบัญญัติขึ้นว่า “มัชฌิมาปฏิปทา” หรือหลักธรรมสายกลาง เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความหมายแท้จริงได้ว่า ธรรม คือทุกสิ่งทุกอย่างที่มีจริง^{๒๗}

นายแพทย์ ประเวศ วะสี ได้ให้ความหมายของ “พุทธธรรม” มีความหมายครอบคลุม เพราะพุทธธรรมสอนเรื่อง ความทุกข์ทั้งหมดของสาธารณชน พุทธธรรมนั้นเสนอ แนวทางการดำเนินชีวิต ที่ถูกต้องว่าเป็นการแก้ตรงสาเหตุและเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาซึ่งตรงกับหลักการที่ว่า “กันไว้ดีกว่าแก้” พุทธธรรมจึงเป็นการสาธารณสุขที่แท้จริง และคำว่า “ธรรม” หมายถึง ธรรมชาติหรือสภาวะของธรรมชาติหรือกฎของธรรมชาติ พุทธธรรมนั้นแม้จะกล่าวกันว่ามีมากถึง ๘๔,๐๐๐ พระธรรมชั้นตรี ก็แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑. หลักธรรมที่ว่าด้วยตัวสภาวะหรือความจริงของธรรมชาติ
๒. หลักธรรมที่ว่าด้วยการปฏิบัติหรือการเกี่ยวข้องกับธรรมชาติอันได้แก่มรรค ๘

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “พุทธธรรม” ในความหมายที่เป็นคำสอนเดิมแท้ของพระพุทธรูปเจ้าที่ทรงตรัสรู้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพุทธธรรม

พุทธธรรมเป็นคำสอนเดิมแท้ของพระพุทธรูปเจ้า ซึ่งมีหลักการว่าไม่ว่าพระพุทธรูปเจ้าจะอุบัติขึ้นหรือไม่ก็ตามความจริงก็ดำรงอยู่ตามธรรมตาของมัน อย่างเป็นกลางๆพระพุทธรูปเจ้าทรงตรัสรู้คือค้นพบความจริงนั้นแล้วนำมาเปิดเผยไว้ สาระความจริงนี้ก็คือ (ความเป็นไปตาม) ธรรมตาแห่งเหตุปัจจัย หรือกระบวนการธรรมแห่งเหตุปัจจัย ผู้ที่มองสิ่งทั้งหลายตามที่มันเป็น ไม่ใช่มองตามที่ตนอยากหรือไม่อยากให้มันเป็น จึงจะเข้าใจความจริงที่เป็นกลางนี้ได้ เมื่อเข้าใจธรรมที่เป็นกลางนี้แล้วก็ย่อมมองเห็นความจริงอย่างกว้างๆ ครอบคลุมทั่วไปทั้งหมด มีทัศนะเปิดกว้าง หลุดพ้นเป็นอิสระอย่างแท้จริง โดยหลุดพ้นทั้งจิตคือ จิตหลุดพ้นจากสิ่งบีบคั้นครอบงำที่เรียกว่ากิเลสและความทุกข์กลายเป็นจิตที่ปลอดโปร่ง เบิกบาน เป็นสุข และด้านปัญญาคือ หลุดพ้นด้วยรู้เท่าทันธรรมตา แล้วมองเห็นตัวความจริงที่ล้วนบริสุทธิ์ ไม่มีกิเลสเคลือบแฝงหรือทำให้เอนเอียงและรู้ชัดแจ้งที่ความจริงโดยตรง ไม่ต้องรู้ผ่านใครๆ หรือรู้ตามที่ใครๆ บอกอีกต่อไป ดังพุทธพจน์ ที่พระพุทธรูปเจ้าทรงตรัสรู้หลักพุทธธรรม^{๒๘} คือ อริยสัจ ๔

^{๒๗}ประเวศ วะสี, **พุทธธรรมกับสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๙.

^{๒๘}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุง และขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๖ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๙๒๓.

๑. อริยสัจ คือ ความจริงอันประเสริฐ ๔ ประการ ดังนี้

๑) ทุกข์ แปลว่า ความทุกข์หรือสภาพที่ทนได้ยาก ได้แก่ปัญหาต่างๆ ของมนุษย์ กล่าวให้ลึกลงไปอีกหมายถึงสภาวะของสิ่งทั้งหลายที่ตกอยู่ในภพธรรมดาแห่งความไม่เที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา ซึ่งประกอบด้วยภาวะบีบคั้น กดดัน ชัดแย้ง ชัดข้อง มีความบกพร่อง ไม่สมบูรณ์ในตัวเอง ขาดแก่นสาร และความเที่ยงแท้ ไม่อาจให้ความพอใจเต็มอ้อมแท้จริง พร้อมทั้งจะก่อปัญหาสร้างความทุกข์ขึ้นมาได้เสมอ ทั้งที่เกิดเป็นปัญหาขึ้นมาแล้ว และที่อาจเกิดปัญหาขึ้นมาเมื่อใดเมื่อหนึ่งในรูปใดรูปหนึ่งแก่ผู้ที่ยึดติดถือมั่นไว้ด้วยอุปาทาน

๒) ทุกขสมุทัย เรียกสั้นๆ ว่าสมุทัย แปลว่า เหตุเกิดแห่งทุกข์ หรือสาเหตุให้ทุกข์ เกิดขึ้นได้ความอยากที่ยึดถือเอาตัวตนเป็นที่ตั้ง โดยอาการที่มีเราซึ่งจะเสพเสวยที่จะได้ จะเป็น จะไม่เป็น อย่างนั้นอย่างนี้ ทำให้ชีวิตถูกบีบคั้นด้วยความเร่าร้อน กระทบกระวาย ความหวงแหน เกลียดชัง หวั่นกลัว หวาดระแวง ความเบื่อหน่ายหรือความคับข้องติดขัดในรูปใดรูปหนึ่งอยู่ตลอดเวลา ไม่อาจปลดปล่อย เป็นอิสระ สดชื่น เบิกบานได้บริสุทธิ์สิ้นเชิง ไม่รู้จักความสุขชนิดที่เรียกว่าไร้ไฟ ฟ้าและไม่อึดเฟือ

๓) ทุกขนิโรธ เรียกสั้นๆ ว่านิโรธ แปลว่าความดับทุกข์ได้แก่ภาวะที่เข้าถึง เมื่อกำจัดอวิชชาสารอกตัณหาสิ้นแล้ว ไม่ถูกตัณหาย้อมใจหรือฉุดลากไป ไม่ถูกบีบคั้นด้วยความรู้สึกกระทบกระวาย ความเบื่อหน่ายหรือความคับข้องติดขัดอย่างใดๆ หลุดพ้นเป็นอิสระประสบความสุขที่บริสุทธิ์ สงบ ปลอดโปร่ง ผ่องใส เบิกบาน เรียกสั้นๆ ว่านิพพาน

๔) ทุกขนิโรธคามินี ปฏิปทา เรียกสั้นๆ ว่า มรรค แปลว่า ปฏิปทาที่นำไปสู่ความดับทุกข์หรือข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ ได้แก่ อริยอัฐังคิกมรรค หรือทางประเสริฐมีองค์ประกอบ ๘ คือ สัมมาทิฐิ ฯลฯ สัมมาสมาธิที่เรียกว่ามัชฌิมาปฏิปทา เพราะเป็นทางสายกลาง ซึ่งจะดำเนินไปพอดีที่จะให้ถึงนิโรธ โดยไม่ติดข้องหรือเอียงไปหาที่สุดสองอย่างคือ กามขัลลันโยค (ความหมกมุ่นในกามสุข) และอัตตกิลมณันโยค (การประกอบความลำบากแก่ตน คือบีบคั้นทรมานตนเองให้เดือดร้อน)^{๒๙}

จากหลักพุทธธรรมข้างต้นนี้ พระพุทธเจ้าทรงตรัสอริยสัจ ๔ เป็นความจริงอันประเสริฐเพราะว่าทุกสิ่งมีเหตุและผล คือเมื่อมีความทุกข์ก็ต้องมีเหตุเกิดแห่งความทุกข์ เมื่อต้องการดับทุกข์ก็ต้องหาหนทางหรือข้อปฏิบัติในการดับทุกข์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวคิดอริยสัจที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสอย่างนี้ ก็เพราะว่า สรรพสิ่งทั้งหลายในโลกมีการเกิดขึ้น ก็มีความดับเป็นธรรมดาทุกสิ่งมีเหตุและผลต่อกัน

^{๒๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุง และขยายความ , หน้า ๘๙๖ - ๘๙๗.

อริยสัจ ๔ ประการ เป็นธรรมวิเศษที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้แล้วและได้ทรงสั่งสอนให้ผู้อื่นให้รู้ตามเรียกว่าอริยสัจ คือความจริงอย่างสูง มี ๔ ประการ คือ

๑. ทุกข์ แปลว่า เกิดเป็นทุกข์
๒. ทุกขสมุทัย แปลว่าเหตุเกิดจากทุกข์
๓. ทุกขนิโรธ แปลว่าความดับแห่งทุกข์
๔. ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา แปลว่า ทรงดำเนินถึงความดับทุกข์ หรือเรียกโดยย่อว่า “ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค” ^{๓๐} ถ้าอธิบายตามเค้าปฐมเทศนาของพระพุทธเจ้าที่มีนามว่า “ธรรมจักร” ดังนี้

๑. ทุกขอริยสัจ พระพุทธเจ้าทรงบรรยายว่าความเกิดก็เป็นทุกข์ความแก่ก็เป็นทุกข์ ความตายก็เป็นทุกข์ ความโศก ความร่ำไรร่ำพัน ความเจ็บกาย ความเสียใจ ความคับแค้นใจ ก็เป็นทุกข์ ความประสบด้วยสิ่งที่ไม่เป็นที่รักทั้งหลายก็เป็นทุกข์ ความพลัดพรากจากสิ่งทีรักทั้งหลายก็เป็นทุกข์ ประารถอันใด แม้มิได้ตั้งปรารถนานั้นแล้ว ก็เป็นทุกข์ กล่าวโดยย่ออุปทานชั้น ๕ เป็นทุกข์

ข้อที่ว่าความเกิดเป็นทุกข์นั้นมีคนงนอนอยู่บ้าง แต่แท้จริงนั้นอาการที่คนเราเกิดจากกรรมมารดานั้น มิใช่เป็นไปด้วยความสะดวก ย่อมมีความลำบากยากเข็ญเป็นอเนกประการ แต่ว่าตัวเราจำความทุกข์ที่ได้รับในเวลานั้นไม่ได้ จึงลืมนึกว่าเป็นทุกข์ ความกำเนิดเป็นทุกข์ชนิดที่ ๑ ที่เราต้องประสบในชีวิต เมื่อได้เกิดมาแล้วจึงได้บังเกิดมีความยึดถือและห่วงใยในเบญจขันธ์ ซึ่งแต่ละอันล้วนเป็นทุกข์ทั้งนั้น

๒. ทุกขสมุทัยอริยสัจ พระพุทธเจ้าทรงบรรยายว่าต้นเหตุคือความทะเยอทะยานอยากอันใดทำความเกิดอีกเป็นไปกับกำหนดด้วยอำนาจ ความเพลิน เพลินยิ่งในอารมณ์นั้นๆ

๓. ทุกขนิโรธอริยสัจ พระพุทธเจ้าทรงบรรยายว่าความดับโดยไม่ต้องข่มมอยู่ได้ โดยไม่เหลือแห่งต้นเหตุคือความสละต้นเหตุ ความวางต้นเหตุ ความปล่อยต้นเหตุ

อธิบายเมื่อรู้แล้วว่าต้นเหตุเป็นเหตุแห่งทุกข์ ก็ต้องคิดดับต้นเหตุเสียให้สิ้นเชิง จึงจะดับทุกข์ได้

๔. ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทาอริยสัจ พระพุทธเจ้าทรงบรรยายว่าข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์นั้นทรงมีเป็นองค์แปดเครื่องไปพ้นจากกิเลส อันเป็นข้าศึก กล่าวคือ (๑) สัมมาทิฐิ (๒)

^{๓๐}ที.ม. (ไทย) ๑๐/ ๒๕๐/ ๒๒๔.

สัมมาสังกัปปะ (๓) สัมมาวาจา (๔) สัมมากัมมันตะ (๕) สัมมาอาชีวะ (๖) สัมมาวายมะ (๗) สัมมาสติ (๘) สัมมาสมาธิ^{๓๑}

จากความข้างต้นนี้พอจะอธิบายให้ละเอียดดังนี้คือ

อริยสัจข้อที่ ๑ แสดงว่าสิ่งปรุงแต่งทั้งปวงเป็นทุกข์ นี่คือบอกตรงๆว่าสิ่งทั้งปวงเป็นอะไร นั่นเอง สิ่งทั้งปวงเป็นที่ตั้งแห่งความทุกข์ แต่คนทั้งหลายไม่รู้ไม่เห็นว่าเป็นสิ่งทั้งปวงเป็นความทุกข์ จึงได้มีความอยากในสิ่งเหล่านั้น ถ้ารู้ว่ามันเป็นความทุกข์ ไม่น่าอยากไม่น่ายึดถือไม่น่าผูกพันตัวเองเข้ากับสิ่งใดแล้ว เขาก็คงจะไม่ไปอยาก

อริยสัจข้อที่ ๒ แสดงว่าความอยากด้วยอวิชชานั้นเป็นต้นเหตุของความทุกข์คนทั้งหลายก็ยังไม่รู้ไม่เห็นไม่เข้าใจว่าความอยากนี้แหละเป็นตัวต้นเหตุของความทุกข์ใจ จึงได้พากันอยากนั้นอยากนี้ร้อยแปดพันประการ เพราะไม่รู้ความอยากด้วยอวิชชานั้นคืออะไร

อริยสัจข้อที่ ๓ แสดงว่านิโรธหรือนิพพาน คือ การดับความอยากเสียได้สิ้นเชิง เป็นความไม่มีทุกข์ คนทั้งหลายยังไม่รู้จักกันใหญ่ทั้ง ๆ ที่เป็นสิ่งที่อาจลู่ถึงได้ในที่ทั่ว ๆ ไป คือ พบได้ตรงที่ความอยากมันดับลงได้นั่นเอง นี่คือการไม่รู้ว่าจะอะไรเป็นอะไร จึงไม่มีใครปรารถนาที่จะดับความอยาก ไม่ปรารถนานิพพานเพราะไม่รู้ว่าจะอะไร คือ นิพพาน

อริยสัจข้อที่ ๔ ที่เรียกว่ามรรค อันได้แก่ วิธีดับความอยากนั้นเสีย ไม่มีผู้ใดเข้าใจว่า การทำอย่างนี้เป็นวิธีดับความอยาก ไม่มีใครสนใจเรื่องอริยมรรคอันมีองค์ ๘ ประการ ซึ่งดับความอยากเสียได้ ไม่รู้จักอะไรเป็นที่พึ่งแก่ตนเอง อะไรควรชวนชวยอย่างยิ่ง จึงไม่สนใจกับเรื่องอริยมรรคของพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นสิ่งที่เลิศประเสริฐที่สุดในบรรดาวิชาความรู้ของมนุษย์เราในโลกนี้

ทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่า อริยสัจ ๔ ประการ นั้นคือ ความรู้ที่บอกให้เห็นชัดว่าอะไรเป็นอะไรอย่างครบถ้วนนั่นเอง การบรรยายหลักธรรม เรื่อง อริยสัจ ๔ ข้างต้น ต้องการให้ชาวพุทธเข้าถึงตัวหลักธรรม อริยสัจ ๔ คือ วิธีปฏิบัติโดยรวบรัด เพื่อให้รู้แจ้งสิ่งทั้งปวงว่าอะไรเป็นอะไร จนไม่มีความทุกข์เกิดขึ้นเพราะสิ่งทั้งปวงนั้น

หลักพุทธธรรมอริยสัจ ๔ นี้จะเห็นได้ว่าอริยสัจข้อที่ ๔ คือ มรรค ซึ่งประมวลหลักความประพฤติปฏิบัติไว้อย่างละเอียดกว้างขวางพิสดารถือว่าเป็นคำสอนในภาคปฏิบัติ หรือระบบจริยธรรมทั้งหมดของพระพุทธศาสนาเรียกว่ามัชฌิมาปฏิปทา คือ ทางสายกลางหรือข้อปฏิบัติที่เป็นกลาง ๆ ซึ่งคำสอนภาคปฏิบัตินี้จะช่วยให้การดำเนินสู่จุดหมายตามแนวทางของกระบวนการธรรมที่รู้เข้าใจแล้วนั้น เป็นผลสำเร็จขึ้นมาในชีวิตจริงหรือเป็นวิธีการใช้ตราเกณฑ์แห่งกระบวนการของ

^{๓๑} ฉานินทร์ กรัยวิเชียร องคมนตรี บรรยาย ปาฐกถา เรื่องพระพุทธศาสนาในประเทศไทย ณ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ๒๕ เมษายน ๒๕๔๕.

ธรรมชาติให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิตจนถึงที่สุด

บางครั้ง มีผู้นำเอาคำว่าทางสายกลางไปใช้อย่างกว้างขวาง หมายถึง การกระทำหรือความคิดที่อยู่กึ่งกลางระหว่างการกระทำหรือความคิดสองแบบสองแนวหรือคนสองพวกสองฝ่าย คือ วัตถุประสงค์ให้ได้ครึ่งทางระหว่างสองแบบหรือสองฝ่ายนั้น ความเป็นกลางหรือทางสายกลางอย่างนี้ไม่มีหลักอะไรที่แน่นอน ต้องรอให้เขามีสองพวกสองฝ่ายก่อน จึงจะเป็นกลางได้ และจุดกลางหรือเส้นกลางก็ไม่แน่นอนลงไปว่าแค่ไหน สุดแต่สองพวกหรือสองฝ่ายเขาจะยึดถือปฏิบัติกันแค่นั้น ทางสายกลางนั้นก็ยับเขยื้อนเลื่อนไปให้ได้ครึ่งทางระหว่างสองพวกสองฝ่ายนั้น บางครั้งทางสายกลางแบบนี้มองคล้ายกับทางสายกลางที่เป็นมัชฌิมาปฏิปทา แต่ก็พึงทราบว่าเป็นทางสายกลางเทียม ไม่ใช่ของแท้จริง ทางสายกลางที่แท้จริงมีหลักแน่นอน ความแน่นอนของทางสายกลางนั้นอยู่ที่ความมีจุดหมาย หรือเป้าหมายที่แน่ชัด เมื่อมีเป้าหมายหรือจุดหมายที่แน่นอนแล้ว ทางที่นำไปสู่จุดหมายนั้น หรือการกระทำที่ตรงจุด พอเหมาะพอดีที่จะให้ผลตามเป้าหมายนั้นแหละ คือ การยิงลูก คือ การกระทำที่พอเหมาะพอดีให้ลูกปืนหรือลูกศรมุ่งไปสู่จุดที่เพิ่มเข้า ทางสายกลาง เปรียบเหมือนการยิงลูกศร หรือยิงปืนอย่างมีเป้าหมาย จำเป็นต้องมีจุดที่เป็นเป้า ความเป็นทางสายกลางย่อมอยู่ที่การยิงตรงพอดีสู่จุดที่เป็นเป้านั้น การยิงที่เผลอพลาดออกไปข้าง ๆ ย่อมไม่ถูกต้องทั้งหมดเมื่อเทียบกับการยิงที่ผิดเผลอพลาดออกไปข้าง ๆ ทั้งหมดแล้ว จะเห็นว่าจุดหมายที่ถูกต้องมีจุดเดียวและเป็นจุดกลาง เป็นจุดที่แน่นอน ส่วนจุดที่ผิดพลาดมีมากมาย และไม่แน่นอนและเส้นทางที่เข้าสู่จุดหมายนั้น ก็เป็นเส้นทางกลางเช่นเดียวกัน ทางที่ถูกต้องมีจุดหมาย มีหลักที่แน่นอนของมันเอง ทางสายกลางที่เรียกว่า มัชฌิมาปฏิปทา มีจุดหมายที่แน่นอน คือความดับทุกข์ หรือภาวะหลุดพ้นเป็นอิสระไร้ปัญหา มรรค คือ ระบบความคิดและการกระทำหรือการดำเนินชีวิต ที่ตรงจุดพอเหมาะพอดีให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย คือ ความดับทุกข์จึงเป็นทางสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทา ดังนั้น ทางสายกลางจึงเป็นทางแห่งปัญญา^{๓๒}

จากที่กล่าวมาอาจกล่าวได้ว่า หลักพุทธธรรมครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างแต่ในงานวิจัยนี้จะนำไปประยุกต์ใช้กับด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการทหารและการป้องกันประเทศ ความมั่นคงแห่งชาติทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

๒) ทศพิธราชธรรม

ทศพิธราชธรรม ตามสารานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน เล่ม ๑๓ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ทศพิธราชธรรม คือกิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติเป็นหลักธรรมประจำ

^{๓๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๔๘๒ - ๕๓๘.

พระองค์พระมหากษัตริย์หรือคุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมืองมี ๑๐ อย่าง^{๓๓} คือ

๑. ทาน (ทานิ) การให้ การเสียสละ คือ สละทรัพย์ สิ่งของช่วยเหลือสงเคราะห์อนุเคราะห์ประชาราษฎร์ และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ได้แก่ การเอาใจใส่สงเคราะห์อนุเคราะห์ให้ประชาราษฎร์ได้รับประโยชน์สุข ความสะดวกปลอดภัย ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่เดือดร้อน ประสบทุกข์ และให้การสนับสนุนแก่คนทำความดี พระมหากษัตริย์จะทรงยินดีจ่ายพระราชทานทรัพย์ให้แก่ข้าราชการและราษฎร ผู้สมควรได้รับในคราวที่ควร ตลอดจนจนถึงการจ่ายเพื่อบำรุงกิจการเพื่อความสะดวกและความสมบูรณ์แก่ราษฎร พร้อมทั้งจะทรงชุบเลี้ยงพระราชวงศานุวงศ์ และข้าทูลละอองธุลีพระบาทด้วยพระราชทานพระราชทรัพย์ เครื่องอุปโภคบริโภคภัณฑตามฐานะของบุคคลนั้นซึ่งได้รับราชการสนองพระเดชพระคุณ และพระราชทานพระบรมราชูปถัมภ์แก่องค์การหรือบุคคลและราษฎรเมื่อถึงคราวอันสมควร รวมทั้งพระราชทานจตุปัจจัยแก่บรรพชิตผู้ประกอบกิจพระศาสนา

๒. ศิล (ศีล) ความประพฤติดีงาม คือ ส้ารวม กาย วาจา ประกอบแต่การสุจริต รักษาจิตดีคุณให้ควรเป็นตัวอย่างและเป็นทีเคารพนับถือของประชาราษฎร์ มิให้มีข้อที่ใครจะดูแคลนได้ ได้แก่ การรักษาความสุจริต มีความประพฤติดีงาม ส้ารวมกายและวจีกรรม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ให้เป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์ โดยพระมหากษัตริย์จะทรงประพฤติพระจริยาทางพระกาย พระวาจาให้สะอาดตาม ขัตติยราชประเพณี ดำรงด้วยดีในเบญจศีล ให้เป็นคุณสมบัติในพระองค์

๓. บริจาค (บริจาค) การบริจาค คือ เสียสละความสุขสำราญ เป็นต้น ตลอดจนชีวิตของคน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ได้แก่ การเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง โดยพระมหากษัตริย์จะทรงสละบริจาคพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ เป็นต้น ตลอดจนความสุขส่วนพระองค์เพื่อความสุขของประชาราษฎร์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

๔. อาชวะ (อาชว) ความซื่อตรง คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ไว้มารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชนความซื่อตรง ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน โดยพระมหากษัตริย์จะทรงมีพระราชอัธยาศัยประกอบด้วยความซื่อตรง ดำรงในความสัตย์สุจริตต่อพระราชสัมพันธมิตร และพระราชวงศานุวงศ์ ข้าทูลละอองพระบาททั้งปวง ไม่ทรงคิดลวงประทุษร้ายโดยอุบายอุบายธรรม

๕. มัทวะ (มัทหว) ความอ่อนโยน คือ มีอัธยาศัย ไม่เย่อหยิ่ง หยาบคาย กระด้าง ถือองค์ มีความสง่างามเกิดแต่ท่วงทีกริยา สุภาพ นุ่มนวล ละมุนละไมให้ได้ความจงรักภักดี แต่ไม่ขาดยาเกรงได้แก่ ความอ่อนโยน การมีอัธยาศัย โดยพระมหากษัตริย์จะไม่ทรงคือดั่งถือพระองค์ด้วย

^{๓๓} ชู.ชาม. (ไทย) ๒๘ / ๑๗๖ / ๑๑๒,

อำนาจมานะ เมื่อมีผู้กราบทูลตักเตือน โต้แย้งด้วยข้ออรธข้อธรรมที่ก่อปรด้วยเหตุผล ซึ่งเป็นนิสัยของบัณฑิตชนกมิได้ทรงห้ามปรามคัดค้าน ทรงวิจารณ์โดยถ้วนถี่ ถ้าดีชอบก็ทรงยินดีด้วยแล้วทรงอนุวัตรตามโดยไม่ทรงถือพระองค์ด้วยอำนาจมานะ ไม่ทรงเย่อหยิ่งหยาบคายกระด้าง ถือพระองค์ มีความงามสง่าอันเกิดจากท่วงทีกิริยาสุภาพนุ่มนวลละมุนละไม ทรงมี สัมมาคารวะอ่อนน้อมแก่ท่านผู้เจริญโดยวัย และเจริญโดยคุณ

๖. ตบะ (ตบ) ความทรงเดช คือ แผดเผากิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำ ย่ำยีจิตระงับ ยับยั้งข่มใจได้ ไม่ยอมให้หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและความปรนเปรอ มีความเป็นอยู่สม่ำเสมอหรืออย่างสามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจให้บริบูรณ์ได้แก่ การบำเพ็ญความเพียรเพื่อกำจัดความเกียจคร้าน และความขี้ โดยพระมหากษัตริย์จะต้องทรงตั้งพระราชหฤทัยกำจัดความเกียจคร้าน และการทำผิดหน้าที่ ทรงตั้งพระราชอุตสาหะวิริยภาพปฏิบัติพระราชกรณียะให้เป็นไปด้วยดีเพื่อคุ้มครองไพร่ฟ้าประชาชน

๗. อักโกธะ (อกุโธ) ความไม่โกรธ คือ ไม่กริ้วกราด ลุอำนาจความโกรธจนเป็นเหตุให้วินิจฉัยความและการกระทำต่าง ๆ ผิดพลาดเสียธรรม มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความขุ่นเคืองวินิจฉัยความและการกระทำด้วยจิตราบรื่นเป็นตัวของตัวเอง

๘. อวิหิงสา (อวิหิงสา) ความไม่เบียดเบียน คือ ไม่บีบบั่นกดขี่ เช่น เก็บภาษีขูดรีดหรือเกณฑ์แรงงานเกินขนาด ไม่หลงระเหิงอำนาจ ขาดความกรุณาหาเหตุเบียดเบียน ลงอาชญาแก่ประชาราษฎร์ เพราะอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง พระมหากษัตริย์จะต้องทรงมีพระราชอัธยาศัย กอปรด้วยพระมหากุณา ไม่ทรงปรารณาก่อโทษก่อทุกข์แก่ผู้หนึ่งผู้ใด ไม่ทรงเบียดเบียนพระราชวงศานุวงศ์ ข้าทูลละอองธุลีพระบาทและอาณาประชาราษฎร์ให้ลำบากด้วยเหตุอันไม่ควร ทรงปกครองประชานดังบิดาปกครองบุตร

๙. ขันติ (ขันติ) ความอดทน หรือทนต่องานที่ตรากตรำ ถึงจะลำบากกายนาเหนื่อยหน่ายเพียงไรก็ไม่ท้อถอย ถึงจะถูกยั่วถูกหยันด้วยคำเสียดสี ถากถางอย่างใดก็ไม่หมดกำลังใจ การมีความอดทนอดกลั้นต่อความโลภ ความทะเยอทะยานอยากได้ ความโกรธความพยาบาทมุ่งร้าย ความหลงมกมาย หลงระเหิงในอารมณ์ที่ยั่วให้เกิด ไม่ยอมละทิ้งกิจกรณียะที่ได้บำเพ็ญโดยชอบธรรม พระมหากษัตริย์จะต้องทรงมีความอดทนอดกลั้นไม่หวั่นไหวต่อความโลภ ความโกรธ และความหลงที่เกิดขึ้นเป็นอารมณ์ ทรงมีความอดทนต่อเวทนามีเย็นร้อนเป็นต้น ทรงอดทนต่อถ้อยคำที่มีผู้กล่าวขู่ ทรงรักษาพระราชหฤทัยและพระอาการกายวาจาให้สงบเรียบร้อย

๑๐. อวิโรธนะ (อวิโรธน์) ความไม่คลาดธรรมหรือความไม่ผิดหรือวางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรมคงที่ ความเที่ยงธรรมก็ดี ส่วนยุติธรรม และนิติธรรม ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหวเพราะถ้อยคำดีร้าย ลามสักการะ อภิภูษามณั หรือ อนิภูษามณั ทั้ง โดยยึดถึงประโยชน์สุข และความดีงาม

ของรัฐและราษฎรเป็นที่ตั้งไม่ประพาศให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป^{๓๔}

ตามปรกติพระมหากษัตริย์ในสมัยโบราณ ทั้งในสมัยต้นแห่งรัตนโกสินทร์ในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ทรงทำอะไรได้ทั้งนั้น พระวาทะที่ตรัสเป็นกฎหมายหมด แต่แม้จะอยู่เหนือกฎหมายก็อยู่ในกรอบแห่งราชธรรมทั้ง ๑๐ ประการนี้ในการปกครองผู้อยู่ในตำแหน่งนี้หรือตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบต่อประเทศชาติ เช่น รัฐบาลเมื่อพระมหากษัตริย์ทรงมีพระบรมราชโองการเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปโดยทศพิธราชธรรมแล้ว รับสนองพระบรมราชโองการนั้น ได้ชื่อว่าดำเนินตามคุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง

ทศพิธราชธรรม จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรีได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ทศพิธราชธรรม หรือ ทศพิธราชธรรม ๑๐ คือ จริยวัตร ๑๐ ประการ ที่พระเจ้าแผ่นดินทรงประพฤติเป็นหลักธรรมประจำพระองค์หรือคุณธรรมประจำตนของผู้ปกครองบ้านให้มีความเป็นไปโดยธรรมและยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนจนเกิดความชื่นชมยินดี ซึ่งความจริงแล้วไม่ได้จำเพาะเจาะจงสำหรับพระเจ้าแผ่นดินหรือผู้ปกครองแผ่นดินเท่านั้น บุคคลธรรมดาที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในทุกองค์กรก็พึงใช้หลักธรรมเหล่านี้

ทศพิธราชธรรม เรียกอีกอย่างหนึ่ง “ราชธรรม ๑๐” นี้ ปรากฏอยู่ในพระสุตรขุททกนิกายชาดก ปรากฏพระคาถา ดังนี้

ทานีสีลํ ปริจจาคํ อาชวํ มททวํ ตปํ

อกุโธ อวิหฺสณฺจ ขนฺติณฺจ อวิโรธนํ

“ประวัติศาสตร์เอเชียใต้ยุคโบราณ” ของदनัย ไชโยธธา ซึ่ง พลตำรวจตรี สุชาติ เผือกสกนธ์นำมาตั้งกระทู้ถามความคิดเห็นในหัวข้อเรื่องพระจักรวรรดิวัตรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ดังนี้

ประเทศไทยนับว่า เป็นประเทศหนึ่งในเอเชียใต้ที่ได้รับอารยธรรมมาจากประเทศอินเดีย ตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ ๓ เชื่อกันว่า ในช่วงเวลานั้น กษัตริย์อินเดียแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาได้ทรงปกครองอาณาจักรสยามด้วย และในโอกาสนี้ พระพุทธศาสนาจึงได้แผ่เข้ามาในอาณาจักรสยามด้วยเช่นกัน อันสืบเนื่องมาจากอารยธรรมของอินเดีย และโดยอิทธิพลของศาสนาพราหมณ์ - ฮินดู ซึ่งมีลักษณะการบริหารประเทศโดยมีกษัตริย์เป็นประมุขของรัฐ สืบเนื่องกันมาเป็นเวลานานตั้งแต่ก่อนพุทธกาล จึงได้มีการวางรูปแบบการปกครองและการบริหารของประเทศในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับกษัตริย์ไว้ว่า “กษัตริย์ทรงเป็นประมุขของรัฐ ทรงมีอำนาจไม่มีขอบเขต ทรงเป็นจอมทัพ ทรงเป็นประมุขด้านตุลาการ... ทรงเป็นเจ้าของทรัพย์สินทั้งหลายในราชอาณาจักร แต่กษัตริย์ก็มีได้ทรงเป็น

^{๓๔} ราชบัณฑิตยสถาน ; สารานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, เล่มที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.๒๕๓๙), หน้า ๑๒๘.

