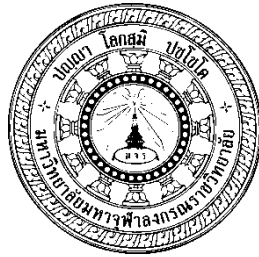


บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๙

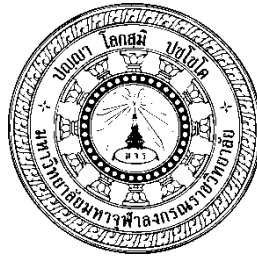


พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี

นายไพบูลย์ สายด้วง

ดุขฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุขฎิณิบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๙

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Integrated Buddhism for Human Resource Development of Agricultural
Cooperative in Pathumtanee Province

Mr. Paiboon Saiduang

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2016

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับคุณิพนธ์
เรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบคุณิพนธ์

(รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร)

ประธานกรรมการ

(พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

กรรมการ

(ผศ.ดร.เมธาพันธ์ โพธิ์ธีรโรจน์)

กรรมการ

(ดร.สุริยา รักษาเมือง)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุพล สุธะพรหม)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์

ดร.สุริยา รักษาเมือง

ประธานกรรมการ

รศ.ดร.สุพล สุธะพรหม

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายไพฑูรย์ สายด้วง)

ชื่อคุณนิพนธ์	: พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี
ผู้วิจัย	: นายไพบูลย์ สายด้วง
ปริญญา	: พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์	: อ.ดร.สุริยา รักษาเมือง ป.ธ.๙, วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์), พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) : รศ.ดร.สุพล สุธะพรหม พธ.บ. (สังคมวิทยา), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science)
วันสำเร็จการศึกษา	: ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ๒) ศึกษาหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ๓) นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ คือ การวิจัยแบบเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูล ๒ ขั้นตอน คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเฉพาะการสัมภาษณ์เชิงลึก มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (แบ่งเป็น ๕ กลุ่ม เลือกแบบเจาะจงได้แก่ ประธานสหกรณ์การเกษตร หัวหน้ากลุ่ม เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำที่อยู่ในเขตของสหกรณ์การเกษตร จังหวัด จำนวน ๒๕ คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวต่อตัว วิเคราะห์ด้วยการพรรณนาความ สำหรับการสนทนากลุ่มเฉพาะ มีผู้เข้าร่วม จำนวน ๑๐ รูป/คน เลือกแบบเจาะจงเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มเฉพาะ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า

๑) สภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี พบว่า ๑. ด้านสภาพปัญหา พบว่ามีพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ มีการชี้แจงข้อตกลง และใช้กฎกติกาและบทลงโทษ มีความกล้ารับผิดชอบ สหกรณ์การสร้างผลงาน มีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน สหกรณ์ต้องรื้อองค์กร ๒. ด้านการบริการที่ดี พบว่าสหกรณ์ มีบริการที่ดี ๓. ด้านสภาพปัญหาการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพพบว่า มีพัฒนาพฤติกรรมปฏิบัติงาน มีการประเมินตนเอง ฝึกอบรมและมีการให้ทุนการศึกษาต่อเฉพาะด้านแก่สมาชิกสหกรณ์ ๔. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม พบว่า การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพการรับรู้ข้อห้าม เอาใจใส่ในงาน ฝึกอบรม ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง มีอุดมการณ์รื้อองค์กร ๕. สภาพด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีการฝึกอบรม ส่งเสริมจริยธรรม การทำงานเป็นทีม ข้อปฏิบัติเหมือนกัน จัดทำคู่มือกำหนดพฤติกรรม/ส่งเสริมจรรยาบรรณและบทลงโทษ

๒) หลักพุทธธรรม (ไตรสิกขา) สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการฝึกอบรมพบว่า ฝึกอบรมจิตสาธารณะ ปฏิบัติธรรมศึกษาดูงาน

รักเมตตาต่อกัน ด้านการศึกษาพบว่า ฝึกอบรมจิตปฏิบัติธรรมประจำปี ส่งเสริมด้านเชิงพุทธ ประเมินตนเอง การสั่งสมความเชี่ยวชาญใน มีความมานะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ในงาน ด้านการพัฒนาพบว่า ยกย่องบุคคลตัวอย่างที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำ ส่งเสริมการเสียสละ ๑. ด้านบุคลิกภาพพบว่า สร้างประสบการณ์และความรู้ชัดส่งเสริมการศึกษาต่อ ๒. ส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ๒. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ พบว่า รอบรู้ต่อการบริการจัดสัมมนา ภายในและภายนอก ประเมินภายในภายนอกให้ความรู้งานวิจัย ๓. ด้านทักษะการทำงาน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจไตร่ตรองงาน เรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านเจตคติพบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมพบว่า เป็นผู้มีความรอบรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีภูมิปัญญา ภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน ถ่ายทอดประสบการณ์

๓) พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ตามหลักพุทธธรรม พบว่า อธิสัสลสิกขา สามารถเกิดเป็นความมั่นคงตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ อธิจิตตสิกขา เจ้าหน้าที่หรือพนักงานสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีการพัฒนาคุณลักษณะตามที่องค์กรต้องการ และเพื่อแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรของบุคลากรในสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี อธิปัญญาสิกขา เป็นรากฐานที่มีส่วนช่วยเสริมบุคลากรเกิดทักษะ ความฉลาด ชำนาญ ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

Dissertation Title: Buddhhadhamma Integration for Human Resource Development of Agricultural Cooperatives, Patoomtani Province

Researcher: Mr. Paiboon Saiduang

Degree: Doctor of Philosophy (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee:

Dr. Suriya Raksamueng, Pali IX, B.A.(Commuter Science),
M.A. (Public Administration), Ph.D. (Public Administration)
Assoc. Prof. Dr. Suripon Suyaprom, B.A. (Sociology),
M.A. (Political Science), Ph.D. (Political Science)

Date of Graduation: March 31, 2017

ABSTRACT

Objectives of this research were to; 1) Analytically study problems and general condition of human resource development of Agricultural Cooperatives of Patumtani Province, 2) Study the appropriate Buddhhadhamma for human resource development of Agricultural Cooperatives, Patumtani Province and 3) Propose Buddhhadhamma integration for human resource development of Agricultural Cooperatives , Patumtani Province.

Methodology was the qualitative research collected data by two steps. Step 1 data were collected from 25 key informants, purposefully selected from 5 groups; chair persons of Agricultural Cooperative, Group heads, personnel and employees in the Agricultural Cooperatives area with structured in-depth-interview by face-to-face interviewing. Step 2, data were collected from 10 participants in focus group discussion. Data from both steps were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows:

1) Problems and general condition of human resource development of Agricultural Cooperatives of Patumtani Province were that: 1) problems; learning behavior development consisted of agreement with rules, regulations and punishment, readiness for responsibility. The Agricultural Cooperatives created outputs, solved problems together and loved organizations, 2) good services; the Agricultural Cooperatives offered good services, 3) job performance skill accumulations; some members developed job performance behavior, self evaluation, training and scholarship allocation for members of Agricultural Cooperatives, 4) the righteousness, ethics and morality commitment; there were professionalism practice, abiding by the rules, paying attention to the work, training,

rightful job performance, ideology to love the organization. 5) teamwork; there were teamwork, training to promote ethical morality, the same and equal practice, there was a book of ethical code to promote ethical conduct and punishment.

2) Buddhaddhamma(Tisikkha) for human resource development of Agricultural Cooperatives, Patumtani Province were that: Training; there was training for public mind, Dhamma practice, study tour, loving-kindness to one another. Education; annual mental training by Dhamma practice, Buddhist way promotion, self evaluation, skill accumulation, energetic to work and work attentiveness. Development; appraisal of good exemplified persons, Teamwork; working together as a team with leadership and sacrifice enrichment by personality development to have experience and knowledge enhancement and higher education promotion, Dhamma practice promotion, academic knowledge and capacity with knowledge of internal and external seminar operation, internal and external evaluation with research knowledge, working skill with work comprehension by self learning, attitude by adhesiveness to right and just conduct, knowledge and experience exchange, creativeness; wisdom, knowledge and virtue, smartness and experience explicit.

3) Buddhaddhamma integration for human resource development of Agriculture Cooperatives, Patumtani Province were that: Atisilasikkha; training in higher morality, to create confidence in job performance according to standard and ethical rules of job performance, Atijittasikkha, training in higher mentality, officers and personnel of Agricultural Cooperatives of Patumtani Province had undergone training for attributes the organizations needed to solve problems of human resource development. Atipannasikkha, training in higher wisdom, the foundation that enhanced personnel with skill, cleverness, experiences, learning process and ability to solve any problems promptly.

กิตติกรรมประกาศ

ดุขฉุฉนัฟนธรื่อง “พุททบุรณการเพื่อการพัฒนารัฟยากรณนุษยของสหกรณการเกษตร จ้งหวัดปทุมธานี” ฉบับนี้จัดทำขึ้นตามหลักสูตรพุททศาสตรดุขฉุฉนัฟนธิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งดุขฉุฉนัฟนธฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความเมตตา ช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึษาดุขฉุฉนัฟนธ ได้แก่ อาจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม ที่กรุณาให้คำปรึษาแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบ ความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหาสาระ ความครบถ้วนถูกต้องตามหลักวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และวิธีการเขียนเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบป้องกันดุขฉุฉนัฟนธทุกท่าน ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม, รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร, พล.ท.ดร. วีระ วงศ์สรรค์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธาพันธ์ โพธิธิโรจน์ และอาจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง ที่เมตตาชี้แนะให้แก้ไขเนื้อหาที่บกพร่องจนเกิดความสมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจน ผู้เชี่ยวชาญที่ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะทุกๆ ท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์มาร่วมแสดง ความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะ ในการสนทนากลุ่ม และชี้แนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขให้ผลงานวิจัยครั้งนี้ดียิ่งขึ้นไป

ขอขอบคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ หลักสูตรพุททศาสตรดุขฉุฉนัฟนธ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การประชุมสัมมนาวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการติดต่อติดต่อประสานงาน ตลอดจนกัลยาณมิตรร่วมรุ่นที่ ๓ และกัลยาณมิตรรุ่น ๑ และรุ่น ๒ ผู้เป็นแบบอย่างด้านการทำดุขฉุฉนัฟนธและเป็นมิตรที่ดีมีน้ำใจในการเขียนดุขฉุฉนัฟนธ

หวังได้โดยมั่นใจว่า ดุขฉุฉนัฟนธฉบับนี้ จะอำนวยประโยชน์แก่ผู้สนใจใฝ่ศึกษาค้นคว้า ได้เป็นอย่างดี คุณประโยชน์อันจะพึงบังเกิดมีจากการทำดุขฉุฉนัฟนธฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็น พุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และน้อมบูชากตเวทิตาคุณแด่บิดามารดา บุพการี และบูรพาจารย์ที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ศิษย์ได้เกิดสติปัญญา และเป็นแรงบันดาลใจให้กำลังใจในการศึกษา ด้วยความรักและเมตตาตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน และได้วางพื้นฐานทางการศึกษาแก่ผู้วิจัย จนได้รับความสำเร็จในการศึกษา และที่ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จจุล่ง ไปได้ด้วยดีทุกประการ

นายไพบูลย์ สายด้วง

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑. ความเป็นมา	๑
๒. คำถามการวิจัย	๕
๓. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
๔. ขอบเขตการวิจัย	๖
๕. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๖. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา	๗๑
๒.๓ ข้อมูลพื้นที่วิจัย	๙๐
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙๓
๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย	๑๐๕
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๐๖
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๐๖
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๐๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๗
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๙
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๑๐
๔.๑ สภาพและปัญหาทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี	๑๑๐
๔.๒ หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี	๑๑๓
๔.๓ พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี	๑๑๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๕๖
๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๖๗
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๗๐
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๗๐
๕.๒ อภิปรายผล	๑๗๕
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๘๑
บรรณานุกรม	๑๘๓
ภาคผนวก	๑๘๗
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๘๘
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เก็บข้อมูลการวิจัย	๑๙๔
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๒๒๑
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๒๔๒
ภาคผนวก จ ประมวลภาพ	๒๕๕
ประวัติผู้วิจัย	๒๖๕

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ความหมายของทรัพยากรมนุษย์	๙
๒.๒ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๑
๒.๓ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๔
๒.๔ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๖
๒.๕ ความหมายของการฝึกอบรม	๒๑
๒.๖ ประโยชน์ของการฝึกอบรม	๒๓
๒.๗ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	๒๖
๒.๘ กระบวนการของการฝึกอบรม	๒๙
๒.๙ วิธีการฝึกอบรม	๓๓
๒.๑๐ ความหมายของการศึกษา	๓๖
๒.๑๑ ความมุ่งหมายของการศึกษา	๓๙
๒.๑๒ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	๔๑
๒.๑๓ วิธีจัดการศึกษา	๔๕
๒.๑๔ ความหมายของการพัฒนา	๔๗
๒.๑๕ เป้าหมายของการพัฒนา	๔๙
๒.๑๖ ตารางเปรียบเทียบระหว่าง การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา	๕๐
๒.๑๗ ความหมายของการจูงใจ	๕๒
๒.๑๘ ประเภทของการจูงใจ	๕๔
๒.๑๙ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๖๐
๒.๒๐ สรุปด้านบุคลิกภาพ	๖๔
๒.๒๑ สรุปด้านความรู้ทางวิชาการ	๖๕
๒.๒๒ สรุปด้านทักษะ	๖๖
๒.๒๓ สรุปด้านเจตคติ	๖๘
๒.๒๔ สรุปด้านความคิดสร้างสรรค์	๗๐
๒.๒๕ ความหมายของการพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา	๗๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๒.๒๖ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา	๘๒
๒.๒๗ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา	๘๕
๒.๒๘ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา	๘๗
๒.๒๙ สรุปหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา	๙๐
๒.๓๐ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๐๔
๔.๑ แสดงพุทธบูรณาการการศึกษาตามแนวไตรสิกขา ด้านอิศศีลสิกขา	๑๒๑
๔.๒ แสดงพุทธบูรณาการการศึกษาตามแนวไตรสิกขา ด้านอิจิตสิกขา	๑๒๕
๔.๓ แสดงพุทธบูรณาการการศึกษาตามแนวไตรสิกขา ด้านอิปัญญาสิกขา	๑๒๗
๔.๔ แสดงพุทธบูรณาการการฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา ด้านอิศศีลสิกขา	๑๓๒
๔.๕ แสดงพุทธบูรณาการการฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา ด้านอิจิตสิกขา	๑๓๙
๔.๖ แสดงพุทธบูรณาการการฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา ด้านอิปัญญาสิกขา	๑๔๕
๔.๗ พุทธบูรณาการการพัฒนาตามแนวไตรสิกขา ด้านอิศศีลสิกขา	๑๕๐
๔.๘ พุทธบูรณาการการพัฒนาตามแนวไตรสิกขา ด้านอิจิตสิกขา	๑๕๕
๔.๙ แสดงพุทธบูรณาการการพัฒนาตามแนวไตรสิกขา ด้านอิปัญญาสิกขา	๑๕๙
๔.๑๐ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรของ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีกับหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนา	๑๗๐

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑	ตัวแบบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแนดเลอร์
๒.๒	ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ
๒.๓	ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมของ Jeffrey Mello
๒.๔	แสดงกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ
๒.๕	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย
๔.๑	องค์ความรู้จากการวิจัย

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

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

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย ทิกนิปาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธมมปทบาลี	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิทเทศ	(ภาษาไทย)
ขุ.จู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย จูฬนิทเทศ	(ภาษาไทย)
ขุ.ป.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปฏิสัมภีทามรรค	(ภาษาไทย)

การอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ใช้ระบุชื่อคัมภีร์และระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๑๙๘/๑๖๑ หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรคบาลี (บาลี) เล่มที่ ๙ ข้อ ๑๙๘ หน้า ๑๖๑ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๐๘/๑๓๙.หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎีวรรค ภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อ ๑๐๘ หน้า ๑๓๙ และที.ปา.(ไทย) ๑๑/๒๒๕-๓๖๓/๒๒๔-๒๘๖. หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎีวรรค ภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อ ๒๒๕-๓๖๓ หน้า ๒๒๔-๒๘๖ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สหกรณ์เกิดขึ้นในประเทศไทยตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ มูลเหตุทั่วไปที่ทำให้เกิดวิธีการสหกรณ์เป็นผลมาจากความอึดอัดขัดสนและความเดือดร้อนของประชาชนในการประกอบอาชีพและการดำรงชีพ ซึ่งเกิดขึ้นจึงทำให้เกิดการจัดตั้งสหกรณ์เพื่อการเกษตร ดังนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน สหกรณ์เพื่อการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้อาจแยกออกได้เป็นสองอย่างใหญ่ ๆ คือ^๑

๑. การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ (Technical Change) ได้แก่การที่มนุษย์ได้กลายเป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการประดิษฐ์เครื่องจักรและเครื่องมือ สำหรับใช้แทนแรงงานคนในการผลิตสินค้าและบริการได้เป็นจำนวนมากและรวดเร็ว รวมทั้งทำให้การคมนาคมสะดวกมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างขนานใหญ่นั้น ทำให้อุตสาหกรรมขยายตัวอย่างรวดเร็ว สังคมเกษตรกรรมกลายเป็นสังคมล้าหลัง ไม่ทันสมัย ในช่วงเวลาดังกล่าวเรียกว่าการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ซึ่งเกิดขึ้นในประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรก การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้สถานภาพความเป็นคน (human being) หายไป มนุษย์กลายเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ๔ อย่าง คือ ที่ดิน แรงงาน เงิน และการประกอบการ^๒ แบ่งแยกประชาชนออกเป็น ๒ ชั้น คือ พวกนายจ้างหรือนายทุน และพวกลูกจ้างหรือคนงาน เมื่อผู้ประกอบการถือว่ามนุษย์คือปัจจัยการผลิต ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจะถูกเอารัดเอาเปรียบเป็นอย่างมาก เช่น การขูดรีดชั้นแรงงานในเรื่องค่าจ้างที่ให้ในอัตราต่ำ ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงาน และอื่น ๆ โดยเฉพาะแรงงานสตรีและเด็กจะถูกขูดรีดอย่างหนัก เนื่องจากนายทุนต้องการกำไรจากการผลิตให้มาก จึงพยายามทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุด ทำให้คนงานมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวต้องประสบกับความเดือดร้อนอย่างแสนสาหัส เมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ คนชนชั้นแรงงานจึงได้คิดที่จะหาทางเพื่อยุ้งฐานะของตนเองโดยมีวิธีการหลายอย่าง เช่น ร่วมกันจัดตั้งสมาคมสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน (Friendly Societies) คนงานบางกลุ่มก็รวมกันเข้าเป็นสหภาพแรงงาน (Trade Union) เพื่อให้เกิดกำลังในการต่อรองกับนายจ้าง และร่วมกันร้องขอต่อรัฐบาลให้แก้กฎหมายเลือกตั้งให้กรรมกรมีสิทธิมีเสียงทางการเมืองเท่าเทียมผู้อื่น ซึ่งเรียกว่า ชาร์ติสต์ (Chartiste) แต่การกระทำดังกล่าวก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือ

๒. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ (Economic Change) การเปลี่ยนแปลงทางด้านนี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ได้แก่การเปลี่ยนแปลงจากการผลิตขนาดเล็กโดยใช้แรงงาน

^๑ทิพย์ ทิพย์ชัยเมธา และ ชัยมงคล สุวพานิช, ตำราหลักการสหกรณ์ และกฎหมายสหกรณ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๑๙), หน้า ๑๑.

^๒ประพันธ์ เสวตนันท์, เศรษฐศาสตร์สหกรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๒๙.

ภายในครอบครัวเป็นหลัก มาเป็นการผลิตขนาดใหญ่โดยใช้เครื่องจักรภายในโรงงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ผลิตขนาดเล็ก ได้แก่ ช่างฝีมือ กสิกร ชาวประมง และผู้ประกอบการอาชีพอิสระอื่น ๆ ดำเนินกิจการแข่งขันกับการผลิตขนาดใหญ่ไม่ได้ เพราะมีทุนน้อย ทำให้ต้องเลิกกิจการและหันไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ แทน

ทางด้านนักเศรษฐศาสตร์และสังคมก็ได้เสนอแนวความคิดในการแก้ไขปัญหาข้างต้น เช่น ให้เลิกการมีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของเอกชนทั้งหมดและให้รัฐบาลเป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ แล้วให้บุคคลทั้งหมดรับส่วนแบ่งโดยยุติธรรม ซึ่งเป็นการปฏิวัติระบบเศรษฐกิจทุนนิยมให้เป็นสังคมนิยม อันได้แก่พวก Karl Marx^๓ อย่างไรก็ตาม ได้มีนักสังคมนิยมสายกลางหลายคน เช่น โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen)

ซึ่งเป็นนักอุตสาหกรรมชาวอังกฤษ ชาร์ล ฟูรีเอร์ (Charles Fourier) นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส หลุยส์ บลอง (Louis Blanc) นักการเมืองและนักประวัติศาสตร์ชาวฝรั่งเศส ตลอดจนชาวเมือง รอสเตล แห่งประเทศอังกฤษ เป็นต้น เห็นว่าข้อบกพร่องของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมอาจแก้ไขได้ โดยให้คนที่อึดอัดขัดสนและไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ มารวมทุนและกำลังเข้าด้วยกัน ตามความสมัครใจ จัดตั้งเป็นองค์กรเพื่อร่วมมือกันประกอบกิจการทางเศรษฐกิจของตนเอง โดยมีความต้องการให้สมาชิกกลุ่มอยู่รอดได้ในสังคมนิยม ยึดหลักการบริหารงานแบบประชาธิปไตยเป็นแนวทางปฏิบัติ คือ ให้ทุกคนมีความเสมอภาคกัน ไม่ถือกำลังทรัพย์เป็นใหญ่ ทุกคนต่างเป็นเจ้าของทรัพย์สิน ไม่แข่งขันกันแต่ร่วมมือกัน ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นให้นำมาแบ่งปันกันอย่างยุติธรรมในหมู่ผู้ที่มีส่วนในกิจการ เรียกว่าวิธีการเศรษฐกิจเช่นนี้ว่า “สหกรณ์” (Cooperation)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดต่อองค์กร และมีความสำคัญต่อประเทศชาติ เนื่องจากบุคลากรจะทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสินทรัพย์ให้เป็นผลผลิต ไม่ว่าจะเป็นสินค้าหรือรูปแบบ บริการ ดังนั้นหากองค์กรสามารถดำเนินการพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติสอดคล้องเหมาะสมกับงาน ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรเหล่านี้ย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับทุกองค์การได้ และสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญาแนวทางพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ การพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน มุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”^๔

^๓ ดารณี เชนฮอลล์, เศรษฐศาสตร์สหกรณ์ ๑ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๓), หน้า ๒๘.

^๔ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรพรินต์แอนด์พับลิชชิง จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๓๓๐.

สหกรณ์เป็นองค์กรนิติบุคคล ซึ่งตั้งขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ไทยตั้งแต่เริ่มก่อตั้งสหกรณ์ ในปี พ.ศ. ๒๔๕๙ ดำเนินการถึงปัจจุบันเป็นเวลา ๙๘ ปี สหกรณ์เป็น องค์กรธุรกิจที่แตกต่างจากธุรกิจโดยทั่วไป สหกรณ์เป็นของสมาชิก ดำเนินการโดยสมาชิกและเพื่อ ประโยชน์ของสมาชิกในการดำเนินงานของสหกรณ์จะอยู่ภายใต้อุดมการณ์ รวมถึงหลักการ วิธีการ สหกรณ์ และ พ.ร.บ. สหกรณ์ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานที่จะทำให้สหกรณ์ประสบ ความสำเร็จสหกรณ์ในประเทศไทย สหกรณ์แบ่งเป็นทั้งหมด ๗ ประเภท ได้แก่ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ และสหกรณ์เครดิต ยูเนียน จากสหกรณ์ทั้ง 7 ประเภท กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้สำรวจสถานภาพของสหกรณ์ ปี ๒๕๕๑ มีสหกรณ์ทั้งสิ้น ๘,๘๙๕ สหกรณ์ สมาชิกสหกรณ์ ๙,๘๔๐,๒๖๔ คน สหกรณ์ที่มีจำนวนสมาชิกมาก ที่สุด คือ สหกรณ์การเกษตร จำนวน ๕,๑๐๕ สหกรณ์ จำนวนสมาชิก ๕,๘๐๒,๕๐๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๕๘.๙๗ ของจำนวนสมาชิกสหกรณ์ที่ได้รับการจดทะเบียนสหกรณ์ดังกล่าว ถึงแม้จะผ่าน การศึกษาวิเคราะห์และพิจารณาจากกรมส่งเสริมสหกรณ์อย่างรอบคอบแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีอีกหลาย สหกรณ์ที่ไม่สามารถดำเนินงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์บางสหกรณ์ไม่สามารถดำเนินกิจการได้ บาง สหกรณ์ประสบผลการขาดทุนและล้มเลิกไปในที่สุด สหกรณ์การเกษตรเป็นสหกรณ์ที่มีสมาชิกคือ เกษตรกรเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของประเทศ และเป็นประเภทสหกรณ์ที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุด แต่ก็ยังเป็นสหกรณ์ที่ต้องประสบความล้มเหลวจนต้องเลิกไปเป็นจำนวนมากที่สุดเช่นกัน จะเห็นว่า มีสหกรณ์การเกษตรที่ต้องเลิกกิจการถึง ๕๐๖ สหกรณ์ จากสหกรณ์ทั้งหมดที่เลิกกิจการ ๗๖๖ สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ ๖๖ แสดงว่าสหกรณ์การเกษตรยังมีปัญหาในการดำเนินงานมากกว่าสหกรณ์ ประเภทอื่น สหกรณ์การเกษตร ไม่ว่าจะอยู่จังหวัดใด จึงต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านอื่น ต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีส่วนสำคัญใน การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่มากขึ้น ซึ่งองค์การสามารถประยุกต์เทคนิคและ วิธีการต่างๆ ของการพัฒนาที่เกี่ยวข้องบุคคลขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การที่มีการวาง ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่ดี ก็จะได้ประโยชน์จากการนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนา และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในปัจจุบันองค์การได้มีการนำเอาระบบสารสนเทศทางทรัพยากรมนุษย์ (HRIS: Human Resource Information System) มาใช้ ก็จะทำให้องค์การสามารถจัดเก็บ เรียกใช้ ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ครบถ้วน และถูกต้อง^๕ นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ องค์การต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่า มากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์การต่างๆ จึง พยายามที่จะแสวงหากกลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การ บริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดย ใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill based Human Resource Management) การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Management) และการบริหาร

^๕ดำรงค์ วัฒนา, การศึกษาวิจัยและการแก้ปัญหาทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://info.muslimthaipost.com/main/index.php?page=sub&category=29&id=10182> [๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙].

ทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-based Human Resource Management) เป็นต้น^๖ จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นประเด็นใหญ่ในองค์การที่จะประสบผลสำเร็จซึ่งที่ผ่านงานวิจัยหลายชิ้นระบุว่าปัญหาในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติพบว่ามีปัญหาที่สำคัญ ๕ ประการ คือ

๑. ปัญหาการผสมผสานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Integration) ในกรณีที่องค์การขาดการผสมผสานเชิงกลยุทธ์ เช่น ขาดการวางแผนธุรกิจ ทำให้การบริหารขาดทิศทางที่ชัดเจน ไม่มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานตามช่วงเวลาในอนาคต นอกจากจะไม่สามารถวัดผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจแล้ว ยังทำให้เกิดปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้วย

๒. ปัญหาการเปรียบเทียบมาตรฐานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์การอื่น (Benchmarking) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การส่วนใหญ่ ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่การเปรียบเทียบมาตรฐานการปฏิบัติขององค์การอื่น โดยเฉพาะองค์การคู่แข่ง ทำให้องค์การไม่สามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติของพนักงานได้

๓. ปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือโครงสร้างการบริหาร (Rigid Structure) ถ้าองค์การมีกฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือโครงสร้างการบริหารที่ซับซ้อนและไม่ยืดหยุ่น การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และความจำเป็นทางธุรกิจจะทำได้ยาก

๔. ปัญหาการผสมผสานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (No Integrative Human Resource Management) กิจกรรมการบริหารแยกออกจากกัน ไม่มีการประสานและสนับสนุนกัน ต่างฝ่ายต่างทำ

๕. ปัญหาการคาดคะเนความต้องการด้านกำลังคน (No Manpower Requirement Forecast) คือ ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่ดี^๗

ปัจจุบันสมาชิกสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ได้ประสบกับภาวะปัญหาด้านการเรียนรู้ การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งส่งผลให้ เกิดปัญหาหลายด้าน เช่นรายจ่ายในการดำเนินงานที่เพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ รายรับกลับลดลง เป็นหนี้รื้อระบบ ดอกเบี้ยเงินกู้ยืมระบบสูงมาก ฝนฟ้าไม่ตกตามฤดูกาลทำให้จ่ายหนี้สหกรณ์ไม่ตรงเวลา การช่วยเหลือของรัฐเข้ามาไม่ถึง สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าสมาชิกสหกรณ์การเกษตรและเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ต้องได้รับการพัฒนาให้สมาชิกสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีความรู้และสามารถแก้ปัญหาได้^๘

^๖มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/บทนำ> [๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕].

^๗กรมนักเรียนนายเรืออากาศศึกษาพระองค์, ปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวทางแก้ไข, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.aircadetwing.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538688155&Ntype=4> [๑๔ มกราคม ๒๕๕๕].

^๘สำนักงานสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี, การจัดการองค์ความรู้(KM) SMART FARMER ด้านสหกรณ์, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://webhost.cpd.go.th/pathum/download/> [๑๔ มกราคม ๒๕๕๕].

จากปัญหาที่กล่าว ผู้วิจัยมีความประสงค์จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี โดยนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการเพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นซึ่งถือได้ว่ามนุษย์เป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา ดังนั้น การพัฒนาคน (Human Development) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์กรต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ก่อให้เกิดบุคลากรที่มีศักยภาพ^๙ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการนำหลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักไตรสิกขา เพื่อการแก้ปัญหาที่ตรงจุดกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริง ๆ และไม่นำไปสู่ปัญหาที่ต่อเนื่อง หมายความว่า การแก้ไขปัญหาด้วยระบบการบริหารแนวตะวันตกนั้นเป็นการแก้ไขปัญหาได้เฉพาะหน้าเท่านั้น หาได้เป็นการแก้ปัญหายั่งยืนไม่ ฉะนั้น การบูรณาการหลักธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นแนวทางหรือเครื่องมือที่จะพัฒนาทั้งระบบให้เกิดความสมบูรณ์ของความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง ทรงระบุไว้ ๓ ประการ คือ ๑. อธิศีลสิกขา การศึกษาและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับระบบศีล ๒. อธิจิตสิกขา การศึกษาและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับระบบสมาธิ และ ๓. อธิปัญญาสิกขา การศึกษาและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับระบบปัญญา^{๑๐} ดังนั้น พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จึงเป็นแนวทางสำหรับนำไปบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

- ๑) สภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร
- ๒) หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีอะไรบ้าง
- ๓) พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

- ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี
- ๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี
- ๓) เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

^๙สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ๒๑ เซ็นจูรี, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

^{๑๐}อง.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๙๐/๓๑๘.

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาเกี่ยวกับ “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี” เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปการบูรณาการหลักพุทธธรรม และการเสนอพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

- ๑) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒) หลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือ หลักไตรสิกขา ได้แก่ หลักอริสัจ ๔ อริจิต และอริปัญญา ทิฐฐัมมิกัตถประโยชน์ ได้แก่ อุดมฐานสัมปทา อารักขสัมปทา กัลยาณมิตตตา และสมชิวิตา
- ๓) หลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เพื่อการบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

- สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การศึกษา, การฝึกอบรม, การพัฒนา
- หลักไตรสิกขา ได้แก่ อริสัจสิกขา, อริจิตตสิกขา, อริปัญญาสิกขา

ตัวแปรตาม คือ

- พุทธบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ การศึกษาตามแนวไตรสิกขา, การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา, การพัฒนาตามแนวไตรสิกขา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหารสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๕ ท่าน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

สหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดปทุมธานี ๓ แห่ง คือ ๑) สหกรณ์การเกษตร อำเภอลำลูกกา ๒) สหกรณ์การเกษตร อำเภอคลองหลวง ๓) สหกรณ์การเกษตร อำเภอสสามโคก

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๙ – วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

พุทธบูรณาการ หมายถึง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้หลักพุทธธรรม (ไตรสิกขา) สำหรับเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตร เพื่อให้เกิดการบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรต่อการแข่งขันให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงโลกทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ การบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

ทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร หมายถึง ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่พนักงาน ลูกจ้าง และสมาชิกของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

สหกรณ์การเกษตร หมายถึง กลุ่มประชากรที่มีอาชีพทางการเกษตรรวมกลุ่มกันเพื่อก่อตั้งองค์กรขึ้นเพื่อช่วยเหลือสมาชิกและครอบครัวทางการเกษตรของเกษตรกร จังหวัดปทุมธานีโดยมีกลุ่มงานผู้บริหาร เจ้าหน้าที่พนักงาน ลูกจ้างและสมาชิกของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักไตรสิกขา เป็นข้อที่ต้องศึกษาและข้อปฏิบัติสำหรับการฝึกฝนอบรมพัฒนาบุคคล ด้านกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ประกอบด้วย ๓ ประการ ได้แก่ อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา อธิศีลสิกขา สิกขาคือศีลอันยิ่ง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง อธิจิตสิกขา สิกขาคือจิตอันยิ่ง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรม เช่น สมาธิอย่างสูง และอธิปัญญาสิกขา สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง เรียกว่า ศีล สมาธิ ปัญญา ประโยชน์ อยู่อย่างพอเพียง^{๑๑}

๑.๖. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

๑) ทำให้ทราบสภาพและปัญหาทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร

๒) ทำให้ทราบการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร

๓) นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

๔) ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอื่นต่อไป

^{๑๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๔๒.

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนหลักการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา
- ๒.๓ ข้อมูลพื้นที่วิจัย
- ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๑ ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของคำว่าทรัพยากรมนุษย์นั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเอาไว้ อย่างหลากหลาย เช่น ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีค่า และให้ผลตอบแทน^๑ ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญของมนุษย์^๒ แต่ความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณา ๓ มิติ คือ ทักษะ สุขภาพ และเจตคติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้^๓

๑. มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวกับกับนักศึกษา ทั้งที่เป็นการศึกษาในรูปแบบ (Formal) และอรูปแบบ (Non-Formal) น่าจะเป็นที่ยอมรับกันได้ว่า คนที่ไม่มีทักษะ ก็ไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้นย่อมเป็นคนที่ไม่มีความสามารถ(อย่างน้อยที่สุดก็ในด้านทักษะ)

๒. มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติที่เกี่ยวกับความสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านกายภาพ (Physical) และจิตภาพ (Psychological) ภายในมิตินี้ด้านเดียวก็น่าจะยอมรับกันได้เช่นกันว่าคนที่มีความไม่สมประกอบด้านร่างกาย หรือด้านจิตใจ หรือทั้งสองด้านย่อมมีคุณภาพด้อยกว่าคนที่มีความแข็งแรง หรือจิตใจที่ถูกต้องลักษณะ(Healthy)

^๑จิระ หงส์ดารมภ์, เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑-๖, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^๒บรรจง ชูสกุลชาติ, เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสังคมอุตสาหกรรมในทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครูจันทระเกษมและวิทยาลัยครูพระนคร, ๒๕๓๔), หน้า ๙.

^๓ไกรยุทธ อธิธาตินันท์, แนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันไทยคดีศึกษาและฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๑-๒.

๓. มิติด้านเจตคติ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับความรู้สึนึกคิด ซึ่งขาดความชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับมิติด้านทักษะ และด้านสุขภาพ มิติด้านเจตคติ จะเกี่ยวข้องกับตัวเองกับบุคคลอื่นและกลุ่มคนที่มีความรู้สึนึกคิดเป็นลุ่มย่อมมีคุณภาพด้อยกว่าบุคคลที่มีความรู้สึนึกคิดในทางบวก

นอกจากนี้ นักวิชาการตะวันตกก็ยังได้ให้ความหมายของคำว่าทรัพยากรมนุษย์ไว้เช่นกัน เช่น ทรัพยากรมนุษย์ คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถพิเศษของคนที่สามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์^๔ ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดการทางการเงิน การทำการตลาด ผลิตสินค้า บริการ และควบคุมคุณภาพ^๕

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับความหมายของคำว่า ทรัพยากรมนุษย์ ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
จีระ หงส์ลดารมภ์, (๒๕๓๕, หน้า ๘)	ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความค่า และให้ผลตอบแทน
บรรจง ชูสกุลชาติ, (๒๕๓๔, หน้า ๙)	ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญของมนุษย์
ไกรยุทธ อธิธาตินันท์, (๒๕๓๑, หน้า ๑-๒)	ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ๑) มิติด้านทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่ ๒) มิติด้านสุขภาพโดยปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านร่างกาย และ จิตใจ ๓) มิติด้านเจตคติ ในการมีความรู้สึนึกคิดในทางบวก
Frederick Harris Harbison, (1973, p.1)	ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถพิเศษของคนที่สามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์
George T. Milkovich and John W. Boudreau, (1991, p.54)	ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้กำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดการทางการเงิน การทำการตลาด ผลิตสินค้า บริการ และควบคุมคุณภาพ

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความชีวิต สามารถใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้สึนึกคิด มีทักษะ และมีความสามารถ

^๔Frederick Harris Harbison, *Human Resources as the Wealth of Nations*, (New York: Oxford University Press, 1973), p.1.

^๕George T. Milkovich and John W. Boudreau, *Human Resource Development*, 6th Edition, (Boston: Homewood, 1991), p.54.

ในการพัฒนาคน พัฒนาคน และพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรืออื่น ๆ

๒.๑.๒ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านก็ได้ให้ความหมายเอาไว้อย่างหลากหลาย เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงาน ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต^๖ หรือเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและมุ่งให้องค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเพื่อให้มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร^๗ หรือเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capacities) ของบุคคลในสังคมหนึ่งหรือในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง^๘ แต่ก่อนนี้เราไม่มีคำว่าทรัพยากรมนุษย์ คำนี้เกิดขึ้นมาเพื่อสนองความคิดในการพัฒนาเศรษฐกิจ ดังนั้น จะต้องเข้าใจให้ได้ว่าคำว่าทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิต คือ ความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล เราต้องให้คำสำคัญว่าเราจะพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อย่างไร พร้อมกับที่อีกด้านหนึ่ง เขาก็จะเป็นทรัพยากร เป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม^๙ นอกจากนี้นักวิชาการตะวันตกก็ยังได้ให้ความหมายของคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้เช่นกัน เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนบรรลุเป้าหมายสูงสุดซึ่งประกอบไปด้วย ๓ ประการ คือ ๑) การทำให้มนุษย์สามารถมีและครอบครองสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม ๒) การทำให้มนุษย์รู้ถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเอง โดยการอยู่อย่างมีค่า เท่าเทียมกันเสมอภาคกันในสังคม และ ๓) การทำให้มนุษย์มีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ มีสิทธิเสรีภาพใน

^๖ อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

^๗ สุจิตรา ธนันทน์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

^๘ สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: วิ.เจ.พรินต์, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

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

การตัดสินใจอย่างอิสระ^{๑๐} หรือเป็นการเพิ่มขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านความรู้ด้านทักษะ และด้านความสามารถ^{๑๑}

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับความหมายของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๒ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อำนาจ แสงสว่าง, (๒๕๔๐, หน้า ๒๙๖)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร
สุจิตรา ธนันทน์, (๒๕๕๐, หน้า ๒๒)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ๑. เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับบุคคลทั้งทางตรง และทางอ้อม ๒. ให้องค์กรมีความเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง
สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, (๒๕๔๖, หน้า ๙)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ ของบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่งหรือองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยครอบคลุม ๓ เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๕๑)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง คำว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือเป็นทุน เป็นปัจจัยที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ ที่มีจุดหมายของชีวิต คือ ความสุข อิสรภาพ ความดี ความงามของชีวิต ดังนั้น เราต้องให้ความสำคัญเราจะพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อย่างไร เพื่อเป็นทรัพยากรที่เป็นทุนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

^{๑๐}D. Goulet, *The Cruel Choice : A New Concept in the Theor6 of Development*, (New York: Athenum,1971), p.23.

^{๑๑}G. Bohlander, S. Snell and A. Sherman, *Managing Human Resources*, 12th edition, (Cincinnati OH: South – Western College, 2001), p.222.

ตารางที่ ๒.๒ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
D. Goulet, (1971, p.23)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนบรรลุเป้าหมายสูงสุด ๓ ประการ ๑. การทำให้มนุษย์สามารถมีและครอบครองสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม ๒. การทำให้มนุษย์รู้ถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเอง โดยการอยู่อย่างมีค่า เท่าเทียมกัน เสมอภาคกันในสังคม ๓. การทำให้มนุษย์มีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ มีสิทธิเสรีภาพในการตัดสินใจอย่างอิสระ
G. Bohlander, S. Snell and A. Sherman, (2001, p.222)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ใน ๓ ด้าน คือ ๑. ด้านความรู้ (Knowledge) ๒. ด้านทักษะ (Skills) ๓. ด้านความสามารถ (Abilities)

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิด การประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ทัศนคติ อารมณ์ ความรู้สึก การตัดสินใจ โดยครอบคลุมกิจกรรม ๓ กิจกรรม คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของมนุษย์ทั้งต่อตนเอง องค์กร สังคม และเป็นผู้ที่พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบว่าสิ่งไหนเป็นสิ่งที่ดี สิ่งไหนเป็นสิ่งที่ไม่ดี สิ่งใดควรทำ ไม่ควรกระทำ สิ่งใดเป็นสิ่งที่ถูก หรือสิ่งที่ผิด เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งทางกาย ทางวาจา และทางจิตใจ

๒.๑.๓ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การที่องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน หรือองค์กร มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิต สามารถใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหลายมุมมอง เช่น มุมมองเชิงตามหลักพุทธศาสนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อย ๆ ทำให้นั่นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติมีทางเป็นไปได้โดย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ คือ การศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั้นเอง^{๑๒} หรือในมุมมองเชิงเป้าหมายที่ได้รับ คือ ๑) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น ๒) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ ๓) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๑๓} หรือในมุมมองเชิงกระบวนการ โดยเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (Chain Circle) ตั้งแต่การวางแผน กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งการพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร โดยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ใน ๓ ประการ คือ ๑) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีใช้ค่าใช้จ่าย ๒) ศักยภาพของมนุษย์พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด และ ๓) ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร^{๑๔}

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๓ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๙๖)	มุมมองเชิงตามหลักพุทธศาสนา เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปเรื่อย ๆ จะทำให้มนุษย์ห่างออกจากการครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ การครอบงำมีน้อยลง ทำให้มนุษย์สามารถทำในสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น

^{๑๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, หน้า ๙๖.

^{๑๓} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๖.

^{๑๔} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

ตารางที่ ๒.๓ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พะยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๓๘, หน้า ๖)	มุมมองเชิงเป้าหมายที่ได้รับ ๑. ช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น ๒. บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๓. เสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ
ธงชัย สมบูรณ์, (๒๕๔๔, หน้า ๑๑ – ๑๒)	มุมมองเชิงกระบวนการ ๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีใช้ค่าใช้จ่าย ๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด ๓. ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของ ผลผลิตและการบริการขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถ้ามองในแง่ตัวบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความสามารถ มีค่านิยม ทักษะ และความพึงพอใจในงานที่ทำเพิ่มขึ้นสูงขึ้น รวมถึงมีแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้ามองในแง่ผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์กร ก็จะทำให้งานที่กำหนดไว้บรรลุตามเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ สามารถลดความขัดแย้งในองค์กรในเชิงทำลายได้อย่างสร้างสรรค์ และเกิดการทำงานเป็นกลุ่มและทีมงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในสิ่งที่ดี และถ้ามองในแง่ขององค์กรนั้นก็จะทำให้องค์กรนั้นมีการวางแผนในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างมีเป้าหมาย ประหยัดค่าใช้จ่าย และบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

๒.๑.๔ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้

๑. ทำให้หน่วยงานหรือองค์การมีความเจริญก้าวหน้าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
๒. ทำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น
๓. ทำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรัก ความหวงแหน รักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน
๔. ลดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

๒.๑.๕ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการแสดงออกมาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ในองค์การ ดังนั้น วัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี ดังนี้

๑. เพื่อเพิ่มปริมาณงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจะมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของตนเองสูงขึ้น

๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้มีความเป็นมาตรฐาน โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เข้าใจในกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ย่อมสามารถทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓. เพื่อลดต้นทุนในการบริหารจัดการ ทำให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์การลดน้อยลง สามารถนำเงินไปพัฒนาด้านอื่นได้อย่างทั่วถึง

๔. เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีทักษะ และรู้จักขั้นตอนที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้การเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลดลง

๕. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเมื่อมนุษย์ได้มีการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วทำเรื่องนั้นเป็นเวลานาน จะเกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒.๑.๖ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการช่วยคนทำงานให้มีประสิทธิผลในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับการที่องค์กรซื้อวัตถุดิบมาดำเนินงานผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไร ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นวัตถุดิบที่อาจเปลี่ยนได้โดยการฝึกอบรม ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงานอาจทำได้โดยการพัฒนานิสัยในการคิด การกระทำ ฝีมือ ความรู้และทัศนคติ^{๑๕} หรือเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อาจครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น^{๑๖} ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่นการจูงใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้นั้นไว้แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดีเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น

^{๑๕}มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๔๙.

^{๑๖}ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่างเป็นทางการกับระดับพนักงาน การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต^{๑๗} ดังนั้น ทุกองค์การไม่ว่าจะองค์การของรัฐบาลและเอกชนพยายามที่จะให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นด้านการลงทุน การมีส่วนแบ่งในตลาด ความเป็นอยู่ทางสังคม หรือแม้ว่าในการป้องกันประเทศก็ตาม ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นได้ก็คือ การมีบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการคัดเลือกและการวางแผน เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้แก่องค์การ ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญขององค์การ หลังจากนั้น การฝึกอบรมและการพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติแก่พนักงานขององค์การและการเพิ่มทักษะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่จำเป็นก็คือ การฝึกอบรม การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การเห็นความจำเป็นและให้ความสำคัญ ตลอดจน การฝึกอบรมบุคลากร เป็นกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ อันจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้มีเจตคติต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม^{๑๘}

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๔ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
มัลลี เวชชาชีวะ, (๒๕๒๔, หน้า ๔๘)	การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นกระบวนการช่วยคนทำงานให้มีประสิทธิผลในงานโดยการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนานิสัย การคิด การกระทำ ฝีมือ ความรู้และทัศนคติ
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, (๒๕๔๒, หน้า ๑๓๗)	การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนหรือสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ปรับปรุงพฤติกรรม พัฒนาทัศนคติ มีความรับผิดชอบ
บรรยงค์ โตจินดา, (๒๕๓๘, หน้า ๑๙๔)	การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรม เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การบรรยาย การอภิปราย
ชูชัย สมิทธิโก, (๒๕๕๑, หน้า ๗)	การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นสิ่งจำเป็นแก่พนักงานและเพิ่มทักษะซึ่งวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ

^{๑๗} บรรยงค์ โตจินดา, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑๙๔.

^{๑๘} ชูชัย สมิทธิโก, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๗.

กล่าวโดยสรุป การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จะทำมนุษย์มีการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ โดยเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ ความสามารถ เพิ่มทักษะ ความชำนาญ เกิดการพัฒนาพฤติกรรม แนวคิด การกระทำ ทักษะ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น โดยผ่านการอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น

๒.๑.๗ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากคำนิยามของคำว่า ทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงความสำคัญ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น องค์กรหรือหน่วยงาน และต่อสังคมโดยรวมของประเทศ เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ความเป็นทันสมัย และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในท่ามกลางของความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

นอกจากนี้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน เพราะงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องศึกษาบนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่ ๒ แนวคิดที่แตกต่างกัน คือ^{๑๙}

๑) แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการสรรหา และการคัดเลือกเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น และมีใช้หน้าที่ที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่อย่างใด และ

๒) แนวคิดสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่สำคัญ และจำเป็นที่องค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ รวมถึง การคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นที่บุคคลจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอ

ดังนั้น งานวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ต้องศึกษาบนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำมาสร้างเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

๑) ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler)

๒) ทฤษฎีความต้องการของเดวิด ซี แม็คเคลแลนด์ (David McClelland) และ

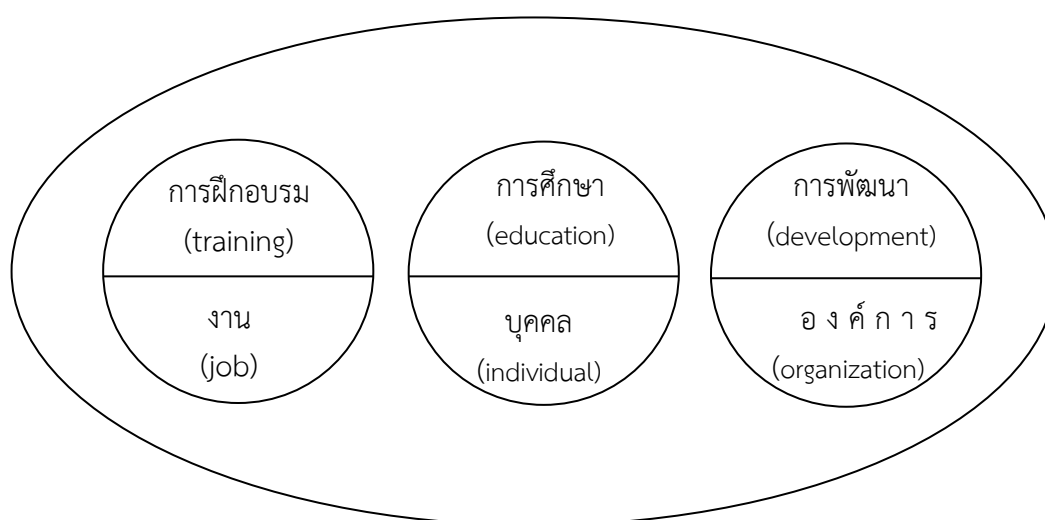
๓) ทฤษฎีการเสริมแรง ของเบอร์ริส เฟรเดอริก สกินเนอร์ (Burrhus Frederic Skinner)

^{๑๙} วิเชียร วิทยอุดม, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ธนาคารพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๒.

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑) ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler)

ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler)^{๒๐} ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแนดเลอร์ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวต้องออกแบบไว้เพื่อมีจุดประสงค์หรือเป้าหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบไปด้วย ๓ กิจกรรมหลัก คือ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Development) ซึ่งมีกรอบแนวคิดหรือตัวแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ ตัวแบบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแนดเลอร์
(Nadler's Concept of HRD Model, 1970)^{๒๑}

จากตัวแบบกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ แนดเลอร์ (Leonard Nadler) รูปแบบของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะจัดให้เหมาะสมกับสิ่งที่เป็นเป้าหมายหลักที่ต้องการพัฒนา ดังนี้^{๒๒}

๑) งาน (Job) หมายถึง งานในปัจจุบัน (Current or Present Job of the Individual) ที่บุคลากรทำอยู่ ถูกจัดไว้คู่กับการฝึกอบรม (Traning) ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานขณะนั้นมีความพร้อมในการทำงาน เช่น การฝึกอบรม

^{๒๐} Leonard Nadler, *Corporate Human Resource Development*, (New York: American Society for Training and Development, 1980), pp.4-5.

^{๒๑} Leonard Nadler, *Developing Human Resources*, (Houston: Gulf Publishing Company, 1970), อ้างใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๒.

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๓.

ภาคทฤษฎีในห้องบรรยาย การฝึกปฏิบัติจริงในที่ทำงาน (On – The – Job – Training) การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training)

๒) ปัจเจกบุคคล (Individual) การพัฒนาบุคลากรโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ในลักษณะให้การศึกษา (Education) เป็นการสร้างการเรียนรู้เพื่องานในอนาคตที่เป็นไปตามเป้าหมายการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนด (Future But Identified Job The Individual) ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการไปรับงานหรือตำแหน่งใหม่ตนเอง

๓) องค์กร (Organization) การพัฒนา (Development) หมายถึง การทำให้ดียิ่งขึ้น ให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ในกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นไปยังตัวองค์กร เพื่อให้องค์กรปรับตัวอยู่ได้ในทุกสถานการณ์ แนนเดอร์ใช้คำว่า การพัฒนาองค์กร (Organization Development) และก็ยังได้ใช้คำว่า การพัฒนา (Development) กับการพัฒนาปัจเจกบุคคลใน ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมและการศึกษา อีกด้วย ซึ่งการพัฒนาบุคคลที่มีได้เน้นทั้งงานในปัจจุบันและงานในอนาคตเป็นการเฉพาะใน ความหมายของการพัฒนาในบริบทนี้ คือ การเรียนรู้เพื่อความเติบโต ก้าวหน้าทั่ว ๆ ไป ทั้งในเรื่อง ความรู้ ทักษะ ทักษะที่เสริมให้บุคคลชาญฉลาด รอบรู้ ทั้งในงานและชีวิตส่วนตัวมากยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าตัวแบบกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ แนนเดอร์ (Leonard Nadler) จะมุ่งเน้นในเรื่องของแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีอยู่ ๓ ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ด้านการฝึกอบรม (Training)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้นต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ตัวของมนุษย์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งวิธีการด้านฝึกอบรมก็เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเป็นการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่มุ่งเน้นให้มนุษย์มีความรู้ (Knowledge) มีทักษะ (Skill) มีความสามารถ (Ability) และมีทัศนคติ (Attitude) ที่เพิ่มขึ้น รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนแนวคิด และพฤติกรรมให้ดีขึ้นเช่นกัน ดังที่ แนนเดอร์ (Leonard Nadler) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการที่มนุษย์ต้องการที่จะเรียนรู้ และมีประสบการณ์ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร^{๒๓} ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องทำความเข้าใจในกระบวนการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติอย่างถูกต้องและเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การปฏิบัติ จึงขอกล่าวถึงความหมาย ประโยชน์ วัตถุประสงค์ กระบวนการ และวิธีการของการฝึกอบรม ดังนี้

๑. ความหมายของการฝึกอบรม (Training)

ความหมายของคำว่า การฝึกอบรม นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านก็ได้ให้ความหมายเอาไว้ อย่างหลากหลาย เช่น การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่

^{๒๓} Leonard Nadler, Corporate Human Resource Development, p.4.

หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิด ความรู้สึก เช่น ทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์กร มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือ องค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น^{๒๔} หรือเป็นการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคนทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงาน และสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อม เกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน^{๒๕} หรือเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สูงขึ้น^{๒๖} หรือหมายถึงกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมใน การปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของการศึกษาและการสื่อความหมาย^{๒๗} นอกจากนี้ นักวิชาการตะวันตกก็ยังได้ให้ความหมายของคำว่า การฝึกอบรมไว้เช่นกัน เช่น เป็นการ เพิ่มทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งเน้นที่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่ ต้องการทักษะ ความรู้ ความสามารถใหม่ในการปฏิบัติงานในอนาคต^{๒๘} หรือเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะ^{๒๙} หรือเป็นกระบวนการของ เสริมสร้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือความชำนาญให้กับฝ่ายปฏิบัติงานหรือคนงานแต่ละคน ในหน้าที่ของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง^{๓๐}

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับความหมายของคำว่า การฝึกอบรม ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

^{๒๔}พัฒนา สุขประเสริฐ, กลยุทธ์ในการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๔.

^{๒๕}จกกลนี ชุตินาเทวินทร์, การฝึกอบรมเชิงพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.อี.พี.วิง, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๒๖}ชูชัย สมิทธิโก, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร, หน้า ๑๙.

^{๒๗}กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: เพลออักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐๖.

^{๒๘}David A. DeCenzo & Stephen P. Robbins, *Human Resource Management*, 7th edition, (NewYork: John Wiley & Sons, 2002), p.215.

^{๒๙}Dale S. Beach, *Personal : The Management of People at Work*, (New York: MacMillan, 1970), p.193.

^{๓๐}Edwin B. Flippo, *Management : A Behavioral Approach*, (Boston: Allyn and Bacon, 1996), p.268.

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Leonard Nadler, (1980, pp.4-5)	การฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะเรียนรู้ และมีประสบการณ์ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร
พัฒนา สุขประเสริฐ, (๒๕๔๑, หน้า ๔)	การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่พัฒนา ฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลให้บุคลากรหรือองค์กรมีประสิทธิภาพ
จกกลนี ชูติมาเทวินทร์, (๒๕๔๒, หน้า ๑)	การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคนทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงาน และสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน
ชูชัย สมธิธิโก, (๒๕๕๑, หน้า ๑๙)	การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
กิติ ตัยคานนท์, (๒๕๔๓, หน้า ๑๐๖)	การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของการศึกษาและการสื่อความหมาย
David A. DeCenzo & Stephen P. Robbins, (2002, p.215)	การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งเน้นที่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่ต้องการ ทักษะ ความรู้ ความสามารถใหม่ในการปฏิบัติงานในอนาคต
Dale S. Beach, (1970, p.193)	การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะ
Edwin B. Flipppo, (1996, p.268)	การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของการเสริมสร้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือความชำนาญให้กับฝ่ายปฏิบัติงานหรือคนงานแต่ละคนในหน้าที่ของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ให้มนุษย์เรียนรู้ มีประสบการณ์อย่างเป็นระบบ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งเน้นให้มนุษย์มีความรู้ (Knowledge) มีทักษะ (Skill) มีความสามารถ (Ability) มีทัศนคติ (Attitude) เพิ่มขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิด และพฤติกรรมของตนไปในทางที่ต้องการหรือดีขึ้นกว่าเดิม

๒. ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ประโยชน์ของการฝึกอบรม นั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้อย่างหลากหลาย เช่น การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลและหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างกำลังใจแก่คนปฏิบัติงาน สามารถป้องกันปัญหาลดภาวะการเสี่ยง ประหยัดเวลา และแรงงาน รวมถึงการเสริมความรู้และประสบการณ์ที่จะช่วยให้ก้าวหน้าไปในอนาคตซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาดตนเองลงไปสู่การพัฒนางานและหน่วยงานตามต้องการ^{๓๑} ซึ่งเสนาะ ติเยาว์ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้^{๓๒}

๑. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น การฝึกอบรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่มีประสบการณ์มาแล้วทำงานได้ดีขึ้น ทั้งทางคุณภาพและปริมาณงาน เพราะรู้วิธีการทำงานที่ถูกต้อง รู้จักการใช้เครื่องมือช่วยในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้ดี

๒. ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมคนงานในระดับต่าง ๆ ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานลง งานไม่ติดขัด หยุตชะงัก และดำเนินไปโดยเรียบร้อย เพราะทุกคนเข้าใจงานดี

๓. ทำให้ขวัญของคนงานดีขึ้น คนงานที่ทำงานอย่างมีความรู้ก็ย่อมมีความเชื่อมั่นในตัวเองทางด้านกำลังใจในการทำงาน สำหรับคนงานที่เข้าใหม่ก็มีความสบายใจที่จะทำงานเพราะได้รับการอบรมมาก่อน ไม่ต้องเสียเวลามาเรียนรู้เอง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความอึดอัดและไม่แน่ใจ

๔. การควบคุมลดลง คนงานที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีจะสามารถควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงานทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการควบคุมน้อยลงไป

๕. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง โดยปกติอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมากกว่าจากเครื่องอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานหรือสภาพการทำงาน ฉะนั้นการฝึกอบรมที่ดีจึงเท่ากับลดอุบัติเหตุได้ส่วนหนึ่ง

๖. เป็นประโยชน์ต่อคนงานโดยตรง เนื่องจากคนงานได้รับความรู้ความชำนาญจากการฝึกอบรม จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้รายได้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานให้สูงขึ้น

๗. ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร ในแง่ความมั่นคงก็คือหากองค์กรขาดแคลนคนงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็อาจคัดเลือกจากบุคคลในตำแหน่งรองลงไปซึ่งมีความรู้ในการปฏิบัติงานดีเพราะได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว ส่วนในแง่ของความยืดหยุ่นหากองค์กรเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในทางธุรกิจ ก็สามารถสับเปลี่ยน เพิ่มลดกำลังแรงงานจากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานที่ต้องการแรงงานแทนเพื่อผลิตสินค้าบางอย่างเพิ่มขึ้น และลดการผลิตสินค้าบางอย่างลงให้พอเพียงกับการเปลี่ยนแปลงในตลาด

๘. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จุดประสงค์อย่างหนึ่งขององค์กรในการฝึกอบรมคนงานก็เพื่อปรับท่าทีของคนงานที่มีต่อหน่วยงานให้เป็นไปในทางที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือ

^{๓๑} งามนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๙๐.

^{๓๒} เสนาะ ติเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๑๒๘ – ๑๒๙.

โดยเฉพาะในกรณีที่มีแผนงานใหม่ ๆ องค์การควรจะได้ทำการอบรมคนงานให้เข้าใจงานอันใหม่และให้รู้จุดประสงค์ขององค์การที่เกี่ยวกับแผนงานนั้น ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวเดียวกัน

๙. ลดการสิ้นเปลืองต่าง ๆ ลง ซึ่งได้แก่ การขาดงานน้อยลง งานเสียน้อย อัตราการหมุนเวียนของแรงงานไม่มาก ความไม่พอใจต่าง ๆ ระหว่างคนงานไม่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ พงศ์ หรดาล ก็ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้^{๓๓}

๑. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
๒. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้
๓. ขวัญของคนงานดีขึ้น
๔. การควบคุมลดลง
๕. อุบัติเหตุลดลง
๖. ส่งเสริมความมั่นคงและองค์กรและคน
๗. คนงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
๘. ลดความสิ้นเปลือง

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับประโยชน์ของ การฝึกอบรม ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๖ ประโยชน์ของการฝึกอบรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
นงนุช วงษ์สุวรรณ, (๒๕๕๐, หน้า ๑๙๐)	ประโยชน์ของการฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลและหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างกำลังใจแก่คนปฏิบัติงาน สามารถป้องกันปัญหา ลดภาวะการเสี่ยง ประหยัดเวลา และแรงงาน รวมถึงการเสริมความรู้และประสบการณ์ที่จะช่วยให้ก้าวหน้าไปในอนาคตซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองลงไปสู่การพัฒนางานและหน่วยงานตามต้องการ
เสนาะ ดีเยาว์, (๒๕๓๗, หน้า ๑๒๘ – ๑๒๙)	ประโยชน์ของการฝึกอบรม ๑. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น ๒. ช่วยลดและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ๓. ขวัญของคนงานดีขึ้น มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ๔. การควบคุมลดลง ๕. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง ๖. เกิดประโยชน์ต่อคนงานโดยตรง ๗. ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร ๘. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ๙. ลดการสิ้นเปลืองต่าง ๆ ลง

^{๓๓} พงศ์ หรดาล, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ., ๒๕๔๐), หน้า

ตารางที่ ๒.๖ ประโยชน์ของการฝึกอบรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พงศ์ หรดาล, (๒๕๔๐, หน้า ๒๐๓)	ประโยชน์ของการฝึกอบรม ๑. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ๒. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ๓. ขวัญของคนงานดีขึ้น ๔. การควบคุมลดลง ๕. อุบัติเหตุลดลง ๖. ส่งเสริมความมั่นคงและองค์กรและคน ๗. คนงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ๘. ลดความสิ้นเปลือง

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่าประโยชน์ของการฝึกอบรมสามารถเกิดประโยชน์ได้หลายประการ แต่พอจะสรุปเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ได้ ๓ ประการ คือ ๑) เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น และมีทักษะ มีความสามารถ มีประสบการณ์เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงมีทัศนคติ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนลดปัญหาที่เกิดจากอุบัติเหตุในการทำงาน ๒) เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ปัญหาในการทำงานที่ผิดพลาดลดลง เสริมสร้างการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และ ๓) เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร โดยจะทำให้ผลผลิตของหน่วยงานเพิ่มสูงขึ้น ลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

๓. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นการจัดการฝึกอบรมรูปแบบไหน หรือเรื่องใด ๆ ก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดย น้อย ศิริโชติ ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ ๒ ประการใหญ่ ๆ คือ^{๓๔}

๑. ส่วนบุคคล เป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นส่วนบุคคล ได้แก่ ๑) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ๒) เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน ๓) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองปฏิบัติงาน ๔) เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ๕) เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน ๖) เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ๗) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ๘) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น และ ๙) ให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

๒. องค์กร เป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นส่วนรวม ได้แก่ ๑) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของคนงาน ๒) เพื่อสอนและแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ๓) เพื่อพัฒนา

^{๓๔} น้อย ศิริโชติ, เทคนิคการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑๑ – ๑๒.

การปฏิบัติการให้ได้ผลดีสูงสุด ๔) เพื่อลดความสับสนและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน ๕) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ๖) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล ๗) เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารบุคคลให้ทุกฝ่ายมีความพอใจ ๘) เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความก้าวหน้าในงานและการขยายองค์กร และ ๙) เพื่อสนองการบริการให้มีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและผู้ติดต่อ ตลอดจน สมคิด บางโม ยังได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้^{๓๕}

๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

๒. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

๓. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ทักษะ คือ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ การขี่จักรยาน เป็นต้น

๔. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เจตคติหรือทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน ความกระตือรือร้น เป็นต้น

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๗ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

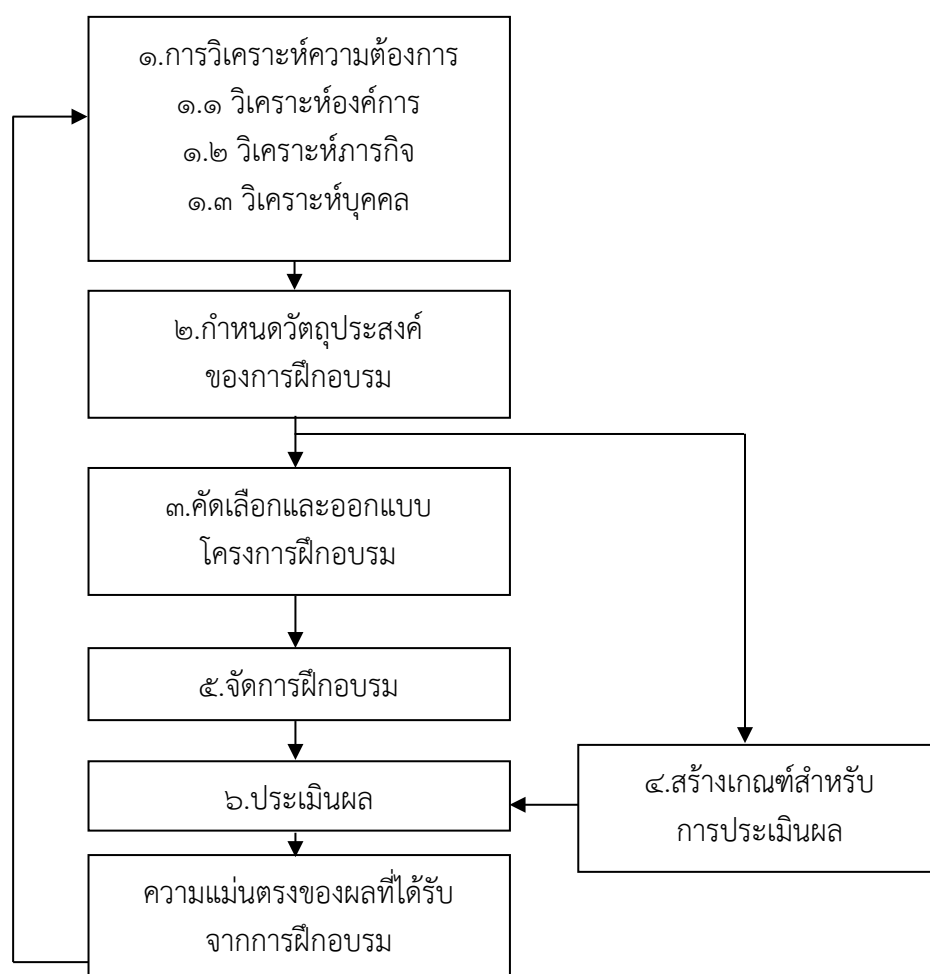
นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
น้อย ศิริโชติ, (๒๕๒๔, หน้า ๑๑ – ๑๒)	วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ๑. ส่วนบุคคล ๒. องค์กร
สมคิด บางโม, (๒๕๕๓, หน้า ๑๔)	วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ๑. เพิ่มความรู้ (Knowledge) ๒. เพิ่มความเข้าใจ (Understand) ๓. เพิ่มทักษะ (Skill) ๔. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude)

^{๓๕} สมคิด บางโม, เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี การพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔.

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ในหลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่จะอบรม โดยมีความสามารถที่จะตีความ ขยายความ สามารถนำมาประยุกต์ ได้ และมีทักษะในความชำนาญในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพิ่มสูงขึ้น มี

๔. กระบวนการของการฝึกอบรม

กระบวนการของการฝึกอบรมนั้นเป็นลำดับขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดย นักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้อย่างหลากหลาย เช่น กระบวนการของการฝึกอบรมประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ดังภาพต่อไปนี้^{๓๖}



แผนภาพที่ ๒.๒ ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

จากแผนภาพที่ ๒.๒ ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ อธิบายได้ ดังนี้
 ขั้นตอนที่ ๑ วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการในการ ฝึกอบรม ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงข้อมูล

^{๓๖} ชูชัย สมิทธิโก, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๙ – ๓๔.

ที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม จะประกอบด้วย การวิเคราะห์ ๓ ประการ คือ

๑) การวิเคราะห์องค์การ (Organizational Analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร แนวโน้มต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมาย และเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางและการวางแผนการฝึกอบรม รวมถึงเป็นการตรวจสอบบรรยากาศการทำงานในองค์กร และเป็นการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กร

๒) การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ (Task and Knowledge Skill and Ability Analysis) เป็นการวิเคราะห์ภารกิจซึ่งผู้รับการอบรมจะต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นการบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติจะต้องทำอะไร อย่างไร เพราะเหตุใด รวมถึงบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรบ้าง ซึ่งข้อมูลนี้จะช่วยให้ผู้จัดการฝึกอบรมทราบว่าหลักสูตรและเนื้อหาของการฝึกอบรมควรจะประกอบด้วยสิ่งใดบ้าง

๓) การวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้จะช่วยให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะพิจารณาว่าพนักงานคนนั้น ๆ จำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรก จะเป็นสิ่งที่น่าสนใจในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การออกแบบ และพัฒนาหลักสูตรของการฝึกอบรมต่อไป รวมถึงเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการประเมินโครงการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีนั้น ควรจะเป็นแบบที่เรียกว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objectives)

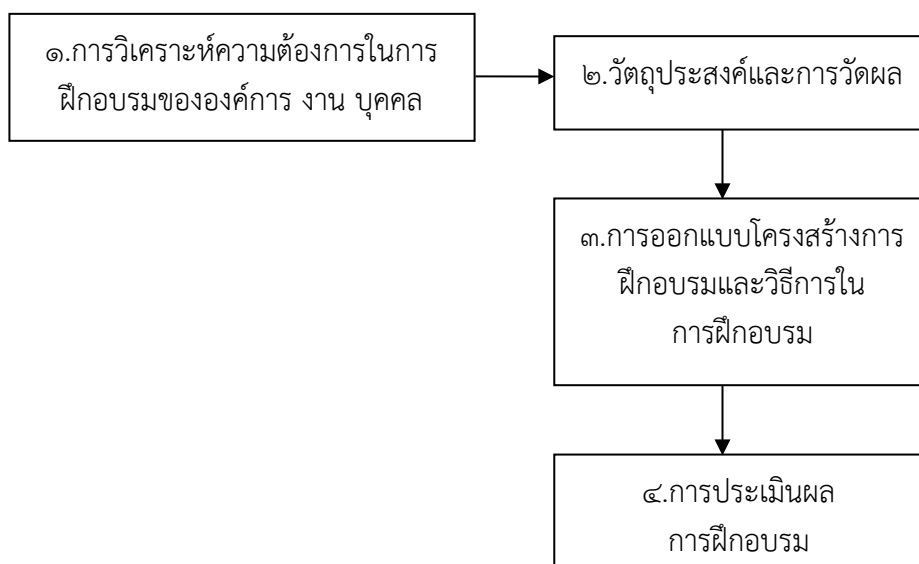
ขั้นตอนที่ ๓ คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ขั้นตอนนี้จะเป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขั้นตอนนี้จำเป็นต้องมีความละเอียดอ่อน และต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นอย่างมาก โดยผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้ และเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้รับการอบรม เพื่อให้พวกเขามีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตามที่มุ่งหวังไว้ และนักฝึกอบรมจะต้องรู้ว่าการฝึกอบรมแบบใดที่จะช่วยให้ผู้รับการอบรมมีการเรียนรู้และการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๔ สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การสร้างเกณฑ์ (Criteria) สำหรับการประเมินผล ควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น เกณฑ์จึงควรระบุไว้ว่า พฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นความรู้ หรือทักษะ หรือความสามารถ

ขั้นตอนที่ ๕ จัดการฝึกอบรม นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ของการฝึกอบรมให้เรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นในด้านของโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์และสื่อการสอนต่าง ๆ แสงสว่าง อุณหภูมิ อาหาร หรือที่พักสำหรับผู้รับการอบรม นอกจากนั้น ยังต้องคอยดูแล ประสานงานกับวิทยาการของการฝึกอบรมด้วย ในระหว่างการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ ๖ ประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมจะบ่งชี้ว่า ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้นมีความตรง (Validity) มากน้อยเพียงไร ผลที่ได้รับนั้นตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ การฝึกอบรมที่จัดว่าประสบความสำเร็จนั้น จะต้องให้ประโยชน์และคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากผลที่ได้รับไม่ตรงและต่ำกว่าความคาดหวังขององค์การ นักฝึกอบรมจะต้องนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการประเมินผล ไปใช้ประกอบการวิเคราะห์ วางแผนการฝึกอบรมในอนาคตต่อไป

นอกจากนี้ Jeffrey Mello กล่าวว่า การฝึกอบรมนั้นจะต้องมีกระบวนการ ๔ ขั้นตอน คือ ๑) การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมขององค์การ งาน บุคคล ๒) วัตถุประสงค์และการวัดผล ๓) การออกแบบโครงสร้างการฝึกอบรม วิธีการในการฝึกอบรม และ ๔) การประเมินผล การฝึกอบรม ดังภาพต่อไปนี้



ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลการฝึกอบรม เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๓ แล้ว ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการฝึกอบรมว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ และนำผลการประเมินเพื่อไปพัฒนาโครงการฝึกอบรมครั้งต่อไป

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับกระบวนการของ การฝึกอบรม ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๘ กระบวนการของการฝึกอบรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ชูชัย สมितिโก, (๒๕๕๑, หน้า ๓๐)	กระบวนการของการฝึกอบรม มี ๖ ขั้นตอน คือ ๑. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ๒. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ๓. คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ๔. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล ๕. จัดการฝึกอบรม ๖. ประเมินผลการฝึกอบรม
Jeffrey Mello, (2011, p.389)	กระบวนการของการฝึกอบรมมี ๔ ขั้นตอน คือ ๑. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมขององค์กร งาน บุคคล ๒. วัตถุประสงค์และการวัดผล ๓.ออกแบบโครงสร้าง การฝึกอบรมและวิธีการในการ ฝึกอบรม ๔.ประเมินผลการฝึกอบรม

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่ากระบวนการของการฝึกอบรมสามารถแยกออกเป็น ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ คือ ขั้นตอนการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงเหตุและผลความต้องการในการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล ระดับองค์กร รวมถึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ออกแบบ คัดเลือกและออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม และสร้างเกณฑ์ในการวัดผลประเมินผลในการฝึกอบรม ส่วนที่ ๒ คือ ขั้นตอนฝึกอบรม เป็นการจัดการฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม และส่วนที่ ๓ คือ หลังฝึกอบรม เป็นการนำผลการประเมินการฝึกอบรมทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อหาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการฝึกอบรม และนำมาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขในการจัดการฝึกอบรมในครั้งต่อไป

๕. วิธีการของการฝึกอบรม

วิธีการของฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี และที่นิยมใช้กันโดยทั่วไปพอสรุปได้ ดังต่อไปนี้^{๓๗}

๑. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (Orientation or Induction) เป็นการอบรมพนักงานใหม่ หรือพนักงานเก่าที่กำลังทำงานอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้ได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ขององค์กรตลอดเวลา ในลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรและเตรียมพร้อมที่จะเริ่มเข้ามาทำงานได้ทันที

๒. การบรรยาย (Lecture) เป็นการอบรมโดยการถ่ายทอดความรู้หรือแนวความคิดของผู้บรรยายให้กับผู้ฟังแต่เพียงฝ่ายเดียว ผู้บรรยายมีอิทธิพลที่จะใช้โวหารในการพูดโน้มน้าว สร้าง

^{๓๗} กรรณิการ์ แยกแสงรัตน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๖๗ – ๗๐.

ความเชื่อถือให้กับผู้ฟังได้อาจมีการเปิดโอกาสให้ซักถามได้ในตอนท้ายของการบรรยาย วิธีนี้เหมาะที่จะใช้อบรมทางด้านการให้ความรู้ (Knowledge) แก่พนักงาน

๓. การประชุมอภิปราย (Conference or Discussion)

เป็นการประชุมร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้อภิปราย มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลและแนวความคิดในการแก้ปัญหาที่ยกมาพูดในหัวข้ออภิปราย ผู้ฝึกอบรมจะเป็นผู้ที่ควบคุมการอภิปรายให้อยู่ในขอบเขต และเพื่อให้ได้ผลสรุปของความคิดเห็นนั้นออกมาในตอนสุดท้าย

๔. การฝึกหัดช่างฝีมือหรือฝึกวิชาชีพ (Apprenticeship Training)

เป็นระบบการฝึกอบรมที่นิยมใช้กับคนงานบางประเภทช่างฝีมือรุ่นใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่วงการอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งใช้เวลานานกว่าการอบรมประเภทอื่น เวลาจะเป็นเงื่อนไขสำคัญเพื่อแสดงว่าผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความชำนาญพอที่จะสามารถประกอบอาชีพได้หรือไม่แต่ละอาชีพจะมีระยะเวลาอบรมไม่เท่ากัน และเมื่อจบหลักสูตรแล้วมักจะต้องผ่านการทดสอบเสียก่อน

๕. การฝึกงาน (Internship Training)

เป็นการฝึกอบรมโดยให้ทดลองทำงานจริง ๆ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของพี่เลี้ยงหรือผู้ชำนาญงาน เป็นการฝึกอบรมที่เน้นฝึกฝนให้มีประสบการณ์ มีความชำนาญก่อนที่จะเข้าไปทำงานรับผิดชอบจริง ๆ เช่น แพทย์ ทนายความ เป็นต้น

๖. การสาธิต (Demonstration)

เป็นวิธีที่นิยมใช้สอนงานบนสภาพการทำงานจริง ๆ เป็น On The Job Training วิธีหนึ่งวิธีนี้ผู้อบรมหรือหัวหน้างานจะแสดงการทำงานให้ดูเป็นตัวอย่าง แล้วให้ผู้รับการฝึกอบรมทำตาม นิยมใช้กับการสอนงานที่ไม่อาจพูดหรืออธิบายให้เข้าใจได้จำเป็นต้องแสดงการปฏิบัติจริง ๆ

นอกจากนี้ สมคิด บางโม^{๓๘} ก็ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

๑. การบรรยาย (Lecture)

ในการบรรยาย วิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ ซีดี เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

๒. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)

การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ – ๕ คน ให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ประสาน เชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของวิทยากรแต่ละคนหลังการอภิปรายแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

๓. การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium)

การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ ๒ – ๖ คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายและสรุปการบรรยาย การชุมนุมปาฐกถามีลักษณะคล้ายการอภิปรายเป็นคณะแต่เน้นหัวข้อวิชาเป็นสำคัญ เมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่าง ๆ ได้

^{๓๘} สมคิด บางโม, เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม, หน้า ๘๕ – ๙๓.