ราชาที่มีอำนาจเด็ดขาด เพราะในวันประกอบพิธีบรมราชาภิเษกนั้น กษัตริย์จะต้องปฏิญาณพระองค์ต่อประชาชนว่า “ความสุขและสวัสดิภาพของกษัตริย์อยู่ที่ความสุขและสวัสดิภาพของประชาชน สวัสดิภาพของกษัตริย์มิได้อยู่ที่ความสุขของกษัตริย์เองแต่อยู่ที่ความสุขของประชาชนของกษัตริย์ สิ่งใดที่ให้ความสุขแก่กษัตริย์จะถือว่าสิ่งนั้นมีใช้สิ่งดีงาม แต่สิ่งใดที่ให้ความสุขแก่ประชาชนจะถือว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งดีงาม”

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า กษัตริย์ไม่ทรงเป็นเผด็จการ ไม่ทรงทำ ความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน ไม่ทรงถือเอาผลประโยชน์จากประชาชนตามพระประสงค์ หรือ ตามพระทัยของพระองค์เอง แต่กษัตริย์จะต้องทรงส่งเสริมสวัสดิการของประชาชน ต้องทรงถือพระองค์ ว่าเป็นผู้รับใช้ของรัฐ ดังนั้น จึงได้มีการวางรูปแบบการปกครองและการบริหารประเทศในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับกษัตริย์ไว้เป็นหลักใหญ่ ๓ ประการ คือ

๑. ทศพิธราชธรรม หรือ ธรรมะในการปกครองประเทศ ๑๐ ประการ
๒. ราชสังคหะ หรือ ธรรมะในการทำนุประชาราษฎร์ ๔ ประการ
๓. จักรวรรดิวัตร ธรรมะในการคุ้มครองป้องกันอาณาประชาราษฎร์

ดังนั้น เจ้าชายองค์รัชทายาทซึ่งมีสิทธิ์ที่จะเสด็จขึ้นครองราชย์ในอนาคตแม้กระทั่ง

เจ้าชายสิทธัตถะ แห่งราชวงศ์ศากยะ เมืองกบิลพัสดุ์ ซึ่งต่อมาได้ตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า ซึ่งกษัตริย์ จำเป็นต้องศึกษาวิชาต่าง ๆ ตั้งแต่พระชนมายุประมาณ ๑๖ ปี สถาบันการศึกษาที่สำคัญในยุคนั้น แห่งหนึ่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยตักศิลา โดยต้องใช้ระยะเวลาการศึกษาประมาณ ๘ ปี เมื่อได้เสด็จ ขึ้นครองราชย์แล้ว กษัตริย์จะต้องทรงปฏิบัติพระองค์ในลักษณะธรรมราชาปกครองอาณา ประชาษฎร์ให้กินดีอยู่ดีมีความร่มเย็นเป็นสุข บ้านเมืองเจริญรุ่งเรือง บนพื้นฐานที่มาจากความ เชื่อว่าราชาที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่ทรงไว้ซึ่งธรรมะสำคัญที่เรียกว่า “ทศพิธราชธรรม”

จากหลักพุทธธรรมข้างต้นนี้ พระพุทธเจ้าทรงตรัสทศพิธราชธรรมเป็นธรรมสำหรับ พระราชาผู้ปกครองประเทศ ๑๐ ประการ เพราะ พสกนิกรจะได้รับความอยู่เย็นเป็นสุข และเกิด ความสงบร่มเย็นในประเทศขึ้นได้ก็ด้วยพระราชาใช้ทศพิธราชธรรม(ธรรมราชา)ในการบริหารประเทศ ถึงแม้จะนำทศพิธราชธรรม มาจากหนังสือหลายเล่ม เพื่อให้เข้าใจรายละเอียดยิ่งขึ้น แต่ก็มี ความหมายของทศพิธราชธรรมอย่างเดียวกัน

๓) ราชสังคหัตถุ ๔ หมายถึงตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.๒๕๓๐ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

๑. สัสสมณะ ความฉลาดในการบำรุงพืชพันธุ์ธัญญาหาร ส่งเสริมการเกษตร
๒. ปุริสเมธะ ความฉลาดในการบำรุงข้าราชการ รู้จักส่งเสริมคนดีมี ความสามารถ
๓. สัมมาปาสะ ความรู้จักผูกน้ำใจประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพ

๔. วาจาเปยยะ ความมีวาจาอันตั้งดูหน้าใจ คือ รู้จักพูดไพเราะ สุภาพ นุ่มนวล^{๓๕}

“ประวัติศาสตร์เอเชียใต้ยุคโบราณ” ของ ดนัย ไชยโยธา ซึ่ง พลตำรวจตรี สุชาติ เผือกสกนธ์นำมาตั้งกระทูตามความคิดเห็นในหัวข้อเรื่อง พระจักรวรรดิวัตรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้กล่าวถึงราชสังคหะ หลักการบริหารประเทศของพระมหากษัตริย์ ไว้ดังนี้

ราชสังคหะ หรือ การทำนุประชาราษฎร์ด้วยหลักธรรม ๔ ประการ ประกอบด้วย

๑. สัสสมณะ ได้แก่ พระปรีชาสามารถในเรื่องการบำรุงพืชพันธุ์ธัญญาหาร ส่งเสริมการเกษตรให้อุดมสมบูรณ์

๒. บุริสมณะ ได้แก่ พระปรีชาสามารถในการสงเคราะห์พระราชนัดดาและข้าทูลละอองธุลีพระบาทผู้ประกอบราชกิจสนองพระคุณ ทั้งฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือน โดยทรงยกย่องพระราชนัดดา ยศ ฐานันดร ตำแหน่งหน้าที่โดยสมควรแก่กุลวงศ์ วิชาสามารถ และความชอบในราชการ

๓. สัมมาปาสะ ได้แก่ พระปรีชาสามารถในการส่งเสริมอาชีพ เช่น การจัดทุนให้คนยากจนยืมไปสร้างตนในพาณิชยกรรม เกษตรกรรม หรือดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อมิให้บังเกิดช่องว่างในสังคมมากจนเกินไป

๔. วาจาเปยยะ ได้แก่ พระปรีชาสามารถในการใช้พระวาจาที่เตือนสติแก่ผู้ฟัง ทำให้ผู้ฟังเกิดความประทับใจ ดุดตี้มใจ รวมทั้งจะไม่ทรงรังเกียจเป้าหมายที่จะทรงทักทายปราศรัยถามไถ่ทุกข์สุขของประชาราษฎร์ทุกระดับชั้นโดยสมควรแก่ฐานะ และภาวะ^{๓๖}

จากหลักพุทธธรรมข้างต้นนี้ พระพุทธเจ้าทรงตรัสราชสังคหะเป็นธรรม สำหรับพระมหากษัตริย์จะต้องทรงตั้งอยู่ในชัตติยประเพณีในการทำนุประชาราษฎร์ ด้วยหลักธรรม ๔ ประการดังกล่าว อันเป็นการสงเคราะห์เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจประชาชน

๔) จักรวรรดิวัตร

จักรวรรดิวัตร ตามสารานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถานเล่ม ๘ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

จักรวรรดิวัตร คือ หน้าที่ของพระเจ้าจักรพรรดิ ตามปกติพระเจ้าจักรพรรดิ ทรงเป็นธรรมมิกราช คือ พระราชาผู้ทรงธรรม ทรงปฏิบัติพระองค์ในธรรม ทรงอาศัยธรรม สักการะธรรม เคารพธรรม นับถือธรรม บูชาธรรม ยำเกรงธรรม มีธรรมเป็นธงชัย มีธรรมเป็นยอด มีธรรมเป็นใหญ่ในจักรวรรดิสูตร ปาฎีกวรรค ทีฆนิกาย สุตตันตปิฎก ท่านแสดงหน้าที่ของพระเจ้าจักรพรรดิไว้ ๑๐ ประการ คือ พระเจ้าจักรพรรดิ ต้องทรงจัดการปกครองบ้านเมืองให้เรียบร้อยเป็นที่ร่มเย็นแก่

^{๓๕} ออง.อภุชก. (ไทย) ๒๓ / ๑ / ๑๙๕.

^{๓๖} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. ๒๕๓๐, หน้า ๕๗

ประชาชนโดยทั่วไป ให้ความดีคุ้มครองป้องกันรักษาโดยธรรมแก่บุคคลเหล่านี้คือ

๑. ในคนภายใน ได้แก่ บุตร ภริยา เป็นต้น
๒. ในกองทัพ คือ ไม่ให้พสกนิกรขาดเสบียงอาหาร และบำเหน็จรางวัล
๓. ในกษัตริย์ผู้ได้บุรธาภิเษกและในกษัตริย์ผู้อนุยนต์
๔. ในพราหมณ์คหบดี โดยให้พันธุ์พืชไร่และพืชนา
๕. ในชาวนิคมและชาวชนบท โดยให้ได้โอกาสประกอบอาชีพตามถนัด
๖. ในสมณพราหมณ์ผู้ประพฤติชอบโดยให้ได้โอกาสเพื่อประพฤติพรหมจรรย์

ตามลัทธินิยม

๗. ในฝูงเนื้อและนกทั้งหลาย โดยให้ความคุ้มครองตลอดถึงจัดการรักษาพยาบาลด้วย
๘. ทรงกำจัดอธรรมมิให้ปรากฏในพระราชอาณาเขตไว้โดยเด็ดขาด
๙. จัดการให้ชาวบ้านชาวเมือง ได้ประกอบอาชีพโดยทั่วถึง ผู้ไม่มีทุนรอน ก็ช่วย

ลงทุนให้ตามควร

๑๐. เข้าไปหาสมณพราหมณ์ ผู้มีศีลมีความประพฤติเรียบร้อย มีความสงบระงับ ถามปัญหาท่าน เมื่อท่านว่าสิ่งใดเป็นอกุศลควรละก็จงละเสีย สิ่งใดเป็นกุศลควรทำให้เกิดมีก็บำเพ็ญให้มีขึ้น ประพฤติพระองค์ เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนหมู่มาก^{๓๗}

ทั้ง ๑๐ ประการนี้ คือ จักรวรรดิวัตร พระเจ้าจักรพรรดิต้องทรงประพฤติจักรวรรดิวัตรนี้ ให้บริบูรณ์ เมื่อได้ทรงบำเพ็ญบริบูรณ์ดีแล้ว ก็ดำรงความเป็นพระเจ้าจักรพรรดิอยู่ได้ ถ้าทรงประพฤติบกพร่องเมื่อใด เมื่อนั้นจักรวรรดิก็จะอันตรธานหายไป ความเป็นจักรพรรดิก็จะสิ้นสุดลงทันที เพราะฉะนั้นวัตร ทั้ง ๑๐ นี้ จึงได้ชื่อว่า จักรวรรดิวัตร

มีเรื่องราวที่ปรากฏในจักรวัตตสูตร^{๓๘} กล่าวถึง พระพุทธเจ้าตรัสสอนให้ภิกษุเมืองมาตุลา แคว้นมคธพึงตนเอง พึงธรรม ไม่พึงสิ่งอื่น โดยการเจริญสติปัฏฐาน ๔ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. พิจารณาเห็นภายในกายอยู่ มีความเพียร มีสัมปชัญญะ มีสติ กำจัดอภิชฌา และโทมนัสในโลกได้

๒. พิจารณาเห็นเวทนาในเวทนาทั้งหลายอยู่ มีความเพียร มีสัมปชัญญะ มีสติ กำจัดอภิชฌาและโทมนัสในโลกได้

๓. พิจารณาเห็นจิตในจิตอยู่ มีความเพียร มีสัมปชัญญะ มีสติ กำจัดอภิชฌา และโทมนัสในโลกได้

^{๓๗}ราชบัณฑิตยสถาน, สารานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน เล่มที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๔๗ - ๗๘.

^{๓๘}ที.ปา. (ไทย) ๑๑ / ๘๑ - ๑๑๐ / ๕๙ - ๘๐.

๔. พิจารณาเห็นธรรมในธรรมทั้งหลายอยู่ มีความเพียร มีสัมปชัญญะ มีสติ กำจัด
อภิชฌา และโทมนัสในโลกได้

ต่อจากนั้นพระพุทธเจ้า ทรงยกนิทานเกี่ยวกับพระเจ้าจักรพรรดิในอดีต ๗ พระองค์ผู้
ประพตฺธิในจักรวรรดิวัตรสืบทอดกันมา เริ่มแต่สมัยพระเจ้าจักรพรรดิทัฬหเนมิ ผู้ทรงธรรมจักรวรรดิ
วัตรอันประเสริฐ มีราชอาณาจักรมั่นคงสมบูรณ์ด้วยแก้ว ๗ ประการ ผลที่เกิดขึ้นจากอาณาภาพของ
จักรแก้ว ๑ ใน แก้ว ๗ ประการ เมื่อจักรแก้ว อันเป็นทิพย์ถอยเคลื่อนจากที่ตั้ง พระเจ้า
จักรพรรดิจะทรงพระชนม์อยู่ได้ไม่นาน พระเจ้าจักรพรรดิจึงให้พระราชโอรสองค์ใหญ่ปกครอง
แผ่นดินและพระองค์ออกผนวชเป็นบรรพชิต แต่พระราชภาชีผนวชได้ ๗ วัน จักแก้วอันเป็นทิพย์
ได้อันตรธานไป พระราชโอรสทรงเสียพระทัย และเสด็จไปกราบทูลพระราชภาชี ซึ่งพระราชภาชีจึง
ตรัสว่า “ลูก เมื่อจักรแก้วอันเป็นทิพย์อันตรธานไปแล้ว เจ้าอย่าเสียใจและอย่าแสดงความเสียใจให้
ปรากฏเลย ด้วยจักแก้วอันเป็นทิพย์ หาใช่เป็นทรัพย์สมบัติที่เป็นมรดกสืบมาจากบิดาของเจ้าไม่
ขอให้ลูกประพตฺธิจักรวรรดิวัตรอันประเสริฐ โดยลูกจงอาศัยธรรมเท่านั้น สักการะธรรม เคารพธรรม
นับถือธรรม บูชาธรรม นอบน้อมธรรม มีธรรมเป็นธงชัย มีธรรมเป็นยอด มีธรรมเป็นใหญ่ จง
จัดการรักษาป้องกันและคุ้มครองชนภายในกำลังพล พวกกษัตริย์ผู้ตามเสด็จ พราหมณ์ และคหบดี
ชาวนิคมนและชาวชนบท สมณพราหมณ์ สัตว์จำพวกเนื้อและนกโดยธรรม การกระทำความผิดแบบ
แผน อย่าได้เป็นไปในแวงแคว้นของลูก บุคคลเหล่าใดในแวงแคว้นของลูกไม่มีทรัพย์ ลูกพึงให้ทรัพย์
แก่บุคคลเหล่านั้นด้วย สมณพราหมณ์เหล่าใดในแวงแคว้นของลูก เว้นขาดจากความมัวเมาและความ
ประมาท ตั้งมั่นอยู่ในขันติ (ความอดทน) และโสรัจจะ (ความเสถียร) ผิดตน สงบตน ให้ตนดับ
กิเลสอยู่แต่ผู้เดียว ลูกพึงเข้าไปหาสมณะพราหมณ์เหล่านั้น สิ่งใดเป็นอกุศล พึงละเว้นสิ่งนั้น สิ่งใด
เป็นกุศล พึงยึดถือประพตฺธิสิ่งนั้นให้มั่น ลูกเอ๋ย จักวรรดิวัตรอันประเสริฐนั้นเป็นอย่างนี้แล”

ต่อจากนั้นพระพุทธเจ้าตรัสเล่าแก่ภิกษุต่อไป สรุปได้ว่า

เมื่อกษัตริราช ผู้ได้รับมูรธาภิเษกแล้ว รับสนองพระดำรัสของพระราชภาชีแล้วทรง
ประพตฺธิจักรวรรดิวัตรอันประเสริฐในวันอุโบสถ ๑๕ คำ รักษาอุโบสถประทับอยู่ชั้นบนปราสาทหลัง
งาม ปรากฏจักแก้วอันเป็นทิพย์ กษัตริราชจึงเป็นพระเจ้าจักรพรรดิซึ่งพระเจ้าจักรพรรดิองค์ที่ ๒-
๗ ทรงประพตฺธิจักรวรรดิวัตรอันประเสริฐมาโดยตลอดแต่กษัตริย์ผู้ได้รับมูรธาภิเษก พระองค์หนึ่งซึ่ง
นับเป็นองค์ลำดับที่ ๘ ไม่ทรงประพตฺธิในจักรวรรดิวัตรสืบทอดจากพระชนก พระองค์ทรงปกครอง
ประชาราษฎร์ตามพระมติของพระองค์เองทำให้บ้านเมืองไม่เจริญรุ่งเรืองราษฎรประสบความทุกข์ยาก
เดือดร้อนอดอยาก บ้างก็ขโมยเขากิน อกุศลธรรมช้อหินนาทาน (การถือเอาสิ่งของไม่ได้ให้) เกิดขึ้น
และแพร่หลาย คนขโมยถูกประหารชีวิตโดยตัดศีรษะ จึงเกิดปาณาติบาต (การฆ่าสัตว์) ก็แพร่หลาย
อายุรณะ เริ่มเสื่อมถอยลงตามลำดับนับตั้งแต่อายุชัย ๘๐,๐๐๐ ปี จนถึงสมัยเมื่อมนุษย์มีอายุชัย ๑๐
ปี ตลอดระยะเวลา ๗ วัน เมื่อมนุษย์เห็นกันเข้าใจกันและกันว่าเป็นเนื้อที่จะเป็นอาหาร จึงใช้อาวุธฆ่า

กันเอง แต่มีมนุษย์เหล่านั้นบางพวกมีความคิดร่วมกันว่าอย่าฆ่ากันเองเลย ควรเข้าไปในป่าไม้และเกาะกลางแม่น้ำใช้รากไม้และผลไม้ในป่าเป็นอาหารเลี้ยงชีพ พวกมนุษย์เหล่านั้นจึงพากันเข้าป่าไม้ และเกาะกลางแม่น้ำใช้รากไม้และผลไม้เป็นอาหารเลี้ยงชีพจนครบ ๗ วัน จึงได้ออกมาพบปะกัน และร่วมกันสมทานประพตีกุศลธรรมพวกเขาจึงได้เจริญขึ้นด้วยอายุและวรรณะเป็นลำดับจนกาลเวลาล่วงมาเมื่อมนุษย์มีอายุชั้ย ๘๐,๐๐๐ ปี จึงมีพระเจ้าจักรพรรดิ พระนามว่าสังขทรงอุบัติขึ้น ณ กรุงเกตุมดีราชธานี พระองค์ประพตีกุศลธรรมด้วยวิธีอันประเสริฐทำให้บ้านเมืองเจริญรุ่งเรืองมากในสมัยนั้น พระอรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้า พระนามว่าเมตไตรยจะเสด็จอุบัติขึ้นในโลก พระองค์ตรัสรู้ด้วยพระองค์เองโดยชอบ จะทรงสั่งสอนธรรมและบริหารภิกษุสงฆ์เช่นเดียวกับพระองค์ในบัดนี้

ด้วยเหตุนี้พระพุทธเจ้าจึงตรัสสอนให้ภิกษุพึงตนเอง พึงธรรมไม่พึงสิ่งอื่นโดยการเจริญสติปัญญา ๔ นอกจากนี้ยังทรงแนะนำธรรมอันเป็นปัจจัยให้เจริญด้วย อายุ วรรณะ สุขะ โภคะ และ พละ^{๓๙}

จากหลักพุทธธรรมข้างต้นนี้ พระพุทธเจ้าทรงตรัสจักรวรรดิวัตรเป็นธรรม ที่พระเจ้าจักรพรรดิเป็นธรรมิกราช คือ พระราชาผู้ทรงธรรม ทรงปฏิบัติในการปกครองประเทศให้เจริญรุ่งเรืองถึงแม้จะนำจักรวรรดิวัตรมาจากหนังสือหลายเล่มเพื่อให้เข้าใจรายละเอียดยิ่งขึ้นแต่ก็มีความหมายของจักรวรรดิวัตรอย่างเดียวกัน

ดังนั้น หลักพุทธธรรมในการวิจัยนี้คือ อริยสัจ ๔ ทศพิธราชธรรม ราชสังคหะวัตร และจักรวรรดิวัตร

๒.๓. แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา^{๔๐} การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีศึกษาในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจ ที่ศึกษาวิธีการบริหารงานองค์กรและบุคคลทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีมีอยู่หลากหลาย นักวิชาการจึงได้ให้ข้อคิดแนวทางไว้เพื่อเป็นวิชาการประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอยู่ ๒

^{๓๙} ดูรายละเอียดในที่ ม.อ. (บาหลี) ๑๖๕/๑๕๐, ที่ .ม. ฎีกา (บาหลี) ๑๖๕/๑๘๐.

^{๔๐} รุ่งฤดี กิจควร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา.[ออนไลน์].

แหล่งที่มา : http://km.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/rungredee.pdf. [๒๗ มี.ค. ๒๕๕๔].

ประการคือ^{๔๑}

๒.๓.๑ แนวคิดแบบดั้งเดิม

เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคนรูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็ คือแบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้อุดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือนายจ้าง บุตรคือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษอาจรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ

เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้วก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับชั้น มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวัดขั้นเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดในประเด็นต่อมาคือมีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงาน และบรรจุคนให้เข้าทำงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน

^{๔๑} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗.

ลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมีองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ ต่อผู้บริหาร ผู้บริหารงานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติ งานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติการเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒.๓.๒ แนวคิดแบบใหม่

เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน(Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไปการนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดไปให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานการจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดการอบรม(Training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนแรงงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน

องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่นๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้

ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า

ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge)^{๕๒} ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นสถานที่ที่การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดรูปแบบความคิดใหม่ๆ หลากหลายโดยเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรและเป็นองค์กรที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงานและใช้การกระจายอำนาจ แก่คนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร ชุมชนที่ตั้งอยู่

วิก และลีออน (Wick and Leon)^{๕๓} ให้คำจำกัดความว่า องค์กรแห่งความรู้เป็นองค์กรที่ใช้การเรียนรู้ (Learning) เป็นหนทางในการปรับเปลี่ยน (Transform) องค์กรไปสู่ผู้นำอุตสาหกรรม ใช้การเรียนรู้เป็นหนทางในการปรับปรุงผลงาน (Performance) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ ใช้ความมุ่งมั่นในการที่จะเรียนรู้ (Intentional Learning) ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย กว้างขวาง มีการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Action) ใช้ความรู้พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (New Competencies) สร้างสมรรถนะใหม่ๆ (New Capabilities) อันจะนำไปสู่การปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learning to Learn) ไม่เฉพาะแต่จะสร้างความสามารถให้เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังรักษาความสามารถนั้นเอาไว้ได้ พัฒนาและปรับปรุงองค์กรไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียอัตลักษณ์ (Identity) ขององค์กร มีการใช้วิธีการเชิงรุก (Proactive) พอดีกับวิธีการเชิงรับ (Reactive) ในขณะที่รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมจะส่งอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกัน องค์กรแห่งความรู้ถือได้ว่าการพัฒนา (Development) เป็นกุญแจสำคัญขององค์กรมุ่งสร้างความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) ในทุกระดับขององค์กร

องค์กรแห่งความรู้มาจากแนวคิดของ Chris Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย Havard โดยร่วมมือกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตในปี ค.ศ. ๑๙๗๘ ซึ่งเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งความรู้ แต่ใช้คำว่า Organizational Learning (OL) ซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ของ

^{๕๒} ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge) องค์กรแห่งการเรียนรู้ www.kmitnboxmie8.com, (เข้าถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๓)

^{๕๓} C. Wick, & S. Leon, *The learning edge*. (New York : McGraw-Hill, 1993), p. 17.

คนในองค์กร โดยเขียนหนังสือชื่อ Organization Learning : A Theory of Action Perspective (๑๙๗๘) และ Knowledge for Action (๑๙๙๓)

ต่อมาได้มีการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความรู้มากขึ้น และบุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความรู้ คือ **ปีเตอร์ เอ็ม.เซงเก้ (Peter M. Senge)** แห่ง MIT ผู้อำนวยการ Center for Organization Learning แห่ง Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology (MIT) ที่ก่อตั้งในปี ค.ศ. ๑๙๙๑ เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งความรู้ โดยใช้คำว่า Learning Organization (OL) โดยเขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization (๑๙๙๐) ที่นิยมอ่านกันอย่างแพร่หลายมาก และในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ **Senge** และคณะได้เขียนหนังสือเชิงปฏิบัติ การเล่มหนึ่งชื่อ The Fifth Discipline : Strategies and Tool for Building a learning Organization เพื่อสนับสนุน

แนวปฏิบัติและต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๙๘ **Senge** ได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline Challenge : Mastering The Twelve Change in Learning Organization จากการสำรวจโดยสมาคมการฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Society of Training and develop : ASTD)

ในปี ค.ศ. ๑๙๙๕ พบว่า ๙๔ % ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า การสร้างให้แก่องค์กรแห่งความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ และจากการสำรวจบริษัทในประเทศเยอรมันเกือบ ๒๐๐ แห่งใน ปี ค.ศ. ๑๙๙๖ พบว่า ๙๐ % พิจารณาให้องค์กรเปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งความรู้เช่นกันซึ่งแสดงถึงแนวคิดองค์กรแห่งความรู้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายและสังเกตได้จากมีหนังสือเกี่ยวกับ เรื่ององค์กรแห่งความรู้มากกว่า ๑๖๕ เล่ม และมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความรู้ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จากกระแสการแข่งขันข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงของใน ทศวรรษนี้อย่างตลอดเวลาองค์กรจำ เป็นต้องพัฒนาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการ เรียนรู้ได้อย่างเนื่อง เพื่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร

บรียงค์ ไตจินดา^{๔๔} ได้กล่าวถึง วิวัฒนาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็นหลายยุค ดังต่อไปนี้ คือ.

๑. ยุคดึกดำบรรพ์ จุดกำเนิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดึกดำบรรพ์อาจกล่าวได้ว่า มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่เริ่มรู้จักใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตเมื่อมนุษย์รู้จักประดิษฐ์เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดความรู้ความชำนาญให้แก่ญาติพี่น้อง พวกพ้องของตน ซึ่งเป็นวิธีช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นเกิดการเรียนรู้จาก

^{๔๔} บรียงค์ ไตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖). หน้า ๑๘๖.

ชนรุ่นหนึ่งถึงชนอีกรุ่นหนึ่ง ในระยะแรกเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ แต่เป็นการพัฒนาด้านฝีมือ โดยถ่ายทอดความรู้ตามธรรมชาติ

๒. ยุคเริ่มประวัติศาสตร์ ยุคนี้เป็นยุคที่มนุษย์มีอารยธรรมสูงขึ้น ดังปรากฏจากแหล่งกำเนิดอารยธรรมที่สำคัญๆ ของโลก เช่น กรีก โรมัน อียิปต์ จีน อินเดีย เป็นต้นกำเนิดช่างฝีมือประจำสำนักและตระกูลต่างๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการฝึกงาน (Apprenticeship) โดยผู้ที่รับการฝึกอบรมจะได้รับการสอนงานและกินอยู่เสรีที่บ้านครูหรือนายจ้าง

๓. ยุคสมาคมช่าง (Gild) การอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการพัฒนาขึ้นตามวิวัฒนาการของอุตสาหกรรม ซึ่งในระยะต่อมาได้มีการรวมตัวของช่างฝีมือเป็นสมาคมวิชาชีพ (Trade-guild) เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบรรดาช่างฝีมือที่เป็นสมาชิกเน้นการฝึกอบรมด้านงานช่างฝีมือ มีสินค้าให้เลือกมากมาย ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีบทบาทสำคัญ จนมีแนวความคิดในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดในองค์การ

นอกจากนั้น **บรริงค์ โตจินดา** ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึงนโยบายการพัฒนาคนระยะยาว เริ่มตั้งแต่เกิด เข้าโรงเรียน ได้รับการฝึกฝนอบรมจนกระทั่งทำงานก็ยังคงมีการฝึกฝนอบรมอยู่ การพัฒนาคนนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีขั้นตอนต้องเริ่มจากอายุ ๐-๑๐, ๑๐-๑๕, ๑๕-๒๐, ๒๐-๖๐. การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะ จะต้องถูกสร้างขึ้นมากในองค์การแต่ต้องสร้างขึ้นมากตั้งแต่เกิด โดยการปลูกฝังทางด้านวินัย ความคิดระบบการ ศึกษา หากจะพิจารณาว่าเหตุใดคนญี่ปุ่นจึงมีวินัยที่ดี จะพบว่าเขาปลูกฝังมาตั้งแต่เกิด ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มั่งคั่งมาก ทั้งที่ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ แต่เขาลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เพราะเขาเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และใช้การพัฒนาคนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาประเทศ

ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลก ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและการบริโภคทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น เพราะคนในยุคนี้ต้องมีความสามารถและมีปัญญาในการจัดการรวมทั้งทักษะใหม่ๆ อีกทั้งประเทศไทยเป็นประเทศเปิด จึงต้องแข่งขันอยู่ตลอดเวลาการพัฒนาในอดีตนั้นเน้นด้านการสะสมทุนและการสนับสนุนการส่งออก ซึ่งมีได้ก่อเกิดความมั่งคั่งกับประเทศในระยะยาว เราต้องไม่มุ่งมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมแคบๆ และแยกออกจากกลยุทธ์ในการพัฒนาเช่น การฝึกอบรม และการ ศึกษาอีกต่อไป หากต้องพิจารณาในแง่ของการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน การรักษาความได้เปรียบทางการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันในตลาดต่างประเทศและการปรับปรุงสถานะทางเศรษฐกิจโดยรวม ไม่เช่นนั้นเราจะต้องตามแก้ไขปัญหาไม่สิ้นสุด เช่น เมื่อเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เริ่มด้วย

การส่งออกตกต่ำตามมาด้วยความผันผวนทางการเงิน ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นต้นมา วิเคราะห์จริงๆ แล้ว ต้นเหตุปัญหามาจากคน

ในอดีตการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เชื่อว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประมาณการทางด้าน อุปสงค์และอุปทานเท่านั้น แต่ในปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้นอีกแล้ว เนื่องจากการที่จะทำให้อุปสงค์แรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาที่มีความสมดุลกับอุปทานแรงงานซึ่งต้องใช้เวลาในการผลิตให้มีคุณภาพจะเป็นไปได้ยากมาก ซึ่งจะเห็นได้จากวิธีการแบบเก่าที่ใช้ในการประมาณการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ทำให้พลาดเป้าหมายไปอย่างมาก (ศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนที่ ๗ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ต้องปรับแผนในที่ ๘) อย่างไรก็ตามแนวทางดังกล่าวก็ยังมีประโยชน์อยู่โดยเฉพาะเมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นประโยชน์กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง รัฐบาลจะต้องกำหนดทิศทางที่ชัดเจนของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในอนาคตเพื่อวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน

บรรยงค์ โตจินดา^{๔๕} ได้กล่าวถึงแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการ แสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์การทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้ องค์การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป ตลอดชีวิตของบุคคลในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคลและการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการการที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่อง ติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงาน ร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้ เพราะฉะนั้นแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแบ่งออกเป็น ๔ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการ อบรม ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดในรูปแบบเนื้อหา และวิธีการ

๒. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์การ การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาททางด้านพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

^{๔๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๘-๑๘๙

๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการจัดหา เนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร

๔. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

จากการเสนอแนวคิดทฤษฎีข้างต้นนั้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนา กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์กร เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต อันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์กรในการแข่งขันและการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ ทฤษฎีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๔.๑. ความหมายของทฤษฎีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี^{๔๖} ได้อธิบายถึง นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ นโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายจึงมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอะไรบ้าง นโยบายที่กำหนดขึ้นมักจะมีหลายระดับ อาทิเช่น นโยบายวิสาหกิจ (Corporate policy) จะเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักและมุ่งนำองค์กรไปสู่การแข่งขัน ส่วนนโยบายเฉพาะ/แผนก (Divisional and Departmental policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ฝ่ายหรือแผนกสามารถวางแผนการปฏิบัติงานและวางแผนการแก้ปัญหา เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของฝ่ายหรือแผนกนั้น

นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะปานกลาง ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกๆระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง

^{๔๖} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๒๖-๓๐.

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ(The Concept of Buddhist Human Resource Development)

นิตยสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ Swanson & Holton III^{๔๗} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก (Swanson & Holton III, ๒๐๐๑) มีนิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ กระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรด้วยการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงาน

จากนิยามข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรโดยการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) มากขึ้น ด้วยสองแนวทางคือการพัฒนาฝึกอบรม(Training and Development) และโดยการพัฒนาระดับองค์กร (Organizational Development) ดังนั้นเมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธที่มีคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นฐานคิด นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกำหนดเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์กร โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมจากนิยามข้างต้นจะได้กล่าวถึงปรัชญาการพัฒนาฯ ต่อไป

ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เมื่อเปรียบเทียบปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธกับปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกันแต่แตกต่างกันที่เป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ ทรัพยากรมนุษย์หรือเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ หรือเพื่อการเรียนรู้สนองความต้องการของมนุษย์เองตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรมมีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจธรรมได้ มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกียภูมิสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตรภูมิสำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” บุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกรอบงำด้วย

^{๔๗} Swanson, R.A., & Holton, E.F., III, *Foundations of human resource development*. (San Francisco : Berrett-Koehler, 2001), p. 168.

“อวิชชา” (ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิดความโลภ ความโกรธเกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพย์สิน คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกทุกวันนี้)

ปรัชญาประการที่สองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธคือการใช้หลักอริยสัจ ๔ ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก โดยที่ตามหลักธรรมอริยสัจ ๔ จะเริ่มต้นที่ “ทุกข์” คือการเข้าใจปัญหาของชีวิตที่ต้องมีการแก้ไข ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตกนั้นจะใช้แนวทางการมุ่งแก้ปัญหา (Problem Orientation) กล่าวคือการค้นหาปัญหาขององค์กร หรือของบุคคลในองค์กรที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงต้องทำให้มีการพัฒนาเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้มนุษย์ในองค์กรนั้นทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น หรือหากยังไม่มียุทธศาสตร์ก็มองหาโอกาสความเป็นไปได้ที่จะให้ดีขึ้น กำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่ใช้หลักการเดียวกันนี้คือใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ แต่การค้นหาปัญหาดังกล่าว พระพุทธเจ้าชี้ให้มนุษย์เห็นว่ามนุษย์นั้นมีปัญหาที่มี “อวิชชา” หรือมิจฉาทิฐิ ซึ่งหมายถึงมนุษย์มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องชีวิต มีความเข้าใจผิดว่าเป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่ดีนั้นคือการเป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กรหรือต้องทำงานสนองความต้องการขององค์กรเพื่อที่ตนเองจะได้รางวัลสิ่งตอบแทนหรือเงินมาสนอง “ตัณหา” ความอยากของตน บุคคลที่สามารถสนองตัณหาได้มาก มีกำลังซื้อและบริโภคได้มากตามแนวคิดบริโภคนิยมเรียกว่าผู้ประสบความสำเร็จ เป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงามของ “ตัณหาและอุปาทาน” อย่างไม่รู้ตัว ปัญหาที่ใหญ่ที่สุดปัญหาหนึ่งของมนุษย์ปุถุชนก็คือการไม่เห็นปัญหาหรือ “ทุกข์” ของตน หลงเข้าใจผิดว่า “ทุกข์” คือ “สุข” และพยายามดิ้นรนแสวงหาวัตถุมาสนอง “ตัณหา” ของตน และเข้าใจว่าบุคคลที่ไม่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กรคือบุคคลที่ไร้ประโยชน์ เฉื่อยชา ไร้คุณค่า และบุคคลที่เสพบริโภคแต่น้อยกลายเป็นบุคคลสิ้นไร้ไม้ตอก หย่อนความสามารถจึงไม่สามารถสนองตัณหาตนได้ ในหลักพื้นฐานเรื่องนี้จึงทำให้เป็นภารกิจสำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุในการชี้ให้มนุษย์เห็น “ทุกข์” คือปัญหาที่แท้จริงของมนุษย์เพื่อที่จะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุและทางแก้ปัญหารากเหง้า แทนที่จะมีความเข้าใจพุทธธรรมที่ผิดๆ หรือแต่เพียงผิวเผิน ไม่เข้าใจหลักพุทธธรรมที่แท้จริง นำพาไปสู่การพัฒนาที่คลาดเคลื่อนห่างไกลจากคำ สอนของพระพุทธเจ้า

หลักปรัชญาประการที่สามคือ การคิดเป็นระบบ (Systems Thinking) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีการคิดเชิงระบบเช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก กล่าวคือ หลักธรรมปฏิจจนสมุปปาทหรืออทัปปัจจยตา ซึ่งกล่าวถึงเหตุปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เมื่อสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น เพราะสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้จึงไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับไป สิ่งนี้จึงดับไป) หรือหลักธรรมปรโตโฆสะที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ปฏิบัติธรรมซึ่งแสดง

ให้เห็นว่าพุทธธรรมนั้นกล่าวถึงเรื่องสภาพแวดล้อมหรือบริบทมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ มนุษย์จึงต้องเลือกสถานที่ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้พัฒนาตนเองด้วย เพราะมนุษย์ ไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยวหรืออยู่เหนืออิทธิพลของสภาพแวดล้อมเสมอไป แต่สรรพสิ่งจะมีความเกี่ยวข้องโยงใยมีผลกระทบซึ่งกันและกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักมีแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นระบบย่อยอยู่ในองค์การ ดังนั้นจึงต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาที่สนองตอบต่อองค์การและค้นหาของมนุษย์ แนวคิดของพุทธธรรมและของตะวันตก เหมือนกันที่กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีบริบทที่ต้องคำนึงถึง แต่ไม่ได้หมายความว่าหากสภาพแวดล้อมของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของ “อวิชา” แล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การก็ต้องอนุโลมไปตามนั้นด้วย แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องผลักดันให้องค์การเกิดการเรียนรู้ เกิดปัญหา ทั้งนี้โดยอาศัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change)(ซึ่งจะกล่าวต่อไป) ประเด็นที่สำคัญที่ต้องกล่าวถึง ณ ที่นี้ คือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม แต่ไม่อนุโลมตามกิเลสจากสิ่งแวดล้อมไม่ถึงกับขัดแย้งอย่างรุนแรงแต่มีสติรู้ว่ายอมทำตามไปตามสมมติสัจจะของสังคม เช่นเดียวกับ “เกมฟุตบอล” มีกฎกติกาที่ต้องปฏิบัติตาม แต่ก็เป็นกติกาสมมติตามเกม ไม่ใช่สาระของชีวิต ไม่ใช่ศีลธรรม หากกติกาไม่ถูกต้อง สิ่งที่ต้องทำคือการเปลี่ยนกติกา เปลี่ยนเป้าหมายของเกมให้ไปสู่ “ปัญญา” มากขึ้น

จากหลักปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ามีสามประการ กล่าวคือ ประการแรก มนุษย์พัฒนาปรับปรุงให้มีภพภูมิที่ดีขึ้นได้ ประการที่สองต้องชี้ให้มนุษย์เห็นปัญหาของชีวิตคือ “ทุกข์” เสียก่อน และประการที่สามคือการพัฒนาที่คำนึงถึงบริบทของการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นในระดับองค์การ หรือนอกองค์การ จากหลักปรัชญาสามประการข้างต้น ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีเป้าหมายในการพัฒนาแตกต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ผลผลิตภาพของบุคคลและองค์การ ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้นักเรียนรู้ (Learning) สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี ๔ กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย ๒ กระบวนทัศน์แรก

ที่กล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก ๒ กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม

จาก ๔ กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ กล่าวคือ

๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความจำเป็นขององค์การ มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ

๒. นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรมทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

๓. พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพานซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายดังกล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรมศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์การนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ ๓ ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์การ หากองค์การมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วยองค์การที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่นองค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์การในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์การทางศาสนาพุทธ เช่น วัดสำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชก็เพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรม คำสอน และปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น องค์การเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขั้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ๓ ประการข้างต้น

กล่าวโดยสรุปแล้วคือการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ ซึ่งประกอบด้วยทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมีองค์ ๘ หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธสามประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ ๑ ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีพ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมาภิรมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฐฐธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมี

สัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องกลาง หรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายภิกตถะประโยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อ สัมมาทิวฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องปลาย หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมัตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักสูตรการสอนที่จะใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

จะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาจะเริ่มต้นที่ปัจจัยสัมมาทิวฐิซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ส่วนปรโตโฆสะที่ดี (การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการมีกัลยาณมิตร)และโยนิโสมนสิการ (การรู้จักคิด คิดเป็น) นั้นเป็นเครื่องเสริมให้เกิดสัมมาทิวฐิ เมื่อเกิดสัมมาทิวฐิคือความเห็นที่ถูกต้องแล้วจะพัฒนาไปสู่การกระบวนการของการศึกษาซึ่งก็คือไตรสิกขาประกอบด้วยอธิศีล อธิจิต (สมาธิ) และอธิปัญญา กระบวนการศึกษาหรือไตรสิกขานี้จะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยมรรค ๘ คือการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งได้กล่าวแล้วข้างต้น ทั้งอธิศีล อธิจิตและอธิปัญญาจะนำไปสู่จุดหมายชีวิตทั้งสามระดับคือประโยชน์เฉพาะหน้า (ปัจจุบัน) ประโยชน์ในระยะปานกลางและประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะพึงพัฒนาไปได้ เป้าหมายและประโยชน์ที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้นจะเป็นทั้งเป้าหมายและประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและองค์การ ปัจเจกบุคคลและองค์การเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีก รายละเอียดมีดังนี้

องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะมีขอบเขต (Scope) หรือองค์ประกอบอยู่ที่การพัฒนาระดับบุคคลและกลุ่ม (Individual and Group Development-ID/GD) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development-CD) การพัฒนาระดับองค์การ(Organizational Development-OD) และการบริหารผลงาน (Performance Management-PM) Gilley et. al.^{๔๘} (๒๐๐๒) เสนอไว้ ซึ่งหากใช้จุดเน้นที่ผลการพัฒนา (Result) ที่หวังผลระยะสั้นจะเป็นการพัฒนาระดับบุคคลและการบริหารผลงาน หรือหากหวังผลระยะยาว เน้นที่การพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์การ ในเรื่องขอบเขตหรือองค์ประกอบการพัฒนาสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจะไม่แตกต่างกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก กล่าวคือมีทั้งการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล

^{๔๘} Gilley J.W., Eggland, S. A.& Maycunich, A. Principle of Human Resource Development. 2nd ed. (Cambridge, MA : Persues Books, 2002). p. 174.

และระดับองค์การ สิ่งที่ยังพิจารณาคือขอบเขตหรือจุดเน้นในการพัฒนาจะมีผลถึงการเลือกวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาที่แตกต่างกัน กล่าวคือการพัฒนาในระดับบุคคลกับการพัฒนาในระดับองค์การจะมีเทคนิคที่แตกต่างกันเนื่องจากมีปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับองค์การจะมีตัวแปรด้านโครงสร้างองค์การ กระบวนการในการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์การใช้ และวัฒนธรรมการทำงานเพิ่มเติมเข้ามา ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจึงต้องพิจารณาปัจจัยนี้ เพื่อที่จะไม่ดำเนินการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลแล้วคาดหวังว่าการพัฒนาในระดับองค์การจะเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ ดังนั้นในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ สองปัจจัยแรกที่ต้องกำหนดเป็นตัวปัจจัยอิสระคือเป้าหมายการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายหรือขอบเขตที่ต้องการพัฒนาในระดับบุคคลหรือองค์การ

นอกจากปัจจัยด้านองค์ประกอบในการพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น ประเภทใหญ่ ๆ คือระดับบุคคลและระดับองค์การแล้ว ความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนาหรือความสามารถในการเรียนรู้ก็จะมีไม่เท่ากันด้วย ปัจจัยนี้จะมีผลไปถึงกระบวนการพัฒนาในขั้นตอนต่อ ๆ ไป เช่นการวางแผน และการออกแบบหลักสูตร เทคนิคการสอน ความพร้อมที่ว่านี้กล่าวเปรียบเทียบกับคำสอนของพระพุทธเจ้าในเรื่อง “บัว ๔ เหล่า” ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเรียนรู้ “สี่ธรรม” ที่ไม่เท่ากัน มิฉฉาธิฐิที่มีไม่เท่ากันของแต่ละบุคคลหรือแต่ละองค์การ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เราจะแสดงธรรมแก่ใครก่อนหนอ ใครรู้จักทั่วถึงธรรมนี้ได้ฉับพลัน เป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลม มีปัญญา มีธูลีคือกิเลสน้อยเป็นปรกติ...” (พระพิมลธรรม, ๒๕๔๑)เป้าหมายการพัฒนาสามประการและขอบเขตการพัฒนาที่มีทั้งระดับปัจเจกบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์การและความพร้อมที่จะพัฒนาได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว เป้าหมายในการพัฒนาดังกล่าวจะเป็นปัจจัยกำหนดกระบวนการที่สนใจในการพัฒนา

กระบวนการทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

กระบวนการทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะประกอบด้วยกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงานและกระบวนการทัศน์พัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Swanson & Holton III, ๒๐๐๑) สำหรับกระบวนการทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะประกอบด้วยสองกระบวนการทัศน์ข้างต้นและเพิ่มเติมอีกสองกระบวนการทัศน์ กล่าวคือกระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม สำหรับที่มาของกระบวนการทัศน์ทั้งสองจะมีความสัมพันธ์กับรากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรม

รากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตก ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาอยู่ที่การเพิ่มผลงานหรือผลิตภาพให้แก่องค์การ กระบวนการทำงานและปัจเจกบุคคลในองค์การ โดยมีทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบและทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นองค์ประกอบและต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม จะเห็นว่าองค์ประกอบรากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก เมื่อนำพุทธ

ธรรมมาเป็นรากฐานในการพัฒนาแทน องค์ประกอบที่เปลี่ยนไปคือจากระดับจริยธรรมที่นักวิชาการตะวันตกเสนอเป็นพื้นฐานในการพัฒนา (ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อไม่ให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือขององค์การที่จะปลูกปั้นให้มนุษย์ในองค์การเพียงแต่สนองความต้องการขององค์การเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมในเรื่องการไม่เอาัดเอาเปรียบกันด้วย) (Swanson & Holton, ๒๐๐๑) แต่สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จำเป็นอยู่เองที่จะต้องมีพุทธธรรมเป็นพื้นฐานในขณะเดียวกันเศรษฐศาสตร์ที่องค์การต้องใช้เพื่อให้มนุษย์ในองค์การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมก็คือพุทธเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธนั่นเอง สำหรับทฤษฎีระบบยังคงจำเป็นสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ กล่าวคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีองค์การเป็นบริบทและองค์การก็มีสภาพแวดล้อมทางด้านระบบเศรษฐกิจ การเมือง สภาพสังคม เทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์เป็นบริบทอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจึงจำเป็นอยู่เองที่จะต้องสัมพันธ์กับบริบทไม่ว่าจะเป็นองค์การ หรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สำหรับทฤษฎีทางจิตวิทยาการเรียนรู้ นับว่าเป็นจุดแข็งขององค์ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตก ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจึงควรนำจุดแข็งนี้มาใช้เสริมเพิ่มเติมเทคนิควิธีการที่พระพุทเจ้าและพระสาวกทั้งในอดีตและปัจจุบันใช้มาก่อน สิ่งที่ผู้วิจัยเสนอเพิ่มเติมขึ้นมาคือ มรรคมงคล ๘ เพื่อเป็นอริยมรรค (หนทางอันประเสริฐ) นำไปสู่การพัฒนาตามแนวพุทธธรรม

สังคมหรือประเทศที่ใช้เศรษฐศาสตร์กระแสหลัก หรือเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งเศรษฐศาสตร์กระแสรอง คือ เศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม จะทำให้ประเทศนั้นมีระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม องค์การซึ่งต้องอยู่ในบริบทดังกล่าวจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทดังกล่าวก็จะมีเป้าหมาย ภารกิจ กระบวนการในการทำงาน รวมทั้งการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การดังกล่าวจึงมีกระบวนการทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือ กระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) ซึ่งทั้งสองกระบวนการทัศน์ต่างต้องสนองต่อความต้องการขององค์การและปัจเจกบุคคลที่มี “อวิชา” เป็นฐานคิด กระบวนการทัศน์ทั้งสองจึงไม่เพียงพอที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธ

อภิชัย พันธเสน^{๔๔} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเริ่มต้นที่มีพุทธธรรมเป็นกรอบใหญ่หรือฐานคิดหลัก ซึ่งเมื่อก้าวถึงองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ ซึ่งจะทำให้มีระบบเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง และองค์การที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นก็จะมีระบบเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นองค์การที่ต้องการใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงแม้ว่าบริบทจะยังเป็นระบบ

^{๔๔} อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์พรินติ้ง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗๘.

เศรษฐกิจทุนนิยม บริโคนิยมอยู่ก็ตาม ลักษณะองค์การที่ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำ ให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเกิดขึ้นได้เป้าหมายในการพัฒนาตามแนวพุทธจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ กล่าวคือระดับโลกียธรรมซึ่งเหมาะสมสำหรับองค์การเอกชนที่ยังต้องมีภารกิจในการแสวงหารายได้ หรือกำไร หรือแม้กระทั่งองค์การภาครัฐที่ต้องมีผลงานให้คุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนี้จึงจะมีกระบวนการพัฒนาทั้งแบบเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) เพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) และกระบวนการพัฒนาในระดับโลกียธรรม ส่วนกระบวนการพัฒนาในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง เป็นภาวะนิโรธหรือนิพพาน อาจจะเป็นเรื่องยากที่จะพัฒนาในองค์การที่ยังต้องอยู่รอดด้วยการแสวงหากำไรสูงสุดถึงแม้ว่าจะเป็นไปได้ก็ตาม อย่างไรก็ตาม อย่างไม่รู้ก็ตามจุดมุ่งหมายของการแบ่งเป็น ๒ กระบวนการพัฒนาในระดับโลกียธรรมและโลกุตระธรรมก็เพื่อให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธตระหนักถึงเป้าหมายและความพร้อมของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์การที่จะพัฒนา ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มคนในองค์การ และระดับองค์การ ด้วยความตระหนักเช่นนี้จะทำให้การพัฒนาที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผู้วางแผนการพัฒนาทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคลจะมีการวิเคราะห์และออกแบบ โปรแกรมการพัฒนา หรือหากใช้การฝึกอบรมผู้ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาและผู้สอนจะปรับปรุงเนื้อหา หลักธรรม เทคนิคการถ่ายทอดให้เหมาะสมกับผู้เรียน ความสัมพันธ์ของบริบทขององค์การ องค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การ

กล่าวโดยสรุปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การจะมีกระบวนการพัฒนา ๔ ระดับ กล่าวคือ ระดับการพัฒนาเพื่อผลงานทั้งนี้เพื่อให้องค์การและมนุษย์ในองค์การ ทั้งภาครัฐและเอกชนอยู่รอดพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ ในการพัฒนาระดับนี้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ระดับที่สองคือกระบวนการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ ในระดับนี้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยม เป็นการพัฒนาเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์เป็นหลักมิใช่การพัฒนาเพื่อสนองต่อความต้องการขององค์การเท่านั้น กระบวนการพัฒนาระดับที่สามคือกระบวนการพัฒนาในระดับโลกียธรรม ซึ่งมีพื้นฐานแนวคิดมาจากพุทธธรรมซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าสำหรับมนุษย์ที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ “ความจริงตามความเป็นจริง” ในระดับของผู้ครองเรือน มีชีวิตแบบชาวบ้านทั่วไปที่ยังต้องประกอบอาชีพ เลี้ยงชีพทั้งตนเองหรือครอบครัวของตนเอง องค์การเอกชนมีรายได้อยู่รอดได้ องค์การภาครัฐปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โลกียธรรมเป็นหลักธรรมที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความดี มีความสุข ลด ละ กิเลสความหลงผิด “อวิชชา” ทั้งปวงลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับนี้จะทำให้มนุษย์ในองค์การมีจริยธรรมศีลธรรมมากขึ้น ความชั่วร้ายเลวทรามลดลง กระบวนการพัฒนาในระดับสูงสุดคือระดับโลกุตระธรรมที่มีเป้าหมายในการพัฒนามนุษย์สู่ระดับ “นิโรธ” จากอริยสัจ ๔ หรือระดับนิพพานนั่นเอง กระบวนการพัฒนาในระดับนี้เหมาะสมสำหรับผู้ที่มีทั้งพื้นฐาน “ภูมิธรรม” ที่มาก

พอและยังต้องเป็นผู้ที่มีเป้าหมายส่วนบุคคลที่ต้องการพัฒนาไปสู่ระดับการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิงมีชีวิตที่ “เหนือโลก” หลุดพ้นจากสมมติสัจจะทั้งปวง การพัฒนาในระดับนี้จะเกิดขึ้นได้ยากกับมนุษย์ส่วนใหญ่เนื่องจากเป็นเรื่องลึกซึ้งยากที่จะเข้าใจ อย่างไรก็ตามในทางอุดมคติของพุทธศาสนาแล้วมนุษย์ทุกคนควรมีเป้าหมายในระดับการพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม เพียงแต่มีเงื่อนไขในเรื่องความพร้อมของมนุษย์แต่ละคนที่มีไม่เท่ากัน ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยในข้อความพร้อมและปัจจัยในเรื่องจุดมุ่งหมายที่ต้องการด้วย

อภิชัย พันธเสน^{๕๐} กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับการพัฒนาเพื่อผลงานและเพื่อการเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์การที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในระดับโลกียธรรมและโลกุตระธรรม จะเกิดขึ้นได้ในองค์การที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง กระบวนการผลิตสินค้าและบริการยังทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีใช้เพื่อต้องการสะสมส่วนเกินเพื่อส่วนตนหรือส่วนองค์การของตน (กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมิได้กระทำไปเพราะมีศรัทธาเป็นแรงจูงใจ) แต่เพื่อการแบ่งปัน ด้วยเมตตาธรรม ซึ่งมีแรงจูงใจจาก “ฉันทะ” (แรงจูงใจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีปัญญามีกุศลจิต) และเมื่อองค์การมีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง เศรษฐศาสตร์ที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ เพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้นของกระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะได้เปรียบเทียบกับกระบวนทัศน์การพัฒนาทั้งสามกระบวนทัศน์ในมิติของ ค่านิยมการพัฒนา (Values) จุดประสงค์การพัฒนา (HRD Purpose) ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนา (HRD Outcomes) การมองศักยภาพของมนุษย์ในการพัฒนา (Human Potential) ผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงผลงาน (Performance Outcomes) ผลการพัฒนาด้านพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของปัจเจกบุคคลและปรับปรุงผลงาน (Performance Drivers) จริยธรรมคุณธรรม (Ethical & Moral) วิถีทางสำคัญ (Important Mean) และการถ่ายทอดการเรียนรู้ไปสู่การปรับปรุงผลงาน (Transfer of learning into job performance) (Becker) ในกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน จะมีค่านิยมที่มาจากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ ที่มองว่ามนุษย์เป็นทุนชนิดหนึ่งที่สามารถพัฒนาได้ด้วยการพัฒนาฝึกอบรม จุดประสงค์ในการพัฒนาก็เพื่อให้มนุษย์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพให้มากขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาคือมนุษย์มีการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาฝึกอบรม และนำความรู้นั้นไปใช้พัฒนาผลงาน กระบวนทัศน์นี้เห็นว่ามนุษย์มีศักยภาพที่พัฒนาได้ในด้านการปฏิบัติงานมีการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีรากฐานความเชื่อแบบเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่ว่ามนุษย์มีความเห็นแก่ตัว พัฒนาให้พ้นจากสภาพนี้ไม่ได้ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผลการพัฒนาตามกระบวนทัศน์จะได้ผลงานที่ดีขึ้น (Performance Outcomes) รวมทั้งมีกระบวนการและพฤติกรรมในการทำงานซึ่งนำไปสู่ผลงาน (Performance Drivers) ดีขึ้น

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน.

ด้วย กระบวนทัศน์การพัฒนาที่ยังมีจุดเน้นที่การพัฒนาต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีจริยธรรมไม่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับใช้เชิงการค้า หรือปลูกปั้นพฤติกรรมมนุษย์เพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่านั้น แรงจูงใจของมนุษย์ตามกระบวนทัศน์นี้คือมนุษย์มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อผลตอบแทนตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก การเรียนรู้เป็นวิถีทางที่จำเป็นเพื่อการปรับปรุงผลงาน การถ่ายโอนการเรียนรู้ (transfer of learning) จะเป็นทางตรงจากการพัฒนาฝึกอบรมไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าเดิม

สำหรับกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ จะมีค่านิยมในการพัฒนาจากปรัชญาสำนักมนุษยนิยม มีจุดประสงค์การพัฒนาที่การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญผลลัพธ์ของการพัฒนานั้นจะอยู่ที่การเรียนรู้และการได้พัฒนาตนเองของบุคคล มุมมองด้านศักยภาพของมนุษย์ในกระบวนทัศน์นี้เห็นว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ เมื่อพิจารณาทางด้านผลลัพธ์การพัฒนาทางด้านการปรับปรุงผลงานจะเป็นไปได้ก็ในฐานะที่พัฒนานั้นเน้นที่สมรรถนะหรือพฤติกรรม (Competency / Performance Driver) และคาดหวังว่าพฤติกรรมที่ว่าจะนำไปสู่การปรับปรุงผลงาน ประเด็นด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นเช่นเดียวกับกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน มุมมองด้านแรงจูงใจของมนุษย์เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการสร้างสรรค์ผลงาน การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่ผลงานนั้นมีจุดเน้นที่ปัจเจกบุคคลมากกว่าองค์กร

กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะมีค่านิยมตามที่พุทธธรรมกำหนด กล่าวคือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญา รู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม มีจุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อพัฒนาตนเองจากสภาพของปุถุชนซึ่งมีวิชาครอบงำอยู่สู่อริยบุคคล สำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่จะได้คือการสู่ภาวะนิพพาน ดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง ก้าวพ้นวัฏจักรของการเวียนว่ายตายเกิด ซึ่งเรียกว่าเป็นปรมาตตะประโยชน์ หรืออาจจะเป็นในระดับสัมปรายิกัตตะประโยชน์ ซึ่งมีระดับการพัฒนาที่การหวังผลในระยะปานกลางหรืออาจจะเป็นเพียงการหวังผลปัจจุบันซึ่งเป็นผลเฉพาะหน้าเท่านั้นก็ได้ พุทธธรรมนั้นมองว่าศักยภาพของมนุษย์เปรียบได้กับบัว ๔ เหล่าซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ไม่เท่ากัน การพัฒนา มนุษย์ตามแนวทางพุทธจะยังทำให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้แต่เป็นการทำงานที่ไม่ใช่เพื่อการสนองกิเลส หวังกอบโกยเพื่อการสะสมส่วนเกิน แต่เป็นการปฏิบัติธรรมเพื่อให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ช่วยเหลือทั้งตนเองและผู้อื่น การพัฒนาสิ่งที่เป็น Performance Drivers เป็นแนวทางพุทธเช่นเดียวกันโดยมีจุดเน้นที่มรรค ๘ สำหรับเรื่องจริยธรรมและคุณธรรมนั้น พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา) ไม่เป็นเพียงระดับจริยธรรมหรือศีลขั้นต้นตามกระบวนทัศน์ผลงานและ

กระบวนการเรียนรู้เท่านั้นแรงจูงใจในการทำงานนั้นพุทธธรรมมีหลักการเรื่อง “ฉันทะ” หรือ อิทธิบาท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งก็คือการมีแรงจูงใจในการทำงานที่มาจากกุศลจิตไม่ใช่จาก ตัณหา มีความเพียร มีจิตใจที่จดจ่อปรับปรุงการทำงานและพัฒนาทั้งงานและตนเองตลอดเวลา การปฏิบัติธรรมก็คือการเรียนรู้ ไตรสิกขานั้นเป็นทั้งเป้าหมายและวิถีทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ การถ่ายโอนการเรียนรู้ของบุคคลจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและองค์กร

จากกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลงานและการเรียนรู้จะต้องพัฒนาต่อยอดไปสู่กระบวนการพุทธ จุดประสงค์ของกระบวนการผลิตผลงานและการเรียนรู้เพื่อที่จะรู้จักการปรับปรุงผลงานและการเรียนรู้ จะต้องพัฒนาไปสู่การดำเนินชีวิตให้บรรลุธรรมการพัฒนาความรู้และทักษะของงานเพื่อผลงานที่ดีกว่าเดิม จะต้องพัฒนาไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาไปสู่การเป็นปุถุชนที่มีโลกียธรรมครองเรือน ประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ และพัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดในระดับโลกุตระธรรม ซึ่งมีปัญญาเข้าใจความจริงตามธรรมชาติมีสภาพจิตที่ไม่ยึดติดกับสมมติ สัจจะ อยู่ในสภาพ “เหนือโลก” แต่ก็ยังคงปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปแล้ว กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นกระบวนการที่ต่อยอดจากกระบวนการผลิตผลงานและการเรียนรู้โดยมีพุทธธรรมเป็นฐานคิด ต่อไปจะได้กล่าวถึงตัวแบบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เพื่อที่จะแปลงสิ่งที่เป็นนามธรรมไปสู่การปฏิบัติ

ตัวแบบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (BHRD Conceptual Model)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเป็นการพัฒนาที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทของการพัฒนาและบริบทขององค์กรที่มีทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อทั้งองค์กรและมนุษย์ในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกระแสหลัก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎีระบบ(ดังแสดงในรูปที่ ๖.๔ และ ๖.๕) การตระหนักรู้ในเรื่องนี้จะทำให้ผู้บริหารองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุสามารถใช้วางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับองค์กรและในระดับบุคคลซึ่งมีปัจจัยในการพัฒนาที่ไม่เหมือนกันแสดงให้เห็นว่าเมื่อองค์กรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การพัฒนาจะแบ่งเป็น ๒ ระดับคือการพัฒนาในระดับองค์กร หรือการพัฒนาองค์กร (Organizational Development) และการพัฒนาในระดับบุคคล (Individual Development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาในระดับองค์กรก่อน ซึ่งการพัฒนาในระดับนี้จะมีผลกระทบไปถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์กรใช้ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร จากปัจจัยข้างต้นจะใช้ในการกำหนดสมรรถนะ (Buddhist Human Resource Competency-BHRC*) ของทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ เมื่อได้กำหนดสมรรถนะที่วางนี้แล้ว ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องมา

รองรับทำการสรรหาคัดเลือก กำหนดค่าตอบแทน ระบบการประเมินบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามสมรรถนะ (Competency) ที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงมาถึงขั้นตอนของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล ซึ่งจะใช้แนวทางการฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) มารับช่วงต่อไป

จะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักจะมี ๒ ปัจจัย คือ เป้าหมายในการพัฒนาและความพร้อมของผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมาย ปัจจัยทั้งคู่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และจะนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะ ทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธที่ต้องการ (Buddhist Human Resource Competency ซึ่งต่อไปนี้จะใช้คำย่อ BHRC) (ในงานวิจัยนี้จะใช้มรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทางในการกำหนดBHRC) ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนในการกำหนดแนวทางการพัฒนา (Approach) หลักสูตรในการพัฒนา และบทบาทหน้าที่ของ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ (Buddhist Human Resource Developer) รวมทั้งการ ประเมินผลการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น จากกระบวนการข้างต้นจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนา แล้วตามแนวทางพุทธ ผลลัพธ์ที่ได้นี้จะถูกประเมินในด้านหลักสูตรการพัฒนา (Program Evaluation) และนำไปบูรณาการกับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ เช่น การสรรหาคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทน เป็นต้น หลังจากนั้นจึงประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา และนำผลป้อนกลับไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (BHRD Process)

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก (HRD Process) จะใช้หลัก การวิเคราะห์ (Analyze) ทำข้อเสนอการพัฒนา (Propose) สร้างโปรแกรมการพัฒนา (Create) ลงมือปฏิบัติการ (Implement) และประเมินผลการพัฒนา (Assess) ซึ่งจะคล้ายคลึงกับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม (Training and Development – T&D) ซึ่งใช้หลัก “ADDIE” กล่าวคือ A – Analysis การวิเคราะห์ หาความจำเป็นในการฝึกอบรม D-Design คือการออกแบบหลักสูตร และ D-Develop คือการพัฒนา สื่อการสอน I-Implement คือการดำเนินการตามแผนและ E-Evaluation คือการประเมินผลการ ฝึกอบรม ความแตกต่างระหว่างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม จะต่างกันที่ขอบเขตของกิจกรรมทั้งสอง โดยที่การฝึกอบรมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธ สามารถใช้หลัก “อริยสัจ ๔” ซึ่ง ค่อนข้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนอยู่ในตัว เช่น การวิเคราะห์หาความจำเป็นนั้น มีความชัดเจนว่าเป็น เรื่องของการดับ “ทุกข์” และมี “สมุทัย” เป็นสาเหตุ ส่วน “นิโรธ” คือ เป้าหมายที่ต้องการ (อย่างไร ก็ตาม เราสามารถแบ่งซอยเป้าหมายออกเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูงได้เช่นใช้หลักไตรสิกขา เริ่มจาก ๑. ศีล ๒. สมาธิ และ ๓. ปัญญา) สำหรับขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร (Design) และการ

พัฒนาสื่อการสอน (Develop) คงต้องใช้เทคนิคของการฝึกอบรมมาช่วย ตัวแบบที่นำมาประยุกต์ใช้ได้คือ TPS (Training for Performance System) เพียงแต่ตีความผลงานที่องค์การต้องการ (Performance) ให้อยู่ในแนวทางพุทธ เช่น Outcomes คือจากปุถุชนเป็นอริยบุคคล (ไต่ระดับของนิโรธ) เป็น outcomes และมรรค ๘ เป็น Drivers(สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวาจา สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวายามะ สัมมาสมาธิสัมมาสติ)

สำหรับกระบวนการพัฒนามนุษย์แนวพุทธตามตัวแบบของผู้วิจัย การพัฒนาจะเริ่มต้นจากปัจจัยสองปัจจัย คือเป้าหมายของการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาซึ่งจะเป็นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมในตัว เป้าหมายในการพัฒนาสามารถได้กล่าวข้างต้นแล้ว ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่จะรับการพัฒนานั้น อาจแบ่งเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ตามบทบาทหน้าที่ในองค์การ กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองนี้จะต้องปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น หากเป็นกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหารและองค์การวางระดับการพัฒนาที่การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีศีลธรรมในการบริหารงาน และในขณะเดียวกันผู้บริหารกลุ่มนี้มี “ภูมิธรรม” คือภูมิหลังเกี่ยวกับพุทธธรรมในระดับต้น ๆ สมรรถนะที่ต้องการ (BHRC) ก็จะกำหนดไว้ในระดับต้น (คือระดับศีลหรือสมาธิ) BHRC นี้จะกำหนดสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็น สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา เนื้อหาหลักธรรม เทคนิคการสอน สื่อที่ใช้สอน และบทบาทหน้าที่ของอาจารย์/วิทยากรได้ ประเด็นเรื่องการวางแนวทางในการสอน หรือออกแบบหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับภูมิธรรมของกลุ่มเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนธรรมะแนวทางการพัฒนา (Approach) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธจะผสมผสานระหว่างแนวทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักและแนวทางของพระพุทธเจ้าสำหรับการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงผลงาน เพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาของกระแสหลักจะมีความเหมาะสมในการพัฒนา (ซึ่งจะไม่กล่าวถึงในที่นี้เนื่องจากการพัฒนาในกระแสหลักมีแนวคิดทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว)

สำหรับการพัฒนาตามหลักธรรมมรรคมีองค์ ๘ จะผสมผสานทั้งแนวของกระแสหลักและแนวของพุทธธรรม ยกตัวอย่างเช่น การฝึกให้มีสัมมาทิฐิ เมื่อมนุษย์โดยทั่วไปถูกอบรมเลี้ยงดู มีการกล่อมเกลாதาสังคม จนมีมิจฉาทิฐิมายาวนาน การบอกเล่าแต่เพียงว่าความคิดความเห็นที่ตนมีอยู่เป็นมิจฉา และจะให้ปรับเปลี่ยนไปเลยนั้น เป็นสิ่งคาดหวังได้ยาก ดังนั้นจึงควรต้องมีเทคนิคใหม่มาช่วย ซึ่งในการพัฒนามนุษย์ตามกระแสหลักใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาช่วย เช่น การใช้ Transformational Learning ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้คนมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีคิด เปลี่ยนกระบวนการทัศนคติ เปลี่ยนปรัชญาชีวิต ความเชื่อระดับฝังลึกได้นั้นคือการเปลี่ยนจากมิจฉาทิฐิมาเป็นสัมมาทิฐิ หรือหากใช้แนวทางพุทธ หลักธรรมที่เป็นประโยชน์คือ กาลามสูตรหรือโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีจุดเน้นที่การพิจารณาถึงความคิดความเชื่อของตนว่าเป็นสัมมาทิฐิหรือมิจฉาทิฐิ

แนวทางในการพัฒนาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นการผสมผสานทั้งเทคนิคของตะวันตกและของพุทธธรรมเข้าด้วยกัน

ทวิวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์^{๕๑} สำหรับแนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธธรรม ซึ่งใช้มรรคมีองค์ ๘ หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนาจะมี ๓ แนวทางสำคัญคือ แนวทางของการใช้ “ศีล” นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือการใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่สามคือการใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธ เป็นผู้มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่หลุดพ้นจากห้วงทุกข์ มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางในการพัฒนา เนื่องจากสอดคล้องทั้งเป้าหมายและความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนา แต่หากผู้ศึกษาปฏิบัติมีเป้าหมายในระดับโลกียธรรม ยังพอใจและมีความสุขกับการเวียนว่ายตายเกิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณธรรมศีลธรรม เป็นพลเมืองดี แนวทางการพัฒนานั้นอาจเป็นเพียงระดับ “ศีล” หรือระดับ “สมาธิ” ก็เพียงพอ ความชัดเจนในปัจจุบันสามประการนี้จะทำให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพการพัฒนามากยิ่งขึ้น แนวทางการพัฒนาที่กล่าวแล้วจะใช้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา (Program) การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาจะประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) ขององค์การ ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคลที่กำหนดวัตถุประสงค์ในด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรม และระยะเวลาในการประเมินผลการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักสูตรนั้นมีที่มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือเป้าหมายในการฝึกอบรมที่องค์การ หรือตัวงานหรือปัจเจกบุคคลต้องการ ผนวกกับวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องมีซึ่งหากเป็นการพัฒนาแนวพุทธแล้ว ความจำเป็นดังกล่าวก็จะได้จาก BHRC (Buddhist Human Resource Competency) เป็นตัวตั้ง หลังจากนั้นจึงกำหนดระยะเวลาและการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งการประเมินผล กล่าวในเชิงการประยุกต์ใช้แล้วหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะมีเป้าหมายการพัฒนาและระดับความพร้อมของผู้เรียนซึ่งกำหนดเป็น BHRC หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาหลักธรรมที่จำเป็นตาม BHRC ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารขององค์การอาจมีBHRC ที่ได้จากเป้าหมายขององค์การบวกกับเป้าหมายส่วนบุคคลผสมผสานกับความพร้อมของผู้เรียน จะกำหนดได้เป็น BHRC ของผู้บริหารที่การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีหลักธรรมเรื่องทศพิธราชธรรมหรือพรหมวิหาร ๔

^{๕๑} ทวิวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน. ใน พิทยา ว่องกุล(บรรณาธิการ), วิภคตศาสนาในยุคหน้าปีไทย : พุทธวิบัติ?. (กรุงเทพมหานคร: โครงการวิจัยทัศน์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๑-๑๗๕.