๔. การสาธิต (Demonstration)

การสาธิต เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงมีลักษณะคล้ายการสอนงาน นิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ

๕. การสอนงาน (Coaching)

การสอนงาน เป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ

๖. การระดมสมอง (Brainstorming)

การระดมสมอง เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน ๑๕ คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปถกเถียงกันอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้น พอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

๗. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)

การประชุมกลุ่มย่อย บางครั้งเรียกว่าบัสซกรุ๊ป (Buzz Group) เป็นการแบ่งผู้เข้าฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ ๒ – ๖ คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอที่ประชุมใหญ่

๘. กรณีศึกษา (Case Study)

กรณีศึกษา เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายให้ต้องมีรายละเอียดเพียงพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูลเพื่อนำมาใช้พิจารณา การศึกษากรณีศึกษาอาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

๙. การประชุมแบบฟอรัม (Forum)

การประชุมแบบฟอรัม เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรีกษาแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

๑๐. เกมการบริหาร (Management Games)

เกมการบริหาร เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ ๒ กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกมที่นำมาใช้

๑๑. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการให้ผู้รับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด

เสร็จแล้วให้ผู้วิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กล้าแสดงออกและมีคุณภาพะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

๑๒. การสัมมนา (Seminar)

การสัมมนา เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

๑๓. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)

การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี และเป็นการเพิ่มความเข้าใจได้เห็นการปฏิบัติจริง สร้างความสนใจและกระตือรือร้นสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑๔. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)

การประชุมปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้รวมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

๑๕. การฝึกการรับรู้ (Sensitivity Training)

การฝึกการรับรู้ เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่นโดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์ แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสด ๆ ร้อน ๆ แล้วโยงไปถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ในขณะปฏิบัติงาน

๑๖. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)

กิจกรรมนันทนาการ เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้น ๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๙ วิธีการฝึกอบรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กรณีการ เณรแสงรัตน์, (๒๕๕๓, หน้า ๖๗ – ๗๐)	วิธีการฝึกอบรมมี ดังนี้ ๑. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (Orientation or Induction) ๒. การบรรยาย (Lecture) ๓. การประชุมอภิปราย (Conference or Discussion) ๔. การฝึกหัดช่างฝีมือหรือฝึกวิชาชีพ (Apprenticeship Training) ๕. การฝึกงาน (Internship Training) ๖. การสาธิต (Demonstration)
สมคิด บางโม, (๒๕๕๓, หน้า ๘๕ – ๙๓)	วิธีการฝึกอบรมมี ดังนี้ ๑. การบรรยาย (Lecture) ๒. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) ๓. การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium) ๔. การสาธิต (Demonstration) ๕. การสอนงาน (Coaching) ๖. การระดมสมอง (Brainstorming) ๗. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) ๘. กรณีศึกษา (Case Study) ๙. การประชุมแบบฟอรัม (Forum) ๑๐. เกมการบริหาร (Management Games) ๑๑. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) ๑๒. การสัมมนา (Seminar) ๑๓. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) ๑๔. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ๑๕. การฝึกการรับรู้ (Sensitivity Training) ๑๖. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)

โดยสรุป วิธีการฝึกอบรม เป็นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะความสามารถ และทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เช่น การปฐมนิเทศ การบรรยาย การอภิปราย การฝึกงาน การสาธิต การจัดการแผนการศึกษา การประชุมทางวิชาการ การสอนงาน การระดมสมอง กรณีศึกษาการแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การจำลองสถานการณ์ เป็นต้น

ด้านการศึกษา (Education)

ขออัญเชิญพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลปัจจุบัน ที่ตรัสไว้ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของวิทยาลัยวิชาการศึกษา ณ วิทยาลัยการศึกษา เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๑๔ และวันอังคารที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๑๖ ที่ตรัสไว้เกี่ยวกับการศึกษาว่า “การให้การศึกษาแก่เด็กต้องเริ่มตั้งแต่เกิด ขึ้นต้น ก็ต้องสอนให้รู้จักใช้อวัยวะและประสาทส่วนต่างๆ ต้องคอยควบคุมฝึกหัด จนสามารถใช้วัยวะและประสาทส่วนนั้น ๆ ทำกิจวัตรทั้งปวงของตนเองได้ เมื่อสามารถทำกิจวัตรของตัวเองได้แล้ว ถัดมา ก็ต้องสอนให้รู้จักทำการต่าง ๆ ให้รู้จักแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการ เพื่อให้ชีวิตมีความสะดวกมีความสุขสบาย การให้การศึกษาขั้นนี้ ได้แก่ การฝึกกายให้มีความคล่องแคล่วชำนาญ และสามารถในการปฏิบัติ ประกอบกับการสอนวิชาความรู้ต่าง ๆ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพเลี้ยงตัว การให้การศึกษาอีกขั้นหนึ่ง คือ การสอนและฝึกฝนให้เรียนรู้วิทยาการที่ก้าวหน้าขึ้นไป พร้อมทั้งฝึกฝนให้รู้จักใช้เหตุผลสติปัญญาและหาหลักของชีวิต เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ความเจริญงอกงามทั้งทางกายและทางความคิด ผู้ทำงานด้านการศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นพิเศษ และได้รับความยกย่องอย่างสูงตลอดมา ในฐานะที่เป็นผู้ให้ชีวิตจิตใจ ตลอดจนความเจริญทุกอย่างแก่อนุชน^{๓๙} และ “การให้การศึกษา คือ การแนะนำส่งเสริมบุคคลให้มีความเจริญงอกงามในการเรียนรู้ คิดอ่าน และการกระทำตามอัธยาศัยของแต่ละคน โดยจุดประสงค์ในที่สุด ให้บุคคลสามารถนำเอาความสามารถต่าง ๆ ที่มีในตัว ออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่อุทิศตน แก่กุลลผู้อื่นอย่างสอดคล้องไม่ขัดแย้งเบียดเบียนแก่แย้งกัน เพื่อสามารถอยู่ร่วมกันเป็นสังคม เป็นประเทศได้...”^{๔๐} จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้การศึกษา เป็นการสอนเพื่อให้มนุษย์มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานในแนวทางประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังที่ แนนเดอร์ (Leonard Nadler) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ ค่านิยม ศีลธรรม เพื่อให้มนุษย์มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่ยาวนาน และเป็นการเตรียมคนสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาสายงานอาชีพ^{๔๑} ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา จึงขอกล่าวถึงความหมาย ความมุ่งหมาย ประโยชน์ และวิธีจัดการศึกษาซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. ความหมายของการศึกษา

ความหมายของคำว่า การศึกษา นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย เช่น การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้

^{๓๙} พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลปัจจุบัน ที่ตรัสไว้ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๑๔, อ้างใน, ประมวลพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ตั้งแต่พุทธศักราช ๒๔๙๓ - ๒๕๓๗, (นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๐๖.

^{๔๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓๔.

^{๔๑} Leonard Nadler, Corporate Human Resource Development, pp.4-5.

และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต^{๔๒} หรือเป็นการเล่าเรียน ฝึกฝน และอบรม เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะต่าง ๆ^{๔๓} หรือเป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้าง ความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้รับ การศึกษาสามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์ต่อสังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติแล้ว การศึกษาหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของ เจ้าหน้าที่หรือพนักงานที่นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จุดเน้นของ การจัดการศึกษา คือ การเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรใน อนาคต^{๔๔} นอกจากนี้ นักวิชาการตะวันตกก็ยังได้ให้ความหมายของคำว่า การศึกษาไว้เช่นกัน เช่น การศึกษามีความหมาย ๓ ประการ คือ ๑) การศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลนำมาใช้ ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ ความประพฤติที่ดีมีคุณค่า และมีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม ๒) การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถ จากสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น และ ๓) การศึกษา หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่รวบรวมไว้ อย่างเป็นระเบียบให้คนรุ่นใหม่ได้ศึกษา^{๔๕} หรือ การศึกษา หมายถึง ๑) ชีวิต ไม่ใช่เตรียมตัวเพื่อชีวิต ๒) ความเจริญงอกงาม ๓) กระบวนการทางสังคม และ ๔) การสร้างประสบการณ์แก่ชีวิต^{๔๖}

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับความหมายของคำว่า การศึกษา ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๐ ความหมายของการศึกษา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Leonard Nadler, (1980, pp.4-5)	การศึกษา หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความมุ่งเน้นที่จะ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ ค่านิยม ศีลธรรม เพื่อให้นักศึกษามีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้ ซึ่งมักจะ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่ยาวนาน และเป็นการเตรียมคน สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาสายงานอาชีพ

^{๔๒}ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒, เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๗๔ ก (๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๒), หน้า ๒.

^{๔๓}ฝ่ายวิชาการภาษาไทย บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), พจนานุกรมไทยฉบับทันสมัยและ สมบูรณ์, (สมุทรสาคร: พิมพ์ดี, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐๖๑.

^{๔๔}สุจิตรา ธนารักษ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๖.

^{๔๕}Carter V. Good, Dictionary of Education, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1973), p.202.

^{๔๖}John Dewey, Experience and Education, (New York: Collier Macmillan Publishers, 1973), p.19.

ตารางที่ ๒.๑๐ ความหมายของการศึกษา (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒, (๒๕๔๒, หน้า ๒)	การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของ บุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบ สานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทาง วิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ฝ่ายวิชาการภาษาไทย บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), (๒๕๕๓, หน้า ๑๐๖๑)	การศึกษา หมายถึง การเล่าเรียน ฝึกฝน และอบรม เพื่อให้เกิด ความรู้และทักษะต่าง ๆ
สุจิตรา ธนानันท์, (๒๕๔๘, หน้า ๒๖)	การศึกษา หมายถึงกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้าง ความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มี ความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถ ดำรงชีวิตและทำประโยชน์ต่อสังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติแล้ว การศึกษาหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อ เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่หรือ พนักงานที่นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน
Carter V. Good, (1973, p.202)	การศึกษามีความหมาย ๓ ประการ ๑. กระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ ความประพฤติที่ดีมีคุณค่า และมีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ๒. กระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถจากสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น ๓. การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้คนรุ่นใหม่ได้ศึกษา
John Dewey, (1973, p.19)	การศึกษา หมายถึง ๑. ชีวิต ไม่ใช่เตรียมตัวเพื่อชีวิต ๒. ความเจริญงอกงาม ๓. กระบวนการทางสังคม ๔. การสร้างประสบการณ์แก่ชีวิต

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า การศึกษา หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้มนุษย์มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานในแนวทางประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม โดยเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่รวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ ระเบียบ เพื่อให้บุคคลนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความประพฤติที่ดีมีคุณค่า และมีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

๒. ความมุ่งหมายของการศึกษา

ความมุ่งหมายของการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ เสรีภาพ เศรษฐกิจ ความเสมอภาค ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง^{๔๗} ซึ่งจุดมุ่งหมายของการศึกษาสามารถจำแนกได้เป็น ๔ ประการ ดังนี้^{๔๘}

๑) จุดมุ่งหมายทั่วไป

จุดมุ่งหมายทั่วไปเป็นจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ครอบคลุมลักษณะของบุคคลตามที่สังคมต้องการ หรือความต้องการของประเทศที่ต้องการให้บุคคลมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร

๒) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นจุดมุ่งหมายที่แคบกว่าจุดมุ่งหมายทั่วไป จุดมุ่งหมายระดับนี้จะชี้เฉพาะลงไปในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา เป็นต้น ลักษณะของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนี้จะเป่าหมายที่กว้างและครอบคลุมพฤติกรรมตามที่สังคมต้องการ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทั่วไป

๓) จุดมุ่งหมายเฉพาะรายวิชา

จุดมุ่งหมายเฉพาะรายวิชา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าจุดมุ่งหมายกลุ่มประสบการณ์ เป็นจุดมุ่งหมายที่ระบุพฤติกรรมที่ต้องการให้มีขึ้นโดยจำกัคอยู่ในขอบเขตเนื้อหา สารของรายวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ พฤติกรรมที่ต้องการระดับนี้จะแตกต่างกันตามลักษณะของเนื้อหาวิชา

๔) จุดมุ่งหมายการเรียนการสอน

จุดมุ่งหมายการเรียนการสอนเป็นจุดมุ่งหมายที่แยกย่อยมาจากจุดมุ่งหมายเฉพาะรายวิชา มีลักษณะเฉพาะเจาะจงในขอบเขตเนื้อหาเฉพาะอย่าง ผู้เรียนสามารถบรรลุผลได้ในเวลาอันสั้น เช่น ภายใน ๑ คาบ หรือ ๑ บทเรียน จะเป็นจุดมุ่งหมายที่แสดงพฤติกรรมปลายทางของผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนลงแล้ว

นอกจากนี้ สุมิตร คุณานุกร ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการศึกษา โดยสามารถแบ่งได้ ๕ ระดับ ดังนี้^{๔๙}

^{๔๗} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒, หน้า ๓.

^{๔๘} เจ็ดศักดิ์ โฆวสินธุ์, การวัดผลการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๕), หน้า ๒๒ – ๒๔.

^{๔๙} สุมิตร คุณานุกร, หลักสูตรและการสอน, (กรุงเทพมหานคร: ชวนพิมพ์, ๒๕๑๘), หน้า ๔๔.

๑) ระดับชาติ ถือได้ว่าเป็นระดับสูงสุดซึ่งมักจะเรียกว่า ปรัชญาการศึกษาหรือปณิธานการศึกษา ความมุ่งหมายในระดับนี้เป็นหลักในการจัดการศึกษาหรือต้นกำเนิดความคิดในการกำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาระดับอื่น ๆ และเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอน

๒) ระดับการศึกษา เป็นการศึกษาที่มีความเฉพาะเจาะจงแค่เพียงระดับการศึกษาหนึ่ง เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับอุดมศึกษา ความมุ่งหมายในแต่ละระดับจะมีรากฐานมาจากความมุ่งหมายระดับชาติ

๓) ระดับของหลักสูตร ความมุ่งหมายนี้มีความใกล้เคียงกับความมุ่งหมายในแต่ละระดับการศึกษามาก เพราะสามารถใช้แทนกันได้ และมักจะยึดหลักสูตรระดับชาติเป็นแกนกลางไว้แต่ในบางท้องถิ่นที่มีสภาพของสังคม เศรษฐกิจที่แตกต่างออกไป ความมุ่งหมายของหลักสูตรย่อมเปลี่ยนไป

๔) ระดับหมวดวิชา เป็นความมุ่งหมายเฉพาะและแตกต่างกันไปในแต่ละหมวดวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ด้านใดเป็นพิเศษ

๕) ระดับการสอน ความมุ่งหมายในระดับการสอนนั้นควรกำหนดไว้ชัดเจนไม่คลุมเครือหรือมีใจความกว้าง ๆ ซึ่งความมุ่งหมายในระดับการสอนที่ชัดเจนที่สุด เรียกว่า ความมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม ซึ่งหมายถึงการเรียนการสอนที่ระบุการกระทำเพื่อพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างชัดเจนว่าผู้เรียนสามารถทำอะไรได้บ้าง หลังจากที่ยุติบทเรียนนั้น ๆ ไปแล้ว

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับความมุ่งหมายของการศึกษา ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๑ ความมุ่งหมายของการศึกษา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒, (๒๕๔๒, หน้า ๓)	ความมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพ กฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๒.๑๑ ความมุ่งหมายของการศึกษา (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์, (๒๕๒๕, หน้า ๒๒ – ๒๔)	ความมุ่งหมายของการศึกษาแบ่งได้เป็น ๔ ระดับ คือ ๑. จุดมุ่งหมายทั่วไป ๒. จุดมุ่งหมายหลักสูตร ๓. จุดมุ่งหมายเฉพาะรายวิชา ๔. จุดมุ่งหมายการเรียนการสอน
สุมิตร คุณานุกร, (๒๕๑๘, หน้า ๔๔)	ความมุ่งหมายของการศึกษา แบ่งได้เป็น ๕ ระดับ คือ ๑. ระดับชาติ ๒. ระดับการศึกษา ๓. ระดับหลักสูตร ๔. ระดับหมวดวิชา ๕. ระดับการสอน

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า ความมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

การศึกษามีประโยชน์ ดังนี้^{๕๐}

๑) ช่วยพัฒนาคนในสังคมให้รู้จักเลือกสรรพฤติกรรมที่เหมาะสมมาใช้กับตนเอง รู้จักพัฒนาอาชีพของตนเอง และมีส่วนช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรในประเทศได้อย่างฉลาด กล่าวคือ สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้เป็นอย่างดี และดำเนินชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๒) การศึกษาสามารถที่จะอบรมให้สมาชิกของสังคมให้รู้จักใช้เหตุผล ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาของตนเองและสังคมอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม กล่าวคือ รู้จักแสวงหาความรู้ เพื่อส่งเสริมสติปัญญา มีสติสัมปชัญญะ สามารถตัดสินใจคิดหาเหตุผลอย่างมีวิจารณ์ญาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เคารพและปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ ความเสมอภาค ภูมิใจ ผูกพัน รู้สึกรักชาติบ้านเมือง ยึดมั่นในชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๓) การศึกษามีส่วนอบรมบ่มนิสัยให้เป็นผู้มีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด มีระเบียบวินัย มีสติ เชื่อมั่นในตนเอง ภูมิใจในศักดิ์ศรีของตน รู้จักพึ่งตนเอง รู้จักขวนขวายปรับปรุงความเป็นอย่างของตนเองให้ดีขึ้น มีกจนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔) การศึกษาช่วยให้ประชาชนดำเนินชีวิตอย่างสงบสุข เช่น รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยทั้งส่วนตนและชุมชน มีศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ มีศีลธรรม รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

^{๕๐} พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และนุชนาถ สุนทรพันธุ์, **ปฐมนิเทศการศึกษามัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๓๕ – ๓๖.

๕) การศึกษาทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันเป็นสิ่งที่ทำให้ประชากรทั่วโลกมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๖) การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม นอกจากนี้ วิไล ตั้งจิตสมคิด ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาไว้ ดังนี้^{๕๑}

๑) ช่วยขัดเกลาให้คนในสังคมละอายต่อบาป ละความเห็นแก่ตัว เป็นพลเมืองที่ดี มีสติสัมปชัญญะ

๒) ช่วยให้มีความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

๓) ช่วยอบรมบ่มนิสัยให้มีคุณสมบัติที่ดี เช่น ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด พึ่งตนเอง ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นกลุ่ม เป็นคณะ เป็นหมู่

๔) ช่วยให้เคารพกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ของตนเอง

๕) ช่วยให้เกิดความสำนึกที่จะรักษาความมั่นคงเสถียรภาพ เอกราชของประเทศชาติ

๖) ช่วยให้คุณค่าของศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีของชาติ

๗) ช่วยให้เกิดความสำนึกเห็นประโยชน์และคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม สาธารณสมบัติ เพื่อจะได้พยายามใช้อย่างประหยัด และทำนุบำรุงรักษาให้สูญเสียน้อยที่สุด รักษาไว้ให้คงสภาพเดิม

๘) ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างสงบสุข รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยส่วนตนและชุมชน รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สามารถนำข้อคิด ข้อปฏิบัติจากศาสนาที่ตนนับถือมาใช้ในการดำเนินชีวิต

๙) ช่วยให้เตรียมบุคคลในสังคมไทยให้สามารถเผชิญปัญหาและเหตุการณ์ใหม่ ๆ

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๒ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และ นุชนาถ สุนทรพันธุ์, (๒๕๔๒, หน้า ๓๕ – ๓๖)	การศึกษามีประโยชน์ ดังนี้ ๑. พัฒนาคนในสังคมให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้เป็นอย่างดี และดำเนินชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ๒. สามารถอบรมให้สมาชิกของสังคมให้รู้จักใช้เหตุผล ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาของตนเองและสังคมอย่างถูกต้อง ๓. อบรมบ่มนิสัยให้เป็นผู้มีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด มีเชื่อมั่นในตนเอง ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของตน รู้จักการพึ่งตนเอง ๔. ให้ประชาชนดำเนินชีวิตอย่างสงบสุข ๕. เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

^{๕๑}วิไล ตั้งจิตสมคิด, การศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๓๕ – ๓๖.

ตารางที่ ๒.๑๒ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิไล ตั้งจิตสมคิด, (๒๕๓๙, หน้า ๓๕ – ๓๖)	ประโยชน์ของการศึกษามี ดังนี้ ๑.ขัดเกลาคนในสังคมให้ละอายต่อบาป ละความเห็นแก่ตัว ๒.ให้ความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ ๓.อบรมบ่มนิสัยให้มีคุณสมบัติที่ดี เช่น ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด พึ่งตนเอง ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของตนเอง ๔.เคารพกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ๕.เกิดความสำนึกที่จะรักษาความมั่นคงเสถียรภาพ เอกราชของประเทศไทย ๖.รู้คุณค่าของศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีของชาติ ๗.เกิดความสำนึกเห็นประโยชน์และคุณค่าของสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ สาธารณสมบัติ ๘.ดำเนินชีวิตอย่างสงบสุข รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยส่วนตนและชุมชน ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ๙.เตรียมบุคคลในสังคมไทยให้สามารถเผชิญปัญหาและเหตุการณ์ใหม่ๆ ด้วยปัญญา

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา คือ พัฒนาคคนในสังคมให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม รู้จักพัฒนาตนเอง สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้ ดำเนินชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รู้จักใช้เหตุผล ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา รู้จักแสวงหาความรู้เพื่อส่งเสริมสติปัญญา มีสติสัมปชัญญะ มีวิจารณ์ญาณ มีความคิดริเริ่ม ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด มีระเบียบวินัย รู้จักพึ่งตนเอง ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

๔. วิธีจัดการศึกษา

วิธีจัดการศึกษาหรือวิธีสอนนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้อย่างหลากหลาย เช่น วิธีจัดการศึกษาหรือวิธีจัดการเรียนการสอน ควรมุ่งเน้นการแสดงความคิด ฝึกให้ผู้เรียนได้มองกว้างและมองไกล มีความเข้าใจในระดับมหภาค สามารถวิเคราะห์แยกแยะได้ในระดับจุลภาค กล่าวคือ สอนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมกับภาพย่อย และมีการปรับกระบวนการวัดผลควบคู่ไปด้วย การทดสอบควรเป็นแบบที่เปิดโอกาสหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดของตนเองมากขึ้น ตั้งคำถามแบบปลายเปิด การรายงาน การเขียนเรียงความ การวิเคราะห์อภิปรายปัญหา^{๕๒} นอกจากนี้ ทิศนา ขัมมณี^{๕๓} ได้นำเสนอวิธีสอนไว้ ๑๔ วิธี อันได้แก่

^{๕๒}วิชัย ต้นศิริ, โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดและบทวิเคราะห์, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๕๙ – ๑๖๐.

^{๕๓}ทิศนา ขัมมณี, ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๓๒๕ – ๓๒๘.

๑) สอนโดยใช้การบรรยาย (Lecture)

สอนโดยใช้การบรรยาย เป็นกระบวนการโดยการเตรียมเนื้อหาสาระ แล้วบรรยาย คือ พูดบอกเล่า อธิบาย เนื้อหาสาระหรือสิ่งที่ต้องการสอนแก่ผู้เรียน และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง โดยวัตถุประสงค์ของวิธีสอนโดยใช้การบรรยายนี้ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนจำนวนมากได้เรียนรู้เนื้อหาสาระหรือข้อความรู้จำนวนมากพร้อม ๆ กันได้ในเวลาที่จำกัด

๒) สอนโดยใช้การสาธิต (Demonstration)

สอนโดยใช้การสาธิต เป็นกระบวนการโดยการแสดงหรือทำสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ให้ผู้เรียนสังเกตดูแล้วให้ผู้เรียนซักถาม อภิปราย และสรุปการเรียนรู้จากการสังเกต การสาธิต ซึ่งวัตถุประสงค์ของวิธีการสอนแบบนี้เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนทั้งชั้นได้เห็นการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องหรือการปฏิบัตินั้นชัดเจนขึ้น

๓) สอนโดยใช้การทดลอง (Experiment)

สอนโดยใช้การทดลอง เป็นกระบวนการโดยการให้ผู้สอน หรือ ผู้เรียนกำหนดปัญหาและสมมติฐานในการทดลอง ผู้สอนให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนและให้ผู้เรียนทดลองปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปอภิปรายผลการทดลอง และสรุปการเรียนรู้ที่รับจากการทดลอง โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนรายบุคคลหรือรายกลุ่มเกิดการเรียนรู้โดยการเห็นผลประจักษ์ชัดจากการคิดและการกระทำของตนเอง ทำให้การเรียนรู้นั้นตรงกับความเป็นจริง มีความหมายสำหรับผู้เรียนและจำได้นาน

๔) สอนโดยใช้การนิรนัย (Deduction)

สอนโดยใช้การนิรนัย เป็นกระบวนการโดยให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีหลักการ กฎ ข้อสรุปในเรื่องที่เรียน แล้วจึงให้ตัวอย่างการใช้ทฤษฎี หลักการ กฎ หรือข้อสรุปนั้นหลาย ๆ ตัวอย่าง หรืออาจให้ผู้เรียนฝึกนำทฤษฎี หลักการ กฎหรือข้อสรุปนั้นไปในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ กฎ หรือข้อสรุปนั้น ๆ อย่างลึกซึ้งขึ้น โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หลักการและสามารถนำหลักดังกล่าวไปใช้ได้

๕) สอนโดยใช้การอุปนัย (Induction)

สอนโดยใช้การอุปนัย เป็นกระบวนการโดยการนำตัวอย่าง ข้อมูล ความคิด เหตุการณ์ สถานการณ์ ปรากฏการณ์ ที่มีหลักการ แนวคิด ที่ต้องการสอนให้แก่ผู้เรียน มาให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์ จนสามารถถึงหลักการ แนวคิดที่แฝงอยู่ออกมา เพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ กล่าวได้ว่าเป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนสรุปหลักการจากตัวอย่างด้วยตนเอง ซึ่งวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถจับหลักการ หรือประเด็นสำคัญได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้หลักการ แนวคิด หรือข้อความรู้ต่าง ๆ

๖) สอนโดยใช้การไปทัศนศึกษา (Field Trip)

สอนโดยใช้การไปทัศนศึกษา เป็นกระบวนการโดยผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันวางแผนและเดินทางไปศึกษาเรียนรู้ ณ สถานที่อันเป็นแหล่งความรู้ในเรื่องนั้น (ซึ่งอยู่นอกสถานที่ที่เรียนกันอยู่เป็นปกติ) โดยมีการศึกษาสิ่งต่าง ๆ ในสถานที่นั้นตามกระบวนการหรือวิธีการที่ได้วางแผนไว้ และมีการอภิปรายสรุปการเรียนรู้จากข้อมูลที่ได้ศึกษามา วัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียน

ได้รับประสบการณ์ตรงในเรื่องที่เรียน ได้เรียนรู้สภาพความเป็นจริง ได้ใช้แหล่งชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ทำให้เกิดความเข้าใจ และเกิดเจตคติที่ดีทั้งต่อสถานที่นั้นและต่อการเรียนรู้

๓) สอนโดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion)

สอนโดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย เป็นกระบวนการโดยจัดให้ผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ ๔ – ๘ คน และให้ผู้เรียนในกลุ่มพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ในประเด็นที่กำหนด และสรุปผลการอภิปรายออกมาเป็นข้อสรุปของกลุ่ม โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนกว้างขึ้น

๔) สอนโดยใช้การแสดงละคร (Dramatization)

สอนโดยใช้การแสดงละคร เป็นกระบวนการให้ผู้เรียนแสดงละคร ซึ่งเป็นเรื่องราวที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามเนื้อหาและบทละครที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นจนจบเรื่อง ทำให้เรื่องราวนั้นมีชีวิตขึ้นมา และสามารถทำให้ทั้งผู้แสดงและผู้ชมเกิดความเข้าใจและจดจำเรื่องนั้นได้นาน โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเห็นภาพของเรื่องราวที่ต้องการเรียนรู้ประจักษ์ชัดด้วยตาตนเอง ทำให้เรื่องราวนั้นมีชีวิตขึ้นมา ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ชัดเจน และจดจำได้นาน