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธหรือวิทยากร ก็จะมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาหลักสูตรรวมทั้งเทคนิคการสอนทั้งของตะวันตกและของพุทธที่สอดคล้องกับระบบการรับรู้และเรียนรู้ของผู้บริหาร การกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากรทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุ ที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนกับ BHRC ที่องค์การกำหนดรวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้ว เทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาต่อไป

ในทางพุทธศาสนากการใช้องค์ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์น่าจะเปรียบเทียบกับการบัญญัติข้อปฏิบัติต่างๆ เช่น ศีล ๕ ในหลักการที่ว่าหากปฏิบัติเช่นนี้ จะได้ผลเช่นไร ตามกฎแห่งกรรม แต่การเชื่อมโยงให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนพฤติกรรมอาจยังไม่ชัดเจนจึงไม่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้ ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม เพราะอาจจะขัดแย้งกับการเรียนรู้จากสังคมที่ผู้ไม่มีศีลกลับได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีผู้นำหน้าถือตา แต่ผู้มีศีลนั้นกลับถูกเอาเปรียบ ถูกกระทำ ถูกเบียดเบียน มีชีวิตอยู่อย่างยากจนข้นแค้นอย่างไรก็ตามในศีลข้อ ๑ การไม่ฆ่าสัตว์และเบียดเบียนสัตว์อื่น หากนำไปสู่การปฏิบัติเช่นการรับประทานอาหารมังสวิรัต แล้วเกิดคุณประโยชน์คือมีทั้งสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี (ได้รางวัล) ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างไร ก็น่าจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนและเกิดการเรียนรู้ได้

องค์ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์จะมีประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ ยกตัวอย่างเช่น คิดพจน์ที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” จะต้องทำให้เห็นเป็นรูปธรรมและตรงประเด็น “ทำดี” นั้นต้อง “ได้ดี” ไม่ใช่ “ทำดี” แล้วต้อง “รวย” ความดีกับความรายนั้นในสังคมปัจจุบันมีคนจำนวนมากคิดว่าเป็นสิ่งเดียวกัน “ทำบุญ” แล้วก็ต้อง “รวย” จึงจะทำบุญกันพระคุณเจ้า เมธังกูโร กล่าวถึงแนวคิดของพุทธทาสภิกขุเรื่องการปฏิบัติธรรมซึ่งใกล้เคียงกับหลักพฤติกรรมศาสตร์ว่า “ท่าน (พุทธทาส) แปล อกาลิโก ว่าทำปุ๊บได้ปั๊บ เช่น เราโกรธปุ๊บก็ทุกข์ปั๊บไม่เกี่ยวกับอนาคต ทำถึงเห็นทันที ถ้าเราละปั๊บก็สบายทันที”

ฝน หว่านไฟ^{๕๒} มิฉันทิฐิของการทำบุญแล้วต้องรวยต้องมีการปรับแก้ใหม่ การใช้พฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์จึงต้องเริ่มต้นจากการมี “สัมมาทิฐิ” ที่กล่าวข้างต้นก่อน การพัฒนาจึงจะเป็นไปได้อย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตามการใช้อุบายจากกุศลจิตในการใช้ “ความโลภ” หรือความร่ำรวยมาล่อใจเพื่อให้คนทำดีนั้นอาจจะเหมาะสมสำหรับผู้ที่มีภูมิธรรมในขั้นต้น แต่จะต้องไม่หมกมุ่นกับความโลภของคนจนๆไม่กลับ

^{๕๒} ฝน หว่านไฟ. บทสัมภาษณ์พระคุณเจ้า เมธังกูโร. ใน นิพนธ์ แจ่มดวง (บรรณาธิการ), ร้อยคน ร้อยธรรม ๑๐๐ ปีพุทธทาส, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๕๙-๖๔.

สำหรับการประยุกต์ใช้การเรียนรู้จากสังคม (Social Learning) มาใช้ในการพัฒนาสามารถทำได้ด้วยการเชิดชูบุคคลตัวอย่าง (Role Model) ซึ่งพฤติกรรมที่ดี มีสัมมาทิวะ มีศีลมีธรรมทั้งในด้านการได้ผลตอบแทนด้วยความสุขที่มากขึ้น ความทุกข์ที่ลดลงโดยไม่ต้องอาศัยวัตถุ หรือด้วยการบริโภคที่เกินพอดี บุคคลประเภทนี้จะเป็นแบบอย่างให้คนในสังคมได้เรียนรู้ได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่าคนที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบจะมีทั้งความสุข มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือ แทนการการยกย่องนับถือผู้มีเงิน เศรษฐี นักธุรกิจที่ร่ำรวยมหาศาล ข้าราชการหรือนักการเมืองที่มีอำนาจ กล่าวโดยสรุปก็คือการเปลี่ยนค่านิยมใหม่ด้วยการยกย่องผู้ที่ปฏิบัติธรรมนั่นเอง “การเรียนรู้จากสังคม” ยังสามารถใช้ในการกำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหนุนนำไปทางธรรม ไม่ใช่ไปสู่อบายมุข การรณรงค์ในยุคปัจจุบันเรื่องการดื่มสุรา หรือการงดสูบบุหรี่เป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างสภาพแวดล้อมป้องกันเรื่องโรคร้ายหรือเรื่องอุบัติเหตุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสามารถใช้แนวคิดทำนองนี้ได้เช่นเดียวกัน โดยการขยายจากศีลข้อเรื่องสุรายาเมาไปยังศีลข้ออื่น ๆ และไม่ควรเน้นเฉพาะการห้าม (เบญจศีล) แต่ยังต้องการรณรงค์ส่งเสริม (เบญจธรรม) ด้วย ถึงแม้ว่ามาตรการนี้จะยังไม่ทำให้ผู้คนเกิดปัญหาที่แท้จริงแต่ก็สามารถลด ละ “มิฉนาคิณฺโณ มิฉนาคิมันตะ” ไม่ให้เพิ่มมากขึ้นไปกว่าปัจจุบัน หลังจากที่ได้ควบคุมความหลงไม่ให้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมแล้ว จึงใช้เทคนิควิธีการอื่นๆ มาเสริมในขั้นตอนต่อไปองค์การสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วยการส่งบุคลากรขององค์การไปตามสำนักปฏิบัติธรรมที่มีมาตรฐาน เพื่อให้เขาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบร่มเย็น มีการกินอยู่ในกรอบของศีล ๕ หรือศีล ๘ แวดล้อมด้วยผู้มีศีลมีธรรมมีปัญหา ย่อมช่วยโน้มนำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตามหลักการการเรียนรู้จากสังคม

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเด็ก เช่น ต้องการเหตุผลของการต้องเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ามีใครมาสั่งสอน ประสบการณ์เดิม (จากหลักธรรมชั้น ๕ ก็คือสัญญาชั้น ๕) ของผู้เรียนเป็นข้อมูลที่จำเป็นมากของผู้ที่จะสอน ผู้ใหญ่จะพร้อมที่จะเรียนรู้หากเห็นความจำเป็นในการนำไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน เป็นต้น จากหลักการข้างต้นการจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสนใจที่จะปฏิบัติธรรมต้องเริ่มต้นที่ทำไมจึงต้องปฏิบัติธรรม หากยกตัวอย่างเรื่องการใช้หลักอริยสัจ ๔ ผู้เรียนต้องเห็น “ทุกข์” ที่แท้จริงเสียก่อน “ความสุข” ที่ตนประสบพบอยู่ทุกวันที่แท้คือรูปแบบของความทุกข์ ความรู้ซึ่งเช่นนี้จึงจะทำให้ผู้เรียนเริ่มแสวงหาทางสาเหตุของปัญหาคือ “สมุทัย” ซึ่งสรุปรวบยอดได้ที่ “อวิชชา” เมื่อทราบรากฐานของปัญหาแล้ว การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ทราบว่าหนทางแก้ปัญหาคือการขจัดอวิชชานั้นคือมรรค ๘ ซึ่งจะนำไปสู่ “นิโรธ” ภาวะของการดับทุกข์โดยสิ้นเชิงได้ ซึ่งพุทธทาส (๒๕๔๔) เรียกคนกลุ่มนี้ว่าเป็นคน “เจ้าปัญญา” มีปัญญามากใช้ปัญญานำ อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์เดิมของผู้เรียนบางกลุ่มไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับนี้จึงต้องให้แนวทางปฏิบัติที่เข้าใจ

ง่ายกว่า เช่น การทำบุญทำทาน การถือศีลการละเว้นอบายมุข เป็นแนวทางการพัฒนาที่ใช้ “ศีลนำ” เป็นแนวทางให้ปฏิบัติไปก่อนเป็นการ “ลด”กิเลสลง ไม่ต้องใช้ความคิดลึกซึ้ง เมื่อมีความพร้อมมากขึ้นก็จะเรียนรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้นต่อไป ความรู้ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะทำให้วิทยากรเตรียมการสอน ออกแบบหลักสูตร เลือกใช้เทคนิคและทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายมากขึ้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนจาก “ประสบการณ์” ประสบการณ์ที่ว่าอาจจะจริงหรือประสบการณ์ที่เรียนรู้จากสถานการณ์ที่จำลองขึ้นก็ได้ ซึ่งมี ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

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

๒) การให้สังเกตการณ์และใช้ความคิดใคร่ครวญ เช่นการแบ่งกลุ่มระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม มอบหมายให้สังเกตเหตุการณ์ที่จะนำไปสู่บทเรียน

๓) จะเป็นการสรุปการเรียนรู้จากการใช้ตรรกะทำให้เกิดเป็นแนวคิดสรุปรวบยอด

๔) ทดลองใช้แนวคิดที่ได้จากขั้นตอนที่สามทดสอบในสถานการณ์อื่นๆ เพื่อการแก้ปัญหา ตัดสินใจหลักการนี้ใช้สำหรับฝึกงานจากสถานที่ทำงานจริง หรือการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการ วิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เปลี่ยนทิฐิ เกิดปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นี้ย่อมแตกต่างจากเพียงการฟังคำบอกเล่า ฟังบรรยาย หรือฟังเทศน์เท่านั้น

การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ในทางพุทธธรรมอาจเปรียบเทียบได้กับการเปลี่ยน “ทิฐิ” จากมิจฉาทิฐิไปเป็นสัมมาทิฐิ หรือจากหลักธรรมปฏิบัติจสมุปปาทคือการเปลี่ยนที่ระดับ “อุปาทาน” ซึ่งหากปล่อยกลับไปดูแล้ว อุปาทานนั้นก็เกิดจากความอยากได้ อยากมีอยากเป็น (ตัณหา) และตัณหานั้นเกิดจากความรู้สึกลบสนองต่อสิ่งเร้า (เวทนา) และเวทนานั้นเกิดจากการรับรู้ (อายตนะ ๖ ชั้น ๕) ที่มี การ “ปรุงแต่ง” (สังขาร) ที่ปรุงแต่งผิดเพี้ยนไปจากความจริงเพราะมี “อวิชชา” คือความไม่รู้ในสังขารหรือความหลงผิด หลงเชื่อ หลงคิด หลงเข้าใจ (ทิฐิ) ไปเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่สังขาร หรืออาจจะไปแก้ไขที่ปัจจัยอื่นๆ ในวงจรปฏิจจสมุปปาทตามที่ท่านพุทธทาสสอนไว้ในหนังสือคู่มือมนุษยก็ได้ เช่น ที่สังขารหรือ เวทนา หรือตัณหา เป็นต้น

ระดับการเรียนรู้ในพุทธธรรมอาจแบ่งออกเป็นสามระดับตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์คือการเรียนรู้ในระดับแรกคือการไม่ทำความชั่ว อยู่ในศีล การเรียนรู้ในระดับที่สองคือการทำความดี ทำบุญสุนทาน เป็นคนดีของครอบครัว ของสังคมประเทศชาติ และการเรียนรู้ในระดับที่สามคือการทำให้บริสุทธิ์เข้าถึงความเป็น “พุทธะ” (ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) การเรียนรู้ในสองระดับแรกนั้นคือการเรียนรู้ในระดับโลกียธรรม และการเรียนรู้ในระดับที่สามเรียกว่าการเรียนรู้ในระดับโลกุตระธรรมซึ่ง

มีปัญหาเห็นความจริงตามกฎธรรมชาติ หลุดพ้นจากความจริงในระดับของการสมมติตามความเข้าใจของมนุษย์ปุถุชน (สมมติสังขะ) เข้าถึงความจริงระดับสูงสุด เป็นความจริงแท้ (ปรมาตถ์สังขะ) หรือก็คือการเห็นหรือเข้าถึง “อริยสัจ ๔” นั่นเอง คำถามหนึ่งที่ทุกคนควรจะต้องถามตนเองคือ “ทำไมเราจึงคิด เชื่อ หรือกระทำอย่างที่เราคิด เราเชื่อ เรากระทำอยู่” การเริ่มถามคำถามเช่นนี้จะทำให้มนุษย์หรือ “กบ” เริ่มเห็นกะลาที่ครอบอยู่ เมื่อกบเห็นกะลาแล้วจึงจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพยายามเรียนรู้ดีนรที่ว่าจะออกจากกะลา เมื่อกบเห็นกะลานั้นคือจุดเริ่มต้นของการมี “สัมมาทิฐิ” การใช้หลักธรรมกาลามสูตรนับว่าเป็นหลักธรรมที่ดีที่จะพิจารณาถึงกรอบความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในตน เป็นการตั้งคำถามในระดับรากฐาน หรือเป็นคำถามเชิงปรัชญาที่มีความลึกซึ้งพอที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของตนเองได้ต่อไปจะได้กล่าวถึงเนื้อหาการพัฒนา (Contents) ที่เป็นหลักธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ได้กล่าวไว้ในบทที่ ๔ แล้วว่าหลักธรรมสำคัญที่จะใช้ในการพัฒนาคือ “อริยมรรคมีองค์ ๘” หรือมรรค ๘ สำหรับข้อธรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้เพื่อประกอบความเข้าใจให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นถึงที่มาของมรรค ๘ และการพัฒนาฝึกอบรมที่จะทำให้มรรค ๘ เกิดขึ้นในผู้เรียน

มรรคมีองค์ ๘ จะเป็นข้อธรรมที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ แต่เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจถึงที่มาและข้อธรรมที่เกี่ยวข้องจะได้มององค์ธรรมแบบมีองค์รวม จึงจะต้องให้ความเข้าใจด้วยว่ามรรคมีองค์ ๘ นั้นเป็นส่วนหนึ่งของหลักธรรม “อริยสัจ ๔” ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค และในแต่ละข้อธรรมทั้งหมด ทุกข์ สมุทัย นิโรธนั้นก็จะมีหลักธรรมอื่น ๆ นำมาใช้อธิบายให้มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งลงไปอีก ตั้งแต่ “ทุกข์” นั้นต้องใช้หลักธรรม “ไตรลักษณ์” มาใช้อธิบายว่าชีวิตมีความทุกข์ มีความไม่เที่ยงแท้แน่นอน (อนิจจัง) และไม่มีตัวตนให้ยึดถือได้ (อนัตตา) รวมทั้งการอธิบายถึงกลไกการรับรู้ของคนเราโดยใช้หลักธรรม “อายตนะ ๖” และ “ขันธ์ ๕” ส่วนข้อ “สมุทัย” นั้นต้องอธิบายด้วยปฏิจลสมุปบาทในข้อ “ตัณหา” และที่มาของตัณหารวมทั้งกฎแห่งกรรม สำหรับ “นิโรธ” นั้นอธิบายด้วยภาวะ “นิพพาน” ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ไม่ใช่สวรรค์วิมานอย่างที่คนจำนวนมากเข้าใจ และ “มรรค” นั้นก็คือไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา และสรุปรวบยอดว่าปัญหาของมนุษย์นั้นสรุปได้ที่ “อวิชชา” คือความไม่รู้ความจริงตามกฎธรรมชาติ ทำให้ไปหลงยึดติดกับความจริงสมมติ (สมมติสังขะ) เช่นค่านิยมในการบริโภค ค่านิยมในการเป็นปัจจัยการผลิต ค่านิยมในอำนาจ ในการสะสมทรัพย์สินเงินทองวัตถุ ชื่อเสียงเกียรติยศ หรือแม้กระทั่ง “ความสุขลวง” ข้อธรรมที่กล่าวเป็นตัวอย่างข้างต้นนั้นจะทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีระบบมีระเบียบตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ข้อธรรมที่กล่าวข้างต้นบางข้อมีความลึกซึ้งยากที่จะเข้าใจ วิทยากรผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีการวางพื้นฐานไปที่ละขั้นตอนจนกว่าผู้เรียนจะมีความพร้อมในข้อธรรมระดับสูงที่ยากจะเข้าใจได้ต่อไป

หลังจากการปูพื้นฐานความรู้ถึงที่มาของมรรค ๘ แล้ว ขั้นตอนต่อมาคือจะอย่างไรให้ผู้เรียนเข้าใจมรรค ๘ และนำไปปฏิบัติ นอกจากด้วยความศรัทธาแล้วยังมีความเข้าใจด้วย สำหรับมรรคข้อแรกคือ “สัมมาทิฐิ” จะต้องสอนด้วยข้อธรรม “ปรโตโฆสะ” และ “โยนิโสมนสิการ” หลักใหญ่ใจความก็คือการศรัทธาในคำสอนของพระพุทธเจ้าและให้รู้จักคิดออกนอกกรอบ (Think Outside the Box) กรอบเดิมที่ตนเองยึดถืออยู่นั้นจะมีมีจรรยาธิมามากน้อยตามแต่ภูมิธรรม กิเลส และกรรมของแต่ละบุคคล หลักธรรมสองข้อดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนตั้งคำถามพื้นฐานถึงการมีชีวิตของตนว่า “อะไรคือสาระของชีวิต” “ตนเองมีชีวิตอันประเสริฐหรือยัง” สำหรับผู้ที่กำลังประสบ “ทุกข์” อยู่ก็อาจจะเรียนรู้ได้เร็วกว่าเพราะประสบด้วยตนเองแล้ว รู้ถึงโทษภัยแล้ว

สำหรับมรรคข้อสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะและสัมมาอาชีวะ ใช้ข้อธรรมเรื่องเบญจศีลเบญจธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ ใช้พุทธเศรษฐศาสตร์กำหนดระบบเศรษฐกิจ เป็นข้อธรรมที่เข้าใจง่าย เพราะผู้เรียนคุ้นชินอยู่แล้ว ประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ที่ทำอย่างไรจึงจะปฏิบัติด้วยความเข้าใจพร้อมศรัทธาอย่างมั่นคง จะเห็นได้ว่าหากความเข้าใจถูกต้องมีสัมมาทิฐิ มีแนวคิดถูกต้องคือสัมมาสังกัปปะ พฤติกรรมจะเปลี่ยนไปด้วยตามแนวคิดของ Competency และเพื่อให้เกิดความมั่นคงของพฤติกรรมต้องใช้หลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาย้ำ เตือน สำหรับมรรคข้อสัมมาวาจาในเรื่องของความเพียรซึ่งเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ได้กับทฤษฎีแรงจูงใจของจิตวิทยาตะวันตก สำหรับมรรคข้อสัมมาสติจะต้องใช้หลักธรรม “สติปัฏฐาน ๔” หรืออาณานสติ วิปัสสนาช่วยเจริญสติให้มั่นคง ไม่ออกแวกตามสภาพแวดล้อมที่มาเข้ายวนให้กิเลสครอบงำได้อีก และมรรคข้อสุดท้ายคือสัมมาสมาธิ เพื่อให้ก้าวข้ามพ้น “นิรวณ ๕” ซึ่งคอยเหนี่ยวรั้งไม่ให้บุคคลมีจิตที่มีคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพที่เข้มแข็ง จะเห็นได้ว่ามรรคทั้ง ๘ นี้จำเป็นต้องมีเทคนิคการสอนที่ทำให้บุคคลเห็นจริงและปฏิบัติตามอย่างมีปัญญา มิใช่ปฏิบัติด้วยความเชื่อถือศรัทธาท่านั้น

หลักธรรมตัวอย่างที่กล่าวต้นทั้งหมดจะเป็นหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือวิทยากรที่จะพัฒนา Competency สำหรับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บริหาร สรุปตัวอย่างเทคนิคการพัฒนามรรค ๘ โดยใช้เทคนิคทั้งของพุทธธรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกระแสหลัก ทั้งวิธีของการพัฒนาระดับบุคคล (Individual Development-ID) และการพัฒนาในระดับองค์กร (Organizational Development-OD)

บทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (Buddhist Human Resource Developer-BHRDP) นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในที่นี่จะหมายถึงพระภิกษุ หรือฆราวาสก็ได้ อาจจะใช้คำเรียกว่า ครูอาจารย์ วิทยากร นักฝึกอบรม หรือที่ปรึกษาก็ได้ ดังที่กล่าวข้างต้นถึงบทบาทหน้าที่ในการออกแบบหลักสูตร ภารกิจอื่นๆ เช่น การกำหนดแนวทางการพัฒนา

การเป็นที่ปรึกษาผู้บริหารองค์การในการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธขององค์การ บทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นอาจจะกระทำด้วยตนเองหรือใช้ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นอกองค์การช่วยเหลือสนับสนุนก็ได้ นอกจากนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธยังต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในการคิดเชิงระบบ เพื่อดำเนินการพัฒนาอย่างเท่าทันบริบท สภาพแวดล้อม เช่น สภาพเศรษฐกิจ หรือเทคโนโลยีในการพัฒนา ใช้กลุ่มเป้าหมายเป็นตัวตั้งในการออกแบบหลักสูตรและวางแผนทางการพัฒนา (Learner-Oriented) มิใช่พัฒนาโดยใช้เนื้อหาหลักสูตรเป็นตัวตั้ง (Content-Oriented) ซึ่งทำให้ผู้เรียนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร หรือมีผู้สนใจในวงแคบ หรือการสอนหลักสูตรที่ผู้เรียนเข้าใจยากเกินไปหรือฟังดูไร้เหตุผลลงมลายเกินไป หน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสำหรับพระภิกษุตามพุทธพจน์คือ การศึกษาธรรมและแสดงธรรม ให้พัฒนาตนเอง แล้วสอนผู้อื่นด้วยเมตตากรุณาเพื่อให้ผู้อื่นพัฒนาตนเองด้วยทั้งนี้เพื่อประโยชน์อย่างยั่งยืนของผู้นั้น

พระธรรมปิฎก^{๕๓} บทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธยังต้องกระทำตนเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งหมายถึงคนดีมีปัญญาที่เรียกว่าบัณฑิต ทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้ความดีงามแก่ผู้อื่น ชักจูงสร้างศรัทธาด้วยความปรารถนาดี เมตตากรุณา ก่อให้เกิดสัมมาทิฐิแล้วคุณสมบัติของกัลยาณมิตรเป็นอย่างไร กัลยาณมิตรนั้นจะต้องมีธรรมะ ๗ ประการ คือ

- ๑) ปิโย เป็นบุคคลที่น่ารัก ในฐานะเป็นที่วางใจและรู้สึกสนิทสนมได้
- ๒) ครุ เป็นบุคคลน่าเคารพ ในฐานะให้เกิดความอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย
- ๓) ภาวนีโย เป็นผู้น่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือมีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง
- ๔) วตฺตา พุดเป็น รู้จักพูด คอยให้คำปรึกษาแนะนำตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
- ๕) วจนฺทฺขโม มีความอดทนต่อถ้อยคำ พร้อมทั้งจะรับฟังคำซักถามต่างๆ เสมอ และสามารถรับฟังได้ด้วยความอดทนไม่เบื่อ

๖) คมภีรณฺจ กถิ กตฺตา สามารถ กล่าวชี้แจงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งได้ สอนได้ลึกซึ้ง

๗) โน จฏฺฐาเน นีโยชเย เป็นบุคคลที่ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย

นอกจากนี้หลักสูตรที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะต้องมีอีกหมวดหนึ่งก็คือ “สัปปริสธรรม ๗” กล่าวคือรู้หลักการ รู้ต้นสายปลายเหตุคือ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณรู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคล คือคุณสมบัติของ “กัลยาณมิตรธรรม ๗” และ “สัปปริสธรรม ๗” จะเป็น Competency ที่ประโยชน์ในการสรรหาคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมจะเป็นวิทยากร ที่ปรึกษา หรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

^{๕๓} พระธรรมปิฎก, พุทธวิธีในการสอน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๗), หน้า ๓๒.

นอกจากคุณสมบัติและบทบาทหน้าที่แล้ว ความรู้และความสามารถในการประยุกต์ใช้ ทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ใช้ในการออกแบบหลักสูตร การกำหนดเทคนิคการสอนก็เป็นความรู้และทักษะที่จำเป็น ทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ เช่น ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behaviorism) ทฤษฎีการเรียนรู้จากสังคม (Social Learning) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) การเรียนรู้จากเหตุบังเอิญหรือการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Informal and Incident Learning) และการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Transformational Learning) ล้วนเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เป็นประโยชน์ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ มีปัญญา เห็นความจริงตามธรรมชาติ มีการเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างถาวรได้ ทักษะที่ขาดไม่ได้ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธที่จะเป็นผู้สอนก็คือการมีทักษะการฝึกอบรมหรือการเป็นวิทยากรที่สามารถ(Trainer)

ความพยายามขององค์การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามกระบวนการข้างต้น ดังแสดงในรูปที่ ๖.๘ และ ๖.๙ ผลลัพธ์ที่องค์การจะได้ก็คือทรัพยากรมนุษย์ที่มีพุทธธรรมเป็นหลักคิด เป็นแนวทางปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการดำเนินชีวิต มีมรรค ๘ เป็นผลผลิตจากการพัฒนาที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์แบบพุทธ” (Buddhist Human Resource-BHR) หลังจากกระบวนการในการพัฒนามาถึงจุดนี้แล้ว ขั้นตอนต่อมาก็คือการประเมินผลการพัฒนาการพัฒนา ซึ่งมี ๒ มิติ กล่าวคือ การพัฒนาในระดับโปรแกรมการพัฒนาหรือประเมินที่หลักสูตรการพัฒนา (Program Evaluation) และประเมินผลที่ภาพรวมของการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับองค์การพระธรรมปิฎก การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนา (Program Evaluation) การกำหนดให้มีการประเมินหลักสูตรการพัฒนาจะทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ประเด็นที่จะต้องมีการประเมินเช่น ประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนา หลักธรรมที่พัฒนา เทคนิควิธีการสอน สื่อที่ใช้สอน วิทยากร/อาจารย์ผู้สอน เป็นต้น ในส่วนของการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาตามหลักพุทธธรรมจะประเมินโดยใช้หลักภาวะ ๔ กล่าวคือ กายภาวะ(Physical Development) ศิลภาวะ (Social Development) จิตภาวะ (Emotional Development) และปัญญาภาวะ (Wisdom Development) หลักภาวะ ๔ ก็คือ ฉบับย่อของมรรคมีองค์ ๘ นั่นเอง การประเมินผลหลักสูตรจะทำให้หลักสูตรมีการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากการประเมินผลหลักสูตรแล้ว ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณาในลำดับต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นทั้งระบบใหญ่และระบบย่อยดังกล่าวต้องมีความสอดคล้องตอบสนองซึ่งกันและกันเช่น การสรรหาคัดเลือกบุคลากรจะต้องใช้ BHRC (Buddhist Human Resource) เป็นมาตรฐานในการคัดเลือก สำหรับระบบค่าตอบแทนต้องเป็นการตอบแทนที่ส่งเสริมการลด ละกิเลส ไม่ยึดติดอยู่กับการสะสมทรัพย์สินเงินทองเกียรติยศ การบริหารหรือประเมินผลงาน

จะต้องใช้ BHRC เป็นตัวตั้งในการวัดพฤติกรรม ทักษะ ค่านิยม ต่าง ๆ ของบุคลากรว่าเป็นไปตามแนวทางของพุทธธรรมมากน้อยเพียงใด

การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนา การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประเมินว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเพียงใด และมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคลากรขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามหลักไตรสิกขา คือมีศีลในระดับใด มีสมาธิมากน้อยเพียงใด มีปัญญาสัมมาทิฐิมากขึ้นหรือไม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธนี้ทำให้องค์การเป็นองค์กรที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง มีธรรมาภิบาล บรรษัทภิบาล มีจริยธรรม คุณธรรม ดูแลบุคลากรอย่างดีผลิตสินค้าหรือให้บริการที่รับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการหรือไม่ นอกจากพิจารณาที่ประสิทธิผลการพัฒนาแล้วกระบวนการพัฒนาก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องมีการประเมิน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนทางการพัฒนา BHRC ที่กำหนดไว้ หลักสูตรการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสอดคล้องเพียงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพียงใด

สรุปการประยุกต์ใช้การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

กล่าวโดยสรุปแล้วการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (Training & Development for BHRD) จะใช้ “การพัฒนา” มากกว่า “การฝึกอบรม” เนื่องจากเป็นการสอนเพื่อมุ่งการเปลี่ยนแปลง มิได้มุ่งที่การทำงานปัจจุบัน แทนที่จะเป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในการทำงาน (Expertise) จะเป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาปัญญา (Wisdom) แทนเมื่อมีพุทธธรรมเป็นเป้าหมาย การฝึกอบรมและพัฒนาจะกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบมิใช่การรักษา ระบบ กล่าวได้ว่าเป็นการหวังผลในระยะยาว แนวคิดที่ใช้ในการฝึกอบรมเชิงพุทธคือการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการแก้ปัญหาด้วยทีมงาน เนื้อหาการฝึกอบรมที่ควรเน้นคือเรื่องภาวะผู้นำ เนื่องจากเรื่องผู้นำเป็นเรื่องของการแสวงหาแนวทางใหม่คิดถึงอนาคตของระบบมากกว่างานปัจจุบัน ซึ่งเป็นเรื่องของผู้จัดการและหัวหน้างาน

Swanson & Holton,^{๕๔} การแบ่งประเภทการฝึกอบรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดีกับแนวทางพุทธ กล่าวคือ เนื้อหา ก็เป็นการฝึกอบรมที่แบ่งตามประเภทหรือระดับของหลักธรรม แบ่งตามกลุ่มเป้าหมาย บทบาท หน้าที่ ตำแหน่งงานและภูมิทางธรรมะ เช่น หัวหน้างาน ผู้บริหาร สายงานการตลาด บุคคล ฯลฯ หรือแบ่งตามประเภทองค์กร/กระบวนการงาน เช่น องค์กรรัฐ เอกชน หรือ

^{๕๔} , R.A. Swanson & E.F. Holton, III, *Foundations of Human Resource Development*. (San Francisco : Berrett-Koehler, 2001), p. 175.