๕) สอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

สอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ เป็นกระบวนการให้ผู้เรียนสวมบทบาทในสถานการณ์ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง และแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดของตน และนำเอาการแสดงออกของผู้แสดง ทั้งทางด้านความรู้ ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่สังเกตพบมาเป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นหรือเกิดความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง

๑๐) สอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case)

สอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง เป็นกระบวนการให้ผู้เรียนศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นจากความจริงและตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบและเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการเผชิญและแก้ปัญหาโดยไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาจริง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ และเรียนรู้ความคิดของผู้อื่น ช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น

๑๑) สอนโดยใช้เกม (Game)

สอนโดยใช้เกม เป็นการให้ผู้เรียนได้เล่นเกมตามกติกา นำเนื้อหาและข้อมูลของเกม พฤติกรรมการเล่น วิธีการเล่น และผลการเล่นเกมของผู้เรียนมาใช้ในการอภิปรายเพื่อสรุปการเรียนรู้ โดยวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องต่าง ๆ อย่างสนุกสนานและท้าทายความสามารถ โดยผู้เรียนเป็นผู้เล่นเอง ทำให้ได้รับประสบการณ์ตรง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสูง

๑๒) สอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation)

สอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง เป็นกระบวนการโดยให้ผู้เรียนลงไปเล่นในสถานการณ์ที่มีบทบาท ข้อมูล และกติกาการเล่น ที่สะท้อนความเป็นจริง และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ใน

สถานการณ์นั้น โดยใช้ข้อมูลที่มีสภาพคล้ายกับข้อมูลในความเป็นจริง ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา ซึ่งการตัดสินใจนั้นจะส่งผลถึงผู้เล่นในลักษณะเดียวกันกับที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สภาพความเป็นจริงและเกิดความเข้าใจในสถานการณ์หรือเรื่องที่มีตัวแปรจำนวนมากที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน

๑๓) สอนโดยใช้ศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center)

สอนโดยใช้ศูนย์การเรียนรู้ เป็นกระบวนการโดยผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้สอนได้จัดเตรียมเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ใช้สื่อการสอนหลาย ๆ อย่างประสมกันเอาไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ปกติศูนย์การเรียนรู้จะมีหลายศูนย์ แต่ละศูนย์จะมีเนื้อหาสาระเบ็ดเสร็จในตัวเอง ผู้เรียนจะหมุนเวียนกันเข้าศูนย์ต่าง ๆ จนครบทุกศูนย์โดยมีศูนย์สำรองไว้สำหรับผู้เรียนที่เรียนรู้ได้เร็วและทำกิจกรรมเสร็จก่อน ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้จัดเตรียมศูนย์การเรียนรู้ ให้คำแนะนำ ช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

๑๔) สอนโดยใช้บทเรียนแบบโปรแกรม (Programmed Instruction)

สอนโดยใช้บทเรียนแบบโปรแกรม เป็นกระบวนการโดยให้ผู้เรียนศึกษาจากบทเรียนสำเร็จรูปด้วยตนเอง ซึ่งมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากบทเรียนปกติ คือ เป็นบทเรียนที่นำเนื้อหาสาระที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มาแตกเป็นหน่วยย่อย เพื่อให้ง่ายแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ และนำเสนอแก่ผู้เรียนในลักษณะที่ให้ผู้เรียนสามารถตอบสนองสิ่งที่เรียน และตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเองได้ทันทีว่าผิดหรือถูก ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้มากน้อยตามความสามารถ และสามารถตรวจสอบผลการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เพราะบทเรียนจะมีแบบสอบทั้งแบบสอบก่อนการเรียนรู้ (Pre – Test) และแบบสอบหลังการเรียนรู้ (Post – Test) ไว้ให้พร้อม ซึ่งวัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ ใช้บทเรียนแบบโปรแกรมเป็นวิธีการที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนรายบุคคลได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถ ความต้องการ และความสนใจของตน

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับวิธีจัดการศึกษา ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๓ วิธีจัดการศึกษา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิชัย ตันศิริ, (๒๕๓๙, หน้า ๑๕๙ – ๑๖๐)	วิธีจัดการศึกษาหรือวิธีจัดการเรียนการสอน ๑. ควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้แสดงความคิด ฝึกให้ผู้เรียนได้มองกว้างและมองไกล มีความเข้าใจในระดับมหภาค สามารถวิเคราะห์ แยกแยะได้ในระดับจุลภาค ๒. ปรับกระบวนการวัดผลควบคู่ไปด้วย การทดสอบควรเป็นแบบที่เปิดโอกาสหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดของตนเองมากขึ้น ตั้งคำถามแบบปลายเปิด จัดทำโครงการ การรายงาน การเขียนเรียงความ การวิเคราะห์หรืออภิปรายปัญหา

ตารางที่ ๒.๑๓ วิธีจัดการศึกษา (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ทศนา แคมมณี, (๒๕๕๕, หน้า ๓๒๕ – ๓๒๘)	วิธีจัดการศึกษาหรือวิธีสอนมี ๑๔ วิธี คือ ๑. สอนโดยใช้การบรรยาย (Lecture) ๒. สอนโดยใช้การสาธิต (Demonstration) ๓. สอนโดยใช้การทดลอง (Experiment) ๔. สอนโดยใช้การนิรนัย (Deduction) ๕. สอนโดยใช้การอุปนัย (Induction) ๖. สอนโดยใช้การไปทัศนศึกษา (Field Trip) ๗. สอนโดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion) ๘. สอนโดยใช้การแสดงละคร (Dramatization) ๙. สอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) ๑๐. สอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case) ๑๑. สอนโดยใช้เกม (Game) ๑๒. สอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation) ๑๓. สอนโดยใช้ศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) ๑๔. สอนโดยใช้บทเรียนแบบโปรแกรม (Programmed Instruction)

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า วิธีจัดการศึกษาหรือจัดการเรียนการสอนเป็นการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดที่หลากหลาย ซึ่งในการที่จะเลือกวิธีการสอนแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้สอนมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิด หรือการปฏิบัติอย่างไร โดยวิธีจัดการเรียนการสอนก็มีอย่างหลากหลายวิธี เช่น สอนโดยใช้การบรรยาย สาธิต ทดลอง ทัศนศึกษา อภิปราย การแสดงละคร การแสดงบทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง เกม สถานการณ์จำลอง หรือใช้บทเรียนแบบโปรแกรม เป็นต้น

ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาก็เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึก อารมณ์ ความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมให้มีความเจริญหรือดีขึ้นโดยมีเป้าหมายระยะยาว ดังที่ แนนเดอร์ (Leonard Nadler) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาเป็นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง^{๕๔} ดังนั้นการพัฒนาจึงเป็นวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องทำความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาไปใช้ปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาที่เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การปฏิบัติ จึงขอกล่าวถึงความหมาย และเป้าหมายของการพัฒนา ดังนี้

^{๕๔} Leonard Nadler, *Corporate Human Resource Development*, pp.4-5.

๑. ความหมายของการพัฒนา

ความหมายของคำว่าพัฒนานั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเอาไว้อย่างหลากหลาย เช่น การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงชนิดหนึ่งอาจเป็นไปในด้านวัตถุธรรม หรือนามธรรม หรือทั้งสองประการพร้อม ๆ กันไป ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายที่แน่นอนอันเป็นที่ยอมรับกันว่าดีกว่าเดิม^{๕๕} หรือเป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือการปฏิรูปจากของเดิมแล้วทำให้เจริญขึ้น^{๕๖} หรือเป็นความเจริญก้าวหน้า การเติบโต ความงอกงาม เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีทิศทาง มีเป้าหมาย เพื่อเปลี่ยนแปลงสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม เป็นวิวัฒนาการในทางที่ดีกว่าเดิม หรือเพื่อเป้าหมายที่ตั้งขึ้นไว้อย่างจริงจังเป็นสำคัญ^{๕๗} หรือเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์เพื่อประโยชน์แก่ตัวมนุษย์เอง^{๕๘} นอกจากนี้นักวิชาการตะวันตกก็ยังได้ให้ความหมายไว้เช่นกัน เช่น การพัฒนา หมายถึง การทำให้สังคมมนุษย์มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบสิ่งแวดล้อม ทั้งในเรื่องของคนและวัฒนธรรม โดยการรวมกลุ่มของสังคมไม่ใช่เป็นบุคคล^{๕๙} หรือเป็นการเรียนรู้ที่นอกเหนือจากงานปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นการเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตในระยะยาว^{๖๐} แต่ Edward W. Weidner ได้แบ่งความหมายของการพัฒนา ออกได้เป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้^{๖๑}

กลุ่มแรก เห็นว่าเป็นเรื่องของความเจริญเติบโต (Growth) ที่ผลที่ได้รับมีปริมาณสูงขึ้นกว่าเดิม (Output)

กลุ่มที่สอง เห็นว่าเป็นเรื่องของระบบที่มีการเปลี่ยนแปลง (System Change)

กลุ่มที่สาม เห็นว่าเป็นเรื่องของการปฏิบัติที่มีจุดมุ่งหมาย (Goal Orientation) เพื่อให้เกิดความเป็นทันสมัย (Modernity) และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสังคม (Socio-Economic Progress)

กลุ่มที่สี่ เห็นว่าเป็นเรื่องของ การวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้า (Planned Change) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

^{๕๕} สิริพิพัธ พุทธหุน, **ทฤษฎีพัฒนาการเมือง**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๑), หน้า ๓๖.

^{๕๖} ไพบุลย์ ช่างเรียน, **ลักษณะสังคมและการปกครองของไทย**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๓), หน้า ๖๔.

^{๕๗} ทิพาพร พิมพ์สุทธิ, **พัฒนาทางการเมือง**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๑), หน้า ๒๙.

^{๕๘} สนธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

^{๕๙} Fred W. Riggs, (ed.), **Frontiers of Development Administration**, (North Carolina: Duke University Press, 1970), p.74.

^{๖๐} R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, **Human Resource Management**, 9th edition, (NJ: Pearson Prentice Hall, 2005), p.202.

^{๖๑} Edward W. Weidner, (ed.), **Development Administration in Asia**, (North Carolina: Duke University Press, 1970), p.4-9.

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับความหมายของคำว่า การพัฒนา ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๔ ความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สิทธิพันธุ์ พุทธหนู, (๒๕๔๑, หน้า ๓๖)	การพัฒนา หมายถึง ๑. เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวัฒนธรรมหรือนามธรรม หรือทั้งสองอย่าง ๒. มีเป้าหมายที่แน่นอน และได้รับการยอมรับว่าดีกว่าเดิม
ไพบูลย์ ช่างเรียน, (๒๕๑๗, หน้า ๖๔)	การพัฒนา หมายถึง ๑. เป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ๒. ปฏิรูปจากของเดิมแล้วทำให้ดีขึ้น ให้เจริญขึ้น
ทิพาพร พิมพิสุทธิ, (๒๕๒๑, หน้า ๒๙)	การพัฒนา หมายถึง ๑. เป็นความเจริญก้าวหน้า การเติบโต ความงอกงาม ๒. เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีทิศทาง มีเป้าหมาย เพื่อสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม
สนธยา พลศรี, (๒๕๔๕, หน้า ๕)	การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวมนุษย์เอง
R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, (2005, p.202)	การพัฒนา หมายถึง การเรียนรู้ที่นอกเหนือจากงานปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นการเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตในระยะยาว
Fred W. Riggs, (ed.), (1970, p.74)	การพัฒนา หมายถึง การทำให้สังคมมนุษย์มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบสิ่งแวดล้อม ทั้งในเรื่องของคนและวัฒนธรรม ซึ่งกระทำโดยการรวมกลุ่มของสังคมไม่ใช่เป็นบุคคล
Edward W. Weidner, (ed.), (1970, pp.4-9)	การพัฒนา หมายถึง ๑. เป็นเรื่องของความเจริญเติบโตที่ผลที่ได้รับมีปริมาณสูงขึ้น ๒. เป็นเรื่องของระบบที่มีการเปลี่ยนแปลง ๓. เป็นเรื่องของปฏิบัติที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นทันสมัย และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสังคม ๔. เป็นเรื่องของวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ทั้งในเชิงนามธรรมหรือรูปธรรมให้มีความเจริญขึ้น โดยมีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีทิศทางหรือเป้าหมายในการพัฒนาที่แน่นอน เพื่อให้มนุษย์

มีการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบว่าสิ่งไหนเป็นสิ่งที่ดี สิ่งไหนเป็นสิ่งที่ไม่ดี สิ่งใดควรกระทำ หรือ สิ่งใดไม่ควรกระทำ สิ่งใดเป็นสิ่งที่ถูก และสิ่งใดเป็นสิ่งที่ผิดทั้งทางกาย ทางวาจา และทางจิตใจ

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

การพัฒนาเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเป้าหมาย ซึ่งโดยทั่วไปแสดงถึงภาวะอันพึงปรารถนา ของสังคม ไม่ว่าจะเป็นไปในทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ แต่จะเป็นเช่นไรนั้น ขึ้นอยู่กับค่านิยม ของเป้าหมายหรือสภาวะอันพึงปรารถนานั้น กล่าวคือ บางคนมองว่าการพัฒนาคือสภาวะการของ การพัฒนาแล้ว ในขณะที่อีกหลายคนมองการพัฒนาในความหมายของกระบวนการของก้าวหน้าหรือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ หรือเป้าหมายของการพัฒนาตามที่กำหนดไว้^{๒๒} หรือมีเป้าหมาย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต อันได้แก่ ความสามารถในการได้มา ซึ่งสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน ๒) เพื่อการมีเกียรติและศักดิ์ศรี อันได้แก่ การได้รับการศึกษา การมีงานทำ และมีสถานภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม และ ๓) เพื่อความอิสระ เสรีภาพ อันได้แก่ ความสามารถที่ จะกำหนดอนาคตของตนเอง ความสามารถในการเลือก ความสามารถในการปลดปล่อยชีวิตจาก การเป็นทาส เป็นเครื่องมือของบุคคลอื่น จากความทุกข์ยาก ความไม่รู้ และจากความหลงเชื่อในสิ่งที่ มงายทั้งหลาย^{๒๓}

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับเป้าหมายของการพัฒนา ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๕ เป้าหมายของการพัฒนา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เสนห์ จุ้ยโต, (๒๕๓๑, หน้า ๓๒๔)	เป้าหมายของการพัฒนา โดยทั่วไปแสดงถึงภาวะอันพึงปรารถนา ของสังคม ไม่ว่าจะเป็นไปในทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ แต่ จะเป็นเช่นไรนั้น ขึ้นอยู่กับค่านิยมของเป้าหมายหรือสภาวะอันพึง ปรารถนานั้น กล่าวคือ บางคนมองว่าการพัฒนาคือสภาวะการของ การพัฒนาแล้วในขณะที่อีกหลายคนมองการพัฒนาในความหมาย ของกระบวนการของก้าวหน้าหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทาง ที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ หรือเป้าหมายของการพัฒนาตามที่กำหนดไว้
ประสิทธิ์ ตงยิ่งศิริ, (๒๕๒๙, หน้า ๔๙)	เป้าหมายของการพัฒนามี ๓ ประการ คือ ๑. เพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต ๒. เพื่อการมีเกียรติและศักดิ์ศรี ๓. เพื่อความอิสระ เสรีภาพ

^{๒๒} เสนห์ จุ้ยโต, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบและการบริหารการพัฒนา, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๑), หน้า ๓๒๔.

^{๒๓} ประสิทธิ์ ตงยิ่งศิริ, เอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๙), หน้า ๔๙.

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า เป้าหมายของการพัฒนาเป็นไปได้ใน ๓ ประการ คือ

ประการที่ ๑ ในด้านส่วนบุคคล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การดำรงชีวิตประจำวันได้รับการตอบสนองในความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และเพื่อให้มีเกียรติมีศักดิ์ศรีในการได้รับการศึกษา การมีงานทำมีสถานภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงมีอิสระ เสรีภาพ ในการกระทำการใด ๆ ได้อย่างเสรีภายใต้บรรทัดฐานของสังคมนั้น

ประการที่ ๒ ในด้านองค์กรหรือหน่วยงาน โดยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้จึงต้องมีการพัฒนา

ประการที่ ๓ ในด้านระดับชาติ โดยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่กำหนดไว้

สรุปแนวคิดของลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler)

กล่าวได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิด การประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ทัศนคติ อารมณ์ ความรู้สึก การตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของมนุษย์ทั้งต่อตนเอง องค์กร สังคม ซึ่งตามแนวคิดของลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วย ๓ กิจกรรมหลัก คือ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการพัฒนา (Development) และด้านการศึกษา (Education) โดยวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนานั้นไม่สามารถแยกออกจากกันได้เนื่องจากมีลักษณะของการพัฒนาที่ใกล้เคียงกันหรือซ้ำซ้อนกันถึงอย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาไปในรายละเอียดของด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาแล้วจะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันบางประการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๖ ตารางเปรียบเทียบระหว่าง การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา^{๖๔}

วิธีการ องค์ประกอบ	การฝึกอบรม	การพัฒนา	การศึกษา
วัตถุประสงค์	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและการมีทัศนคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้	เพื่อขยายขอบเขตความสามารถในการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาและการพัฒนาองค์กรที่จะมีในอนาคตอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี	เพื่อให้มีความรู้พื้นฐานในการดำเนินชีวิต สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้หรืองานในสายงานอื่น ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงาน

^{๖๔} พงศ์ หรดาล, การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๓๙), หน้า ๔ – ๕.

ตารางที่ ๒.๑๖ ตารางเปรียบเทียบระหว่าง การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (ต่อ)

วิธีการ องค์ประกอบ	การฝึกอบรม	การพัฒนา	การศึกษา
บุคลากร	บุคลากรระดับ ผู้ปฏิบัติการ	บุคลากรระดับผู้บริหาร	นักเรียน นิสิต และ นักศึกษา
ระดับและขอบเขตของ เนื้อหา	วิธีการและเทคนิคในการ ปฏิบัติงานที่มีลักษณะ เฉพาะในเรื่องใดเรื่อง หนึ่ง	หลักการ แนวคิด และ ทฤษฎีนำไปใช้ในระดับ กว้าง ๆ	ความรู้ทั่วไป เพื่อให้ เกิดความรู้ ความเข้าใจใน สภาพแวดล้อม การดำเนินชีวิต และการ ประกอบอาชีพ
ระยะเวลา	ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ	ช่วงระยะเวลายาวนาน กว่าการฝึกอบรม	ไม่มีที่สิ้นสุด สามารถศึกษา ได้ตลอดชีวิต
ประเภทการใช้จ่าย	ถือเป็นค่าใช้จ่ายในการ ปฏิบัติงานประจำ	ถือเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อ การลงทุน (ระยะยาว)	ถือเป็น ค่าใช้จ่ายเพื่อ การลงทุน (ระยะสั้น)
การประเมินและติดตามผล	ประเมินจากประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงานที่ เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน	เป็นการยากที่จะ ประเมินผลได้	ประเมินจาก ประสิทธิ ภาพในการ ปฏิบัติ งานในอนาคต
ความเสี่ยงต่อความสูญ เปล่าในการลงทุน	ความเสี่ยงต่ำเพราะมุ่ง เพิ่มพูนประสิทธิภาพใน งานที่ทำอยู่โดยตรง	ความเสี่ยงสูงเพราะ ยากที่จะวัดและ ประเมินผลได้เนื่องจาก ผลที่เกิดขึ้นไม่ชัดเจน	ความเสี่ยงปาน กลางเพราะ อาจไม่ได้ นำมาใช้กับงาน ในอนาคต

จากตารางเปรียบเทียบระหว่าง การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา สรุปได้ ดังนี้

๑. การฝึกอบรม เน้นการเตรียมบุคคลให้มีความสามารถในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ
ที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
โดยมีระยะเวลาในการฝึกอบรมอันสั้น

๒. การพัฒนา เน้นการเตรียมบุคคลให้มีความสามารถ ประสบการณ์เพิ่มสูงขึ้น นำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับประยุกต์ในการดำเนินชีวิตหรือพัฒนางานที่ทำอยู่ให้เจริญขึ้นหรือดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีระยะเวลายาวนานกว่าการฝึกอบรม

๓. การศึกษา เน้นการเตรียมบุคคลให้มีความรู้พื้นฐาน ความรู้ทั่วไปในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกันในสังคม หรือในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต และมีแนวทางในการปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคมแต่ละสังคมได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี โดยระยะเวลาในการศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด สามารถศึกษาได้ตลอดชีวิต

๒) ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory)

มนุษย์เป็นสัตว์โลกชนิดหนึ่ง ที่เป็นสัตว์สังคมอยู่รวมกันเป็นหมู่เหล่า แต่ความแตกต่างระหว่างมนุษย์กับสัตว์โลกชนิดอื่นก็คือ สัตว์โลกชนิดอื่นอยู่ด้วยสัญชาตญาณของการอยู่รอด แต่มนุษย์มีวิถีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากสัตว์ โดยมนุษย์มีสมองและมีปัญญาที่ทรงคุณภาพเหนือกว่าสัตว์ทั้งมวลในการคิดสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นนามธรรมมาเป็นรูปธรรมที่สามารถจับต้องได้ และนำมาใช้ประโยชน์ได้ ตลอดจน มนุษย์มีการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดสิ่งที่เรียนรู้ให้แกกัน มีเหตุผล มีวัฒนธรรม มีบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกัน เพื่อให้การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข รวมถึงสร้างสมประสบการณ์จากการเรียนรู้มาปรับวิถีชีวิตของตนเองได้อยู่ตลอดเวลา

อย่างไรก็ตามความต้องการของมนุษย์ก็มีไม่สิ้นสุดมนุษย์ และการที่มนุษย์จะได้รับการตอบสนองความต้องการทุกอย่างก็เป็นไปไม่ได้ ดังนั้น มนุษย์จึงได้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อบำบัดความต้องการของมนุษย์เป็นไปในทางที่ตนเองต้องการ ซึ่งการแสดงออกในพฤติกรรมมีทั้งที่ตนเองรู้ตัวและบางครั้งก็ไม่รู้ตัว และเมื่อพิจารณาวิเคราะห์ลงไปทางจิตวิทยาแล้วจะพบว่าสิ่งที่มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาไม่ว่าสิ่งไหนจะเป็นสิ่งที่ดี ถูกต้องตามบรรทัดฐานทางสังคมหรือเป็นสิ่งที่ไม่ดี ไม่ถูกต้องตามบรรทัดฐานของสังคมก็ตาม เกิดจากปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งเราเรียกว่า “การจูงใจ” (Motivation)

๑. ความหมายของการจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของคำว่า “การจูงใจ” (Motivation) ไว้อย่างหลากหลาย เช่น การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยเน้นว่าบุคคลต่างก็มีพื้นฐานของประสบการณ์ความต้องการ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจในบางสิ่งบางอย่างอยู่ก่อนแล้ว ๆ พยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ใน การที่จะก่อให้เกิดปฏิกิริยา เกิดพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น^{๖๕} หรือเป็นระดับของความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้^{๖๖} นอกจากนี้นักวิชาการตะวันตกก็ได้ความหมายของการจูงใจไว้ เช่น การจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้

^{๖๕} ธารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, **ทฤษฎีการจูงใจ**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๕ – ๑๑๖.

^{๖๖} ดิน ปรัชญพฤทธิ, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๕๘.

แสดงพฤติกรรมออกไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ^{๖๗} หรือเป็นกระบวนการชุดหนึ่งซึ่งทำให้พฤติกรรมของบุคคลเกิดพลังและกำกับให้พฤติกรรมที่เกิดพลังนั้นได้บรรลุเป้าหมาย^{๖๘} หรือเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ^{๖๙}

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับความหมายของคำว่า “การจูงใจ” ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๗ ความหมายของการจูงใจ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ดารณี พานทอง พาลุสุข และ สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, (๒๕๔๕, หน้า ๑๑๕ – ๑๑๖)	การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยเน้นว่าบุคคลต่างก็มีพื้นฐานของประสบการณ์ความต้องการ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจในบางสิ่งบางอย่างอยู่ก่อนแล้ว ๆ พยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการที่จะก่อให้เกิดปฏิกิริยา เกิดพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น
ติน ปรัชญพฤทธิ์, (๒๕๔๘, หน้า ๒๕๘)	การจูงใจ หมายถึง ระดับของความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
Richard M Steers & Lyman W Porter, (1983, p.3)	การจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ
Robert A Baron, (1986, p. 73)	การจูงใจ หมายถึง กระบวนการชุดหนึ่ง ซึ่งทำให้พฤติกรรมของบุคคลเกิดพลังและกำกับให้พฤติกรรมที่เกิดพลังนั้นได้บรรลุเป้าหมายบางประการ
R B Lovell, (1980, p.109)	การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

โดยสรุป การจูงใจ หมายถึง สภาวะของแรงผลักดันหรือแรงขับเคลื่อน (Internal Drive) ของแต่ละบุคคลที่เป็นกระบวนการชักนำโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะสนองความต้องการของตนเอง และก่อให้เกิดปฏิกิริยา ในการแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีจุดมุ่งหมายปลายทาง

^{๖๗} Richard M. Steers and Lyman W. Porter, **Motivation and Work Behavior**, (New York: McGraw – Hill Book Company, 1983), p.3.

^{๖๘} Robert A. Baron, **Behavior in Organization**, (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1986), p.73.

^{๖๙} R.B. Lovell, **Adult Learning**, (New York: John Wiley & Sons, Inc., 1980), p.109.

อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความต้องการ (Needs) หรือความอยากที่จะกระทำจนเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม(Behavior) ขึ้นมา

๒. ประเภทของการจูงใจ

ประเภทของการจูงใจนั้น นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น ๒ ประเภท คือ^{๗๐}

๑) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

การจูงใจภายใน เป็นสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง ซึ่งการจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ๑.ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ ๒.เจตคติ (Attitude) เป็นความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม และ ๓.ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

๒) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

การจูงใจภายนอก เป็นสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่ ๑.เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล โดยคนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม ๒.ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า โดยคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ ๓.บุคลิกภาพ เป็นความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ และ ๔.เครื่องล่อใจอื่น ๆ โดยมีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น

นอกจากนี้ สุรางค์ โค้วตระกูล ได้อธิบายถึงความหมายของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ดังนี้^{๗๑}

๑) แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลและเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก

๒) แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น คำชมรางวัล สิ่งของ หรือเงิน ที่มาจากบุคคล และลักษณะของเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมภายนอก

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับประเภทของการจูงใจ” ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

^{๗๐} ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, **ทฤษฎีการจูงใจ**, หน้า ๑๑๙ – ๑๒๐.

^{๗๑} สุรางค์ โค้วตระกูล, **จิตวิทยาการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,๒๕๔๑), หน้า ๑๖๙ – ๑๗๑.

ตารางที่ ๒.๑๘ ประเภทของการจูงใจ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ดาร์ณี พานทอง พาลุสุข และ สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, (๒๕๕๕, หน้า ๑๑๙ – ๑๒๐)	ประเภทของการจูงใจมี ๒ ประเภท คือ ๑. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ๒. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)
สุรางค์ ไคว์ตระกูล, (๒๕๕๑), หน้า ๑๖๙ – ๑๗๑)	การจูงใจมี ๒ ประเภท คือ ๑. แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัล หรือแรงเสริมภายนอก ๒. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก

โดยสรุป แรงจูงใจของมนุษย์แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท กล่าวคือ ๑) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวของมนุษย์ที่มีแรงขับหรือแรงผลักดันที่ทำให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาที่บ่งบอกถึงความต้องการ หรือตามความรู้สึกนึกคิดของตนเองที่อยากมีอยากได้ หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เราให้ความสนใจเป็นพิเศษ และ ๒) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวมนุษย์ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจให้ประพฤติปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของมนุษย์

๓. ทฤษฎีความต้องการ ๓ ประการ (Three Needs Theory)

จากความหมายของการจูงใจและประเภทของการจูงใจตามที่กล่าวมาแล้ว จะพบว่าการจูงใจ เป็นสภาวะของแรงผลักดันหรือแรงขับภายใน (Internal Drive) ของแต่ละบุคคลที่เป็นกระบวนการชักนำใ้มน้าวใจให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะสนองความต้องการของตนเอง และก่อให้เกิดปฏิกิริยา ในการแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีจุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความต้องการ (Needs) หรือความอยากที่จะกระทำจนเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavior) ขึ้นมา ซึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจภายใน หรือเกิดจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวมนุษย์ ดังนั้น จึงได้เกิดทฤษฎีความต้องการ ๓ ประการ (Three Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการ ๓ ประการ (Three Needs Theory) เป็นทฤษฎีของ เดวิด ซี แม็คเคลแลนด์ (David C. McClelland) ซึ่งทฤษฎีนี้เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาสาระ (Content Theories) ซึ่งบางครั้งเรียกว่า Substantive Theories โดยมุ่งศึกษาและพยายามชี้และอธิบายให้เห็นถึงเนื้อหาความ (Topics) และมักตั้งคำถามด้วยคำว่าอะไร (What) เช่น อะไรเป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ และอะไรเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้กระทำพฤติกรรมแบบนั้น เป็นต้น ซึ่งการหาคำตอบให้กับผู้บริหารหรือผู้จูงใจจะได้ใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้เหมาะสมถูกต้องเมื่อบุคคลนั้นได้รับการกระตุ้นตามที่ตนต้องการแล้ว ก็จะทำให้พลังแรงขับขึ้นมาทันที ทฤษฎีนี้จึงมีความเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จะมีอยู่เพียง ๒ ชนิด คือ ความต้องการที่จะมีความสุขทางกาย และความต้องการที่ปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นก็จะเกิดขึ้นภายหลังจากการเรียนรู้ และเชื่อว่าการจูงใจของ

คนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม อันมาจากการเรียนรู้^{๗๒} ซึ่งความต้องการตามแนวคิดของ เดวิด ซี แม็คเคลลแลนด์ (David C. McClelland) มี ๓ ประการ คือ^{๗๓}

(๑)ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement)

บุคคลที่ต้องการประสบผลความสำเร็จอย่างสูง โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้ งานนั้น ๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็น สำคัญ มากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น^{๗๔}

(๒)ความต้องการความรักและความผูกพัน (Needs for Affiliation)

บุคคลที่ต้องการความรักและความผูกพันอย่างสูง มักจะให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นมากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จ เช่น หัวหน้างานที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง จะเลือก ผู้ช่วยหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณสมบัติแสดงถึงความสามารถเป็นสำคัญ ส่วนหัวหน้างานที่ต้องการ ความรักความผูกพันสูง จะเลือกเพื่อนของเขาเองมาเป็นผู้ช่วยในการร่วมงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า บุคคลที่ มีความต้องการความรัก ความผูกพันสูง จะตัดสินใจโดยยึดถือความสบายใจในการทำงาน มากกว่าที่จะ ยึดถือความสำเร็จของงาน^{๗๕} ดังนั้น บุคคลประเภทนี้จึงมีความพยายามที่จะหาโอกาสที่จะสร้าง ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

(๓)ความต้องการอำนาจ (Needs for Power)

ความต้องการอำนาจ คือ ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือก็คือเป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะ ควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่ง อำนาจเมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ได้รับจนได้กระทำสิ่งใด ๆ ได้เหนือกว่า บุคคลอื่น ในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ เป้าหมาย แต่ผู้บริหารที่มีความต้องการอำนาจสูงกลับจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุม บุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่า^{๗๖}

นอกจากนี้ อาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง คือ บุคคลที่มีความอยาก ได้อำนาจบริหารเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น ซึ่งความต้องการอำนาจสามารถแยกได้เป็น ๒ แนวทาง คือ ๑) ในทางบวกเป็นความอยากมีอำนาจบริหาร โดยสามารถเชิญชวนผู้อื่นให้คล้อยตาม

^{๗๒} วิเชียร วิทย์อุดม, พฤติกรรมองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕๕ – ๑๖๙.

^{๗๓} David C. McClelland, *The Achievement Motive*, (New York: Appleton Century Crofts, 1953), pp.110 – 111.

^{๗๔} ธงชัย สันติวงษ์, *องค์การและการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๓๙๒.

^{๗๕} พิบูล ทีปะปาล, *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*, (กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๓.

^{๗๖} วิเชียร วิทย์อุดม, *พฤติกรรมองค์การ*, หน้า ๑๗๑.

ยอมรับได้ และ ๒) ในทางลบ เป็นความต้องการอยากมีอำนาจบารมีโดยให้มีความเด่นเหนือผู้อื่น และผู้อื่นยอมรับด้วยความจำนน^{๗๗}

สรุปแนวคิดของเดวิด ซี แม็คเคลลแลนด์ (David C. McClelland)

จากแนวคิดของ เดวิด ซี แม็คเคลลแลนด์ (David C. McClelland) จะพบว่าแม็คเคลลแลนด์ได้ศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวกับเรื่องการจูงใจ โดยแม็คเคลลแลนด์เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมาสะท้อนมาจากความต้องการ (Needs) ของมนุษย์แต่ละคน และภายใต้สถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งก็เป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์เช่นกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา โดยความต้องการของมนุษย์มีอยู่อย่างหลากหลาย แต่สรุปเป็นหลักใหญ่ ๆ ได้ ๓ ประการ คือ ๑) ความต้องการความสำเร็จ ๒) ความต้องการความรักและความผูกพัน และ ๓) ความต้องการอำนาจบารมี ถึงอย่างไรก็ตามมนุษย์เราจะมีความต้องการทั้ง ๓ ประการนี้ในเวลาเดียวกันได้ แต่ระดับความต้องการจะแตกต่างกันออกไปได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคคล สังคม วัฒนธรรม เชื้อชาติของแต่ละคน

๔. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของ เบอร์ริส เฟรเดอริก สกินเนอร์ (Burrhus Frederic Skinner) โดยสกินเนอร์เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ทางสังคมเกิดจากการเรียนรู้รูปแบบการวางเงื่อนไขการกระทำ โดยการกระทำหรือพฤติกรรมที่มนุษย์ปฏิบัติย่อมทำให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาเสมอ และพฤติกรรมของมนุษย์จะประพฤติปฏิบัติอย่างไรได้นั้นจะต้องได้รับสิ่งจูงใจให้เกิดการอยากปฏิบัติ ซึ่งทฤษฎีการเสริมแรง ไม่สนใจหรือไม่คำนึงถึงสภาวะภายในของบุคคล แต่จะพิจารณาถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลเพียงอย่างเดียว เมื่อได้กระทำบางสิ่งบางอย่างลงไปในนั้นคือ หากผลการกระทำครั้งแรกได้รับความพอใจ ก็จะทำให้เกิดการเสริมแรงในทางบวก (Positive Reinforcement) และมีแนวโน้มว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างนั้นอีกในครั้งต่อไป แต่ถ้าหากผลการกระทำครั้งแรกไม่ได้รับความพอใจ ก็จะกลายเป็นตัวเสริมแรงในทางลบ (Negative Reinforcement) และมีแนวโน้มว่าจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นอีกในอนาคต^{๗๘}

แนวคิดพื้นฐานของสกินเนอร์นั้น การกระทำ (Operant) หรือพฤติกรรมของมนุษย์ทุกอย่างทำให้เกิดผลกระทบ (Consequence หรือ Effect) อย่างใดอย่างหนึ่ง การเรียนรู้ตามความคิดของสกินเนอร์เป็นการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ โดยมนุษย์ควรจะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข รู้ทิศทางในชีวิต มีทักษะ มีพฤติกรรมที่ดี และมีประสิทธิภาพ กับผลกระทบซึ่งบางอย่างเป็นความสัมพันธ์กันแต่ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลกระทบบางครั้งก็เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น ขั้วรถไฟฟ้าแดงก็จะถูกตำรวจจับ เป็นต้น ซึ่งเมื่อมนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมใดก็ตาม แล้วได้รับผลกระทบที่พึงพอใจ พฤติกรรมนั้นย่อมมีเกิดขึ้นบ่อยครั้ง แต่ถ้าพฤติกรรมใดกระทำแล้วได้รับผลกระทบซึ่งไม่พึงพอใจพฤติกรรมนั้นก็จะลดลง โดยการเสริมแรงทางบวกเป็นการทำให้มนุษย์มีการแสดง

^{๗๗} พิบูล์ ทีปะปาล, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่, หน้า ๑๔๔.

^{๗๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๗.

พฤติกรรมที่มีความถี่มากขึ้น ส่วนการลงโทษเป็นการเสริมแรงทางลบที่จะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีลดลง^{๗๙}

ดังนั้น ถ้ามนุษย์ได้รับการเสริมแรงอย่างเหมาะสม เราก็จะเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก ซึ่งการเสริมแรงที่มีพลังมากที่สุด คือ การเสริมแรงทางบวก และทฤษฎีการเสริมแรง สามารถทำได้ใน ๔ กรณี ได้แก่^{๘๐}

(๑)การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement)

การเสริมแรงทางบวกเป็นการเรียนรู้ของมนุษย์ว่าการแสดงพฤติกรรมใดก็ตามถ้าแสดงออกมาแล้วผลที่ได้รับคือ รางวัล ก็จะนำมาซึ่งการแสดงพฤติกรรมนั้นต่อไป เช่น ถ้านาย กนก ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พยายามหมั่นแสวงหาความรู้ ทำความเข้าใจ หมั่นท่องจำ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถนำวิชาความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ทั้งในชีวิตประจำวัน และประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดีของครอบครัว สังคมได้อย่างสม่ำเสมอ นาย กนก ก็สามารถที่จะสอบผ่านวิชาทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ได้ โดยนาย กนก ก็จะได้รับรางวัลจากพ่อ แม่ ผู้ปกครอง คือ การได้เงินค่าใช้จ่ายส่วนตัวเพิ่มขึ้น เป็นต้น

(๒) การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement)

การเสริมแรงทางลบเป็นการเรียนรู้ของมนุษย์ว่าให้มีการยกเลิกหรือหยุดในการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมนั้นหรือมิให้เกิดขึ้นอีกเลย เช่น นาย คณอง ไม่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน เอาแต่เที่ยวเตร่ทุกคืน คบแต่เพื่อนที่นำพาไปในสิ่งที่ไม่ดี มั่วสุมแต่ในสิ่งที่เบียดเบียนอยู่ตลอดเวลา จึงถูกพ่อ แม่ ผู้ปกครอง สั่งให้หยุดการเที่ยวเตร่ การคบเพื่อนที่ไม่ดี และเลิกอบายมุขทั้งปวง มิฉะนั้น จะถูกตัดเงินค่าใช้จ่ายส่วนตัว เป็นต้น

(๓)การทำให้สูญสิ้น (Extinction)

การทำให้สูญสิ้นสามารถนำมาใช้ในกรณีที่ต้องการลดพฤติกรรมบางด้านของบุคคล เช่น กรณีที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอในชั้นเรียนของนักเรียนในระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือแม้กระทั่งนิสิต นักศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งสามารถพบเห็นได้โดยทั่วไป คือ การคุยกันของนักเรียน หรือนิสิต นักศึกษาในห้องเรียนในขณะที่อาจารย์ผู้สอนได้สอนอยู่ จนกระทั่งรบกวนการเรียนการสอนอาจารย์ผู้สอน ซึ่งอาจารย์ผู้สอนอาจใช้วิธีหยุดพูดเช่นกัน ซึ่งเมื่อหยุดพูดนักเรียนหรือนิสิต นักศึกษาก็จะรับรู้ได้เองว่าตนเองควรหยุดพูด จึงอาจกล่าวได้ว่ากรณีนี้ก็นับว่าเป็นการทำให้สูญสิ้นอีกรูปแบบหนึ่ง

(๔)การลงโทษ (Punishment)

การลงโทษเป็นอีกวิธีหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ เช่น อาจารย์ผู้สอนอาจกำหนดโทษกับนิสิต นักศึกษาในระดับอุดมศึกษาว่าหากนิสิต นักศึกษามาสายเกินกว่า ๕ ครั้ง ใน ๑ เทอม จะถูกตัดคะแนนความประพฤติ หรือไม่มีสิทธิ์สอบปลายภาคในรายวิชาที่ขาดเรียนในภาคการศึกษานั้น หรือ นาย คณอง ยังเที่ยวเตร่ทุกคืน ทั้ง ๆ ที่ พ่อ แม่ ผู้ปกครองสั่งให้

^{๗๙} พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๓๗ - ๑๓๘.

^{๘๐} Burrhus Frederic Skinner, *Beyond Freedom and Dignity*, (New York: Alfred A Knopf, 1972), p.113.

หยุดการเที่ยวเตร่แล้ว แต่นาย คณอง ก็ยังไม่ปฏิบัติตาม นาย คณอง จึงถูกผู้ปกครองตัดเงินค่าใช้จ่ายส่วนตัวเป็นเวลา ๓ เดือน เป็นต้น

นอกจากนี้ พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ ได้สรุปข้อเสนอแนะไว้เพิ่มเติม ดังนี้^{๔๑}

(๑)การเลี้ยงดูบุตร ควรจะเป็นแบบคอมมูนของชุมชน เพื่อที่ว่าการศึกษาเด็กมิใช่เพียงเป็นไปตามแต่ความสามารถตามชีววิทยาของที่ถ่ายทอดจากบิดามารดาเท่านั้น ควรมีผู้ชำนาญการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลเด็กเป็นประจำทุกวันเพื่อเป็นการฝึกเด็กมิให้มีประสบการณ์ที่จะทำให้เด็กกลายเป็นปัญหาต่อไปในสังคม เช่น การชอบเรียกร้อง ต้องการ ถูกข่มขู่ ถูกปกป้องมากเกินไป หรือปัญหาอื่น ๆ อันเกิดจากชีวิตสังคมสมัยใหม่

(๒)การศึกษา ที่ให้กับเด็กควรจะมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ในชีวิตสังคมเพื่อว่าเด็กจะสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ ส่วนอุปกรณ์หนังสือเครื่องมือต่าง ๆ ก็มีไว้ให้แต่ละคนได้เสริมสร้างความสามารถตามความต้องการเฉพาะของตน ยิ่งไปกว่านั้นควรมีการเรียนแบบโปรแกรมและใช้เครื่องกลช่วยสอน (Teaching Machine) ให้มาก

(๓)การทำงาน ควรเป็นสิ่งให้ผลิตผลและทุกคนต้องมอบให้แก่ชุมชน เน้นย้ำให้สังคมดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย แต่เป็นสุข และไม่จำเป็นจะต้องทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมงเพื่อผลิตสิ่งซึ่งไม่มีประโยชน์ไม่เป็นสาระ

(๔)เวลาพักผ่อน ควรจะมีมากและมีกิจกรรมต่าง ๆ ควรเป็นการกระทำที่แสดงออก มิใช่เป็นเพียงได้แต่สังเกตเท่านั้น

(๕)ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรจะมีไม่เป็นแบบบังคับ แต่มีความใกล้ชิดสนิทสนมและทุกคนควรจะเป็นมิตรและมีความรักใคร่ซึ่งกันและกัน ความใกล้ชิดซึ่งกันและกันของสมาชิกมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดการยอมรับ ยกย่องพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม และเป็นการห้ามปรามพฤติกรรมซึ่งไม่พึงต้องการของสังคม

(๖)บทบาทเกี่ยวกับเพศ ไม่ควรเป็นไปตามแบบโครงสร้างของสังคมเก่า แต่ทั้งหญิงและชายควจะสามารถเข้าร่วมทำงานและกิจกรรมอื่นที่เหมาะสมตามความสามารถของตน การเลี้ยงดูบุตรมิใช่เป็นความรับผิดชอบของหญิงเพียงเพศเดียวเท่านั้น เป็นความรับผิดชอบของทุกคนในชุมชน

(๗)ผู้เยาว์และผู้สูงอายุ ควรมีบทบาทอย่างยิ่งในชีวิตร่วมกัน ผู้เยาว์ควรมีส่วนเข้าร่วมบทบาทของตนในสังคมได้เร็วกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และผู้สูงอายุก็สามารถที่จะทำประโยชน์อะไรแก่สังคมได้นานกว่าในสังคมปัจจุบัน

(๘)พวกมีปัญหาทางจิต พวกปัญญาอ่อน ตลอดจนพวกที่เป็นปัญหาสังคมอื่นควรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากสังคมและบางคนอาจจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ การนำวิธีการปรับพฤติกรรมจะช่วยให้เขาเหล่านั้นช่วยเหลือตนเองได้ ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและมีชีวิตที่มีสุขได้

(๙)รัฐบาล จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุด เมื่อทุกคนประพฤติอย่างมีความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน ในทางปฏิบัติแล้ว สังคมหรือชุมชนเล็ก ๆ ย่อมใกล้ชิดมองเห็นหน้าซึ่งกันและกันอยู่แล้ว จึงเป็นการคุ้นเคยมีปฏิกริยา ร่วมมือเสริมแรงควบคุมซึ่งกันและกันอยู่ จึงไม่ค่อยมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งควบคุมโดยรัฐบาล

^{๔๑}พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ, หน้า ๑๔๔ - ๑๔๕.

สรุปแนวคิดของเบอร์ริส เฟรเดอริก สกินเนอร์ (Burrhus Frederic Skinner)

แนวคิดของเบอร์ริส เฟรเดอริก สกินเนอร์ (Burrhus Frederic Skinner) ในทฤษฎีการเสริมแรง เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้รูปแบบการวางเงื่อนไขการกระทำ โดยการกระทำหรือพฤติกรรมที่มนุษย์ปฏิบัติย่อมทำให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาเสมอ และพฤติกรรมของมนุษย์จะประพฤติปฏิบัติอย่างไรได้นั้นจะต้องได้รับสิ่งจูงใจให้เกิดการอยากปฏิบัติอยากกระทำ หากผลการกระทำครั้งแรกได้รับความพอใจ ก็มีแนวโน้มว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างนั้นอีกในครั้งต่อไป แต่ถ้าหากผลการกระทำครั้งแรกไม่ได้รับความพอใจ ก็มีแนวโน้มว่าจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นอีกในอนาคต ดังนั้น พฤติกรรมของมนุษย์ทุกอย่างทำให้เกิดผลกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และเมื่อมนุษย์ได้รับผลกรรมเป็นที่พึงพอใจ พฤติกรรมนั้นย่อมมีเกิดขึ้นบ่อยครั้ง แต่ถ้าพฤติกรรมใดกระทำแล้วได้รับผลกรรมซึ่งไม่พึงพอใจ พฤติกรรมนั้นก็จะลดลงหรือหายไป ซึ่งการเสริมแรงทางบวกเป็นการทำให้มนุษย์มีการแสดงพฤติกรรมที่มีความถี่มากขึ้น ส่วนการลงโทษเป็นการเสริมแรงทางลบที่จะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีลดลง โดยการเสริมแรงทำได้ ๔ กรณี คือ ๑. การเสริมแรงทางบวก ๒. การเสริมแรงทางลบ ๓. การทำให้สูญสิ้น และ ๔. การลงโทษ

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๙ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Leonard Nadler, (1980, pp.4-5)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๓ กิจกรรม คือ ๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษา ๓. การพัฒนา
David C. McClelland, (1953, pp.110 - 111)	ทฤษฎีความต้องการ ๓ ประการมีความเชื่อว่าความต้องการของคนจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ๓ ประการ คือ ๑. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) ๒. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Needs for Affiliation) ๓. ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for Power)
Burrhus Frederic Skinner, (1972, p.113)	ท พฤติกรรมของมนุษย์จะประพฤติปฏิบัติอย่างไรต้องได้รับสิ่งจูงใจ ซึ่งสามารถทำได้ใน ๔ กรณี คือ ๑. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) ๒. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) ๓. การทำให้สูญสิ้น (Extinction) ๔. การลงโทษ (Punishment)

๒.๑.๘ สรุปวิเคราะห์

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปวิเคราะห์ได้ ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิด การประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะ อารมณ์ ความรู้สึก การตัดสินใจ โดยครอบคลุมกิจกรรม ๓ กิจกรรม คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของมนุษย์ทั้งต่อตนเอง องค์กร สังคม และเป็นผู้ที่พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบว่าสิ่งไหนเป็นสิ่งที่ดี สิ่งไหนเป็นสิ่งที่ไม่ดี สิ่งใดควรทำ หรือสิ่งใดไม่ควรกระทำ สิ่งใดเป็นสิ่งที่ถูก สิ่งใดเป็นสิ่งที่ผิด เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งทางกาย ทางวาจา และทางจิตใจ สำหรับเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ให้สามารถผลิตผลงานให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความเป็นมาตรฐาน ลดต้นทุนในการบริหารจัดการ ลดการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่เกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะที่เห็นได้อย่างชัดเจน เช่น สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว รับรู้ และเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการคิดปรับปรุง เปลี่ยนแปลง กระตือรือร้น มีความสามารถพิเศษ มีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะด้านการวางแผน เป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจในหน้าที่การงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถมองได้ ๓ ด้าน คือ ด้านตัวบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงาน ด้านของผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร และด้านองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ หน่วยงานหรือองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรัก ความห่วงใย รักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน และลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข แต่กระนั้นก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องทำความเข้าใจอย่างท่องแท้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ และการพัฒนาต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีหลายวิธีการที่สามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และจะต้องกระทำในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านจิตใจ ด้านคุณธรรมให้มีควบคู่กันไป

สำหรับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วย ๓ กิจกรรมหลัก คือ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการพัฒนา (Development) และด้านการศึกษา (Education) โดยวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนานั้นไม่สามารถแยกออกจากกันได้เนื่องจากมีลักษณะของการพัฒนาที่ใกล้เคียงกันหรือซ้ำซ้อนกัน ถึงอย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาลงไปรายละเอียดของด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาแล้วจะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันบางประการ ดังนี้

๑. การฝึกอบรม เน้นการเตรียมบุคคลให้มีความสามารถในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยมีระยะเวลาในการฝึกอบรมอันสั้น

๒. การพัฒนา เน้นการเตรียมบุคคลให้มีความสามารถ ประสบการณ์เพิ่มสูงขึ้น นำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับประยุกต์ในการดำเนินชีวิตหรือพัฒนางานที่ทำอยู่ให้เจริญขึ้นหรือดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีระยะเวลายาวนานกว่าการฝึกอบรม

๓. การศึกษา เน้นการเตรียมบุคคลให้มีความรู้พื้นฐาน ความรู้ทั่วไปในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกันในสังคม หรือในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต และมีแนวทางในการปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคมแต่ละสังคมได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี โดยระยะเวลาในการศึกษาไม่มีที่สิ้นสุดสามารถศึกษาได้ตลอดชีวิต

ตลอดจน ทฤษฎีการจูงใจ ในแนวคิดของ David C. McClelland ที่เกี่ยวกับความต้องการ ๓ ประการของมนุษย์ และแนวคิดของ Burrhus Frederic Skinner ที่เกี่ยวกับการเสริมแรง ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ให้เกิดพฤติกรรม การปฏิบัติ การกระทำที่พึงามนั้นเกิดขึ้นมาได้จากแรงจูงใจของมนุษย์ ดังต่อไปนี้

David C. McClelland เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมาสะท้อนมาจากความต้องการ (Needs) ของมนุษย์แต่ละคน และเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา โดยความต้องการของมนุษย์มีอยู่อย่างหลากหลาย แต่สรุปได้ ๓ ประการ คือ ๑) ความต้องการความสำเร็จ ๒) ความต้องการความรักและความผูกพัน และ ๓) ความต้องการอำนาจบารมี ถึงอย่างไรก็ตามมนุษย์เราจะมีความต้องการทั้ง ๓ ประการนี้ในเวลาเดียวกันได้ แต่ระดับความต้องการจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคคล สังคม วัฒนธรรม เชื้อชาติของคน

Burrhus Frederic Skinner เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้รูปแบบการวางเงื่อนไขการกระทำ โดยการกระทำหรือพฤติกรรมที่มนุษย์ปฏิบัติย่อมทำให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาเสมอ และพฤติกรรมของมนุษย์จะประพฤติปฏิบัติอย่างไรได้นั้นจะต้องได้รับสิ่งจูงใจให้เกิดการอยากปฏิบัติ อยากกระทำ หากผลการกระทำครั้งแรกได้รับความพอใจ ก็มีแนวโน้มว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างนั้นอีกในครั้งต่อไป แต่ถ้าหากผลการกระทำครั้งแรกไม่ได้รับความพอใจ ก็มีแนวโน้มว่าจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นอีกในอนาคต ดังนั้น พฤติกรรมของมนุษย์ทุกอย่างทำให้เกิดผลกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และเมื่อมนุษย์ได้รับผลกรรมเป็นที่พึงพอใจ พฤติกรรมนั้นย่อมมีเกิดขึ้นบ่อยครั้ง แต่ถ้าพฤติกรรมใดกระทำแล้วได้รับผลกรรมซึ่งไม่พึงพอใจพฤติกรรมนั้นก็ลดลงหรือหายไป ซึ่งการเสริมแรงทางบวกเป็นการทำให้มนุษย์มีการแสดงพฤติกรรมมากขึ้น ส่วนการลงโทษเป็นการเสริมแรงทางลบที่จะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีลดลง โดยการเสริมแรงทำได้ ๔ กรณี คือ ๑. การเสริมแรงทางบวก ๒. การเสริมแรงทางลบ ๓. การทำให้สูญสิ้น และ ๔.การลงโทษ

คุณลักษณะจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๕ ด้าน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะ ๕ ด้านที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ (๑) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) (๒) ด้านความรู้ทางวิชาการ (Academy) (๓) ด้านทักษะ (Skills) (๔) ด้านเจตคติ (Mental Attitude) (๕) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) จากนั้นทบทวนการดังต่อไปนี้

๑. ด้านบุคลิกภาพ (Personality)

คำว่าบุคลิกภาพ (Personality) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Persana ซึ่งแปลว่า หน้ากากที่ตัวละครกรีกและโรมันในสมัยก่อนสวมใส่ เพื่อแสดงบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันให้ผู้ดูสามารถเห็นได้แม้ในระยะไกล^{๘๒} นักจิตวิทยา นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายด้วยกันแล้วแต่ผู้ให้ความหมายนั้นจะพิจารณาบุคลิกภาพในลักษณะใด ซึ่งพอที่จะนำเสนอโดยสังเขปดังนี้

บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล อันทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ บุคลิกภาพประกอบด้วยรูปสมบัติและคุณสมบัติ รูปสมบัติ หมายถึง รูปร่างหน้าตา และการแต่งกาย คุณสมบัติ หมายถึงลักษณะนิสัยต่างๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เป็นต้น^{๘๓} ลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอก ภายใน และปัจจัยต่างๆอันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น^{๘๔} บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อบุคคลและการมีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

๑. ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจสภาพความเป็นจริงอย่างถูกต้องโดยไม่บิดเบือนความจริง

๒. การแสดงอารมณ์ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม การมีอารมณ์ที่ไม่ดีเยี่ยมเป็นผลร้ายต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง

๓. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม เพราะตลอดชีวิตของคนเราต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อสวัสดิภาพอันดีของมวลมนุษย์

๔. ความสามารถในการทำงานที่อำนวยประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งการยกย่องนับถือจากผู้อื่น จะทำให้เรารู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมหรือช่วยเหลือสังคมได้

๕. ความสามารถในการพัฒนาคน สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ในทุกสถานการณ์^{๘๕}

แนวทางที่คนส่วนใหญ่ยึดถือในการพิจารณาบุคลิกภาพของคน มีดังนี้

๑. ลักษณะทางกาย ได้แก่ รูปร่าง ทรวดทรง ความสูง น้ำหนักความปกติของอวัยวะสืบพันธุ์ ผิวพรรณ หน้าตา ท่วงท่า ท่าทาง ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงประสิทธิภาพของบุคคล ทางกายทราบถึงความแข็งแรง ทางจิตใจทราบถึงความผ่องแผ้วของจิตใจ การที่อวัยวะรับสัมผัสและทำงานได้ดี รวดเร็ว เป็นบุคลิกที่สำคัญอย่างหนึ่งของคนเรา

๒. คุณลักษณะทางจิตใจ เช่น สติปัญญา ความจำ จินตนาการ ความถนัด เจตคติ ความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ ความคิดด้วยเหตุผล ฯลฯ เหล่านี้เกี่ยวกับสมองทั้งสิ้น

^{๘๒} นิภา นิธยานน, การปรับตัวและบุคลิกภาพ : จิตวิทยาการศึกษาและชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๓.