องค์การพัฒนาเอกชน (NGO) ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ดีให้การออกแบบหลักสูตรเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพ

การออกแบบหลักสูตรเนื้อหาการพัฒนานั้นสามารถใช้ Training Strategy Model ได้อย่างเหมาะสม จากตัวแบบของการฝึกอบรมผู้บริหารมาเป็นการสอนธรรมดาได้ ในส่วนของการพัฒนาสื่อการสอน ในปัจจุบันหนังสือธรรมะที่เขียนออกมาได้ดี สื่อได้เข้าใจง่ายนับเป็นสื่อการสอนที่เรียนได้ด้วยตัวเอง ส่วนสื่ออื่นๆ นั้นควรพัฒนาให้มากขึ้น ตั้งแต่เอกสารประกอบการบรรยาย และสื่ออื่นๆ เช่น ภาพยนตร์ วีดีโอ สไลด์ การใช้เกม สถานการณ์จำลอง หรือ VDO Interactive การใช้ Intranet หรือ Internet

การทดลองสอนเป็นโครงการนำร่อง เป็นการทำให้แน่ใจว่าหลักสูตรนั้นจะมีประสิทธิผลการฝึกอบรมวิธีสอนแก่ที่วิทยากร (Train the Trainers) เป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นวิทยากรเอง ในการประเมินประสิทธิผลให้ใช้หลัก “ภาวนา ๔” ภาวนา ศีล ภาวนา สมาธิภาวนา และปัญญาภาวนา มาเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การมีสามแนวความคิดที่จะเลือกใช้ได้ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ มีรายละเอียดดังนี้ ทางเลือกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การมี ๓ ทางเลือก กล่าวคือ การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) การเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) หรืออาจเรียกว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการใช้แนวคิดการเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับองค์การทั้งสามแนวทางสามารถใช้ได้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การ หรือการพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) มีความหมายเดียวกัน เพียงแต่แตกต่างกันที่ความเร็วและระดับการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อย ส่วนแนวคิดของการเรียนรู้ขององค์การก็เป็นแนวคิดที่พยายามให้องค์การสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองเป็นอีกแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวทางพุทธและใช้เป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การวิถีพุทธได้

การพัฒนาองค์การเชิงพุทธมีจุดประสงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การวิถีพุทธ การพัฒนาองค์การแนวพุทธมีทั้งระดับการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (Incremental change) และเป็นทั้งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ (Transformational Change) การพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Continuous change) ก็เป็นแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้วยเช่นกัน

การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) จะเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์การ (Organization Development) จะเกิดขึ้นเมื่อองค์การมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาองค์การที่วิสัยทัศน์ ภารกิจ โครงสร้าง กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์การใช้และวัฒนธรรมองค์การยังเป็นอยู่ในระบบเดิม การพัฒนาองค์การลักษณะนี้เป็นการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเรื่องพฤติกรรมในการทำงานที่มี จริยธรรม มีเบญจศีลเบญจธรรมมากขึ้น องค์การที่ต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนมีระดับการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น จึงควรใช้แนวคิดการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในระดับค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(Continuous Change)

การพัฒนาองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากจะเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงในระดับ Transformational Change เช่นการเปลี่ยนแปลงองค์การจากทุนนิยม บริโภคนิยม ต้องการกำไรสูงสุด บำรุงบำเรอสนองกิเลสบุคลากรอย่างเต็มที่ มาเป็นองค์การวิถีพุทธที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ ภารกิจขององค์การใหม่ เป้าหมายใหม่ กลยุทธ์ใหม่ โครงสร้างใหม่ กระบวนการทำงานใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การใหม่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ใหม่ ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงในระดับนี้ เช่น จากองค์การที่ยึดมั่นในระบบทุนนิยม บริโภคนิยมมาเป็นองค์การวิถีพุทธที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับโลกียธรรมอย่างเข้มข้นหรือถึงระดับโลกุตระธรรม การพัฒนาลักษณะดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผลลัพธ์ในระดับที่เรียกว่า Gamma (B)

กล่าวสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การพุทธนิยม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ นอกจากความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อของปัจเจกบุคคล มิฉะนั้นการพัฒนาก็จะไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากปัจจัยอื่นๆ มาเป็นอุปสรรค แต่อาจสรุปว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า มิได้ก่อประโยชน์ให้กับองค์การแต่อย่างใด ยกตัวอย่างเช่น การพัฒนาฝึกอบรมปัจเจกบุคคลในองค์การให้มีเมตตาธรรม มีการทำงานเป็นทีม แต่ระบบการประเมินผลงานนั้นบังคับให้ทุกคนต้องบรรลุเป้าหมายของตนเอง คนที่ไม่เห็นแก่ตัวแม้แต่ช่วยเพื่อนร่วมงานก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของตน และนอกจากจะไม่ได้รางวัลแล้วก็จะถูกลงโทษในที่สุด หรือกรณีของการส่งเสริมให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีระบบเศรษฐกิจพอเพียงแต่เศรษฐกิจของชาติกลับเป็นเศรษฐกิจระบบทุนนิยมบริโภคนิยม การผลักดันให้เกิดเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นเรื่องยากอย่างยิ่งสำหรับการใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มาใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ควรพิจารณานำไปใช้ องค์การแห่งการเรียนรู้คือ “องค์การที่ทั้งปัจเจกบุคคลและทีมงานปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และเป้าหมายนั้นเชื่อมโยงกัน การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย การเข้าถึงข่าวสารข้อมูลนั้นเป็นไปได้และมีการแบ่งปันกัน การคิดเชิงระบบเป็นปทัสถานขององค์การ ผู้นำองค์การต้องเป็นผู้

ผลักดันให้องค์การเกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ของบุคคลากรในองค์การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้รางวัล ความคิดอ่านใหม่ๆ ได้รับการต้อนรับเป็นอย่างดี

กล่าวสำหรับองค์การวิถีพุทธ จะเห็นว่าองค์การแห่งการเรียนรู้คือตัวแบบที่เหมาะสมขององค์การวิถีพุทธ พิจารณาจากคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการมีเป้าหมายร่วมกันเชื่อมโยงกัน (การพันทุกข์ การทำความดี การไม่ทำความชั่ว) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย (ศีลข้อ ๒ การไม่พูดปดหรือปิดบังกัน) การแบ่งปันข่าวสารข้อมูล (ด้วยเมตตาจิตที่มีต่อกัน) การคิดเป็นระบบ (หลักธรรมอหิंपัจจยาหรือ ปฏิจจสมุปบาท) ผู้นำต้องผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (ผลักดันในการปฏิบัติธรรม เผยแพร่ธรรม สั่งสอน ประกาศศาสนา) การบริหารงานต้องสนับสนุนการเรียนรู้ (สิ่งนี้อาจจะยังขาด) การเรียนรู้ การปฏิบัติธรรมได้รับการส่งเสริมและได้รางวัล ความคิดใหม่ๆ ได้รับการยอมรับ (ตามหลักอนิจจัง อนัตตาแล้ว ไม่มีอะไรเป็นอมตะ ถาวร เพราะฉะนั้นการยอมรับสิ่งใหม่จึงเป็นเรื่องง่าย) องค์การทางศาสนาไม่ว่าจะเป็นวัดวาอารามหรือสถานปฏิบัติธรรม หากใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์การมีความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพมากขึ้น นำพาให้บุคคลากรในองค์การมีความรู้แจ้งเห็นจริงเกิดได้ง่ายขึ้นมากขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การมีสามทางเลือกดังที่กล่าวข้างต้นต่อไปจะได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาองค์การ และกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ

กระบวนการพัฒนาองค์การวิถีพุทธ

สำหรับกระบวนการพัฒนาองค์การจะมีทั้งความคล้ายคลึงและแตกต่างกับการพัฒนาในระดับบุคคล กล่าวคือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์ปัญหาและทำข้อเสนอให้้องค์การ (Analyze/Contact) หลังจากนั้นจึงเป็นการวินิจฉัยประเด็นที่ต้องมีการพัฒนาและแจ้งให้ผู้บริหาร้องค์การทราบ (Diagnose and Feedback) หลังจากที่ผู้บริหารรับทราบแล้วจึงมีการวางแผนกำหนดโปรแกรมการพัฒนา (Plan and Develop) ดำเนินการตามแผน (Implement) และประเมินผลการพัฒนาและทำให้ง่ายยืนถาวร (Evaluation and Institutionalize) ส่วน “การเปลี่ยนแปลงองค์การ” มีกระบวนการที่แตกต่างออกไปบ้างจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ต้องมีการพิจารณาเพิ่มเติมจากการพัฒนาในระดับบุคคลคือเรื่องของวิสัยทัศน์ของ้องค์การ ภารกิจ ้องค์การ กลยุทธ์้องค์การ โครงสร้าง้องค์การ กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยีที่้องค์การใช้ ปัจจัยข้างต้นจะกำหนดลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่้องค์การต้องมี ดังนั้นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ้องค์การจะต้องรองรับกับการสรรหาคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทน การประเมินหรือบริหารผลงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่้องค์การต้องการ

กระบวนการของการพัฒนาองค์การวิถีพุทธในทางปฏิบัติจะเริ่มขึ้นเมื่อผู้บริหาร้องค์การมีแนวคิดที่จะพัฒนา้องค์การของตนให้เป็น้องค์การพุทธนิยม เป็น้องค์การที่มีระบบเศรษฐกิจแบบ

พอเพียง ดังนั้นขั้นตอนแรกคือการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาซึ่งมีพุทธธรรมเป็นรากฐานการพัฒนา ว่าต้องการเห็นองค์การเป็นองค์การวิถีพุทธในระดับโลกียธรรมหรือโลกุตระธรรม หลังจากนั้นจึงกำหนดภารกิจที่ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และแปลงภารกิจให้เป็นเป้าหมายทั้งเป้าหมายระยะยาวและเป้าหมายระยะสั้นเช่นเป้าหมายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา กลยุทธ์ในการพัฒนาจะเป็นหลักในการกำหนดโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีที่ใช้ เป็นต้น ปัจจัยข้างต้นจะกำหนดสมรรถนะแบบพุทธ (Competency) ที่องค์การต้องการ มนุษย์ที่ว่าจะได้มาด้วยระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่เดิมด้วยกระบวนการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลที่กล่าวมาแล้ว การกำหนดค่าตอบแทนที่มีพุทธธรรมเป็นฐานคิด เช่นการกำหนดค่าตอบแทนตามความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลแทนการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงานหรือตามผลงาน เป็นต้น ระบบย่อยต่อมาที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธคือการประเมินผลงานเพื่อเป็นการวัดทั้งผลงานและพฤติกรรม ได้ทราบความก้าวหน้าในการพัฒนา เพื่อที่จะกำหนดแผนการพัฒนารวมทั้งการให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อผลทางด้านแรงจูงใจต่อไปด้วย ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธที่องค์การต้องการหากมีไม่เพียงพอที่จะทำให้บรรลุภารกิจหรือทำให้องค์การไม่เข้มแข็งเพียงพอ จำเป็นจะต้องมีการสรรหาคัดเลือกเข้ามาใหม่ การคัดเลือกคนเข้ามาใหม่จะต้องมีการกำหนดคุณสมบัติหรือสมรรถนะ (Competency) ที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ตอนต้น ลักษณะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะเป็นส่วนช่วยในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะทำให้การพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จอย่างถาวร แนวคิดที่กล่าวข้างต้นเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD)

ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการเปลี่ยนแปลงองค์การจากองค์การที่มีการพัฒนาตามกระแสหลักให้เป็นองค์การวิถีพุทธคือการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักพัฒนาองค์การที่จะวางกลยุทธ์รับมือการต่อต้านดังกล่าว ซึ่งอาจจะมีสาเหตุจากความเชื่อความเคยชิน ความรู้สึก ซึ่งกล่าวโดยสรุปก็คือมีมิจฉาทิฐิ อวิชชาดับังปัญญา ทำให้เกิดพฤติกรรมการต่อต้านนักพัฒนาองค์การจำเป็นต้องเตรียมพร้อมที่จะรับมือการต่อต้านดังกล่าวด้วยการเรียนรู้ธรรมชาติอันซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่ระดับของความเชื่อ การรับรู้ และความเคยชินที่มาจากหลอหลอมของวัฒนธรรมองค์การ กล่าวไว้ในแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงระดับดังกล่าวนี้การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเป็นที่คาดหมายได้ สำหรับกลุ่มคนที่คาดว่าจะเป็นผู้ต่อต้านอย่างแข็งขัน ก็จะต้องเป็นกลุ่มคนแรกๆ ที่ต้องไปทำความเข้าใจชี้แจง ชักจูงให้มาเป็นทีมเดียวกัน ในแต่ละกลุ่มคนจะมีผู้นำของกลุ่ม ผู้นำกลุ่มหรือในสมัยพุทธกาลคือเจ้าสำนักทั้งหลายที่ว่าจะต้องเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ เมื่อชักจูงด้วยการชี้ให้เห็นอริยสัจ ๔ ได้มีสัมมาทิฐิในเบื้องต้น จะได้บิรवारหรือสมาชิกของกลุ่มมาด้วย กลุ่มคนที่เป็นที่ปรึกษาของผู้นำกลุ่ม

ผู้บริหารก็เป็นกลุ่มที่ละเลยไม่ได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้การสามารถชักจูงคนกลุ่มนี้ได้จะทำให้เข้าใจแนวคิดที่เป็น “มิจนาทิสฐิ” เป็นอย่างดี ทำให้สามารถนำมาวิเคราะห์หาจุดอ่อนเพื่อการโต้แย้งกับกลุ่มคนที่ยังทำความเข้าใจได้ช้าหรือนิยามการถกเถียงได้อีกด้วย กระบวนการที่กล่าวข้างต้นเป็นกระบวนการพัฒนาในระดับองค์กร เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาในระดับบุคคล (Training and Development) ซึ่งเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะมารับช่วงต่อไป จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธนั้นจุดเริ่มต้นจะต้องอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ริเริ่มผลักดันกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรให้เกิดขึ้น มิใช่เริ่มต้นจากบุคลากรระดับล่างขององค์กร ในส่วนของกิจกรรมการพัฒนานั้นหากกระทำเฉพาะการพัฒนาฝึกอบรมเฉพาะในระดับบุคลากร โดยไม่มีการพัฒนาในระดับองค์กร ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจเจกบุคคลถึงแม้ว่าจะได้รับการพัฒนาแล้ว แต่หากวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์โครงสร้าง ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไม่ส่งเสริม สนับสนุน หรือสอดคล้องแล้วปัจจัยข้างต้นก็จะเป็นอุปสรรคขัดขวางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าหากองค์กรคาดหวังที่จะให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีประสิทธิผลผู้บริหารองค์กรควรเริ่มต้นวางแผนการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรก่อนแล้วจึงนำการฝึกอบรมพัฒนาสำหรับระดับปัจเจกบุคคลมารับ สนับสนุนการพัฒนาองค์กร

กล่าวโดยสรุปจากการวิจัยเอกสาร “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” พบว่านิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธคือ กระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์กรโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมหรืออาจจะกล่าวอย่างสรุปบรรทัดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือ “การเปลี่ยนแปลงบุุคคลให้เป็นอริยบุคคลด้วยการพัฒนาฝึกอบรมและการพัฒนาองค์กร” แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้ และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับคือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการคือทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และพัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีองค์ประกอบการพัฒนา ๒

ระดับใหญ่คือการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาในระดับองค์การเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทจึงทำให้องค์การที่เป็นระบบใหญ่ต้องเป็นองค์การเศรษฐกิจพอเพียง มีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาโลกียธรรมและกระบวนการพัฒนาระดับโลกุตระธรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลจะมีตัวแบบในการพัฒนาซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย โดยมีปัจจัยเป้าหมายในการพัฒนาและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมายเป็นปัจจัยหลัก ใช้พิจารณาการกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่พัฒนาแล้ว แนวทางการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของนักพัฒนา การประเมินผลหลักสูตร การบูรณาการเข้าระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และการประเมินผลโดยภาพรวมเพื่อที่จะทำให้การปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาองค์การเชิงพุทธจะเริ่มต้นที่การกำหนดวิสัยทัศน์องค์การ การกำหนดภารกิจที่ต้องทำแล้วแปลงเป็นเป้าหมาย แล้วนำมาเป้าหมายนั้นมากำหนดกลยุทธ์ ซึ่งอาจจะต้องทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ กระบวนการในการทำงาน เทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ ปัจจัยข้างต้นจะทำให้มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ระบบการบริหารและพัฒนาจะทำให้เกิดทรัพยากรมนุษย์พุทธนิยมตามที่องค์การต้องการด้วยการนำการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับบุคคลมารองรับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธอาจสรุปอย่างรวบรัดด้วยการใช้พระรัตนตรัยมาเป็นกรอบแนวคิด กล่าวคือ “พระพุทธ” นั้นจะเป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์ กระบวนการ ภารกิจ เป้าหมายในการพัฒนาสู่การเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน และ “พระธรรม” จะเป็นตัวแทนของหลักธรรมคำสอน หลักสูตร เนื้อหาวิชารวมทั้งแนวทางที่ใช้ในการพัฒนา และ “พระสงฆ์” คือตัวแทนของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ที่จะต้องมี Competency ที่จะป็นนักพัฒนาที่ดีไม่ว่าจะเป็นความเข้าใจในหลักธรรม ความสามารถในการถ่ายทอดอย่างมีจิตวิทยา เป็นวิทยากรที่สามารถ เป็นที่ปรึกษาในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การวิถีพุทธ และเป็นกัลยาณมิตร

๒.๕ หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า สิกขา ๓ ประการ คือ ๑.อริศีลสิกขา ๒.อริจิตสิกขา ๓.อริปัญญาสิกขา^{๕๕}

^{๕๕} อ.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๙๐/๓๑๘, ข.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘-๔๙.

ความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน^{๕๖}

คำว่า **ไตรสิกขา** มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) **ไตร** หรือ **ตรี** เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า **ติ** แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า **สิกขา** เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า **ศิกษา** หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๕๗}

ส่วนคำว่า **ติ** หรือ **ไตร** นั้น หมายถึง องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ อธิศีลสิกขา, อธิจิตสิกขา, อธิปัญญาสิกขา หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยมีความหมายตามพระไตรปิฎกดังนี้

๑) อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรนิกายเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่าอธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีศีล สำรวมด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สีลชั้นเล็ก สีลชั้นใหญ่ ศีลเป็นที่พึ่ง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อธิศีลสิกขา^{๕๘}

โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมาติกากถาคัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สีลวิสุทธิต เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ...ความสำรวม ชื่อว่า อธิศีลสิกขา... อพยابาท ชื่อว่า สีลวิสุทธิต เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท... อรหัตตมรรค ชื่อว่า สีลวิสุทธิต เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^{๕๙}

๒) อธิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตร นิกายเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่าอธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ สังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ และสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปีติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปีติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอรหันต์ทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้

^{๕๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖) , หน้า ๑๐๗.

^{๕๗} อ.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

^{๕๘} ข.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๕๙} ข.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

แล้ว เพราะโสมนัสและโหมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจุดตกตามที่ไม่มียุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา^{๖๐}

โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าจิตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน. .ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่าอธิจิตสิกขา”^{๖๑}

๓) อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคฤหัสถ์กสูตรนทีเทศ คัมภีร์มหานิทเทศ ว่า

อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มียุปัญญา ประกอบด้วยปัญญา อันประเสริฐยิ่งขึ้นถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบเธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์”... “นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” ... “นี้อาสวะสมุทัย”... “นี้อาสวะนิโรธ”... “นี้อาสวะนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา^{๖๒}

โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าทวิสุทธิวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่าเห็น... ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา^{๖๓}

การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตื่นอยู่ตลอดเวลาหมั่นศึกษาไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหาวิมุตติ อาสวะทั้งหลาย ย่อมตั้งอยู่ไม่ได้”^{๖๔} ทั้งนี้ พระสารีบุตรได้แสดงอรรถาธิบายวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ในคัมภีร์มหานิทเทศ^{๖๕}ว่า

๑. เพื่อไม่ประพฤติดิถีทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพฤติดิถีนั้น
๒. เพื่อละเมถุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติของสมณะ

^{๖๐} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๖๑} ขุ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๖๒} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๖๓} ขุ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๖๔} ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

^{๖๕} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๕๐, ๒๙/๕๒/๑๘๒, ๒๙/๑๐๓/๓๑๙, ๒๙/๑๙๗/๕๔๗ -๕๗๙, ๒๙/๒๐๙/

๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ

๔. เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่ง ความลึกลับสงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนาและ สิ่งที่ไม่ปรารถนา

๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ ราคะ โทสะ โมหะ มานะ ทิฏฐิ กิเลส ทุจริตมิจฉาทิฏฐิ มิจฉาสังกัปปะ มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติมิจฉาสมาธิ มิจฉา ญาณ มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาจึงมีสมาธิ มีสติ มีปัญญาที่รักษาตน

๒.๕.๑. ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณ กรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎก มาแสดงไว้ ดังต่อไปนี้

พระอุปติสสเถระ ได้ให้ความหมายของการศึกษาและขอบเขตของการศึกษา ไว้ในวิมุตติ มรรคว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความ เป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)^{๖๖}

พระพุทธโฆษาจารย์ ได้อธิบายไว้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคว่า ไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการและวิธี ปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจากอบาย, กามธาตุ และภพทั้งปวง โดยมีเป้าหมายที่การบรรลุพระ นิพพานอันบริสุทธิ์ปราศจากมลทิน ไตรสิกขาเป็นแนวปฏิบัติในทางสายกลางที่มีใช้การปรนเปรอ ตน ด้วยกามสุขและการทรมานตน มีศีลเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็น ปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่กลุ่มมรุมจิต และปัญญาเป็นปฏิปักษ์ต่ออนุสัยกิเลสที่แอบแนบอยู่ในจิตสามารถ พัฒนาบุคคลให้เป็นพระอริยะผู้มีความบริบูรณ์ด้วยศีลได้แก่ พระโสดาบันและพระสกทาคามี, บริบูรณ์ ด้วยสมาธิ ได้แก่พระอนาคามี และบริบูรณ์ด้วยปัญญา ได้แก่ พระอรหันต์ นอกจากนี้ องค์ธรรมทั้ง ๓ ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณวิเศษอันหาได้ยากในบุคคลทั้งไป ดังมีวิชา ๓ เป็นต้น^{๖๗}

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า การศึกษา ในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรง กับคำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับปริญญาคือ สันราคะ สันโทสะ สัน โมหะ ผลของการปฏิบัติศึกษาเป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึง

^{๖๖} พระอุปติสสเถระ, วิมุตติมรรค, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๖๗} พระพุทธโฆษาจารย์, วิสุทธิมรรคแปล ภาค ๑ ตอน ๑ พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏ ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔, ๙-๑๒.

ปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาร ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา แก่ใจด้วยการศึกษา^{๖๘}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึงการพัฒนา มนุษย์ให้ดำเนินชีวิตตั้งงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้อง ตั้งงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อ มองในแง่อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่ จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เราใช้ชีวิตที่พึงพอใจวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์^{๖๙}

บุญมี แทนแก้ว ให้ความหมายของไตรสิกขาว่า หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ

๑. ชั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตนและ ผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นชั้นศีล

๒. ชั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะ ปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้ง มั่นโดยระลึกทั่วถ้วนพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา

๓. ชั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง กาฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิด ความสดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริงๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา^{๗๐}

ระวี ภาวิไล ได้กล่าวถึงไตรสิกขาว่า หมายถึง การศึกษาสามประการตามหลักธรรมใน พระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุก คน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำสังคมไปสู่อายุธรรมที่ถูกต้อง^{๗๑}

จากความหมายของไตรสิกขาที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนา มนุษย์ให้ดำเนินชีวิตตั้งงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดี

^{๖๘} พุทธศาสนิกฯ, การศึกษาสมบูรณ์แบบ: คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อุษาค การพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๑๘๕-๑๘๖.

^{๖๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), หัวใจพระพุทธศาสนา, พุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๗๐} บุญมี แทนแก้ว, จริยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

^{๗๑} ระวี ภาวิไล, หัวใจของศาสนาพุทธ, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของ ศาสนา). ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.

งามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรม และการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อหนุนต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิ และบริบูรณ์ด้วยปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต

๒.๕.๒. ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนามนุษย์คือการจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่างๆ เช่น โอวาทปาติโมกข์ด้วยเหตุนี้ผู้ วิจัยจึงจำแนกพุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑.๑. ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสืบกันว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม ๔ ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภวตัณหาได้แล้ว ภวเนตติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มียศได้ตรัสรู้แล้ว ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย เพื่อความรู้ยิ่ง^{๗๒}

๑.๒. ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปุตตสูตร ว่า พระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขา บทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละราคะ โทสะ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม^{๗๓} เพราะสิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท นั้นเอง^{๗๔}

๓.๓. ไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกศึกษาพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตร ว่าภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง^{๗๕}

^{๗๒} อจ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒.

^{๗๓} อจ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐ - ๓๑๑.

^{๗๔} อจ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๘๘/๓๑๔, ๒๐/๘๙/๓๑๗.

^{๗๕} อจ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒ - ๓๑๔.

พุทธทาสภิกขุ กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไป นับตั้งแต่ว่า ละสังฆชาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมที่ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว ก็เลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือนโยบายของการศึกษา^{๗๖}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขาไว้พอสรุปได้ว่า ไตรสิกขา นี้เมื่อนำมาแสดงเป็นคำสอนในภาคปฏิบัติต่างๆ ไป ได้ปรากฏในหลักที่เรียกว่า โอวาทปติโมกข์^{๗๗} (พุทธโอวาทที่เป็นหลักใหญ่ ๓ อย่าง) คือ

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

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขา หรือ (การศึกษา) ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่าการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลส ตัณหาตั้งค้ำกล่าวที่ว่า “ ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วยอมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้น มนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง เพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “ สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอนิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอนิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรม

^{๗๖} พุทธทาสภิกขุ, การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด,(กรุงเทพมหานคร : อุกาการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

^{๗๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๗.

สันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา^{๗๘}

ความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกทุกคนควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงามเพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่างๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่างๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

๒.๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

๒.๖.๑ ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วยดังนั้นความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๗๙} ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อีสราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๘๐}

อำนาจ แสงสว่าง ได้กล่าวไว้ใน “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการ

^{๗๘} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทิศทางการศึกษาไทย** พิมพ์ครั้งที่ ๒,(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑-๔๒.

^{๗๙} กัญญา แซ่โจ้ว, การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการใช้ทฤษฎีธรรมาภิบาลพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ร้อยเอก ศาสตราจารย์ ดร.จิตรจางง สุภาพ, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต** สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

^{๘๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก** หมวดศึกษาศาสตร์ ,(กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓) หน้า ๕๑

ฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับในอนาคต^{๘๑}

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด^{๘๒}

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์การ^{๘๓}

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๘๔}

สมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^{๘๕}

บุญเลิศ ไพรินทร์ ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุก

^{๘๑} อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์พิสุทธิ์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๙๖.

^{๘๒} มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

^{๘๓} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

^{๘๔} วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : VJ.พรินติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒

^{๘๕} สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

คนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^{๘๖}

อำนาจ เจริญศิลป์ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กันนอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๘๗}

ฟลิปโป (Flippo) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๘๘}

เม็กกินสัน (Megginson) ได้กล่าว ถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การดำเนินความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคล^{๘๙}

เนดเลอ(Nadler) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม^{๙๐}

เพช (Pace) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆโดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล(Individual

^{๘๖} บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๘๗} อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร:โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๘๘} Edwin B. Flippo, Management : A Behavioral Approach. Boston : allyn & bacon, 1971 (อ้างถึงใน บุญเรือง พรหมสิทธิ์, หน้า ๘

^{๘๙} Leon C. Mcgginson, Personnel, A Behavioral Approach to Administration, Homewood (Richard D Lrwin, 1969), p. 307.

^{๙๐} Leonard Nadler, Designing training program (The critical events model Reading , Mass. Addison – Wesley , 1982), p. 12.

Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ(Career Development)^{๙๑}

รัสเซล (Russell C. Swansbury) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๙๒}

จากความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์นั้นหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติ งานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

๒.๖.๒. คำนิยามศัพท์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้ให้คำนิยามศัพท์ การพัฒนา คือ การทำสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เจริญงอกงามโดยมีระดับในการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ในระดับส่วนรวมและในระดับส่วนตัว การพัฒนาในระดับส่วนตัวนั้นต้องอาศัยการพึ่งตนเองเป็นสำคัญพระพุทธศาสนาได้วางหลักในการพัฒนา คือ ในระดับประเทศใช้หลักปฏิรูปเทสวาสะส่วนการพัฒนาในระดับส่วนตัวใช้หลักอัสสัมมาปณิธิ^{๙๓}

คำว่า “พัฒนา” เป็นคำกริยา แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร ดังนั้น “การพัฒนา” ก็คือ การทำให้เจริญ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” คือตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง

คำว่า ทรัพยากร (Resources) มาจากรากศัพท์ ทรัพยากร + อากร = ทรัพยากรบุญคุณ หันจางสิทธิ์ ได้ให้คำนิยามศัพท์คำว่า ทรัพยากร คือสิ่งที่มีคุณภาพ (A Useful Thing or Quality)

^{๙๑} Pace R.W. Smith. *Human Resource Development*. (New Jersey:PrenticeHall,1991), p.7.

^{๙๒} C. Swansburg Russell, In *Service Education* (New york: G.D. Putmen Sons, 1968),p.47.

^{๙๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), *การพัฒนาที่ยั่งยืน*, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง,๒๕๓๙), หน้า ๔๗.

อาจมีรูปร่าง เช่น เงินตรา สมบัติฟัสถานและอาจจะไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพย์ ซึ่งตรงกับคำกลอนที่ “มีปัญญาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับแสน” ส่วนอากร แปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิด ทรัพย์ากรจึงหมายถึงสิ่งทั้งปวงที่มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิดหรือที่เกิดแห่งทรัพย์ เช่น ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่หรือเกิดตามธรรมชาติอันอาจนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้^{๙๔}

คำว่า “มนุษย์” เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ สึกษา หรือการศึกษา คือการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนามนุษย์ที่ได้ฝึกศึกษา หรือพัฒนาแล้ว เชื่อว่าเป็น “สัตว์ที่ประเสริฐ” เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามด้วยตนเองและช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยสวัสดิ์

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มนุษย์มีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า และงอกงาม ยังรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งมีค่าและความมั่งคั่งทั้งหมดด้วย ไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง เช่น เงินตรา ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ หรือไม่มีรูปร่าง สัมผัสไม่ได้เช่น ปัญญา ความรู้ความสามารถ ความฉลาด ในการแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งประการหลังนี้ล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติที่มีค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น

๒.๖.๓. ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ ดังนั้นมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๙๕}

บรรยงค์ ไตจินดา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล^{๙๖} พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

^{๙๔} บุญคง หันจางสิทธิ์, เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณาการ, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

^{๙๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๙๖} บรรยงค์ ไตจินดา, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๒๐- ๒๑.

๑. เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

๒. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติ

๓. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้มาอำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องทิ้งสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๔. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์การ

๕. องค์การใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจการแบ่งงานกันทำในองค์การขนาดเล็ก จะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์การขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป (overspecialization) ก็จำทำให้กระบวนการงานบางอย่างติดขัดหรือรองานถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้นปัญหาต่างๆ เหล่านี้ต้องการการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อ “put the right man on the right job” (ใช้คนให้เหมาะกับงาน)

๖. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อมาบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้ สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การเปลี่ยนแปลงรวดเร็วที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย

๗. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่กับเพื่อนร่วมงานในองค์การได้ดี มีสมานฉันท์

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (chain circle) ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทน ที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติ กรรมที่สอดคล้องกับ

วัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพันสภาพการเป็นคนในองค์กร โดยตระหนักถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์ ใน ๓ประการ^{๙๗}” คือ

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

เสนาะ ดิยาวี ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบันสำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ง่ายๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นต่างๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๙๘}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๙๙} พอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

๑. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น
๒. ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร
๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

^{๙๗} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

^{๙๘} เสนาะ ดิยาวี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔ - ๑๕.

^{๙๙} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๖.

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเพราะว่างานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงาน โดยมีการดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

๒.๖.๔. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๑. ความหมายของการฝึกอบรม

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการช่วยคนทำงานให้มีประสิทธิภาพในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับการที่องค์กรซื้อวัตถุดิบมาดำเนินงานผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไร ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นวัตถุดิบที่อาจเปลี่ยนได้โดยการฝึกอบรม ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงานอาจทำได้โดยการพัฒนานิสัยในการคิด การกระทำ ฝีมือ ความรู้และทัศนคติ^{๑๐๐}

สมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะแนวความคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของพนักงานหรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์กรแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงาน มีความรู้ความชำนาญในเทคนิคต่างๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ และมีการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน^{๑๐๑}

บรรยงค์ ไตจินดา ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกรยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลัก การเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การตั้งใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้ที่นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การ

^{๑๐๐} มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๔๙.

^{๑๐๑} สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๗.

บรรยาย การอภิปรายเป็นต้น โดยส่วนใหญ่การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่างเป็นทางการกับระดับพนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต^{๑๐๒}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร^{๑๐๓}

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ ได้อธิบายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูน หรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจจะครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้ไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น^{๑๐๔}

เสนาะ ดิยาวาร์ ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าวการฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด^{๑๐๕}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้อธิบายการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี^{๑๐๖}

อำนาจ แสงสว่าง ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านสารสนเทศ และทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดีโดยจะต้องผ่านกระบวนการโปรแกรมการฝึกอบรม ที่จัดไว้เป็น

^{๑๐๒} บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๙๔.

^{๑๐๓} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖๕.

^{๑๐๔} ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

^{๑๐๕} เสนาะ ดิยาวาร์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒๗.

^{๑๐๖} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๔๖.

รูปแบบ มีมาตรฐานการฝึกอบรมและการประเมินผลเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมนอกจากทุกองค์การใน แต่ละสาขาวิชาชีพ^{๑๐๗}

๑.๒. ความจำเป็นในการฝึกอบรม

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อ พัฒนาบุคคลในองค์การให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องานเพราะถ้า คนเรามีความพึงพอใจงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่าง ชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี^{๑๐๘} สรุปได้ว่า ความจำเป็นที่จะต้องมีการ ฝึกอบรมเนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

๑. องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่ จุดหมายปลายทางที่องค์การกำหนดไว้ก็คือ บุคคลในองค์การ ถ้าพึ่งเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลภายในองค์การ งานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อ ความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจ เกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ

๒. ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาเพราะ สถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้างๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตาม ลักษณะเฉพาะของงานในองค์การ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อน ทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

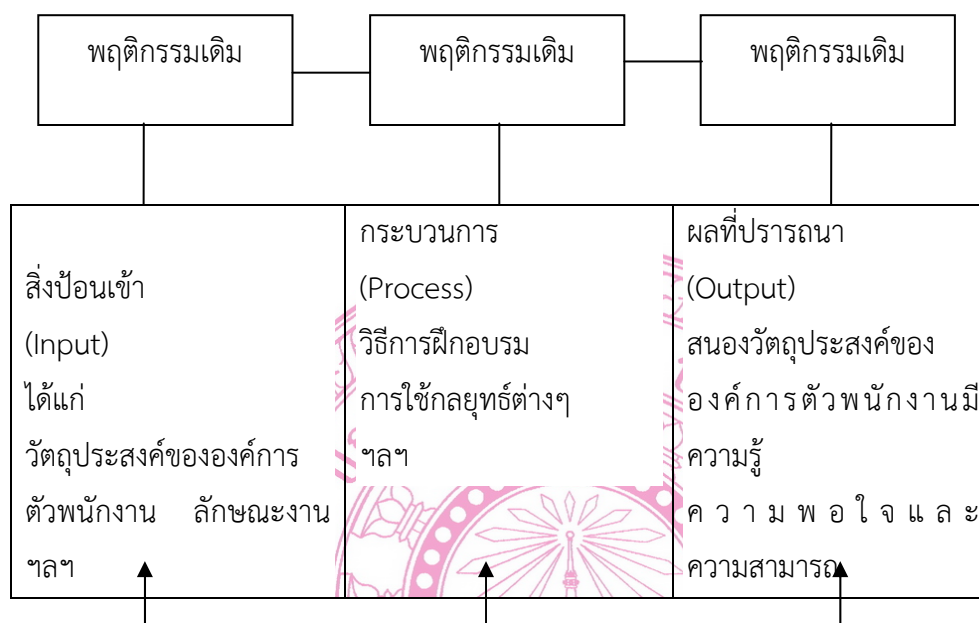
๓. งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็น ต้องมีการปรับสิ่งต่างๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยน แปลง ด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่างๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคคลใน องค์การสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

๔. บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อทำงานไป นานๆ ความเฉื่อยชา ความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นใจให้เขา ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นใหม่จะต้องทำให้ คนในองค์การเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินการพัฒนา ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมุ่งไปที่การ

^{๑๐๗} อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔๘.