^{๘๓} กิจดำรงศักดิ์ ชัยสนธิและสุนี เลิศแสงกิจ, การพัฒนาบุคลิกภาพ, (กรุงเทพมหานคร : วิทยุการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๘๔} สติต วังศ์สุวรรณ, การพัฒนาบุคลิกภาพ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

^{๘๕} นิภา นิธยานน, การปรับตัวและบุคลิกภาพ : จิตวิทยาการศึกษาและชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๕๑-๑๕๓.

๓. อุปนิสัย หมายถึง ลักษณะผลรวมของนิสัยหลายๆอย่างของบุคคลที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร จนเป็นความประพฤติหรือความมีศีลธรรม จรรยา มารยาท และคุณธรรม เช่น ความสุภาพอ่อนโยน ความซื่อสัตย์เชื่อถือได้ ความเคารพกฎหมาย ไม่เห็นแก่ตัว ฯลฯ เหล่านี้เป็นกิริยาอาการที่สอดคล้องกับปทัสถานของสังคม

๔. อารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกแห่งจิตที่ก่อให้เกิดอาการกระทำต่างๆ เช่น ตื่นเต้นโกรธกล้าหาญ หวาดกลัว ตกใจง่าย ร่าเริง หดหู่ หงุดหงิด กังวล ฯลฯ

๕. กำลังใจ คือ ความสามารถที่จะควบคุมหรือบังคับกิริยาอาการต่างๆ ที่กระทำโดยเจตนา เช่น กระฉับกระเฉงว่องไว หรือเฉื่อยชา เชื่องช้า ความอดทนหรือความเบื่อหน่าย

๖. การสมาคม คือ กิริยา ท่าที อาการที่บุคคลแสดงต่อผู้อื่น เช่น ขอบคบหาสมาคม หรือเก็บตัว เมตตาปราณีเห็นอกเห็นใจผู้อื่นดี หรือไม่แยแสเอาใจใส่กับผู้อื่น เสียสละหรือว่าคอยแต่จะเอาเปรียบเขา

๗. ความรู้ ความสามารถ อำนาจ ฐานะ ความรู้สูง ความชำนาญ มีความสามารถเป็นพิเศษ ความมีอำนาจ อิทธิพล มียศฐานบรรดาศักดิ์ สถานภาพสูง มีฐานะทางการเงินดี เหล่านี้เป็นปัจจัยส่งเสริมบุคลิกภาพอย่างมาก^{๘๖}

ตารางที่ ๒.๒๐ สรุปด้านบุคลิกภาพ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
นิภา นิธยานน (๒๕๓๐, หน้า ๒๓)	การมีบุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ ๑. บุคลิกภาพ (Personality) มาจากรากศัพท์ภาษาละติน ๒. หน้ากากที่ตัวละครกรีกและโรมันในสมัยก่อนสวมใส่ ๓. บุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันให้ผู้ดูสามารถเห็นได้
กิจดำรงศักดิ์ ชัยสินิทและสุนี เลิศแสง(๒๕๔๐, หน้า ๓)	ลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอกภายใน ดังนี้ ๑. รูปลักษณ์ ๒. คุณสมบัติน
นิภา นิธยานน (๒๕๓๐, หน้า ๑๕๑-๑๕๓)	แนวทางที่คนส่วนใหญ่ยึดถือในการพิจารณาบุคลิกภาพของคนมีดังนี้ ๑. ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจสภาพความเป็นจริงอย่างถูกต้อง ๒. การแสดงอารมณ์ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม ๓. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ๔. ความสามารถในการทำงานที่อำนวยความสะดวก ๕. ความสามารถในการพัฒนาคน

^{๘๖} สกิต วงศ์สุวรรณ, การพัฒนาบุคลิกภาพ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๐), หน้า ๕.

๒. ด้านความรู้ทางวิชาการ (Academy)

บุคลากรสายวิชาการควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่อไปนี้

๑. การจัดทำหลักสูตร
๒. มีเทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัย
๓. การออกแบบผลิตสื่อหรือพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
๔. ศึกษาหาความรู้และพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ
๕. ศึกษาและพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการกับการเรียนการสอนได้
๖. มีกระบวนการทำงานและการแสวงหาความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน^{๘๗}

ตารางที่ ๒.๒๑ สรุปด้านความรู้ทางวิชาการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ณัฐพงษ์ ไพจิตรนโชติ (๒๕๔๘, หน้า ๑๙๕)	บุคลากรสายวิชาการควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่อไปนี้ ๑. การจัดทำหลักสูตร ๒. มีเทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัย ๓. การออกแบบผลิตสื่อหรือพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ๔. ศึกษาหาความรู้และพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ๕. ศึกษาและพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการที่ ๖. มีกระบวนการทำงานและการแสวงหาความรู้ความสามารถ

๓. ด้านทักษะ (Skills)

คำว่า ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชัดเจน ความสามารถ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1993) ได้ให้ความหมายของทักษะไว้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและให้มีพฤติกรรมในทางที่เหมาะสมที่จะสามารถให้บุคคลจัดการ กับความต้องการและสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งองค์ประกอบทักษะชีวิตไว้ ๓ ด้าน คือ องค์ประกอบทักษะด้านสังคม องค์ประกอบทักษะ

^{๘๗}ณัฐพงษ์ ไพจิตรนโชติ, “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในกลุ่มโรงเรียนจุฬาภรราชวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘).

ด้านความคิด และองค์ประกอบด้านการเผชิญทางอารมณ์ โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก็เป็นสิ่งที่หนึ่งที่จะช่วยให้นักเรียนมีความสามารถและทักษะต่างๆเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน^{๘๘} เป็นความสามารถพื้นฐานในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในการดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดและทัศนคติของตนเองให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองในการอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข^{๘๙} และเป็นความสามารถโดยรวมของบุคคล อันประกอบด้วย กระบวนการคิดวิเคราะห์และประเมินเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตนเอง ในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล โดยนำข้อมูลจากการสะสมประสบการณ์มาใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อตัดสินใจและสามารถเลือกใช้ทักษะต่างๆ เช่นการสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ในการแก้ปัญหาและปรับตัวให้สามารถเผชิญสถานการณ์หรือปัญหาทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสังคม จนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข^{๙๐}

ดังนั้นสรุปแล้ว ทักษะ ก็คือ ความสามารถขั้นพื้นฐานที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันของบุคคล เป็นความสามารถที่ประกอบไปด้วย ความรู้ เจตคติ และทักษะในอันที่จะทำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าและรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพสังคมปัจจุบันและอนาคตได้

ตารางที่ ๒.๒๒ สรุปด้านทักษะ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สกล วรเจริญศรี (๒๕๕๐, หน้า ๑๙๒ – ๑๙๖)	องค์ประกอบทักษะด้านสังคม ดังนี้ ๑. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ๒. องค์ประกอบทักษะด้านสังคม ๓. องค์ประกอบทักษะด้านความคิด ๔. องค์ประกอบด้านการเผชิญทางอารมณ์
ทิพย์ ยอดปองเทศ (๒๕๔๕, หน้า ๓๑)	พัฒนาศักยภาพของตนเองในการอยู่ในสังคม ประกอบด้วย ๑. ความสามารถพื้นฐานในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในการดำเนินชีวิต ๒. ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดและทัศนคติของตนเอง ๓. พัฒนาศักยภาพของตนเองในการอยู่ในสังคมปัจจุบัน

^{๘๘} สกล วรเจริญศรี, “การศึกษาทักษะชีวิตและการสร้างโมเดลกลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนวัยรุ่น”. *ปริญญาานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๙๒ – ๑๙๖.

^{๘๙} ทิพย์ ยอดปองเทศ, “การศึกษาศักยภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โดยการใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม กับโปรแกรมการสอนทักษะชีวิต”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕).

^{๙๐} ธนพัชร แก้วปฏิม, “การพัฒนาแบบวัดทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔-๖”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗).

๔. ด้านเจตคติ (Mental Attitude)

เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มาจากคำว่า Aptus ในภาษาลาตินบางครั้งแปล คำนี้ว่า ทักษะ หรือท่าที ปัจจุบันคำนี้ก็ยังมีแพร่หลายอยู่ แต่มีนักวิชาการบัญญัติศัพท์ขึ้นมาใหม่ คือ เจตคติ โดยมีความต้องการใช้ศัพท์ให้ทันสมัยมากขึ้น^{๙๑} โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติศัพท์ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง^{๙๒} การประเมินหรือการตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคล ที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐานทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้ง ๒ อย่างมีความสัมพันธ์กัน ทัศนคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็นเช่นเดียวกับสัญชาตญาณหรือแรงจูงใจ แต่เป็นพลังซึ่งสามารถผลักดันการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติ^{๙๓} ทัศนคติเป็นแบบแผนของความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มคน แนวคิด สิ่งที่แสดงออกหรือวัตถุประสงค์โดยตรงทัศนคติ คือ อารมณ์ การรับรู้และพฤติกรรมโดยรวม ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมไม่ได้เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนเสมอไป ถึงแม้ว่าจะมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตก็ตามความสัมพันธ์ของทัศนคติและพฤติกรรมอาจจะเห็นได้ชัดเจน เมื่อเป็นความตั้งใจของแต่ละบุคคลได้ถูกแสดงออกมาโดยการกระทำตามแนวทางที่แน่นอน ซึ่งเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าเป็นทัศนคติเฉพาะและแบบอย่างที่จะเกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงานอีกอย่างที่น่าสนใจก็คือพันธะสัญญาที่มีต่อองค์การ ทั้งความพึงพอใจและพันธะสัญญาต่างก็มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การเป็นอย่างมาก^{๙๔} เจตคติดีมีลักษณะที่สำคัญหลาย ดังนี้

๑. เจตคติดีมีที่หมาย (Attitude object) ซึ่งได้แก่ สิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น คน สถานที่สิ่งของ สถานการณ์ หรือสิ่งที่เป็นธรรม เช่น เสรีภาพ ความรักประชาธิปไตย ฯลฯ

๒. มีการระบุในแง่ดี-ไม่ดี (Evaluation aspect) มีความผันแปรในทางบวกและทางลบ หรือในด้านการสนับสนุนหรือต่อต้าน

๓. มีลักษณะคงทน (Relatively enduring) เจตคติของคนที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้ว่านักจิตวิทยาจะไม่ถือเป็นของถาวร แต่ลักษณะของความคงทนก็เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เจตคติเปลี่ยนแปลงได้แต่การเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลานาน

^{๙๑} พิกพ วังเงิน, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๗), หน้า ๔๐๓.

^{๙๒} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๖, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๓๒๑.

^{๙๓} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๖๘.

^{๙๔} วิเชียร วิทย์อุดม, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : วีระฟิล์ม และโซเท็กซ์จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๔๕.

๔. มีความพร้อมในการตอบสนอง (Readiness for response) คือ มีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามเจตคติที่เขามีอยู่ เช่น มีความพร้อมที่จะซื้อรถยนต์ถ้ามีเงิน ทั้งนี้เพราะมีเจตคติที่ดีต่อรถยนต์อยู่แล้ว^{๙๕}

กล่าวโดยสรุป อาจให้ความหมายของเจตคติได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ หรือความโน้มเอียงที่จะแสดงออกต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สถาบัน สถานการณ์ เรื่องราวต่างๆ ไปในทางใดทางหนึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน คือ ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

ตารางที่ ๒.๒๓ สรุปด้านเจตคติ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พิภพ วังเงิน (๒๕๔๗, หน้า ๑๓)	ความหมายของ เจตคติ ดังนี้ ๑. เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude ๒. เจตคติ ว่า ทศนคติ หรือท่าที
ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๓๒๑)	เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
รังสรรค์ ประเสริฐศรี (๒๕๔๘, หน้า ๖๘)	ความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐานทศนคติ ๑. การประเมินหรือการตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบ ๒. ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ๓. ทศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์
วิเชียร วิทยอดม (๒๕๔๗, หน้า ๔๕)	ทศนคติเป็นแบบแผนของความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มคน แนวคิด สิ่งที่แสดงออกหรือวัตถุประสงค์โดยตรงทศนคติ คือ ๑. แบบแผนของความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรม ๒. สิ่งที่แสดงออกหรือวัตถุประสงค์โดยตรงทศนคติ
ปราณี ทองคำ (๒๕๓๙, หน้า ๑๔๖-๑๔๗)	เจตคติมีลักษณะที่สำคัญหลาย ดังนี้ ๑. เจตคติมีที่หมาย (Attitude object) ๒. มีการระบุในแง่ดี-ไม่ดี (Evaluation aspect) ๓. มีลักษณะคงทน (Relatively enduring) ๔. มีความพร้อมในการตอบสนอง (Readiness for response)

^{๙๕} ปราณี ทองคำ, เครื่องมือวัดทางการศึกษา, (ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

๕. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้มากมายดังนี้ นิยามของความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนยากแก่การให้คำจำกัดความที่แน่นอนตายตัว ถ้าจะพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ ในเชิงผลงาน (Product) ผลงานนั้นต้องเป็นผลงานที่แปลกใหม่และมีคุณค่า กล่าวคือ ใช้ได้โดยมีคนยอมรับ ถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ในเชิงกระบวนการ (Process) กระบวนการการคิดสร้างสรรค์ คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งของหรือความคิดที่มีความแตกต่างกันมากเข้าด้วยกัน ถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์เชิงบุคคล บุคคลนั้นจะต้องเป็นคนที่มีความเป็นตัวของตัวเอง (Originality) เป็นผู้ที่มีความคิดคล่อง (Fluency) มีความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และมีความคิดละเอียดลออ ในความคิดนั้น ๆ ได้ (Elaboration)^{๙๖} และ ความหมายความคิดสร้างสรรค์ คือความคิดซึ่งคิดริเริ่มใหม่จนถือได้ว่าเป็นต้นคิดในเรื่องนั้น ๆ โดยความคิดเห็นนั้นเป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์และพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ไปในทางที่ดีขึ้น ความคิดเห็นใดแม้จะคิดริเริ่มขึ้นใหม่ถ้าเป็นเรื่องผิดปกติผิดศีลธรรมขาดเหตุผลข้อเท็จจริงก็ไม่ถือว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์^{๙๗} ความคิดจินตนาการประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่สิ่งประดิษฐ์คิดค้นพบใหม่ๆ ทางเทคโนโลยี เป็นความคิดในลักษณะที่คนอื่นคาดไม่ถึง หรือมองข้ามเป็นความคิดหลากหลาย คิดไว้วางใจได้ เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ อาจเกิดจากการคิดผสมผสานเชื่อมโยงระหว่างความคิดใหม่ๆ กับประสบการณ์เดิมให้เกิดสิ่งใหม่ที่แก้ปัญหาและเอื้ออำนวยประโยชน์ตนเองและสังคม

กิลฟอร์ด (Guilford) ได้สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิดแบบอบเนกนัย (Divergent Thinking) คือ ความคิดหลายทาง หลายแง่ หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่^{๙๘} ส่วนองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ส่วนใหญ่จะยึดตามแนวคิดของ องค์ประกอบของ ความคิดสร้างสรรค์ของกิลฟอร์ด ได้กล่าวถึงการคิดแบบอบเนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งจัดว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ใหม่ ๆ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะประยุกต์ใช้กับงานหลาย ๆ ด้าน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

๑. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มเกิดจากการนำเอาความรู้มาคิดดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ต้องอาศัยลักษณะความกล้าคิด กล้าลอง เพื่อทดสอบความคิดของตนเองบ่อยครั้งต้องอาศัยความคิดจินตนาการ หรือที่เรียกว่า ความคิดจินตนาการประยุกต์คือ ไม่ใช่คิดเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องคิดสร้างสรรค์และหาทางทำให้เกิดผลงานด้วย

^{๙๖} สมศักดิ์ ภูวิภาดาธรรม, เทคนิคส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาจำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

^{๙๗} กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, การวัดและประเมินผลในชั้นเรียนกลุ่มทักษะภาษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๒.

^{๙๘} อารี พันธมณี, ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร : ดันอ้อแกรมมี, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

๒. ความคล่องในการคิด (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณที่มากในเวลาจำกัด

๓. ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง

๔. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) คือ ความคิดในรายละเอียดเพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดหลักให้ได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น^{๙๙} Torrance ได้กล่าวถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นั้นประกอบด้วยความคิด ๔ ด้าน ด้วยกัน คือ ความคิดคล่อง (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น(Flexibility) ความคิดริเริ่ม (Originality) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration) ได้สรุปว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการของการมีความรู้สึกที่ไวต่อปัญหาหรือข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่ไม่สมบูรณ์หรือมีลักษณะคลุมเครือ โดยผู้ที่คิดมีความพยายามที่จะหาคำตอบให้แก่ปัญหาหรือข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่คลุมเครือหรือสิ่งที่ไม่สมบูรณ์นั้น รวมทั้งพยายามที่จะสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจ จึงเห็นว่าองค์ประกอบทั้ง ๔ ด้านของความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องระหว่างกันโดยไม่เน้นความคิดด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ^{๑๐๐}

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะของความคิดหลายแง่ หลายมุม เป็นความคิดที่แปลกใหม่ ซึ่งอาจเกิดจากการคิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากความคิดเดิมให้เป็นความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากความคิดเดิม ได้ผลงานที่มีประโยชน์ไม่ซ้ำแบบใคร

ตารางที่ ๒.๒๔ สรุปด้านความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ (๒๕๔๔, หน้า ๒)	กระบวนการการคิดสร้างสรรค์ คือ ๑. ความคิดสร้างสรรค์ ในเชิงผลงาน (Product) ๒. ความคิดสร้างสรรค์ ในเชิงกระบวนการ(Process) ๓. ความคิดสร้างสรรค์เชิงบุคคล
กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๓๙, หน้า ๒๒๒)	บุคคลที่จะประยุกต์ใช้กับงานหลาย ๆ ด้าน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ ๑. ความคิดซึ่งคิดริเริ่มใหม่ ๒. ความคิดที่สามารถพัฒนาสิ่งต่างๆไปในทางที่ดี

^{๙๙} อารี พันธมณี , ฝึกให้คิดเป็น คิดสร้างสรรค์, (กรุงเทพมหานคร : ไยใหม่, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕-๔๓.

^{๑๐๐} สลิลลา พันชนะ, “การใช้กลวิธีที่เน้นการตั้งคำถามเพื่อส่งเสริมความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖).

ตารางที่ ๒.๒๔ สรุปด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อารี พันธมณี (๒๕๔๐, หน้า ๓)	ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิดแบบอบเนกนัย (Divergent Thinking) คือ ๑. จินตนาการประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่สิ่งประดิษฐ์คิดค้นพบใหม่ ๒. ความคิดในลักษณะที่คนอื่นคาดไม่ถึง ๓. ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิดแบบอบเนกนัย (Divergent Thinking)
สลิลา พันชนะ (๒๕๔๖, หน้า ๑๐-๑๑)	ความคิด ๔ ด้าน ด้วยกัน คือ ๑. ความคิดคล่อง (Fluency) ๒. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ๓. ความคิดริเริ่ม (Originality) ๔. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนานั้นมีหลักธรรมในการส่งเสริมทางความเจริญ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และวัตถุเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์มีหลักการทั้งหมดที่จะสร้างเสริมภาพในชีวิตของทุกคนเพื่อให้คนมีความอิสระอย่างแท้จริง

หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธศาสนานั้น มี ๒ มิติ คือ^{๑๐๑}

๑) มองมนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคคล หมายถึง การมองว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งของสังคมเรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่า เป็นทรัพยากรมีคุณค่าอย่างยิ่งและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรนี้

๒) มองมนุษย์ในฐานะที่เป็นชีวิต คือ ทั้งกายและใจ การพัฒนาในข้อนี้เป็นการวางกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงรูปธรรมและนามธรรม คือ การมองมนุษย์ในแง่ขององค์ประกอบของชีวิต

๑. ความหมายของการพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนามนุษย์มีแหล่งใหญ่อยู่ที่มโนกรรม ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนงหรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรม ตามมาอย่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อคิดอย่างใดก็จะทำและพูดเช่นนั้น หรือเมื่อทำและพูดอย่างใดก็จะสะท้อนถึงความคิดว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นการมีความเข้าใจในมโนกรรมว่า มีความสำคัญและส่งผลอย่างไร ทั้งต่อตนเองและต่อโลก ย่อมจะทำให้

^{๑๐๑} พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาการเมืองการปกครอง”, เอกสารประกอบการเรียนวิชา ปี ๒๕๕๐ (อัสสัมชัญ).

ให้เราสามารถเลือกที่จะประกอบมโนกรรมที่ถูกต้อง และส่งผลดีทั้งต่อตนและต่อโลก นั่นคือ การทำให้เกิดการพัฒนาตนและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป^{๑๐๒}

เมื่อมนุษย์เป็นผู้สร้างอารยธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกโดยมีมโนกรรมอยู่เบื้องหลัง ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของสิ่งเหล่านี้ ดังนั้น การพัฒนามนุษย์ที่อาศัยมโนกรรมที่ถูกต้อง จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างอารยธรรม สร้างสังคมที่มีความสงบสุขต่อไป และด้วยเหตุที่มโนกรรมเป็นตัวชี้วัดถึงทิศทางแห่งการพัฒนามนุษย์ ความหมายของคำนี้จึงสามารถเป็นตัวบอกนัยของมโนกรรมได้ทางหนึ่ง

ดังนั้นจึงมีความหมายของคำว่า “การพัฒนามนุษย์” ตามนัยโดยทั่วไปและนัยทางพระพุทธศาสนา ดังนี้

คำว่า “พัฒนา” ในภาษาสันสกฤตมาจาก “วรณ” แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า “วทณ” หรือ “วฒนะ” แปลว่า ความเจริญ ความงดงาม เพิ่มขึ้น ฝึกฝน ทำให้ยืนยาวขึ้น และนำมาใช้ในภาษาไทย ก็มีความหมายว่า ความเจริญ ความงอกงาม การขยายขยาย^{๑๐๓}

คำว่า “พัฒนา” หรือ “วฒนา” ในภาษาบาลีนั้น แปลว่า รก คือ รกอย่างหนาแน่น เช่น รกหญ้า ฝนบนศีรษะรก ก็เรียกว่า พัฒนา คือ เป็นความเจริญด้วยเหมือนกัน ถ้าบุคคลมีความประพฤติหรือการกระทำที่ไม่มีประโยชน์อะไรในโลกนี้ ก็เรียกว่า คนทำโลกให้รก รวมความคำว่า “พัฒนา” แปลว่า ทำให้รก หรือสร้างความรก ถ้าจะให้รกไปด้วยคนดี หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้ว จำเป็นต้องส่งเสริมปลูกสร้าง ทศนคติโดยต้องพัฒนาทางจิต ซึ่งเป็นผู้นำของกาย ถ้าจะให้รกไปด้วยปัญญากรไปด้วยความโกลาหลวุ่นวาย ก็ต้องพัฒนาวัตถุ การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบจำต้องพัฒนาให้ครบทั้ง ๒ ด้าน กล่าวคือ ควรพัฒนาทั้งทางวัตถุ และทางจิตใจให้ควบคู่กับทศนคติ โดยเฉพาะทศนคติเป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจจะต้องเน้นเป็นพิเศษ เพราะการพัฒนาถูกต้องดีแล้ว ก็จะสามารถควบคุมการพัฒนาทางด้านวัตถุให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องได้และการพัฒนาจิตที่ถูกต้องก็คือ พัฒนาจิตให้มีธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจนกระทั่งพัฒนาจิตให้มีสมาธิ ตั้งมั่น มั่นคง สะอาด สว่าง จากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย จนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงาน สามารถจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้^{๑๐๔}

นักปราชญ์ผู้รู้ศัพทศาสตร์ได้ให้ความหมายของคำว่า “มนุษย์” เมื่อประมวลแล้วคงได้ความหมายเป็น ๓ ประการ คือ^{๑๐๕}

^{๑๐๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษากับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๘๓.

^{๑๐๓} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔๗.

^{๑๐๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง, พิมพ์ครั้งที่ ๓๐, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๙๒.

^{๑๐๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๖๒.