^{๑๐๘} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๔๗.

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญให้รู้สิ่งใหม่ ให้พอใจงานใหม่ ให้มีทักษะในการทำงานใหม่ๆ
 นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบดังรูปต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๒.๑ การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นระบบ

๑.๓. กระบวนการของการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมดังต่อไปนี้^{๑๐๙}

๑. การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม ในขั้นนี้ก็คือการตรวจสอบและพิจารณา ให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการการฝึกอบรมและการพิจารณากำหนดมาตรฐาน ผลงานที่ต้องการนี้เอง ก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม

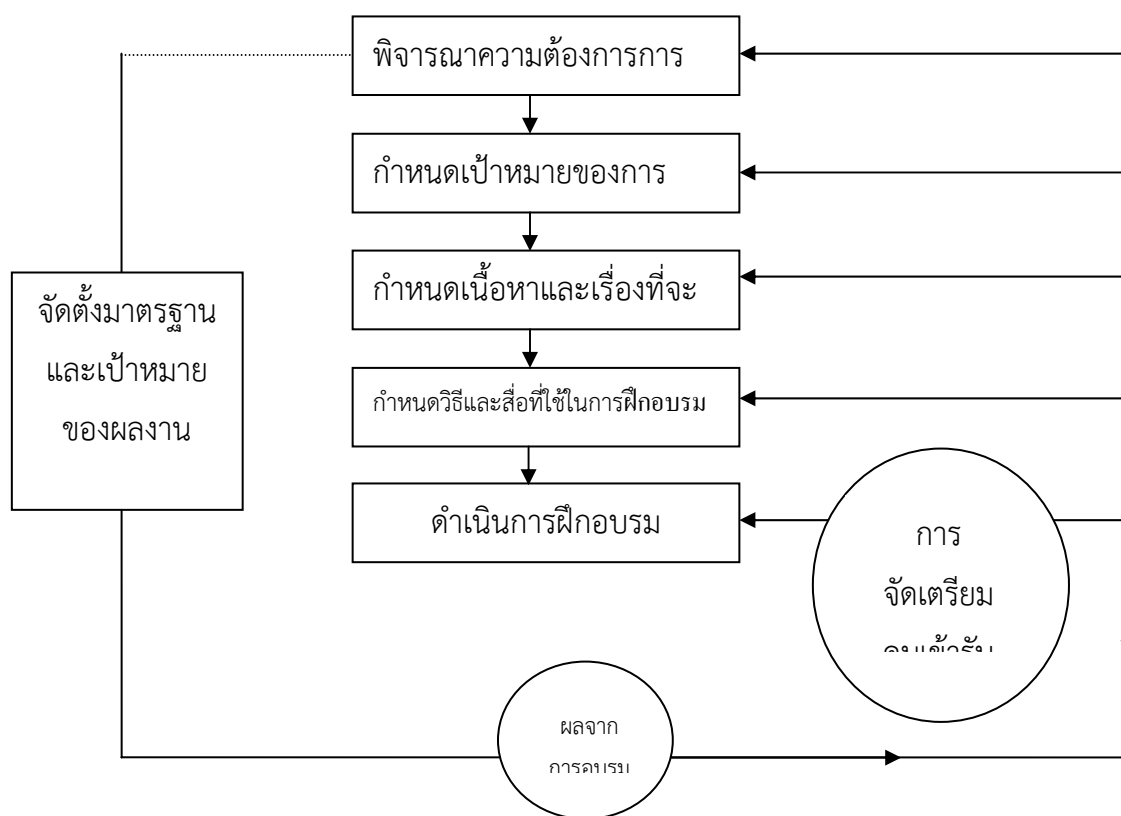
๒. เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรมให้ทราบชัดเจนที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายประการต่าง ๆ ที่พึงจะต้องได้จากการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการจัดการฝึกอบรมต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีใช้อบรม ก็จะกระทำโดยยึดถือตามเป้าหมายดังกล่าวนี้

๓. การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม หมายถึงการพิจารณาว่าเพื่อที่จะเสริมความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้น จะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้าง รวมตลอดถึงการพิจารณา

^{๑๐๙} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๗๖-๒๗๗.

ส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดหลักสูตรและหัวข้อเรื่องที่จะอบรมนั่นเอง

๔.การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม ในที่นี้ก็คือ การพิจารณาต่อไปว่า เรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรจะใช้วิธีการอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุด และเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรมนอกจากนี้ ก็ต้องพิจารณาถึงสื่อหรือเครื่องมือ (media) ที่จะใช้อบรมด้วยว่า วิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่างๆ ควรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดไหนจึงจะดีที่สุด ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้ง่าย ดังนั้น เราสามารถแสดงขั้นตอนของการดำเนินการดังภาพต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๒.๒ กระบวนการของการฝึกอบรมการดำเนินการ

๑.๔. ประเภทของการฝึกอบรม

เสนาะ ตียาว์ ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมว่าแยกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการอบรมและระยะเวลาในการอบรม แต่ที่หน้าสังเกตก็คือการฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตาม ก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรม เราสามารถแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม^{๑๑๐} ดังต่อไปนี้

- ๑.การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (induction or orientation)
- ๒.การฝึกอบรมโดยการทำงาน (on the job Training)
- ๓.การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (vestibule Training)
- ๔.การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship training)
- ๕.กรฝึกงาน (internship training)
- ๖.การฝึกอบรมพิเศษ (special purpose program)

๑.การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ คือ การแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ได้รับทราบเรื่อง ราวต่างๆ ของบริษัท เช่น ประวัติความเป็นมาของบริษัท นโยบาย หน้าที่งาน หน่วยงานที่ทำ เจเนอซของ การจ้างทำงาน ค่าจ้าง บุคคลชั้นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฐมนิเทศเป็นเครื่องมือประการแรกที่จะปรับท่าทีของพนักงานเข้าใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์การวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีของคนงานต่อองค์การให้เข้าใจถึงนโยบายงานและการบังคับบัญชา ช่วยให้คนงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งเสริมขวัญและความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะก่อนที่คนงานจะเข้าทำงานในองค์การบุคคลเหล่านี้อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์การ หรือได้ยินได้ฟังมาจากสังคมในทางที่ไม่ถูกต้อง จึงจำเป็นจะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นการทำให้คนงานใหม่เริ่มต้นที่ถูกต้อง

๒.การฝึกอบรมโดยการทำงาน การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นที่นิยมกันมากเพราะเป็นการสอนให้มีการทำงานกันจริงๆ โดยไม่ต้องอาศัยโรงเรียนที่ฝึกหัดงานเป็นพิเศษใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรม เพราะฉะนั้นการฝึกอบรมประเภทนี้เหมาะสำหรับการทำงานที่ใช้เวลาในระยะสั้น และสำหรับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนน้อยที่จะเข้าฝึกทำงานพร้อมๆ กันได้ หากเป็นงานที่ต้องอาศัยหลักการ หรือทฤษฎีที่ลึกซึ้งก็จะจัดให้มีการสอนในห้องเรียน จึงเหมาะสำหรับงานง่ายประเภทไร้ฝีมือหรืองานกึ่งฝีมือ หากงานที่ต้องใช้ความรู้มากจะต้องอาศัยพื้นฐานทางการศึกษาเป็นสำคัญ

^{๑๑๐} เสนาะ ตียาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๙๙-๑๐๑.

๓.การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน การฝึกอบรมประเภทนี้จัดขึ้นในห้องเรียนมีลักษณะคล้ายกับสถานที่ทำงานจริง ทั้งเครื่องมือและสภาพการทำงาน สำหรับการฝึกอบรมงานประเภทง่ายๆ สำหรับระยะเวลาสั้น ใช้เพื่อฝึกหัดคนจำนวนมากๆ ให้ทำงานในเวลาเดียวกัน โดยมีลักษณะการทำงานเหมือนกับการฝึกมีลักษณะให้คนเรียนรู้งานมากกว่า ซึ่งคุณสมบัติของผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง งานส่วนใหญ่ก็ได้แก่ งานเสมียน งานคุมเครื่องจักร พิมพ์ดีด ผู้ตรวจและพนักงานรับจ่ายเงินธนาคาร เป็นต้น

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

๕.การฝึกงาน เป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างโรงเรียนและองค์การธุรกิจวิธีการก็คือ นักเรียนศึกษาวิชาการอย่างหนึ่งจนจบหลักสูตรที่กำหนดไว้แล้วให้นักเรียนกลุ่มนั้นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถตามหลักสูตรที่เรียนมาจากโรงเรียนนั้นเป็นระยะเวลาหนึ่งจนเห็นว่า พอที่จะออกไปทำงานจริงๆ ได้ซึ่งเท่ากับสอนภาคทฤษฎีที่โรงเรียนและภาคปฏิบัติที่โรงงานจนกระทั่งสามารถปฏิบัติงานได้ การฝึกอบรมประเภทนี้ตามปกติใช้กับงานที่ต้องการความรู้ความชำนาญสูงหรืองานอาชีพ เช่น หมอทนายความ นักบัญชี เป็นต้น

๖.การฝึกอบรมพิเศษ ในบางกรณี นายจ้างอาจจัดหลักสูตรพิเศษขึ้นในบริษัทของตนสำหรับฝึกอบรมพนักงาน เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรืออาจส่งพนักงานออกไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษา หรือองค์การอื่นใดเข้ารับการอบรมที่จัดทำขึ้นเป็นครั้งคราว

๑.๕. วิธีการฝึกอบรม

เสนาะ ตีเยาว์ ได้อธิบายถึงวิธีการฝึกอบรมว่า อาจกระทำได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับลักษณะงานและผู้ดำเนินการอบรมเป็นงานของผู้จัดทำโครงการที่จะเลือกเอาเองให้เหมาะสมแก่การอบรมเป็นรายๆ ไป แต่ละวิธีก็มีทั้งผลดีและผลเสียด้วยกัน การอบรมจึงอาจใช้หลายๆ วิธีต่อการอบรมครั้งหนึ่งๆ ก็ได้ ในการแบ่งวิธีการอบรมไม่อาจหาข้อยุติได้ว่าใช้หลักเกณฑ์อย่างใดขึ้นอยู่กับความเห็นของแต่ละคน^{๑๑๑}

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้อธิบายถึงวิธีการฝึกอบรมว่า ความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

^{๑๑๑} เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๐๒.

ต้นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี^{๑๒} ที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้

๑.การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่งในการฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อความหมาย การใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดึงดูดใจผู้เข้าฟังตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

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

๓.การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมุติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนม และความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

๔.การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในกาเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโทสาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็เพื่อต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการ วิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

๕.การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานานเนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ระยะสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริง โดยผู้ฝึกสอนจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เรียนฟังถึงขั้นตอนต่างๆ พร้อมทั้งอาจ

^{๑๒} ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง, การจัดการทรัพยากรบุคคล, หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

มีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริง ในการปฏิบัติงาน

๖.การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์การผู้จัดการมีการกำหนดประเด็น ที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสรี 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)

จากความหมายของการฝึกอบรมข้างต้นพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน และเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรมคือทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระมหาโยทิน ละมุล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ๑. สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทยในปัจจุบัน สถาบันพุทธศาสนาในปัจจุบัน ทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสถาบันสงฆ์ อยู่ในช่วงที่ก้าวไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์ดูจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีต (ซึ่งในที่นี้ใช้ในความหมายที่เป็นมิติหนึ่งของคำที่เรียกกันในปัจจุบันว่า “จิตวิญญาณ”) ได้กลับกลายเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ (๑)พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง (๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็งและไม่ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของ

พระสงฆ์ทุกระดับ (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตนตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริงและ (๔) การที่พระสงฆ์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้น ได้ถูกลดคุณค่าไปจากสังคมไทยทุกขณะและเป็นสิ่งที่คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมามองและปรับปรุงตนเอง เพื่อดำรงบทบาทการเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคมตลอดไป๒. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตพระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือ (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งและแจ่มแจ้ง (๒) มีความประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ดีงาม (๓) มีความรู้ในวิชาการทางโลกที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตน และ (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทั้งในระดับโลกิยะและ โลกุตตระ เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาตนเองจนมีคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้วก็สามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน๓. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตพระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้คือ (๑) มีหลักพระธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง (๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการการเรียนการสอนและการเผยแผ่พระธรรมคำสอน ของพระพุทธศาสนา (๔) มีความสามารถในการที่จะสื่อสารกับคนภายนอกด้วยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในกระแส โลกาภิวัตน์ และ (๕) มีความเสียสละ อุทิศตน และอุทิศติดตามกรอบของพระธรรมวินัยซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในยุคปัจจุบัน^{๑๑๓}

พระพุทธรินันท์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทิวฐัมมิกัตถ สัจจัตตนิกรธรรม สัมปรายิกัตถสัจจัตตนิกรธรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^{๑๑๔}

^{๑๑๓} พระมหาโยทิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๑๔} พระพุทธรินันท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙), หน้า บทคัดย่อ.

พระไพศาล วิสาโล ได้ให้ความคิดเห็นภาพรวมการพัฒนาของประเทศในเชิงบริหารบุคคลไว้ว่าคิดว่า มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจำเป็นต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโภคทรัพย์ ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลก็ต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๑๑๕}

พิชญ์รัฐ บัญช่วย ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวจร่างกาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อกาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิวรณ์ ๕ จนจิตนิ่ง สงบเป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การงานแล้ว จึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสภาวะธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง^{๑๑๖}

บุรุษชัย จงกลณี ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๒๔ คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนด้านศีลอยู่ในระดับดี ด้านสมาธิอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขากับการปฏิบัติงานบริหาร^{๑๑๗} มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

สมใจ เกียรติพิณิจกุล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลของการฝึกโปรแกรมพัฒนาจิต โดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนา ต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖

^{๑๑๕} พระไพศาล วิสาโล, การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เชียงราย, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

^{๑๑๖} พิชญ์รัฐ บัญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา พระพุทธศาสนา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕๕.

^{๑๑๗} บุรุษชัย จงกลณี, “การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา การบริหารการศึกษา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๙), หน้า บทคัดย่อ.

โรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๓๓ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ๒๐ คนกลุ่มควบคุม ๑๐ กลุ่มทดลอง ๑๐ คน เข้ารับการฝึกตามโปรแกรมเป็นเวลา ๗ วัน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา มีสถานะแท้จริงแห่งตนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา^{๑๑๘} โดยมีค่าความแตกต่างของคะแนนสถานะแท้จริงแห่งตนเท่ากับ ๑.๔๕๑

สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่ เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา มีวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดหาบุคลากรแบบที่เป็นระบบมีมาตรฐานที่ชัดเจน การฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์กร^{๑๑๙}

ชาญพล นิลประภาพร ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่า^{๑๒๐} ๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือน โดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบ เพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อย ๒. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่เกี่ยวเนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมฯ ยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผน การฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก ๓. ทั้ง ๓ ระดับตำแหน่ง หมวด

^{๑๑๘} สมใจ เกียรติพิณิจกุล, “ผลของการฝึกโปรแกรมการพัฒนาจิตโดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนาต่อสถานะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖”, **ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๕), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๑๙} สันติชัย อินทรอ่อน, **ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย**, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้าบทคัดย่อ.

^{๑๒๐} ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า บทคัดย่อ.

ความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคต มากที่สุด หมวดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้
 ยากที่สุดและหมวดความสามารถด้านจัดการตนเองใช้ ใช้มากที่สุด๔. หมวดความสามารถที่สำคัญต่อ
 งานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการ คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคต
 มากที่สุดคือ หมวดธุรกิจหมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับ
 ผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ปฏิบัติการ คือ ธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดภาวะผู้นำ
 ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือ การตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการ
 เรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ระบบอาวุโสและทัศนคติ

สัญญาพร อุทัยพันธุ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน
 สถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกล
 ยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็น
 ตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลประเภทของสถานประกอบการและ
 ขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ
 จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ^{๑๒๑} ๑. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของ
 นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๒๑ คน ส่วนใหญ่เป็น
 เพศหญิง อายุโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๒๖ - ๓๕ ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง ๖ - ๑๐ ปี มีรายได้อยู่
 ในช่วง ๑๐,๐๐๐ -๒๐,๐๐๐ บาท เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นสถาน
 ประกอบการขนาดกลาง๒. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน
 ปัจจุบันได้ดำเนินการในบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์
 มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน รองลงมาได้
 ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และได้ดำเนินการในบทบาทด้านการ
 เป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด๓. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนิน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัด
 ขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕๔. นัก
 บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกันได้ดำเนินการบทบาท
 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่นด้านการเป็นตัวการในการ
 เปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ๕. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาน
 ประกอบการบริการกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตได้

^{๑๒๑} สัญญาพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัด
 ขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
 , ๒๕๕๖), หน้า บทคัดย่อ.

ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๒.๖.๒. งานวิจัยต่างประเทศ

แอบบี้ ลิวและเจฟฟี่ วอลล์ (Liu, & Wall) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศจีนผลการศึกษาพบว่า ประเทศจีนเป็นประเทศที่กำลังเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์การท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาและการฝึกอบรมเนื่องจากทุนทางทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรระหว่างที่มีการเปลี่ยนแผนการรวมศูนย์ไปเป็นเศรษฐกิจ ที่เน้นการตลาด มีการจัดการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนที่ได้มาตรฐานในด้านการให้บริการให้แก่องค์กรใหญ่ๆ โดยไม่ได้สนใจความต้องการของตลาดในประเทศ การขาดแรงงานคนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์เป็นสถานะที่ไม่น่าพอใจของอุตสาหกรรมและคนท้องถิ่นเอง เพราะฝ่ายจัดการและพนักงานอาวุโสเป็นงานของคนต่างชาติส่วนงานที่ไม่มีทักษะและจ่ายค่าตอบแทนต่ำเป็นของคนท้องถิ่น การวางแผนพัฒนาคนจึงควรเป็นสิ่งที่ต้องสนใจของธุรกิจที่มีความร่วมมือกันและคุณภาพของคนที่เป็นที่ต้องการจ้างงานขององค์กรต่าง ๆ ประเทศจีนมีแรงงานมากมายที่ไม่มีทักษะการทำงานและผลผลิตในการทำงานต่ำมีความแตกต่างด้านแรงงานและโอกาสการจ้างงาน ภายใต้ทางเลือกที่จำกัด จึงทำให้มีการอพยพของคนงานจากงานปัจจุบันไปสู่การจ้างงานที่มีโอกาสได้ค่าตอบแทนสูง^{๑๒๒}

แคลนทเน็ม (Kantanen) ได้ศึกษาผลการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมจากความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยศึกษาผลการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์จากความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทต้องการเห็นจากการฝึกอบรมคือ ประโยชน์ด้านการเงินเพิ่มมากขึ้น โดยใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญและลูกค้า ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ วิธีการฝึกอบรมและสถานที่ ปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมสำเร็จ ผลการ ศึกษาพบว่าผลการฝึกอบรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมและรายได้โดยรวมในทางที่ดี^{๑๒๓}

^{๑๒๒} Liu, Abby, & wall, Geoffrey. (๒๕๐๖) Planning Tourism Employment : A developing

Country Perspective. *Tourism Management*, 27-1 February 2006, p 157-17. (อ้างอิง จากรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. ชูติมา ต่อเจริญ และคณะ, โครงการ “ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมในจังหวัดกระบี่ พังงา และภูเก็ต” ธันวาคม พ.ศ๒๕๔๙), หน้า ๔๒.

^{๑๒๓} Kantanen, Uolevi Untamo. *Personnel Training. Its effectiveness and results from the company's point of view (Dorest products industry)*. Finland : University of tampere, 1997.

จากเอกสารแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่า นโยบายและแนวทางการศึกษาของวัดตากฟ้าโดยเน้นให้วัดตากฟ้าเป็นศูนย์กลางแบบอย่างในการเรียนรู้และเป็นที่ยอมรับของสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างนักวิชาการที่มีคุณภาพออกรับใช้สังคมโดยตอบสนองตามแนวนโยบาย ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้ก้าวหน้าและเข้มแข็งจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบการศึกษาในการสร้างบุคลากรและเพื่อให้สอดคล้องกันกับนโยบายทางด้านการพัฒนา การศึกษาของวัดตากฟ้า โดยมีการปรับปรุงระบบโครงสร้างการศึกษาชั้นสูงให้มีคุณภาพและเอกภาพ เพราะฉะนั้นวัดตากฟ้าได้ถูกกำหนดแผนบริหารจัดการสร้างตั้งขึ้น ตามคำสั่งของเจ้าอาวาสโดยการรวบรวมเอาสถาบันการศึกษาชั้นสูงและการพัฒนาวัดต่างๆถูกระเบียบ นโยบายมหาเถรสมาคม เข้าด้วยกันนับแต่นั้นมาวัดตากฟ้า ได้เริ่มดำเนินการจัดการ

ดำเนินงานทั้งด้านการบริหารการปกครอง การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบตามวิสัยทัศน์ที่กล่าวว่า วัดตากฟ้าจะกลายเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงล้ำหน้าแห่งเดียวที่มีเกียรติที่สุดของคณะสงฆ์ไทย และมีการปรับปรุงวิธีการและหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านปกครอง แขนงวิชาบนพื้นฐานภารกิจสร้างนักวิชาการที่มีคุณภาพออกรับใช้สังคม ด้วยกิจกรรมที่หลากหลายของวัดตากฟ้า การแสดงออกแห่งความเป็นเอกลักษณ์วัฒนธรรม สังคมและลักษณะประวัติศาสตร์สืบทอดเจตนารมณ์ของบรรพบุรุษด้วยการสนองวิชาการให้แก่สังคมเพื่อพัฒนาชุมชนแบบยั่งยืน

ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาบุคลากรในวัดตากฟ้ามีหลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ การฝึกอบรมโดยการทำงาน และการฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงานโดยปฏิบัติตามแผนพัฒนาวัดตากฟ้า ๕ ปี ให้ปรากฏผลเป็นจริงดังนั้นคณะผู้บริหารชั้นต่างๆ ได้มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาด้านบริหารการปกครอง การบริการด้านวิชาการ ใน ๑๐ ปีผ่านมาวัดตากฟ้าได้เอาใจใส่เปิดการบริการด้านวิชาการแก่สังคมซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านปริมาณและคุณภาพได้ดีสมควร ตามหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นในรายวิชาต่างๆ เช่น วิชาการศึกษาภาษาบาลี นักรธรรม การศึกษาปริยัติสามัญ และยังได้บริการฝึกอบรมการนำใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตให้แก่พระภิกษุสามเณรพนักงาน ครูอาจารย์และนักศึกษา นอกจากนี้การพัฒนาด้านบุคลากร วัดตากฟ้าได้ถือเอาการพัฒนาบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญและเพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนานักวิชาการ มีความรู้ความสามารถ มีความเจริญทางด้านจิตใจ พร้อมกันนั้นการพัฒนาด้านการบริหารและการจัดการ ได้สำเร็จในการพัฒนาวัดตากฟ้าและนำไปปฏิบัติตามแผนนโยบายและส่งเสริมการพัฒนา ในการทำงานด้านต่างๆ มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม และเพื่อเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารจัดการทั้งด้านการปกครองการศึกษา ต้องพัฒนาคนให้

บริบูรณ์ด้วยศีล สมาธิและปัญญาในการพัฒนาตนเอง และสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขา^{๑๒๔}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) อธิบายหลักไตรสิกขาไว้ในเรื่อง “พระพุทธศาสนา พัฒนาคคนและสังคม”^{๑๒๕} ว่า การศึกษา (สิกขา) แยกย่อยออกไปเป็น ๓ ด้านโดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิต ของมนุษย์ ที่มี ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑) **อภิสลสิกขา** คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คือ (๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น (๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวขอบเขตของศีลไว้ว่า ศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก คือถ้าภายนอกเรียบร้อยตามวินัย แม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่นับว่าเสียในส่วนศีล^{๑๒๖}

ดังนั้นพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) จึงได้แบ่งศีลออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ๔ หมวด^{๑๒๗} คือ (๑) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกันหรือทำงานทำกิจการร่วมกันเป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนเป็นประเทศชาติจะต้องมีกฎเกณฑ์กติกา ตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ความประสานสอดคล้อง ความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมมือรับผิดชอบและสามัคคี ที่จะเอื้อโอกาส หรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่ และกิจการต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี สมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น เช่น โรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกัน สำหรับสังคมคุณุหัสหรือสังคมแห่ง

^{๑๒๔} วิทยานิพนธ์ คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตรมหลักไตรสิกขา:กรณีศึกษาศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอกเชียงใหม่. พระมหาบรรจง จนทศุตโต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : ๒๕๕๐ (บทคัดย่อ)

^{๑๒๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนา พัฒนาคคนและสังคม, (จัดพิมพ์ในระบบเครือข่าย โดย สำนักงาน เลขาธิ การ รัฐ ม น ต รี ศี ก ข า แห่ง เอเชีย ตะวัน ออก เฉียง ไต้ EAMEOSecretariat).[Online].Available:http://www.seameo.org/vl/payutto/index.htm (สืบค้นวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔)

^{๑๒๖} พุทธทาสภิกขุ, เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร : จักรานุกูลการพิมพ์,๒๕๒๙), หน้า ๕๙.

^{๑๒๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนา พัฒนาคคนและสังคม, ๒๕๔๙. หน้า๑๑๐.

มนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ ศิล ๕ (๒) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรีย์สังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์ คือตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็น เช่น ดูไม่เป็น ฟังไม่เป็น แทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษ เช่นเกิดความลุ่มหลงมัวเมา ถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้นตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลาย จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้อินทรีย์ให้ดู ฟัง เป็นต้นอย่างมีสติ เมื่อดูเป็น ฟังเป็น เช่น ดูทีวีเป็น ฟังวิทยุเป็น รู้จักใช้ตาหู แสวงหาความรู้เป็นต้น ก็จะได้ปัญญา ได้คุณภาพชีวิต และนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และทำการสร้างสรรค์หลักปฏิบัติที่สำคัญในการใช้อินทรีย์ คือ

๑) รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดู จะฟัง เป็นต้น แยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใดรายการใดดีงามหรือไม่ เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัย แล้วหลีกเลี่ยงสิ่งที่ชั่วร้ายเป็นโทษภัย และรับดูรับฟังสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์

๒) ดู ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติ ควบคุมตนเองได้ รู้จักประมาณ รู้พอดี ไม่ปล่อยตัวให้ลุ่มหลงมัวเมา ตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟังเป็นต้นนั้น อันจะทำให้สิ้นเปลืองเงินทอง สูญเสียเวลาเสียสุขภาพ เสียการงาน เสียการเล่าเรียน เป็นต้น

๓) ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิง ไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจ แต่รู้จักดู รู้จักฟังให้ได้คุณค่าที่ดีงามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้น โดยเฉพาะที่สำคัญคือ ต้องให้ได้ปัญญา และคติที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตและสังคม(๓) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีพบริสุทธิ์) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริต เป็นมิฉฉาชีพนอกจากชีวิตของคนนั่นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้ว ก็จะก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมาก จึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาสัมมาชีพ และส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสัมมาชีพ คือหาเลี้ยงชีพโดยทางสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย สัมมาชีพพึงมีลักษณะที่สำคัญๆ ดังนี้

- เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อเวรภัย หรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม
- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยแก้ไข้ปัญหา หรือสร้างสรรค์ชีวิต และสังคมในทางใดทางหนึ่ง
- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยให้ผู้ทำได้พัฒนาชีวิตของตนให้องกามยิ่งขึ้น ทั้งด้านพฤติกรรมด้านจิตใจ และด้านปัญญา
- เป็นอาชีพการงานที่ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิต และไม่เสื่อมเสีย คุณภาพชีวิต แต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่าน่าภาคภูมิใจ
- เป็นอาชีพการงานที่ทำให้ได้ปัจจัยเลี้ยงชีพมาด้วยเรี่ยวแรงกำลังกายกำลังสติปัญญา ความเพียรพยายาม ความสามารถและมีมือของตน และทำให้ได้ฝึกฝนพัฒนาความเชี่ยวชาญจัดเจนหรือฝึกปรือฝีมือในทางสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

(๔) การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา) พฤติกรรมของมนุษย์ ในที่สุดก็มาลงที่การกิน ใช้เสพบริโภค ถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภค ก็จะก่อปัญหาอย่างมาก ทั้งแก่ชีวิต แก่สังคม และแก่โลก เพราะเขาจะกิน ใช้ บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลาย รวมทั้งเทคโนโลยีด้วยโมหะ ก่อให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย ความเสื่อมเสียคุณภาพชีวิต การใช้จ่ายสิ้นเปลือง การขัดแย้ง แย่งชิง เบียดเบียนกันในสังคม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และการก่อกองภาวะ เป็นต้น จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกิน ใช้ เสพ บริโภค ให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย ๔ ตลอดจนเทคโนโลยีนั้นๆ เริ่มแต่รับประทานอาหารเช้าเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดี ไม่ใช่กินเพียงเพื่อเอร็ดอร่อย อวดโก้วอดฐานะ หรือตื่นตามค่านิยมฟู้ฟ่า ให้เป็นการกินด้วยปัญญาที่ทำให้รู้จักประมาณในการบริโภค หรือกินพอดี ที่เรียกว่า โภชนะมัตตัญญูตา ตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่างๆ อย่างประหยัด ซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุดปัจจัยปฏิเสวนา หมายถึง การใช้ปัญญาทำความเข้าใจแล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดี ตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้นๆ ศิลปหมวดนี้มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

๑) บริโภคด้วยความรู้ตระหนักรู้ว่าการมี-ใช้-บริโภคสิ่งเหล่านั้นมิใช่เป็นจุดหมายของชีวิต แต่มั่นเป็นปัจจัย เครื่องช่วยเกื้อหนุนให้เรา สามารถพัฒนาชีวิตและทำการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขที่สูงยิ่งขึ้นไป

๒) บริโภคด้วยความรู้เท่าทันต่อวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภค ใช้สอยสิ่งนั้นๆ เช่น การสวมรองเท้ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปกป้องเท้า มิให้เป็นอันตรายจากสิ่งกระทบกระทั่งและเชื้อโรค เป็นต้น และเพื่อช่วยให้เดินวิ่งได้สะดวกรวดเร็ว ทนนาน เป็นต้น มิใช่สวมใส่เพื่ออวดโก้แสดงฐานะกันตามค่านิยมที่เลื่อนลอย

๓) บริโภคโดยพิจารณาจัดสรรควบคุมให้ได้ปริมาณ ประเภทและคุณสมบัติของสิ่งที่บริโภคตรงพอดีกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริง ของการบริโภคสิ่งนั้น เช่น บริโภคอาหารในปริมาณและประเภท ซึ่งพอดีกับความต้องการของร่างกายที่จะช่วยให้มีสุขภาพดี

๔) สามารถละเว้นหรือเลิกเสพบริโภคสิ่งที่ไม่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนชีวิต เช่นสิ่งที่ทำลายสุขภาพ เป็นต้น โดยไม่เห็นแก่การเสพรส หรือ ความโก้หรูหรา เป็นต้น

๒) อริจิตตสิกขา หมายถึงการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจ หรือเจตนาและจะไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนา ให้ตั้งงามแล้ว ก็จะสามารถควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งงามด้วย แม้ความสุข ความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจยิ่งไปกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่

ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้ และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญหาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผลการพัฒนา จิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จึงเรียกกง่าย ๆ ว่า "สมาธิ" และ อาจแยกออกได้เป็นการพัฒนาคุณสมบัติของจิตใจในด้านต่างๆ คือ

๑) พัฒนาคุณธรรมซึ่งเป็นคุณภาพของจิตใจ กล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งงาม ให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีต และประเสริฐ เช่น หลักกัทธิบาท ๔ จาคะ คือ ความมีน้ำใจเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ กตัญญูกตเวทิตา หิริ คือ ความละอายต่อบาป ละอายใจต่อการทำความชั่ว โอตตปปะ คือความกลัวบาป เกรงกลัวต่อความชั่วคร่ำขยาดต่อทุจริต คารวะ คือความเคารพ ความใส่ใจรู้จักให้ความสำคัญแก่สิ่งนั้นนั้น อย่างถูกต้องเหมาะสม มัทวะ คือ ความอ่อนโยน สุภาพ นุ่มนวล ไม่กระด้าง

๒) พัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจ โดยเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แก่กล้าสามารถ ทำกิจหน้าที่ได้ผลดี เช่น ฉันทะ คือความไม่รู้จักสร้างสรรค์ วิริยะอุตสาหะ จิตตะ คือ ความมีใจจดจ่อ หรือสิ่งที่ทำ สัจจะ คือ ความตั้งใจจริง อธิษฐาน คือ ความตั้งใจเด็ดเดี่ยว ตบะ คือ พลังเผือกเลส สติ คือ ความระลึกรู้ได้สมาธิ คือ ภาวะจิตที่ตั้งมั่น แน่วแน่

๓) พัฒนาความสุขและภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจ คุณสมบัติที่ควรเสริมสร้างขึ้นให้ มีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อความมีสุขภาพจิตที่ดี พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้หลายอย่างโดยเฉพาะ เช่น ปราโมทย์ คือความร่าเริง สดชื่น ปีติ คือ ความอิ่มใจ ปัสสัทธิ คือ ความสงบเย็น สุข คือ ความคล่องใจ สันติ คือ ความสงบ เกษม คือ ความปลอดภัย สติภาพ คือความเย็นสบาย เสรีภาพ คือ ความมีใจเสรีเป็นอิสระ ปริโยทตตา คือ ความผ่องใส วิมริยาทิกัตตา คือ ความมีใจไร้พรมแดนการพัฒนาในด้านจิตใจนี้ เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไป ความสำคัญของสมาธิที่เป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จะยิ่งเด่นชัดมากขึ้น และเมื่อสมาธิเจริญขึ้นไปจนจิตแน่วตั้งอยู่ตัวอย่างแท้จริงแล้ว ผู้บำเพ็ญสมาธินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า "ฌาน" ซึ่งเป็นสมาธิจิตขั้นสูงการพัฒนาจิตใจ หรือเรื่องของสมาธิทั้งหมดนี้ แม้จะมีประโยชน์มากมาย นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่าง เช่น ในเรื่องพลังจิต และในด้านการหาความสุข ทางจิตใจ แต่คุณค่าแท้จริงที่ท่านมุ่งหมาย ก็คือเพื่อเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญาการทำงานทางปัญญาที่ยิ่งละเอียดซับซ้อน และลึกซึ้งมากขึ้น ก็ยิ่งต้องการสมาธิจิตสูงขั้นการพัฒนาจิตใจ

หรือสมาธินี้จึงมีความสำคัญมาก

๓) **อธิปัญญาสิกขา** หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญหาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัว ปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อ

จิตใจอีตอด้มีปัญหาติดตันอยู่ พอเกิดปัญญาว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวาง แยกออกไปได้หลายด้าน และมี หลายชั้นหลายระดับ เช่น

๑) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจ ข้อมูลความรู้ รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายได้ถูกต้องชัดเจนการรับรู้เรียนรู้ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ตรงตามสภาวะของสิ่งนั้นๆ หรือตามที่มันเป็น ความรู้จักจับสาระของ ความรู้หรือเรื่องราวต่างๆ รู้จุด รู้ประเด็น สามารถยกขึ้นพูด ยกขึ้นชี้แสดง หรือยกขึ้นวางเป็นหลักได้ ความรู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตน ให้ผู้อื่นรู้ตาม เห็นตาม เป็นต้น การคิดการวินิจฉัยที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรง ความรู้จักแยกแยะวิเคราะห์วิจัยสืบสาวเหตุปัจจัย ของเรื่องราวต่างๆ ที่จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหา และทำการสร้างสรรค์ต่างๆ ได้ ความรู้จักจัดทำ ดำเนินการหรือบริหารจัดการกิจการต่างๆ ให้สำเร็จผลตามที่มุ่งหมาย ความรู้จักเชื่อมสัมพันธ์ ประสพการณ์ ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้ หยั่งเห็นใหม่ๆ ได้

๒) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ ของสิ่งทั้งหลาย ที่อิงอาศัย สืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย มองเห็นภาวะและกระบวนการ ที่ชีวิต สังคม และโลกคือหมู่สัตว์ มีความเป็นมา และจะเป็นไป ตามกระแสแห่งเจตจำนง และเหตุปัจจัยที่ตน ประกอบ สร้างสม จัดสรร และ มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นทั้งหลายเรียกง่ายๆ ว่า เป็นไปตามกรรม

๓) ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขาร คือโลกและชีวิต ที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติ จนสามารถ วางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้ โดยสมบูรณ์ และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วย ปัญญาอย่างแท้จริงการศึกษา ๓ ด้านที่เรียกว่าไตรสิกขา คือศีล สมาธิ ปัญญา นี้ เป็นหลักใหญ่ของ พระพุทธศาสนา เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการ พัฒนาคน จากหลักไตรสิกขานี้ พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรม และข้อธรรมแยกย่อยออกไปมากมาย อย่างที่เรามักเห็นหรือได้ยิน เป็นหมวดๆ หรือเป็นชุด ๆ มี ๓ ข้อบ้าง ๔ ข้อ บ้าง ๕ ข้อบ้าง ฯลฯหลักธรรมแต่ละหมวด แต่ละชุด เหล่านั้น ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อการพัฒนาชีวิตพัฒนาสังคมในขั้นตอน หรือในส่วนปลีกย่อยต่างๆ แต่ละ หมวด แต่ละชุดมักจะมีสาระบางส่วนของไตรสิกขาครบทั้ง ๓ อย่าง ประสานหรือ บูรณาการกันอยู่ใน ลักษณะใด ลักษณะหนึ่งตามความเหมาะสมกับกรณีนั้นๆหลักไตรสิกขา มีความสัมพันธ์กับหลัก อัฐังคิกมรรค คือ มรรคมีองค์ ๘ (เรียกเต็มๆ ว่าอริยอัฐังคิกมรรค) ซึ่งแปลว่า ทางมีองค์ ๘ ที่รู้จัก กันในชื่อว่าทางสายกลาง(มัชฌิมาปฏิปทา/The Middle Way) นั้น เมื่อย่นย่อลง ก็ได้เท่ากับไตรสิกขา หรือสิกขา ๓ ได้แก่ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นแต่ในทางสายกลาง จัดเอาปัญญาขึ้นก่อนเท่านั้น ข้อ ๑ และ ๒จัดเป็น ปัญญา คือ

๑) เห็นชอบ (สัมมาทิฐิ) ในระดับสูง คือ เห็นในอริยสัจ ๔^{๑๒๘} ไตรลักษณ์ ๓^{๑๒๙} ปฏิจสมุปบาทหรืออทิปปัจจตา ๑๒ ในระดับทั่วไป คือ เห็นถูกต้องตามทำนองคลองธรรมเห็นพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่งสูงสุด เป็นต้น

๒) ดำริชอบ (สัมมาสังกัปปะ) ได้แก่ ในระดับสูง คือ เนกขัมมะสังกัปปะ (ดำริชอบในการออกจากกาม) อพยาบาทสังกัปปะ (ดำริชอบในความไม่พยาบาท) และอวิหิงสาสังกัปปะ (ดำริชอบในความไม่เบียดเบียน) ในระดับทั่วไป คือ มโนสุจริต การกระทำชอบทางใจจัดอยู่ในกุศลกรรมบถ ๑๐^{๑๓๐}

๒.๑ ไม่คิดอยากได้ของผู้อื่น

๒.๒ ไม่มีจิตคิดร้ายต่อผู้อื่น มีจิตใจเมตตากรุณา

๒.๓ มีความเห็นชอบ เช่น ทานมีผล การบูชามีผล วิบากกรรมดีกรรมชั่วมี เป็นต้น ข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ รวม ๓ ข้อ จัดเป็นศีล คือ

๓) เจรจาชอบ(สัมมาวาจา)ได้แก่วจีสุจริต ๔ กระทำชอบทางวาจา จัดอยู่ในกุศลกรรมบถ ๑๐

๓.๑ ละการพูดเท็จ ไม่กล่าวคำโกหกเพราะเห็นแก่ประโยชน์ตนหรือผู้อื่น

๓.๒ ละการพูดคำส่อเสียด สมานฉันท์ความแตกร้าว ส่งเสริมความสมัคร

๓.๓ ละคำพูดหยาบ พูดแต่คำอ่อนหวาน

๓.๔ ละการพูดเพ้อเจ้อ พูดคำที่มีเหตุผล มีสาระประโยชน์ และถูกกาลเทศะ

๔) กระทำชอบ (สัมมากัมมันตะ) ได้แก่ กายสุจริต ๓ การกระทำชอบทางกายจัดอยู่ในกุศลกรรมบถ ๑๐

๔.๑ ละการฆ่า การเบียดเบียน มีเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูล

๔.๒ ละการขโมยสิ่งของๆ ผู้อื่น เคารพกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของผู้อื่น

๔.๓ ละการประพฤตินอกใจ การล่วงละเมิดประเพณีทางเพศ

๕) เลี้ยงชีพชอบ (สัมมาอาชีวะ) ได้แก่ อาชีวะปาริสุทธิ จัดอยู่ใน วิริยสังวรรวมอยู่ในสังวร ๕ และข้อ ๖ ข้อ ๗ และข้อ ๘ รวม ๓ ข้อ จัดเป็นสมาธิ

^{๑๒๘} วิ.มหา. (ไทย) ๔/๑๔/๑๖.

^{๑๒๙} ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๑/๑.

^{๑๓๐} ม.มู. (ไทย) ๑๒/๔๘๕/๓๖๗ ; อง.ทสก. (ไทย) ๒๔/๑๖๕/๒๗๑.

๖) พยายามชอบ (สัมมาวายามะ) ในระดับสูง คือ ปธาน ๔^{๑๓๑} คือ เพียรปิดกั้นยับยั้ง อกุศลธรรม เพียรละบาป เพียรก่อกุศลธรรม และเพียรรักษากุศลธรรม ในระดับทั่วไป คือมีจิตใจตั้งมั่นเป็นสมาธิ มีความมานะพยายาม เป็นต้น

๗) ระลึกชอบ (สัมมาสติ) ในระดับสูง คือ สติปัฏฐาน ๔^{๑๓๒} ได้แก่ การตั้งสติกำหนดพิจารณากาย เวทนา จิตและธรรม ในระดับทั่วไป คือ ความมีสติ คือ ความระลึกได้ นึกได้ สำนึกรู้ตัว อยู่เสมอ และสัมปชัญญะ คือ ความรู้ชัดในสิ่งที่นึกได้ เข้าใจชัดตามความเป็นจริงจัดอยู่ในธรรมมีอุปการะมาก^{๑๓๓}

๘) ตั้งจิตมั่นชอบ (สัมมาสมาธิ) ในระดับสูง คือ ฌาน คือ การเพ่ง ๔^{๑๓๔} ได้แก่ ปฐมฌาน ทุติยฌาน ตติยฌาน และจตุตถฌาน ในระดับทั่วไป คือ ความตั้งจิตมั่นชอบในการศึกษาเรียนรู้และคิดวิเคราะห์อย่างตั้งใจ อดทน ขยันหมั่นเพียร

หลักไตรสิกขานั้นมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับหลักมรรค ๘ และหลักธรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำไปสู่การอธิบายหลักไตรสิกขาให้กว้างขวางและลุ่มลึกมากขึ้น รวมไปถึงการนำหลักธรรมไปสู่การจัดการศึกษาและพัฒนาตนเองของเด็กและเยาวชนได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหัวข้อธรรมในระดับสูง ไม่สามารถที่จะวัดผลประเมินได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมได้ อีกทั้งในการพัฒนาสำหรับเด็กและเยาวชน ระดับธรรมที่เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนจึงควรพิจารณาตามวัยเป็นสำคัญ

นภัสวรรณ ทศนาญชลี งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการนิเทศการสอนให้ครูใช้หลักไตรสิกขาพัฒนาผู้เรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครู โรงเรียนชอยแอนเนกซ์ (กาญจนาภิเษก 2) จำนวน 46 คน ผู้วิจัยใช้กิจกรรมการนิเทศ 7 กิจกรรม เป็นกิจกรรมควบคุมเพื่อให้ครูพัฒนาการสอนโดยใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาผู้เรียน อย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 3 เดือน ระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละกิจกรรมมีการประเมินด้วยการสังเกตพฤติกรรมการให้ครูประเมินตนเอง การสังเกตการสอนในชั้นเรียนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการมีการบันทึกผลการสอนของครูแต่ละกิจกรรมเป็นรายบุคคล พบว่าครูร้อยละ 93 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หลักไตรสิกขาได้อย่างมีคุณภาพ มีกระบวนการเรียนการสอนที่น่าสนใจผู้เรียนมีพฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ ความ

^{๑๓๑} อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๖๙/๘๕.

^{๑๓๒} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๗๓/๒๕๗.

^{๑๓๓} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๗๘/๒๕๐.

^{๑๓๔} วิ.มหา. (ไทย) ๑/๒/๔.

รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้น เกิดการเรียนรู้และมีความสุขในการเรียน ครูมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น^{๑๓๕}

นิภาพรณ์ มุขศรี งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชา ภาษาอังกฤษ ด้วยหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖/๔ โรงเรียนชอยแอนเนกซ์ (กาญจนภิเษก ๒) สำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ ๘ แผน ซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการสอนโดยใช้หลักไตรสิกขา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นคือ ๑)ด้านทักษะการปฏิบัติต่อความรู้ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ๒) ด้านจิตใจใฝ่เรียนรู้ และ ๓) ด้านสติปัญญาที่ดีต่อการเรียนรู้ โดยมีสมมติฐานการวิจัยว่า จากการใช้เวลาในการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการสอนทั้งหมด ๘ ครั้ง ผู้เรียนจะเกิดพฤติกรรมทั้ง ๓ ด้านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ผลงานนักเรียน บันทึกอนุทิน และแบบทดสอบ^{๑๓๖}

นาคน้อย บุตรประเสริฐ จากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของคนอย่างมาก การเตรียมคนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงจึงต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายในวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนแต่ละคนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็ต้องให้อยู่ในโลกของความจริง ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริงที่เชื่อมโยง ชับซ้อนและเคลื่อนไหวตลอดเวลา จึงจะรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคใหม่ นอกจากนี้ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาให้สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของสภาพการเรียนการสอนในปัจจุบันที่คำนึงว่าผู้เรียน ต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม ปัญญา และมีความสุขในการเรียนของผู้เรียน ทางพุทธวิธีที่เน้นกระบวนการฝึกอบรม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติทั้งทางกาย วาจา และใจอย่างระมัดระวัง ต่อจากนั้นผู้เรียนจะพิจารณาผลของการปฏิบัติของตนจนกำหนดข้อควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา ใจ ของตนเองได้คือการ

^{๑๓๕} นกัศวรณ ทศนาญชลี การนิเทศที่มีผลต่อการใช้ไตรสิกขาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้, (www.annexschool.com/people/index1.html), (เข้าถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓).

^{๑๓๖} นิภาพรณ์ มุขศรี การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยหลักไตรสิกขา : โรงเรียนชอยแอนเนกซ์(กาญจนภิเษก๒) : กรณีศึกษาวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖/๔ (www.annexschool.com/people/index1.html), (เข้าถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓).

สอนแบบไตรสิกขา ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๑๓๗}

อุบล เลี้ยววาริณ ในฐานะที่ผู้วิจัยมีหน้าที่การทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพมนุษย์โดยใช้หลักทางพระพุทธศาสดามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับสภาพสังคมในปัจจุบัน จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมตามแนวพุทธในหลักไตรสิกขาขึ้น ภายใต้ชื่อโครงการว่า โครงการอบรมพัฒนาจิตเพื่อเกิดปัญญาและสันติสุข และรับสมัครนักศึกษาและบุคคลทั่วไปเข้าร่วมโครงการ เพื่อทำการวิจัยกึ่งทดลองในการศึกษาว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามแนวพุทธในหลักไตรสิกขาเป็นเวลา ๗ คืน ๘ วัน จะมีสุขภาพจิต จิตลักษณะทางพุทธอันได้แก่ ความเชื่อทางพุทธและความเชื่อทางพุทธในแนวกรรม กับลักษณะทางพุทธอันได้แก่ การปฏิบัติทางพุทธ (การปฏิบัติตนตามคำสอนทางพุทธศาสนา ด้านทาน ศีล ภาวนา) และวิถีชีวิตแบบพุทธ (การประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันตามคำสอนทางพุทธศาสนาโดยหลีกเลี่ยงการใช้ชีวิตผิดศีล) แตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด และลักษณะดังกล่าวมีความแตกต่างในผู้ได้รับการฝึกอบรมภายหลังการฝึกอบรม ๖ สัปดาห์กับภายหลังการสิ้นสุดการฝึกอบรมทันทีหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้ด้วยความคาดหวังว่า ผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไป^{๑๓๘}

รุ่งทิพย์ และบรรชกร กล้าหาญ ได้ศึกษากระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดด้วยหลักพุทธธรรมในหมู่บ้านป่าไผ่ ต.แม่โป่ง อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่ พบว่า บ้านป่าไผ่เคยประสบปัญหาอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของยาเสพติด แต่ด้วยประสบการณ์ด้านการจัดการชุมชน ทำให้สามารถเรียนรู้ และปรับตัวอย่างเท่าทันในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยใช้กลวิธีที่หลากหลาย ประสานกลไก ทั้งภายในและนอกชุมชน การใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในการดำเนินให้สอดคล้องกลมกลืนกับวิถีชุมชน จนเป็นชุมชนต้นแบบของการขจัดปัญหายาเสพติด หลักธรรมสำคัญที่ชุมชนใช้ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ประกอบด้วย ๑. หลักอริยสัจสี่ คือ การเข้าใจในสถานการณ์ปัญหาและวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ยาเสพติด คิดค้นวิธีการแก้ไข และนำสู่การปฏิบัติรวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานเพื่อการพัฒนา ๒. หลักอปริหานิยธรรม คือ หลักการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มคณะ ซึ่งมีการรวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลแห่งการกระทำคือ ความเป็นปกติ

^{๑๓๗} นาคน้อย บุตรประเสริฐ การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๑ ที่เรียนวิชาพระพุทธศาสนา ๑ ด้วยวิธีสอนแบบไตรสิกขาร่วมกับกิจกรรมกลุ่ม : ๒๕๔๘. หน้า ๒๔.

^{๑๓๘} อุบล เลี้ยววาริณ ผลของการฝึกอบรมตามแนวพุทธต่อจิตลักษณะและลักษณะทางพุทธของบุคคลในวัยผู้ใหญ่: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. ๒๕๔๒ หน้า ๑๑๓

สุขในสังคม ๓. หลักสามัคคีธรรม คือ การสร้างความร่วมมือ ประองคอง เกื้อกูลรักใคร่ เมตตาต่อกัน ๔. หลักประโยชน์ ๓ ประการ ซึ่งเป็นฐานคิดของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยประกอบด้วย หลักประโยชน์ในชาตินี้ (ทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์) โดยเน้นให้คนในชุมชนดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม รู้จักการแสวงหาทรัพย์ การเก็บรักษาทรัพย์อย่างถูกวิธี หลักประโยชน์ในชาติหน้า (สัมปรายิกัตถประโยชน์) คือการปฏิบัติตนเหมาะสมตามหลักศีลธรรม เชื้อกฏแห่งการทำดีทำชั่วและหลักประโยชน์อย่างยิ่ง คือ การดำรงตนอย่างสงบสุขด้วยปัญญาไตร่ตรอง มีสติเท่าทันความทุกข์เพราะโลก โกรธ หรือหลง ๕. หลักธรรมไตรสิกขา คือ ได้รักษาศีล ได้เจริญสมาธิ และได้เจริญปัญญา^{๑๓๙}

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวัด

วัดในพระพุทธศาสนาเป็นชุมชนี่สำคัญต่อชีวิตจิตใจ นับตั้งแต่ครั้งพุทธกาลที่ พระเจ้าพิมพิสาร ได้ทรงถวาย วัดเวฬุวัน ไว้เป็นที่ประทับของพระพุทธเจ้าและเหล่าสาวกทั้งหลาย ได้ใช้เป็นทีศึกษาพระธรรม ปฏิบัติธรรม และช่วยอำนวยความสะดวกพัฒนามนุษย์โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา วัดจึงเริ่มมีบทบาทต่อมวลมนุษย์นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมาปัจจุบันวัดได้มีส่วนในการพัฒนาหลากหลายยิ่งขึ้น แต่ก็ยังคงเอกลักษณ์ของความเป็นวัดที่ฝังแน่นในจิตใจของชาวพุทธ นักวิชาการจึงได้ทำการวิจัยความสำคัญของวัดที่มีต่อสังคมหลายๆด้าน แต่ก็พอสรุปเนื้อหาให้ชัดเจนดังที่จะได้นำเสนอตามที่มีผู้วิจัยไว้ดังนี้

พระมหาเรืองเดช ถาวรธมโม (ศรีประสม) วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนด้วยการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในด้านศาสนธรรม และความรู้นอกระบบอื่น ตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นรูปแบบการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในวิชาการพระพุทธศาสนา แล้วนำวิชาการนี้ไปเป็นแกนกลางของวิชาการต่างๆ เพื่อพัฒนาจิตใจและสร้างคุณภาพในการดำรงชีวิตของประชาชน^{๑๔๐}

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คุณธรรมตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อกล่าวถึงคุณธรรมโดยทั่วไปจะระบุชื่อคุณธรรมว่าความละเอียดถี่ถ้วน ความเมตตา กรุณา ความหวังดี ความซื่อสัตย์สุจริต ความเห็นอกเห็นใจ ความจริงใจความยุติธรรม ความเที่ยงตรง ความเสียสละ ความสามัคคี ความอดทน ความอดกลั้น ความขยัน การให้อภัย ความเกรงใจและอื่น ๆ

^{๑๓๙} รุ่งทิพย์ กล้าหาญและบรรชกร กล้าหาญ, “กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดด้วยหลักพุทธธรรมในหมู่บ้านป่าไผ่ ต.แม่โป่ง อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่”, สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

^{๑๔๐} พระมหาเรืองเดช ถาวรธมโม (ศรีประสม) วัด : ศูนย์การเรียนรู้เพื่อลดความขัดแย้งทางสังคม Wat : Learning center for social conflict management: (<http://www.icundv.com>), (วันที่เข้าถึง๒๙/๙/๒๕๕๓).

การฝึกฝน และปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม ไม่จำเป็นต้องพะวงในการเรียกชื่อคุณธรรม เพราะเป็นสิ่งที่ดีที่ทุกคนสามารถยึดถือปฏิบัติได้โดยไม่ต้องคำนึงว่าเป็นของลัทธิใด การฝึกฝนคุณธรรมควรฝึกตามความต้องการและสภาพแวดล้อม ประเทศไทยในสมัยปัจจุบันกำลังมุ่งปลูกฝังคุณธรรมสำหรับประชาชน ๔ ประการ เพื่อความร่มเย็นของชาติบ้านเมืองตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว^{๑๔๑}

พระราชสังวรญาณ (หลวงพ่อพุทธ ฐานิโย) สัญชาติญาณของมนุษย์จะรักสุขเกลียดทุกข์ปรารถนาความสุขทั้งกายและใจ แต่ในสภาพที่เป็นอยู่มนุษย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกายมากกว่าจิตใจหลายเท่า วิธีชีวิตจึงไม่สมดุล มุ่งแสวงหาความสุขทางกายและความมั่งมีด้านวัตถุมากกว่าการแสวงหาความสุขสงบทางใจ และหากการแสวงหาอันไม่อยู่ในกรอบของศีลธรรมก็จะก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวและสังคมหลายด้าน ความเสื่อมโทรมด้านจิตใจในสังคมยุคปัจจุบันจะนับว่าอยู่ในขั้นวิกฤตก็ว่าได้ สถิติคนฆ่าตัวตาย การใช้สารเสพติด อาชญากรรม การมั่วสุมทางเพศ นับวันจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ การแก้ปัญหาดังกล่าว หากยังละเลยเรื่องของจิต ก็ยังเป็นการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดเพราะ “จิต” หรือ “ใจ” เป็นบ่อเกิดของความดีและความชั่วทั้งปวง ดังที่พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นใหญ่ มีใจเป็นประธาน ทุกอย่างสำเร็จด้วยใจ” ดังนั้นการพัฒนาจิตจึงเป็นรากแก้วของการพัฒนาทั้งปวง^{๑๔๒}

รศ.งามตา วนินทานนท์^{๑๔๓} เป็นที่ชัดเจนจากการประมวลและสังเคราะห์ผลงานวิจัยไทยในอดีตถึงปัจจุบัน รวม ๒๖ เรื่องได้ว่า บ้าน วัด และโรงเรียน เป็นต้นกำเนิดของลักษณะทางพุทธศาสนาในเยาวชน (เช่น การรับรู้คุณค่าของศาสนา ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ ความตระหนักต่อการละเมิดศีลห้า เป็นต้น) และการที่เยาวชนได้รับการปลูกฝังลักษณะทางพุทธศาสนา ส่งผลให้มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม และพฤติกรรมที่น่าปรารถนาหลายด้าน ความร่วมมือกันเชิงบูรณาการของบ้าน วัด และโรงเรียนย่อมส่งผลดีในการสร้างเสริมลักษณะทางพุทธศาสนาแก่เยาวชนให้มั่นคงและยั่งยืนสำคัญ.

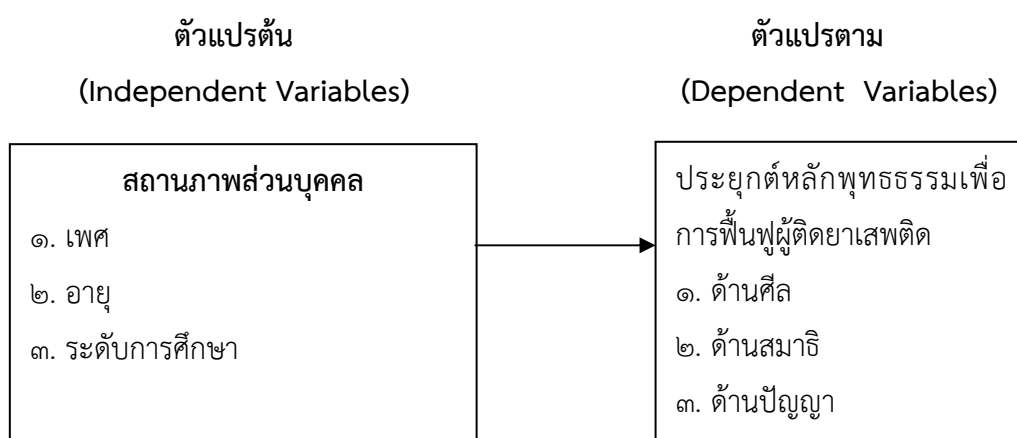
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๔๑} มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย **หลักคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ:**วัดบวรนิเวศวิหาร แขวงบวรนิเวศ ถนนพระสุเมรุ เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐. หน้า๔๓-๔๖.

^{๑๔๒} พระราชสังวรญาณ (หลวงพ่อพุทธ ฐานิโย) **อย่างไร คือ การพัฒนาจิต:**วัดเวฬุแก้ว.(www.thaniyo.com/index.../114-2009-09-13-07-25-30).(วันที่เข้าถึง ๒๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๔)

^{๑๔๓} งามตา วนินทานนท์ **สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ** <http://jomal.nida.th/attachments/a385.pdf>. (วันที่เข้าถึง ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๓)

งานวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้ ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การประยุกต์พุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟู ๓ ด้าน คือ ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา



แผนภูมิที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

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

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และผู้ป่วยที่มาใช้บริการฟื้นฟู ประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๘,๑๙๑ คน^๑ จากประชากร สถิติ งบประมาณประจำปีของสถาบันธัญญารักษ์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๖๗ คน จากการเปิดตารางของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan^๒

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๔.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

^๑ สถิติ จำนวนผู้ป่วยยาเสพติด สถาบันธัญญารักษ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๖, Thanyarak.go.th, เข้าถึงข้อมูล พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

^๒ ชานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS, (นนทบุรี:เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า๔๘-๔๙.

- ๑.ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- ๓.กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- ๔.สร้างเครื่องมือในการสอบถาม
- ๕.นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- ๖.นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- ๗.ปรับปรุงแก้ไข
- ๘.จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๔.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของสภาพการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี รวมทั้งศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)^๓ มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------------------|
| ๕ | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ๔ | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก |
| ๓ | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง |
| ๒ | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย |
| ๑ | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกให้ประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร ที่จะทำการศึกษาจำนวน ๓๐ คน เพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามในแบบสอบถามอย่างชัดเจนหรือไม่ เมื่อมีข้อบกพร่องก็จะได้ทำการแก้ไขให้ถูกต้องแล้วจึงนำแบบสอบถามแจกให้กับประชากรที่จะทำการศึกษา ดังที่ได้กำหนดไว้แล้วในส่วนของประชากร ที่ทำการศึกษา

^๓ สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์ ,การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๙ - ๑๔๐.

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด วิทยาลัยการศึกษาศาสนาญาณารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

๓.๔.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)^๔

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๕ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .๙๒๐

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. การรวบรวมเอกสาร ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด วิทยาลัยการศึกษาศาสนาญาณารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

๒. ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพื่อขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้ นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

^๔เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๓ - ๒๔๔.

^๕Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing*, 4 th ed., (New York: Harper & Row, 1971), p.67.

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม

๓) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) และ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different (e:LSD) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๖ ดังนี้

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

๕) วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ปลายเปิด นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบคำพรรณนา

^๖ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด้านสหวิชาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งได้ใช้ค่าสถิติความถี่(Frequence)ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวัดความสำคัญของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีโดยให้คะแนนแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Ratio Scale) สำหรับลักษณะคำถามประกอบด้วยข้อความที่ให้ความสำคัญในแต่ละด้าน การวัดระดับความสำคัญของบทบาทของพระสงฆ์ต่อการเผยแผ่ศีลธรรมใช้มาตราวัดของไลเคิร์ต (Likert's Scale) ในการแปลผลเพื่อเขียนรายงาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้แบ่งการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลเป็น ๔ ตอนดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๙๒	๗๙.๕๖
หญิง	๗๕	๒๐.๔๔
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๑ปี	๑๐๔	๒๘.๓๔
๒๑ - ๔๐ปี	๒๒๓	๖๒.๖๗
๔๑ปีขึ้นไป	๓๓	๘.๙๙
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๔๑	๙๒.๙๒
ปริญญาตรี	๒๔	๖.๕๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๐.๕๔
รวม	๓๖๗	๑๐๐

จากข้อมูลในตารางที่ ๔.๑ แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นดังนี้

๑. เพศ จากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๖๗คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๙.๕๖ เป็นเพศชายร้อยละ ๒๐.๔๔ เป็นเพศหญิง

๒. อายุจากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๖๗คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๒.๖๗มีอายุอยู่ในช่วง ๒๑ - ๔๐ปี รองลงมาคือ ร้อยละ ๒๑.๑๔ มีอายุ ต่ำกว่า ๒๑ปี และร้อยละ ๒๘.๓๔มีอายุ ๕๑ปีขึ้นไป ร้อยละ ๘.๙๙

๓. ระดับการศึกษาจากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๖๗คนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๒.๙๒มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ ๖.๕๔มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ ๐.๕๔มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

๔. ๒ บทบาทของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดระดับเกณฑ์ความคิดเห็น แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้^๑

ระดับค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐	มากที่สุด
ระดับค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐	มาก
ระดับค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐	ปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐	น้อย
ระดับค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐	น้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีในภาพรวม

(n=๓๖๗)			
การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี	\bar{x}	S.D.	แปลผล
๑.ด้านศีล	๔.๒๐	๐.๙๑	มาก
๒.ด้านสมาธิ	๔.๓๓	๐.๗๖	มากที่สุด
๓. ด้านปัญญา	๔.๒๑	๐.๗๑	มากที่สุด
รวม	๔.๒๕	๐.๕๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๒๕$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้านคือด้านสมาธิและด้านปัญญา ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านศีล

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านศีล

(n = ๓๖๗)

^๑ ประกอบ กรรณสูตร, สติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด้านสหวิชาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

ด้านศีล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
๑.สถาบันมีกฎระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	๔.๘๐	๐.๘๗	มากที่สุด
๒.สถาบันได้สอนให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่	๔.๒๓	๐.๙๕	มากที่สุด
๓.สถาบันมีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่	๔.๒๖	๐.๙๘	มากที่สุด
๔.สถาบันสอนให้รู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน	๔.๑๐	๐.๙๓	มาก
๕.สถาบันได้รณรงค์การใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวานไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่	๔.๑๓	๐.๙๓	มาก
๖.สถาบันได้มีการรณรงค์เรื่องการลดละเลิกอบายมุขเช่นดื่มสุราเสพยาเสพติด	๓.๘๙	๐.๘๗	มาก
๗.สถาบันมีแนวทางให้ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ	๓.๙๗	๐.๘๓	มาก
รวม	๔.๒๐	๐.๙๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านศีล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๒๐$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านศีลอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ สถาบันมีกฎระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ สถาบันมีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านศีล อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้ายคือ สถาบันได้มีการรณรงค์เรื่องการลดละเลิกอบายมุขเช่นดื่มสุราเสพยาเสพติด

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านสมาธิ

ด้านสมาธิ	(n = ๓๖๗)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
๑.สถาบันได้จัดให้มีการฝึกอบรมจิตโดยการนั่งสมาธิอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๐	๐.๖๒	มาก
๒.สถาบันฝึกอบรมโดยการนั่งสมาธิเพื่อฝึกจิตใจของตนเองให้สงบมีสติอยู่เสมอ	๔.๑๘	๐.๖๙	มาก
๓.สถาบันฝึกฝนให้มีกำลังใจมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้	๔.๐๒	๐.๘๗	มาก

บรรลุป้าหมาย			
๔.สถาบันได้ฝึกฝนให้ท่านศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน	๔.๒๒	๐.๖๔	มากที่สุด
๕.สถาบันได้สอนให้มีสมาธิให้ตั้งใจในการศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ	๔.๘๙	๐.๕๒	มากที่สุด
๖.สถาบันได้ทำหน้าที่หรือศึกษาด้วยความตั้งใจอย่างมีสติ	๔.๕๓	๐.๙๘	มากที่สุด
๗.สถาบันสอนให้เห็นโทษของการขาดสติหรือความมั่นใจต่อการเรียนและการทำหน้าที่ของตน	๔.๓๔	๐.๗๕	มากที่สุด
๘.สถาบันสอนให้บุคคลมีสมาธิมีสติในการทำงานหรือศึกษาเล่าเรียน	๔.๒๑	๐.๙๓	มากที่สุด
๙.เวลามีอุปสรรคปัญหาสถาบันสอนให้มีวิธีแก้ไขโดยใช้สติไม่ฟุ้งซ่าน	๔.๔๗	๐.๘๔	มากที่สุด
รวม	๔.๓๓	๐.๗๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านสมาธิอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านสมาธิ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับแรกคือ สถาบันได้สอนให้มีสมาธิให้ตั้งใจในการศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบและรองลงมาคือสถาบันได้ทำหน้าที่หรือศึกษาด้วยความตั้งใจอย่างมีสติ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านสมาธิอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้ายคือสถาบันฝึกฝนให้มีกำลังใจมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านปัญญา

(n = ๓๖๗)

ด้านปัญญา	\bar{x}	S.D.	แปลผล
๑. ประสพกับความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาที่ขาดการใช้ปัญญา	๓.๕๘	๐.๘๘	มาก
๒. สถาบันได้ให้ศึกษาระยะหรือปรัชญาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต	๓.๙๔	๑.๐๕	มาก
๓. สถาบันได้สอนให้ใช้หลักเหตุและผลโดยการพิจารณาในการเรียนและการปฏิบัติหน้าที่ของตน	๔.๙๖	๐.๔๓	มากที่สุด

๔. มีปัญหาสถาบันมีกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็น ขั้นตอนและรอบคอบ	๔.๐๗	๐.๕๘	มาก
๕. สอนให้บุคคลใช้หลักเหตุผลด้วยปัญญาในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค	๔.๒๒	๐.๖๔	มากที่สุด
๖. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นสามารถแก้ไขโดยใช้หลักการคิดพิจารณา (ตามหลักโยนิโสมนสิการ)	๔.๓๑	๐.๗๑	มากที่สุด
๗. มีความพอใจที่ทางสถาบันได้ประสบความสำเร็จตามแผนงานที่ วางไว้	๔.๓๕	๐.๘๙	มากที่สุด
๘. ให้ความสำคัญกับการใช้ปัญญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔.๒๕	๐.๕๑	มากที่สุด
รวม	๔.๒๑	๐.๗๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๒๑$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรกคือสถาบันได้สอนให้ใช้หลักเหตุและผลโดยการพิจารณาในการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ของตนรองลงมาคือมีความพอใจที่ทางสถาบันได้ประสบความสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านปัญญา อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้ายคือประทับใจกับความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาคาที่ขาดการใช้ปัญญา

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ดังตารางที่ ๔.๖ - ๔.๑๓

สมมติฐานที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามเพศ

(n = ๓๖๗)

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อ ฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา :	เพศ		t	Sig.
	ชาย	หญิง		

สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
๑.ด้านศีล	๔.๐๕	๐.๖๔	๔.๓๒	๑.๑๒	-๑.๘๕	๐.๐๐*
๒.ด้านสมาธิ	๔.๑๓	๐.๗๘	๔.๓๘	๐.๖๕	-๓.๐๗	๐.๐๐*
๓. ด้านปัญญา	๔.๐๕	๐.๘๗	๔.๒๗	๐.๑๗	-๕.๐๒	๐.๐๐*
รวม	๔.๐๘	๐.๗๖	๔.๓๒	๐.๖๕	-๔.๕๓	๐.๐๐*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ

(n = ๓๖๗)

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี	อายุ						F	Sig.
	ต่ำกว่า ๒๑ปี		๒๑ - ๕๐ปี		๕๑ปีขึ้นไป			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
๑.ด้านศีล	๔.๐๘	๐.๘๗	๔.๑๖	๐.๙๙	๔.๓๑	๐.๘๙	๔.๒๕	๐.๐๐*
๒.ด้านสมาธิ	๔.๑๒	๐.๘๔	๔.๓๔	๐.๖๘	๔.๕๕	๐.๗๕	๑.๓๘	๐.๐๐*
๓. ด้านปัญญา	๔.๐๑	๐.๖๙	๔.๑๙	๐.๗๕	๔.๓๐	๐.๖๔	๒.๖๕	๐.๐๐*
รวม	๔.๐๗	๐.๘๐	๔.๒๓	๐.๘๑	๔.๓๕	๐.๗๖	๒.๓๗	๐.๐๐*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้

หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	อายุ		
		ต่ำกว่า ๒๑ปี	๒๑ - ๕๐ปี	๕๑ปีขึ้นไป
		๔.๐๗	๔.๒๓	๔.๓๕
ต่ำกว่า ๒๑ปี	๔.๐๗	-	๐.๑๖*	๐.๒๘*
๒๑ - ๕๐ปี	๔.๒๓		-	๐.๑๒*
๕๑ปีขึ้นไป	๔.๓๕			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า ๒๑ ปี และอายุ ๒๑ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านศีล จำแนกตามอายุ

(n = ๓๖๗)

อายุ	\bar{x}	อายุ		
		ต่ำกว่า ๒๑ปี	๒๑ - ๕๐ปี	๕๐ปีขึ้นไป
		๔.๐๘	๔.๑๖	๔.๓๑
ต่ำกว่า ๒๑ปี	๔.๐๘	-	๐.๐๘	๐.๒๓*
๒๑ - ๕๐ปี	๔.๑๖	-	-	๐.๑๕*
๕๐ปีขึ้นไป	๔.๓๑	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านศีลในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า ๒๑ ปี และอายุ ๒๑ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านสมาธิ จำแนกตามอายุ

(n = ๓๖๗)

อายุ	\bar{x}	อายุ		
		ต่ำกว่า ๒๑ปี	๒๑- ๕๐ปี	๕๑ปีขึ้นไป
		๔.๑๒	๔.๓๔	๔.๔๕
ต่ำกว่า ๒๑ปี	๔.๑๒	-	๐.๒๒*	๐.๓๓*
๒๑ - ๕๐ปี	๔.๓๔		-	๐.๑๑*
๕๑ปีขึ้นไป	๔.๔๕			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ๕๑ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านสมาธิในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า ๒๑ปี และอายุ๒๑ - ๕๐ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ตารางที่ ๔.๑๑การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านปัญญาจำแนกตามอายุ

(n = ๓๖๗)

อายุ	\bar{x}	อายุ		
		ต่ำกว่า ๒๑ปี	๒๑- ๕๐ปี	๕๑ปีขึ้นไป
		๔.๐๑	๔.๑๙	๔.๓๐

ต่ำกว่า ๒๑ปี	๔.๐๑	-	๐.๑๘*	๐.๒๙*
๒๑ - ๕๐ปี	๔.๑๙	-	-	๐.๑๑
๕๐ปีขึ้นไป	๔.๓๐	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑พบว่าพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ๕๐ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านปัญญาในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า ๒๑ปี และอายุ๒๑ - ๕๐ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



สมมติฐานที่ ๓ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๓๖๗)

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
๑.ด้านศีล	๔.๑๘	๑.๐๖	๔.๒๒	๐.๘๓	๔.๑๙	๐.๙๒	๑๑.๖๐	๐.๘๘

๒.ด้านสมาธิ	๔.๓๑	๐.๘๓	๔.๓๖	๐.๖๘	๔.๒๘	๐.๗๐	๐.๘๗	๑.๑๔
๓. ด้านปัญญา	๔.๒๕	๐.๖๘	๔.๑๗	๐.๕๗	๔.๒๐	๐.๘๔	๔.๕๒	๐.๖๕
รวม	๔.๒๕	๐.๘๖	๔.๒๕	๐.๖๙	๔.๒๒	๐.๘๒	๑๒.๔๑	๑.๑๗

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ ๔.๑๓ ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	t	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน	-๔.๕๓	-	๐.๐๐	✓	-
สมมติฐานที่ ๒ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน	-	๒.๓๗	๐.๐๐	✓	-
สมมติฐานที่ ๓ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด	-	๑๒.๔๑	๑.๑๗	-	✓

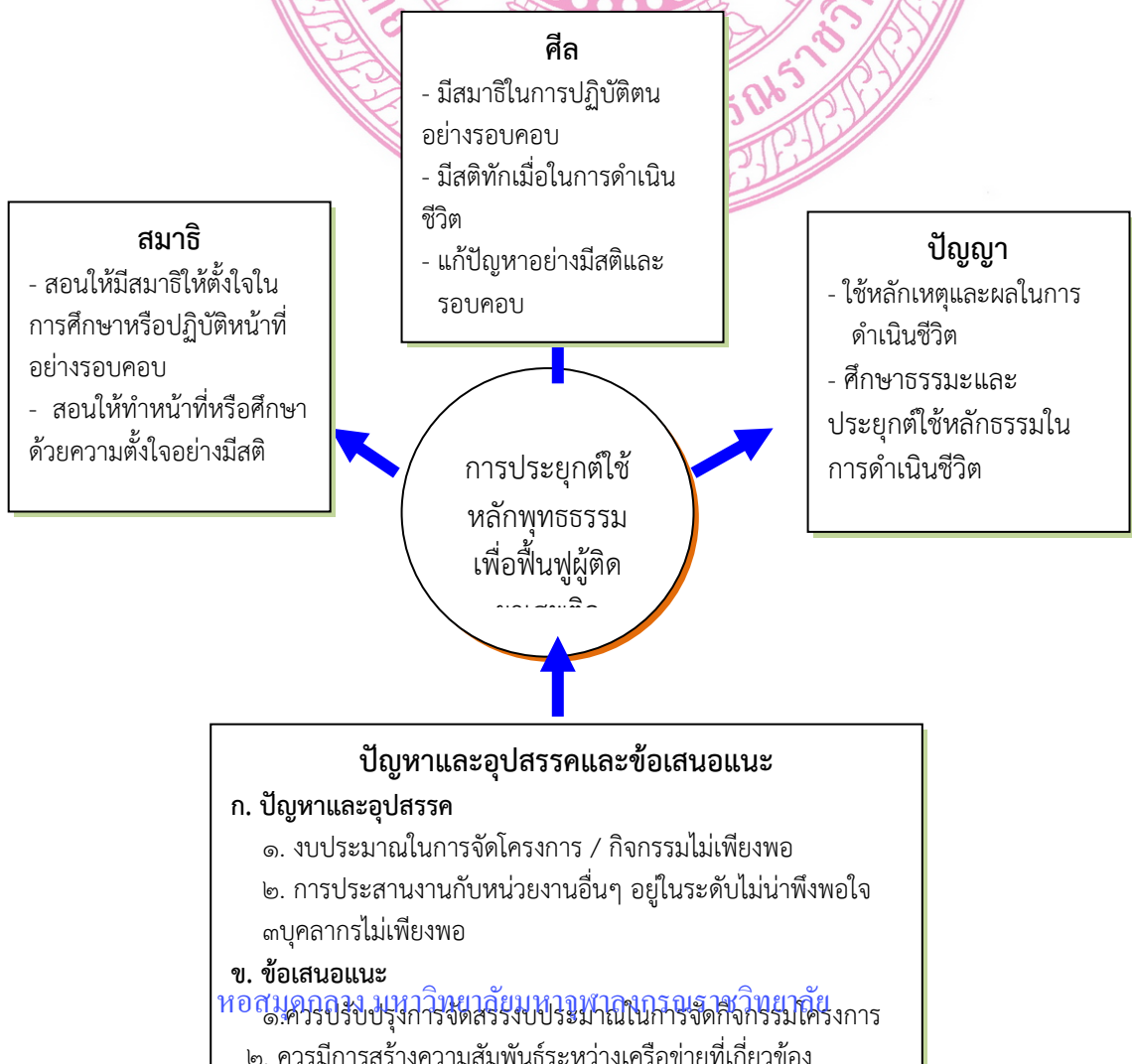
กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน					
--	--	--	--	--	--

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ที่ยอมรับสมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ ๑, ๒, และปฏิเสธสมมติฐานที่ ๓

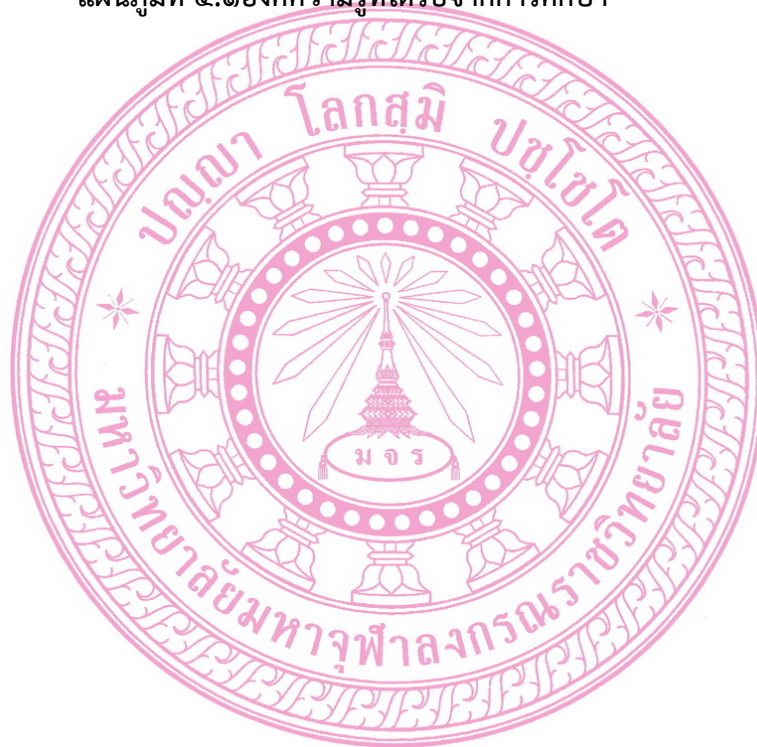
๔.๔ การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

การศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี” พบว่า งบประมาณในการจัดโครงการหรือกิจกรรมด้านศาสนา มีไม่เพียงพอ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจเท่าที่ควร และบุคลากรไม่เพียงพอ โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณในการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านศาสนา ควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และควรเพิ่มทักษะการปฏิบัติการ เพื่อลดปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี”



แผนภูมิที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้ป่วยที่มารับการฟื้นฟูจำนวน ๓๖๗ คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจะหาค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา ใช้ค่า Independent-Samples (t-test) และ One-Way Anova (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สถานภาพส่วนบุคคล

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๖๗ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ ๗๙.๕๖ มีอายุอยู่ในช่วง ๒๑ - ๕๐ ปี ร้อยละ ๖๒.๖๗ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๙๒.๙๒

๕.๑.๒ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ๓๖๗ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน คือ ด้านสมาธิ และด้านปัญญา ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดด้านศีล

๕.๑.๓ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษา พบว่า งบประมาณในการจัดโครงการหรือกิจกรรมมีไม่เพียงพอ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจเท่าที่ควร และบุคลากรไม่เพียงพอ โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณ ควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และควรเพิ่มทักษะการปฏิบัติการเพื่อลดปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ

๕.๒ การอภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ป่วยที่มารับการฟื้นฟูจำนวน ๓๖๗ คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ในด้านต่างๆ คือ ด้านศีล ด้านสมาธิและด้านปัญญา ผลการศึกษานำสู่การอภิปรายผล ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน คือ ด้านสมาธิ และด้านปัญญา ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านศีล จะเห็นได้ว่าหลักไตรสิกขานั้นเป็นการพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อกูลต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิ และบริบูรณ์ด้วยปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับพระพุทธอินทร์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทิวรรธมมิกัตถ สัจจัตตนิกรธรรม

สัมปรายิกัตถสังวัตตนิคธรรม อธิธาต มรรค สังโยชน หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การ
พัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^๑ และยังสอดคล้องกับพระพุทธิ
นันทน์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลัก
พระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้
กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทิวฐธัมมิกัตถสังวัตตนิคธรรม สัมปรายิกัตถสัง
วัตตนิคธรรม อธิธาต มรรค สังโยชน หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็น
การพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิด
ประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลัก ๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล
การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^๒ และผลการศึกษาของรุ่งทิพย์ กล้าหาญและบรรชร์ กล้าหาญ ที่
พบว่า หลักธรรมสำคัญที่ชุมชนใช้ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ประกอบด้วย ๑. หลักอริยสังสี่ คือ
การเข้าใจในสถานการณ์ปัญหาและวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหายาเสพติด คิดค้นวิธีการแก้ไข และ
นำสู่การปฏิบัติรวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานเพื่อการพัฒนา ๒. หลักอปริหานิยธรรม คือ หลักการ
อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มคณะ ซึ่งมีการรวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลแห่งการกระทำคือ ความเป็น
ปกติสุขในสังคม ๓. หลักสามัคคีธรรม คือ การสร้างความร่วมมือ ประองตอง เกื้อกูลรักใคร่ เมตตาต่อ
กัน ๔. หลักประโยชน์ ๓ ประการ ซึ่งเป็นฐานคิดของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดย
ประกอบด้วย หลักประโยชน์ในชาตินี้ (ทิวฐธัมมิกัตถประโยชน์) โดยเน้นให้คนในชุมชนดำรงชีวิตอย่าง
เหมาะสม รู้จักการแสวงหาทรัพย์ การเก็บรักษาทรัพย์อย่างถูกวิธี หลักประโยชน์ในชาติหน้า
(สัมปรายิกัตถประโยชน์) คือการปฏิบัติตนเหมาะสมตามหลักศีลธรรม เชื่อกฎแห่งการทำดีทำชั่ว
และหลักประโยชน์อย่างยิ่ง คือ การดำรงตนอย่างสงบสุขด้วยปัญญาไตร่ตรอง มีสติเท่าทันความทุกข์
เพราะโลก โกรธ หรือหลง ๕. หลักธรรมไตรสิกขา คือ ได้รับความรู้ ได้เจริญสมาธิ และได้เจริญปัญญา^๓

ด้านศีล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อ
ฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านศีล อยู่ในระดับมาก และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม
เพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านศีล อยู่ในระดับมาก
ที่สุดเป็นลำดับแรก คือ สถาบันมีกฎระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ สถาบันมีการรณรงค์

^๑ พระพุทธินันทน์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”,
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙),
หน้า บทคัดย่อ.

^๒ พระพุทธินันทน์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”,
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙),
หน้า บทคัดย่อ.

^๓ รุ่งทิพย์ กล้าหาญและบรรชร์ กล้าหาญ, “กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดด้วยหลัก
พุทธธรรมในหมู่บ้านป่าไผ่ ต.แม่โป่ง อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่”, สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

เรื่องความประพฤตีสัจจริตต่อหน้าที่ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ทัศนศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านศีล อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้ายคือ สถาบันได้มีการรณรงค์เรื่องการลดละ เลิกอบายมุขเช่นดื่มสุรา เสพยาเสพติด จะเห็นได้ว่าทางสถาบันธัญญารักษ์ ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาด้านศีลมาใช้ในการบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วย ซึ่งการพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรม และการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อหนุนต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชสังวรญาณ (หลวงพ่อบุช ฐานิโย) สัญชาติญาณของมนุษย์จะรักสุขเกลียดทุกข์ ปราศจากความทุกข์ทั้งกายและใจ แต่ในสภาพที่เป็นอยู่มนุษย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกายมากกว่าจิตใจหลายเท่า วิถีชีวิตจึงไม่สมดุล มุ่งแสวงหาความสุขทางกาย และความมั่งมีด้านวัตถุมากกว่าการแสวงหาความสุขสงบทางใจ และหากการแสวงหาความสุขไม่อยู่ในกรอบของศีลธรรมก็จะก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวและสังคมหลายด้าน ความเสื่อมโทรมด้านจิตใจในสังคมยุคปัจจุบันจะนับว่าอยู่ในขั้นวิกฤตก็ว่าได้ สถิติคนฆ่าตัวตาย การใช้สารเสพติด อาชญากรรม การมั่วสุมทางเพศ นับวันจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ การแก้ปัญหาดังกล่าว หากยังละเลยเรื่องของจิต ก็ยังเป็นการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดเพราะ “จิต” หรือ “ใจ” เป็นบ่อเกิดของความดีและความชั่วทั้งปวง ดังที่พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นใหญ่ มีใจเป็นประธาน ทุกอย่างสำเร็จด้วยใจ” ดังนั้นการพัฒนาจิตจึงเป็นรากแก้วของการพัฒนาทั้งปวง^๔

ด้านสมาธิ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ทัศนศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านสมาธิ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ทัศนศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านสมาธิ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับแรกคือ สถาบันได้สอนให้มีสมาธิให้ตั้งใจในการศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบและรองลงมาคือสถาบันได้ทำหน้าที่หรือศึกษาด้วยความตั้งใจ อย่างมีสติ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ทัศนศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านสมาธิอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้ายคือ สถาบันฝึกฝนให้มีกำลังใจมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าทางสถาบันธัญญารักษ์ ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาด้านสมาธิมาใช้ในการบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วย เพราะการพัฒนาจิตใจทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับทวิวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์^๕ สำหรับแนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธธรรม ซึ่งใช้มรรคมีองค์ ๘ หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนาจะมี ๓ แนวทางสำคัญคือแนวทางของการใช้ “ศีล” นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือการใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่

^๔ พระราชสังวรญาณ (หลวงพ่อบุช ฐานิโย) อย่างไม่รู้ คือ การพัฒนาจิต: วัฏวะ ภู แก้ว.(www.thaniyo.com/index.../114-2009-09-13-07-25-30).(วันที่เข้าถึง ๒๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๔)

^๕ ทวิวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน. ใน พิทยา ว่องกุล(บรรณาธิการ), วิกฤตศาสนาในยุคธรรมาภิบาล : พุทธวิบัติ?. (กรุงเทพฯ : โครงการวิจัยทัศน์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๑-๑๗๕.

สามคือการใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธ เป็นผู้มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่หลุดพ้นจากห้วงทุกข์ มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางในการพัฒนา เนื่องจากสอดคล้องทั้งเป้าหมายและความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนา แต่หากผู้ศึกษาปฏิบัติมีเป้าหมายในระดับโลกียธรรม ยังพอใจและมีความสุขกับการเวียนว่ายตายเกิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณธรรมศีลธรรม เป็นพลเมืองดี แนวทางการพัฒนานั้นอาจเป็นเพียงระดับ “ศีล” หรือระดับ “สมาธิ” ก็เพียงพอ ความชัดเจนในปัจจุบันสามประการนี้จะทำให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพการพัฒนามากยิ่งขึ้น แนวทางการพัฒนาที่กล่าวแล้ว จะใช้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา (Program) การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนา จะประกอบด้วยการศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) ขององค์กร ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคลที่กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรม และระยะเวลาในการประเมินผลการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักสูตรนั้นมีที่มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือเป้าหมายในการฝึกอบรมที่องค์กร หรือตัวงานหรือปัจเจกบุคคลต้องการ ผนวกกับวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องมีซึ่งหากเป็นการพัฒนาแนวพุทธแล้ว ความจำเป็นดังกล่าวก็จะได้จาก BHRC (Buddhist Human Resource Competency) เป็นตัวตั้ง หลังจากนั้นจึงกำหนดระยะเวลาและการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งการประเมินผล กล่าวในเชิงการประยุกต์ใช้แล้วหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะมีเป้าหมายการพัฒนาและระดับความพร้อมของผู้เรียนซึ่งกำหนดเป็น BHRC หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาหลักสูตรที่จำเป็นตาม BHRC ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารขององค์กรอาจมีBHRC ที่ได้จากเป้าหมายขององค์กรบวกกับเป้าหมายส่วนบุคคลผสมผสานกับความพร้อมของผู้เรียน จะกำหนดได้เป็น BHRC ของผู้บริหารที่การเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องมีหลักสูตรเรื่องทศพิธราชธรรมหรือพรหมวิหาร ๔ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธหรือวิทยากร ก็จะมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาหลักสูตรรวมทั้งเทคนิคการสอนทั้งของตะวันตกและของพุทธที่สอดคล้องกับระบบการรับรู้และเรียนรู้ของผู้บริหาร การกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากรทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุ ที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนกับ BHRC ที่องค์กรกำหนดรวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้ว เทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาต่อไป

ด้านปัญญา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านปัญญา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ด้านปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรกคือ สถาบันได้สอนให้ใช้หลักเหตุและผล โดยการพิจารณาในการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่ของตน รองลงมาคือ มีความพอใจที่ทางสถาบันได้รับความสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีด้านปัญญา อยู่ในระดับมากเป็นลำดับ

สุดท้ายคือ ประสบกับความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาที่ขาดการใช้ปัญญา จะเห็นได้ว่าทางสถาบัน วิทยาลัยราชภัฏ ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาด้านปัญญามาใช้ในการพัฒนาการบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับคำสอนในพระไตรปิฎก ตอนหนึ่งว่า อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงใน อริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมด ไปตั้งคำอธิบายในคฤหัสถ์กฐกสูตรนทีเทศ คัมภีร์มหานิเทศ ว่า อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุใน ธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มึปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐหยั่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอน กิเลสให้บรรลุลถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบเรอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี่ทุกข์”... “นี่ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิด ทุกข์)”... “นี่ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”... “นี่ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ ความดับทุกข์)” เรอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” ... “นี้อาสวสมุทัย”... “นี้อาสวนิโรธ”... “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา^๖ โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้ และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อ ให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าทิวฐิวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่าเห็น... ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา”^๗ และยังสอดคล้องกับ พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของไตรสิกขา หรือ(การศึกษา) ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลัก พระพุทธศาสนาไว้ว่าการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการ พัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้น จากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหาตั้งคากล่าวที่ว่า “ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์ มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือ เป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลัก ไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มี สมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดย ชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา^๘

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความ คิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันวิทยาลัยราชภัฏ จันทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศและ อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อ ฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันวิทยาลัยราชภัฏ จันทบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้ตอบ

^๖ พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^๗ พ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^๘ พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทิศทางการศึกษาไทย** พิมพ์ครั้งที่ ๒(กรุงเทพมหานคร : โรง พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑-๔๒.

แบบสอบถามต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สัญชัยพร อุทัยพันธุ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลประเภทของสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่างคือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า^๙ ๑) ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๒๑ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๒๖ – ๓๕ ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง ๖ – ๑๐ ปี มีรายได้ในช่วง ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง ๒) นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ในปัจจุบันได้ดำเนินการในบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ๓) นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ๔) นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกันได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่นด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ๕) นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการบริการกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด กรณีศึกษา : สถาบันธัญญารักษ์ จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑) ควรจัดทำแผนงานหรือโครงการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดด้วยวิธีพุทธบูรณาการอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยประสานกับองค์กรหรือสถาบันการศึกษาทางพุทธศาสนา

^๙ สัญชัยพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , ๒๕๕๖), หน้า บทคัดย่อ.

๒) ควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายหรือศูนย์การเรียนรู้พุทธธรรมเพื่อการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๓) ควรสนับสนุนให้แพทย์และพยาบาลทำการวิจัยเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ในการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดด้วยหลักพุทธธรรม

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาหลักพุทธธรรมอื่น ๆ เช่น หลักอริยสัจสี่ หลักอปริหานิยธรรม หลักสามัคคีธรรม และ หลักประโยชน์ ๓ ประการ ที่สามารถนำไปประยุกต์ในการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๒) ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดโครงการหรือกิจกรรมในการฟื้นฟูจิตใจของผู้ติดยาเสพติดโดยใช้หลักศาสนา





บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลีมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปี ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหาหมกุฏราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับสยามรัฐเดปี ๒๕๕๕.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาหมกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๕.

_____. พระไตรปิฎกพร้อมอรรถา แปล ชุด ๘๑ เล่ม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาหมกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๔.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

ณรงค์ เส็งประชา. มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๓๘.

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

ดร.จรัญ พรหมอยู่. การศึกษาปัญหาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๑.

ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวินวัฒน์. พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน. ใน พิทยา ว่องกุลบรรณาธิการ. วิฤตศาสนาในยุคธนาธิปไตย : พุทธวิบัติ?. กรุงเทพมหานคร : โครงการวิถึทัศน์, ๒๕๔๕.

ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่างจำกัด, ๒๕๔๖.

ธานินทร์ กรัยวิเชียร องคมนตรี บรรยาย ปาฐกถา เรื่องพระพุทธศาสนาในประเทศไทย ณ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕ เมษายน ๒๕๔๕.

ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙.

บุญมี แทนแก้ว. จริยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.

บรรยงค์ ไตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖.

บุญเลิศ ไพรินทร์. พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘.

บุญคง หันจางสีหิ. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร. กรุงเทพมหานคร : บรรณาการ, ๒๕๔๑.

ประเวศ วะสี ศ.นพ.. พุทธธรรมกับสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๔๑.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อักษร
เจริญทัศน์ อจท.จำกัด, ๒๕๓๙.

พระธรรมปิฎก ปอ.ปยุตโต. พุทธธรรม ฉบับปรับปรุง และขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๖
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

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

.....พุทธวิธีในการสอน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๗.

.....พุทธธรรม ฉบับเต็ม พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท
สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔.

.....การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลบอลทอง, ๒๕๓๙.

.....ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวตศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา,
๒๕๔๓.

พุทธทาสภิกขุ.การศึกษาสมบูรณ์แบบ:คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด.กรุงเทพมหานคร : อูษาการ
พิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙ .

.....การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด.กรุงเทพมหานคร :
อูษาการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙.

.....เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม. กรุงเทพมหานคร : จักรานุกูลการพิมพ์, ๒๕๒๙.
พระอุปติสสเถระ. วิมุตติมรรค. แปลโดย พระเทพโสภณ ประยูร ธมมจิตโต และคณะ.
กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระพุทโธษาจารย์. วิสุทธิมรรคแปล ภาค ๑ ตอน ๑ พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). หัวใจพระพุทธศาสนา. พุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม
๒๕๕๐.

พระเทพโสภณ ประยูร ธมมจิตโต. ทิศทางการศึกษาไทย พิมพ์ครั้งที่ ๒.กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖ .

พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบัน

ราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.

พระไพศาล วิสาโล. การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๒.

ฝน หว่านไฟ. บทสัมภาษณ์พระคุณศรี เมธังกูโร. ใน นิพนธ์ แจ่มดวง บรรณาธิการ. ร้อยคน ร้อยธรรม ๑๐๐ ปีพุทธทาส. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๙.

มัลลี เวชชาชีวะ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕. พิมพ์ครั้งที่ ๖.

กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๙.

_____ ; สารานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. เล่มที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๙.

ระวี ภาวิไล. หัวใจของศาสนาพุทธ. บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา. ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : VJ.พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๖.

วีรพล สุวรรณนันท. กระบวนการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ บริษัท ประยูรวงศ์ จำกัด, ๒๕๓๓.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. สังคมวิทยาปัญหาสังคม. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์, ๒๕๒๖.

สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒.

สุพัตรา สุภาพ. ปัญหาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒.

เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

อภิชัย พันธเสน. พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อมรินทร์พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๔.

อำนวยการ แสงสว่าง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์พิสุทธิ์, ๒๕๔๗.

อำนาจ เจริญศิลป์. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร:โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๓.

เอกสารการสอนชุดวิชา มนุษย์กับสังคม. หน่วยที่ ๘-๑๕. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑.

(๒) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

นภัสวรรณ ทศนาญชลี การนิเทศที่มีผลต่อการใช้ไตรสิกขาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้. www.annexschool.com/people/index1.html, เข้าถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓.

นิภาภรณ์ มุขศรี การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยหลักไตรสิกขา : โรงเรียนขอยแอนเนกซ์กาญจนานิกษ
๒ : กรณีศึกษาวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖/
๔ www.annexschool.com/people/index1.html, เข้าถึงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓.

ปีเตอร์ เซงเก้ Peter Senge **องค์กรแห่งการเรียนรู้** www.kmitnbxmie8.com, เข้าถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

_____ **พระพุทธศาสนา พัฒนาค้นและสังคม**. จัดพิมพ์ในระบบเครือข่าย โดยสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ EAMEOSecretariat.[Online].Available:<http://www.seameo.org/vl/payutto/index.htm>, สืบค้นวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

พระมหาเรืองเดช ถาวรธมโม ศรีประสม **วัด : ศูนย์การเรียนรู้เพื่อลดความขัดแย้งทางสังคมWat : Learning center for social conflict management:** <http://www.icundv.com>, วันที่เข้าถึง ๒๙/๙/๒๕๕๖.

พระราชสังวรญาณหลวงพ่อบุญฐานิโย **อย่างไรคือการพัฒนาจิต: วัตถุประสงค์**. www.thaniyo.com/index.../114-2009-09-13-07-25-30, วันที่เข้าถึง ๒๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๖

รุ่งฤดี กิจควร. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา.**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://km.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/rungredee.pdf, [๒๗ ต.ค. ๒๕๕๖].

รศ.งามตา วณิชานนท์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ <http://jornal.nida.th/attachments/a385.pdf>, วันที่เข้าถึง ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

อมรวิชัย นาคธรรมพ, (๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๗), “เด็กรุ่นใหม่ในวันยิ่งห่างวัด สติดีมีว่เช็กซ์แซงอเมริกา”, **มติชน**.

(๓) วิทยานิพนธ์

กัญญา แซ่โจ้ว. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการใช้ทฤษฎีธรรมาภิบาลพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ร้อยเอกศาสตราจารย์ ดร.จิตรจำนง สุภาพ. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต** สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.

ชาญพล นิลประภาพร. “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”.

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒน

นบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗.

นางสาวอุบล เลี้ยววาริณ ผลของการฝึกอบรมตามแนวพุทธต่อจิตลักษณะและลักษณะทางพุทธ

ของบุคคลในวัยผู้ใหญ่: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. สำนักวิจัย สถาบัน
ราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒

บุรุษชัย จงกลณี. “การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น”.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขา การบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๙.

ประมวลเกี่ยวกับสถิติเกี่ยวกับยาเสพติดที่สำคัญของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙, ผลการ

จับกุมคดียาเสพติดทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี ๒๕๒๙-๒๕๓๙.

พระมหาไยทิน ละมุล. “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”.

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.

พระพุทธินันท์ บุญเรือง. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๙.

พิชญรัชต์ บุญช่วย. “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา” วิทยานิพนธ์ พุทธ

ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา พระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

รุ่งทิพย์ กล้าหาญและบรรชกร กล้าหาญ, “กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดด้วยหลัก

พุทธธรรมในหมู่บ้านป่าไผ่ ต.แม่โป่ง อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่”, สถาบันวิจัยพุทธ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

สมใจ เกียรติพิณิจกุล. “ผลของการฝึกโปรแกรมการพัฒนาจิตโดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธ

ศาสนาต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖”. ปรินญาณิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๕.

สันติชัย อินทรอ่อน. ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
๒๕๔๖.

สัญญาพร อุทัยพันธ์. “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๖.

๒. ภาษาอังกฤษ

Flippo.Edwin B. Management : **A Behavioral Approach.**Boston : allyn & bacon,1971

อ้างอิงใน บุญเรือง พรหมสิทธิ์.

Gilley J.W.. Eggland. S. A.& Maycunich. A. **Principle of human resource development.** 2nd ed. Cambridge. MA : Persues Books, 2002.

Kantanen. Uolevi Untamo. Personnel Training. **Its effectiveness and results from the company's point of view** Dorest products industry . Finland : University of tarnpere, 1997

Liu. Abby. & wall. Geoffrey. ๒๕๐๖ Planning Tourism Employment : **A developing Country Perspective.** **Tourism Management.** 27-1 February 2006. อ้างอิง จากรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. ชุดที่มา ต่อเจริญ และคณะ. โครงการ “ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม ในจังหวัดกระบี่ พังงา และภูเก็ต ” ธันวาคม พ.ศ๒๕๔๙ .

Mcgginson. Leon C. Personnel. **A Behavioral Approach to Administration.** Homewood. Richard D Lrwin,1969 .

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

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

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

Swanson. R.A.. & Holton. E.F.. III. **Foundations of human resource development.** San Francisco : Berrett-Koehler, 2001.

Swanson. R.A.. & Holton. E.F.. III. **Foundations of human resource development.** San Francisco : Berrett-Koehler, 2001.

Wick. C.. & Leon. S. **The learning edge.** New York : McGraw-Hill, 1993.