- ๑) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นเหล่ากอ, เชื้อสายหรือลูกหลานของมนุ
- ๒) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นผู้รู้เหตุและมีใช้เหตุ ซึ่งได้แก่ผู้ที่รู้จักดี รู้จักชั่ว รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักบาป บุญ คุณและโทษนั่นเอง ผู้รู้จักประโยชน์ และมีใช้ประโยชน์
- ๓) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้น สังสมขึ้น คือ ปฏิบัติฝึกหัดอบรมสังสมขึ้นนั่นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม มีศีลธรรม หรือใจที่คิดเป็นบุญ เป็นกุศล

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บงการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ ได้ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนั้นเป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่า เป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ได้ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้ว ก็จะมีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรม หรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม การพัฒนาจิตตามแนวพระพุทธศาสนานั้น บุคคลทุกคนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องลงมือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะสามารถพัฒนาจิตได้ เพราะการพัฒนาจิตในลักษณะนี้ เป็นการฝึกจิตให้หลุดจากกิเลสและเกิดความอดทนต่อสิ่งยั่วยั่วทั้งหลาย

ธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ คือ เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและฝึกได้ การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดีงาม เราจะต้องศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไป ในระบบการดำเนินชีวิตของเราซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อเราฝึกฝนพัฒนามีการศึกษา ก็ทำให้การดำเนินชีวิตของเราดีขึ้น แต่ถ้าเราไม่เรียนรู้ไม่ฝึก เราที่เป็นมนุษย์นั้นก็ดำเนินชีวิตให้ไม่ดีเลย ทั้งนี้ เพราะมนุษย์อยู่ด้วยสัญชาตญาณอย่างเดียวไม่พอ^{๑๐๖}

การพัฒนาบุคคล ต้องมีการปฏิบัติ ศีล สมาธิ และปัญญา การศึกษาที่สมบูรณ์ต้องทำความเข้าใจเป็นมนุษย์ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ อันประกอบด้วย

- ๑) ความฉลาดหรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอตัว คือ พอแก่ความต้องการ คือ การเรียนหนังสือ
- ๒) มีความรู้เรื่องวิชาชีพและอาชีพพอตัว คือ การเรียนอาชีพ
- ๓) มีมนุษยธรรม คือ มีความเป็นมนุษย์อย่างถูกต้อง คือ การเรียนความเป็นมนุษย์ ซึ่งกระทำได้ด้วยการสอน การอบรมจริยธรรม^{๑๐๗}

การพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนา ๔^{๑๐๘} คือ ประกอบด้วย

^{๑๐๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

^{๑๐๗} พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ), *เป้าหมายของการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพพาน, ๒๕๓๗), หน้า ๑๕.

^{๑๐๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗๐.

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

๒) สีสภาวนา คือ การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสอนของพระพุทธองค์มาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรมมีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม^{๑๐๙} โดยที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ “เป็นทุน” เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็น “มนุษย์” มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิศราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๑๑๐} และความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ “สิกขา” นั้นเอง^{๑๑๑} ยิ่งรวมไปถึงแนวคิดเกี่ยวกับ สมาธิว่า เป็นเรื่องของฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ พูดสั้นๆว่า พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต และยังคงกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักของ ปัญญาว่าเป็นเรื่องของฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรองตรวจสอบ คิดการต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ เฉพาะ

^{๑๐๙} ภูวน ธรรมวิจารณ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

^{๑๑๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมอดิศัยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

^{๑๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๖.

อย่างยั้งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่เป็นจริง ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์ (คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น)^{๑๑๒}

ซึ่งความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสัญญาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มั่นคงมาในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว ก็เลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือนเป้าหมายของการศึกษา^{๑๑๓} ส่วนการพัฒนาของประเทศในเชิงบริหารบุคคลไว่น่าคิดว่า มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจึงต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโภคทรัพย์ ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจึงต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลก และชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิต หรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๑๑๔}

สรุปได้ว่า ในสังคมทุกๆ สังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมในเมืองหรือสังคมในชนบท ล้วนจะต้องดิ้นรน แสวงหา เพื่อการอยู่รอด แต่ในทางกลับกัน สิ่งที่เราแสวงหามาทั้งชีวิตก็ให้เราได้พบกับความ สะดวกสบายแค่ในปัจจุบัน แต่สิ่งที่มนุษย์จะต้องได้รับประโยชน์สูงสุด ก็คือ การพัฒนาในด้านร่างกาย ที่ดี จิตใจที่ได้รับการฝึกฝน ด้วยหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา ให้เป็นมนุษย์ที่มีจิตใจสูง เป็นมนุษย์ที่ประเสริฐ จึงจะเรียกได้ว่าได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง

จากความหมายของการพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒๕ ดังต่อไปนี้

^{๑๑๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗-๓๙.

^{๑๑๓} พุทธทาสภิกขุ (เจ้าม อินทปญโญ), การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อุษากาพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

^{๑๑๔} พระไพศาล วิสาโล, การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เชียงราย, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

ตารางที่ ๒.๒๕ ความหมายของการพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ เอกสารประกอบการเรียนวิชา (๒๕๕๐, อัดสำเนา)	ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทาง พระพุทธศาสนา ดังนี้ ๑. มนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคคล ๒. มนุษย์ในฐานะที่เป็นชีวิต
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุต โต), (๒๕๔๔, หน้า ๘๓)	ความหมายของคำว่า “การพัฒนามนุษย์” ตามนัยโดยทั่วไป และนัยทางพระพุทธศาสนา ดังนี้ ๑. อารยธรรมของมนุษยชาติ ๒. ส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรม ๓. มโนกรรมที่ถูกต้อง
พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปัญโญ), (๒๕๓๗, หน้า ๑๕)	การพัฒนาบุคคล ต้องมีการปฏิบัติ ศีล สมาธิ และปัญญา การศึกษาที่สมบูรณ์ต้องทำความเป็นมนุษย์ให้ถูกต้องและ สมบูรณ์ อันประกอบด้วย ๑. พอแก่ความต้องการ ๒. มีความรู้เรื่องวิชาชีพ ๓. มีมนุษยธรรม
พระไพศาล วิสาโล (๒๕๔๒, หน้า ๒)	ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง คือ ๑. สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงาม ๒. สามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ ๓. มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคม

๒. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลผลิตของบุคคลและองค์กร ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ (Learning) สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี ๔ กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย ๒ กระบวนทัศน์แรกที่ถูกกล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก ๒ กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม

จาก ๔ กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ กล่าวคือ

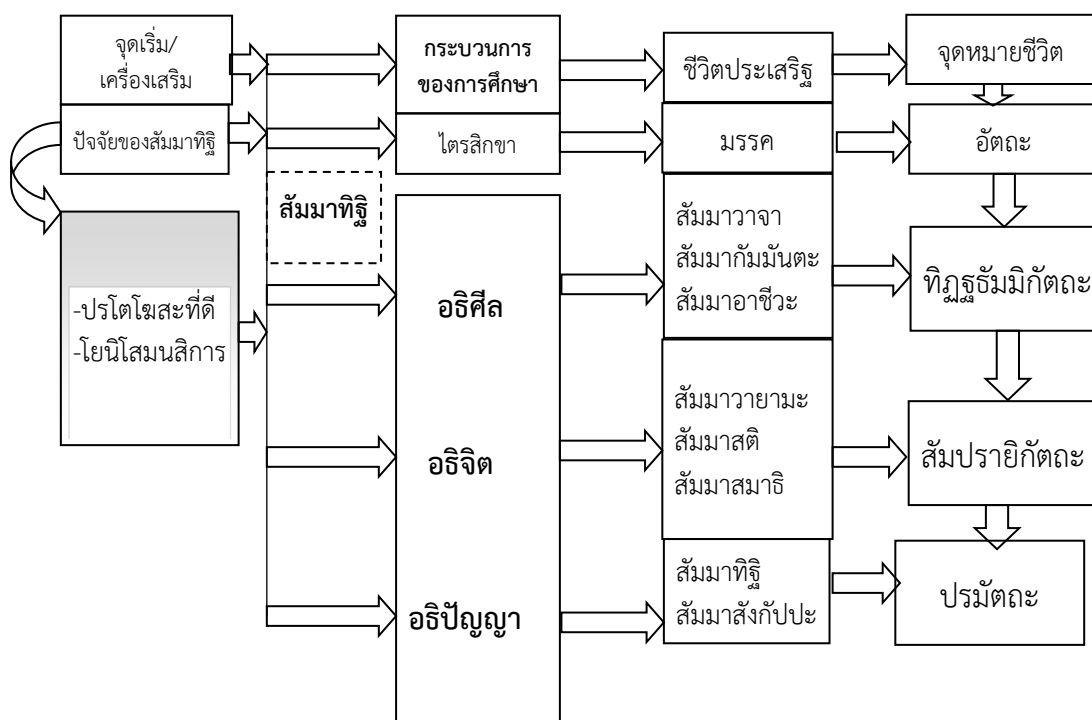
๑) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความจำเป็นขององค์กร มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ

๒) นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

๓) พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วย กล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์กรมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรมศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์กรนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ ๓ ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์กร หากองค์กรมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วย องค์กรที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่น องค์กรที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์กรในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์กรทางศาสนาพุทธ เช่น วัดสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชก็เพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรมคำสอน และปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น องค์กรเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขึ้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้

ตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีพ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฐฐธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อ สัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมาตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ ได้สรุปไว้ในแผนภาพที่ ๒.๔



แผนภาพที่ ๒.๔ แสดงกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

จากแผนภาพที่ ๒.๔ จะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาที่พระธรรมปิฎกเสนอนั้นจะเริ่มต้นที่ปัจจัยสัมมาทฐิซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ส่วนปรโตโมสะที่ดี (การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการมีกัลยาณมิตร) และโยนิโสมนสิการ (การรู้จักคิด คิดเป็น) นั้นเป็นเครื่องเสริมให้เกิดสัมมาทฐิ เมื่อเกิดสัมมาทฐิคือความเห็นที่ถูกต้องแล้วจะพัฒนาไปสู่การกระบวนการของการศึกษา ซึ่งก็คือไตรสิกขา ประกอบด้วยอริศีล อริจิต (สมาธิ) และอริปัญญา กระบวนการศึกษาหรือไตรสิกขานี้จะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยมรรค ๘ คือการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งได้กล่าวแล้วข้างต้น ทั้งอริศีล อริจิตและอริปัญญาจะนำไปสู่จุดหมายชีวิตทั้งสามระดับคือประโยชน์เฉพาะหน้า (ปัจจุบัน) ประโยชน์ในระยะปานกลางและประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะพึงพัฒนาไปได้ เป้าหมายและประโยชน์ที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้นจะเป็นทั้งเป้าหมายและประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและองค์กร

จากความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามี ๔ อย่าง คือ

๑) พระพุทธศาสนาองว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย และมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย มนุษย์ซึ่งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วย ก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวมอันนี้ การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้ เราเรียกว่า ความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลกทั้งโลก จักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น เมื่อมนุษย์มาเป็นพวกหนึ่ง

หรือประเภทหนึ่งอยู่ในระบบนี้ มันก็อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนี้ด้วย จะเรียกว่า เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติหรือไม่เป็น ก็เป็นไปโดยอัตโนมัติเท่านั้น

๒) ในเมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือ ทั้งในมุกิริยา และปฏิภิกิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรมากก็กระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือ มองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ว่าชีวิตและกิจกรรมกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๓) มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก ทางพระเรียกว่า เป็นทัมมะ คือ เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมาก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษา และเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่น ทำให้จริยธรรมกับความสุข เป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันหรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุข หลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง อันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

๔) ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือ การทำให้ความแตกต่างกลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้ง หรือเกิดความสับสนแล้วความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้ง ศักยภาพของการพัฒนา คือ การทำให้คนสามารถทำความขัดแย้งมีความหมายเป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมด

เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง คือ การที่ความสามารถยิ่งขึ้นๆ ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์ และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้น เบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะสมแก่การอาศัยมากยิ่งขึ้น

พระพุทธศาสนาได้แบ่งจุดหมายของชีวิตออกเป็น ๒ ระดับ คือ จุดหมายระดับโลกียะ และระดับโลกุตระ การจะเข้าถึงแต่จุดหมายนั้นมีวิธีการที่แตกต่างกันและคุณสมบัติของผู้สำเร็จในแต่ละเป้าหมายก็แตกต่างกันเช่นกัน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

๑) จุดหมายระดับโลกียะ

ในการจะเข้าถึงจุดหมายระดับโลกียะนั้น สามารถทำได้โดยการดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์ที่เป็นจุดหมายของการมีชีวิตในปัจจุบันและในเบื้องหน้า ประกอบด้วย^{๑๑๕}

๑) ญาณภูมิมีกัตถะ จุดหมายขั้นตาเห็นหรือประโยชน์ปัจจุบัน ที่สำคัญ คือ

^{๑๑๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

- ก) มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ไร้โรค งามสง่า อายุยืนยาว
- ข) มีเงิน มีงาน มีทรัพย์จากอาชีพสุจริต พึ่งตนได้ทางเศรษฐกิจ
- ค) มีสถานภาพดี ทรงยศ เกียรติ ไฉไล เป็นที่ยอมรับในสังคม
- ง) มีครอบครัวผาสุก ทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่น่าพอใจ

๒) สัมปรายกัตถะ จุดหมายชั้นเลิศตาเห็นหรือประโยชน์เบื้องหน้า ที่เป็นคุณค่าของชีวิตซึ่งให้เกิดความสุขลึกลับภายใน โดยเฉพาะ

- ก) ความอบอุ่นซาบซึ้ง สุขใจ ด้วยศรัทธา มีหลักใจ
- ข) ความภูมิใจในชีวิตที่สะอาด ที่ได้ประพาสแต่ความดีงามสุจริต
- ค) ความแก้แค้นใจ ด้วยมีปัญญาที่จะแก้ปัญหานำพาชีวิตไป
- ง) ความโปร่งโล่งมั่นใจ ว่าได้ทำกรรมดี มีหลักประกันวิสัยสุภาพใหม่

๒) จุดหมายระดับโลกุตตระ

จุดหมายระดับโลกุตตระนั้น จัดเป็นจุดหมายสูงสุด หรือประโยชน์อย่างยิ่งในพระพุทธศาสนา คือ การมีปัญญารู้เท่าทันความจริง เข้าถึงธรรมชาติของโลกและชีวิต อันทำให้จิตใจเป็นอิสระ โดย

- ก) ไม่หวั่นไหว หรือถูกครอบงำด้วยความผันผวนปรวนแปรต่างๆ
- ข) ไม่ผัดพ้อสงสัยใคร่ครวญกับจิต เพราะความยึดติดถือมั่นในสิ่งใดๆ
- ค) ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส สดชื่น เบิกบานใจตลอดเวลา
- ง) เป็นอยู่และกระทำการด้วยปัญญา ซึ่งมองที่เหตุปัจจัย

พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย “การพัฒนา” ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า ทำให้มี ทำให้เป็น การบรรลุนิพพาน มีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการบรรลุนิพพาน ซึ่งจะขอเสนอเป็น ๒ ประเด็น คือ

๑) นิพพานเป็นภาวะที่ทุกคนอาจบรรลุได้ในชาตินี้

คุณลักษณะอย่างหนึ่งของนิพพานที่ว่า “สนธิภูมิจัก” หมายถึง เห็นชัดได้เอง ประจักษ์ได้ในชีวิตนี้ และ “อกาลิก” หมายถึง ไม่จำกัดกาล, ไม่ขึ้นต่อเวลา เหล่านี้เป็นการแสดงถึงบรรลุนิพพาน เป็นสิ่งที่สามารถบรรลุได้ในชาตินี้ ดังมีพุทธพจน์ตรัสไว้ดังนี้

...บุรุษเป็นวิญญู ไม่โอ้อวด ไม่มีมารยา เป็นคนตรง จงมาเถิด เราจะสั่งสอน เราจะแสดงธรรม เมื่อเขาปฏิบัติตามคำสั่งสอนก็จักประจักษ์ แจ่มด้วยปัญญาอันยิ่งขึ้นเองซึ่งประโยชน์ยอดเยี่ยม ที่กุลบุตรทั้งหลายผู้ออกจากเรือน บวชเป็นอนาคาริกโดยชอบ อันเป็นจุดหมายของพราหมณ์ เข้าถึงอยู่ในปัจจุบันทีเดียว...^{๑๑๖}

๒) นิพพานเป็นจุดหมายที่ทุกคนเข้าถึงได้ ไม่จำกัดชาติ ชั้น หญิง ชาย

เมื่อบุคคลใด มีฉันทะ เพียรพยายาม มีความพร้อมแล้ว ก็สามารถบรรลุได้ ไม่มีข้อจำกัดว่า จะต้องเป็นคนชาติ ชั้น วรรณะใด มีฐานะอย่างไร ยากจน มั่งมี เป็นหญิง หรือชาย เป็นคฤหัสถ์ หรือบรรพชิต ดังมีพุทธพจน์ตรัสไว้ดังนี้

^{๑๑๖}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑/๕๘.

...ทางนั้น ชื่อว่า ทางสายตรง ทิศนั้นชื่อว่า ทิศไม่มีภัยรล ชื่อว่าไร้เสียง ประกอบด้วยลือ คือ ธรรม มีหิริเป็นฝา มีสติเป็นเกราะกั้น ธรรมรณนั้น เราบอกให้มีสัมมาทิฐินำหน้าเป็นสารถิ บุคคลใดมี ยานเช่นนี้จะเป็นสตรีหรือบุรุษก็ตาม เขาย่อมใช้ยานนั้นถึงในสำนักแห่งนิพพาน...^{๑๑๗}

การบรรลุนิพพาน แม้จะอาศัยความสำเร็จทางจิต (เจโตวิมุตติ) คือ ฌานสมบัติ เป็นพื้นฐาน ไม่มากนักน้อย และผู้บรรลุนิพพานก็มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางจิตนั้นอยู่เรื่อยๆ ในการดำเนิน ชีวิต แต่นิพพานก็เป็นภาวะต่างจากความสำเร็จทางจิตเหล่านั้น ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้สรุปเกี่ยวกับผลพิเศษของการบรรลุนิพพานไว้ ๕ ประการ คือ^{๑๑๘}

๑) ทำให้เกิดความหลุดพ้นขั้นสุดท้ายโดยสิ้นเชิง เช่น ในทางจริยธรรม มีความไม่เห็นแก่ตัวที่ แท้จริง กล่าวคือ เป็นอาการของการที่ได้ทำลายความยึดมั่นในตัวตนลงได้ ด้วยปัญญาที่มองเห็น สภาพของสิ่งทั้งหลาย จึงทำให้ความไม่เห็นแก่ตัวนั้นสามารถทำได้โดยไม่ต้องฝืน ไม่ต้องอาศัยกำลัง จิต

๒) ในการที่จะประจักษ์แจ้งนิพพานนั้น ไม่ว่าผู้ปฏิบัติจะได้บรรลุความสำเร็จทางจิตไว้แล้ว สูงเพียงใดก็ตาม เขาจะต้องหลุดพ้นจากความติดใจพอใจในผลสำเร็จทางจิตนั้น กล่าวคือ การข้ามพ้น ซึ่งความผูกพันในผลสำเร็จเหล่านั้นไปได้ก่อนจึงจะบรรลุนิพพานได้ ซึ่งถือเป็นส่วนเติมเต็มของ ความสำเร็จทางจิต โดยผลสำเร็จทางจิตเท่าใดก็ตามที่ตนเคยได้ไว้แล้ว ผู้บรรลุนิพพานสามารถใช้ ประโยชน์ได้ทั้งหมด เช่น ใช้เป็นที่พักผ่อนหาความสุขยามว่างอย่างที่เราเรียกว่า ทิฐุธรรมสุขวิหาร คือ เป็นการนำเอาฌานสมาบัติมารับใช้การดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น และผลสำเร็จทางจิตที่เคยได้ไว้ แล้ว ซึ่งตามปกติยังอาจเสื่อมถอยได้ กลายเป็นภาวะไม่เสื่อมถอย นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่ม ความสามารถและขยายวิสัยแห่งการเสวยผลสำเร็จทางจิตให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น

๓) การบรรลุนิพพานทำให้กิเลสและความทุกข์นั้นสูญเสียไปด้วยปัญญา โดยการดับ เฉพาะสิ่งที่ชั่วร้ายซึ่งได้แก่ อวิชชา ตัณหา อุปาทาน ดับภพชาติ เป็นต้น และเมื่อดับสิ่งเหล่านี้แล้ว ก็ กลับมีคุณลักษณะที่ดีเด่นขึ้นมาแทน กล่าวคือ เป็นการดำเนินชีวิตด้วยปัญญา และการบำเพ็ญกิจ ด้วยกรุณา ซึ่งเป็นสิ่งที่ลำพังความสำเร็จทางจิตไม่อาจให้เกิดขึ้นได้

๔) การบรรลุนิพพาน ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวมนุษย์ เป็นการเปลี่ยน จิตใจ เปลี่ยนลักษณะความคิด เปลี่ยนบุคลิกภาพ มีโลกทัศน์และชีวทัศน์อย่างใหม่ มีระบบพฤติกรรม มั่นคง ด้วยเหตุที่มีความเปลี่ยนแปลงในทางจิตใจที่สำคัญ ๒ ด้าน คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความ คิดเห็น และความเชื่อถือ อันเป็นเรื่องทางด้านอวิชชา และปัญญาอย่างหนึ่ง และความรู้สึกเกี่ยวกับ คุณค่าหรือการสนองความต้องการ อันเป็นเรื่องทางด้านตัณหาและฉันทะอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้บรรลุ นิพพานจะสามารถมองเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะของธรรมตาแห่งธรรมชาติ มองเห็นสิ่งทั้งหลาย พ้นจากการติดยึดในเวทนาที่จะเสพเสวย มองเห็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายไปตามความ สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง เป็นบุคลิกภาพและระบบพฤติกรรมอย่างใหม่ที่รอดพ้นจากโลกธรรม หรือแม้จะอยู่ในโลก แต่ไม่ติดโลก

^{๑๑๗} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๑๐/๖๕๐.

^{๑๑๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๒.

๕) การสนองความต้องการของมนุษย์ต้องเป็นไปทั้งด้านทิฐฐธัมมิกัตถะ สัมปรายิกัตถะ และปรมาตมัตถะ กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์มิใช่ต้องการเพียงในเรื่องของวัตถุที่เป็นเรื่องของประโยชน์ปัจจุบันเท่านั้น แต่มนุษย์ยังต้องการในเรื่องของจิตใจด้วย ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์เบื้องหน้าและความต้องการในประโยชน์ขั้นสูงสุด ซึ่งในความสำเร็จทางจิตยังจัดอยู่ในระดับสัมปรายิกัตถะ คือประโยชน์หรือจุดหมายที่ล้าลึกเลยหน้าออกไปจากทิฐฐธัมมิกัตถะ เป็นระดับออกไป หรือขั้นรอง ยังจะต้องก้าวออกไปอีกสู่ขั้นสุดท้าย คือ นิพพาน ซึ่งเป็นประมัตถะหรือจุดหมายสูงสุด อันเป็นสุขสมบูรณ์ที่แท้จริง

ภาวะทางปัญญา ภาวะทางจิต และภาวะทางความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตของผู้บรรลุ นิพพาน ทั้งหมดรวมอยู่ที่หลัก ๓ ประการ คือ วิชา วิมุตติ และกรุณา ซึ่งหมายถึง ความหลุดพ้นเป็นอิสระโดยอาศัย ความรู้ การมองเห็นสรรพสิ่งตามความเป็นจริง และส่งผลให้เป็นพลังแผ่ปรีชาญาณออกไปสู่ผู้อื่นโดยการอุทิศตน และบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม^{๑๑๙}

สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ๓ ประการข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้วคือการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมีองค์ ๘ หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป้าหมายการพัฒนามนุษย์แนวพุทธสามประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ ๑

จากความหมายของจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒๖ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๒๖ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๕)	พระพุทธศาสนาได้แบ่งจุดหมายของชีวิตออกเป็น ๒ ระดับคือ ๑. จุดหมายระดับโลกียะ ๒. จุดหมายระดับโลกุตระ
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๓๘, หน้า ๓๗๔)	ความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามี ๔ อย่าง คือ ๑. ภาวะทางปัญญา ๒. ภาวะทางจิต ๓. ภาวะทางความประพฤติ ๔. การมองเห็นสรรพสิ่งตามความเป็นจริง

^{๑๑๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗๔.

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาภายในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีชีวิตเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง

หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ ไตรสิกขา ๓ ศีล ๕ สัปปริสธรรม ๗ พรหมวิหารธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์มีชีวิตที่ประเสริฐ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และไม่เบียดเบียนกัน

การพัฒนาของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภาวนา ๓ คือ กายภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ ๓ ประการ^{๑๒๐} คือ

๑) ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่งดงามของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วาจทุจริต และประพฤติดังกายสุจริต วาสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีล เรียกว่า กายภาวนา กายภาวนานี้เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคม ให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้น

๒) ทำให้บุคคลมีจิตใจ และอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคนดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติดั่งมโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาท หรือมีจิตใจเสียสละ และยินดีให้อภัย ตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภาวนา

๓) ทำให้บุคคลได้รู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริต ปฏิบัติตามมโนสุจริตเป็นการพัฒนาบุคคล ตามหลักปัญญา เรียกว่า ปัญญาภาวนา การปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาบุคคลให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและบรรลุมรรคผล (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน^{๑๒๑}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาตนให้เป็นคนดีก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแห่งความประพฤดี” หรือแนวทางของการประพฤดีดี ปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤดีปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เพื่อบรรลุถึงจุดหมายปลายทาง

^{๑๒๐}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๑๗๘.

^{๑๒๑}โกศล เพ็ชรวงศ์, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาคคน : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตร “เตรียมผู้บริหารการศึกษา” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓).

สูงสุดของชีวิต^{๑๒๒} หลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัย อยู่ในสังคมที่ปกติสุข จึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นที่รองรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศลจากการเว้นถือเอาของที่เรามิได้ให้ การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต^{๑๒๓} การเว้นจากการประพฤติดิฉินในกาม งดเว้นจากความประพฤติในการที่จะล่วงละเมิดคุ้มครองหรือการไม่ล่วงเกินในขอบเขตแห่งความเป็นสามีภรรยาซึ่งดำเนินไปทางกาย ในการประพฤติเมถุนด้วยประสงคในการเสพสัทธรรม โดยมีเจตนาล่วงเกินอนันยฐาน (ฐานมิควรถึง หมายถึง สตรีหรือบุรุษที่มีเจ้าของคุ้มครอง) การเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากความประพฤติในการที่จะกล่าวด้วยคำพูดที่บิดเบือนจากความเป็นจริง โดยมีความตั้งใจเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจผิดคิดว่า คำที่กล่าวเท็จนั้นเป็นความจริง โดยการแสดงออกทางกาย วาจา การแสดงออกทางกายนั้น หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงให้คนอื่นเข้าใจผิด ส่วนด้านวาจา หมายถึง การพูดให้ผู้อื่นเชื่อด้วยด้วยถ้อยคำเท็จโดยเจตนาการพูดคำหยาบคายด้วยถ้อยคำที่คนทั่วไปไม่นิยมพูด การพูดส่อเสียดเพื่อให้ผู้อื่นแตกแยกกัน การเว้นจากของเมา คือ สุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เป็นสิ่งเสพติดที่ทำให้เสียสติสัมปชัญญะ เป็นสิ่งที่ควรงดเว้น เพราะสุราและเมรัยเป็นเหตุทำให้ผู้ที่ดื่มมันเมา ขาดความยังคิดหลงลืมเลือนดังพระพุทธเจ้าตรัสว่า ด้วยโทษของการดื่มสุราเมรัย ๖ ประการ ดังปรากฏในทีฆนิกาย ปาฏิวรรค สังคาลกสูตรว่า

...ดูก่อนคฤหบดีบุตร โทษในการประกอบเนื่องๆ ซึ่งการดื่มน้ำเมา อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ๖ ประการ คือ ความเสื่อมทรัพย์อันผู้ดื่มพึงเห็นเอง ๑ ก่อการวิวาท ๑ เป็นบ่อเกิดแห่งโรค ๑ เป็นเหตุเสียชื่อเสียง ๑ เป็นเหตุไม่รู้จักอายุ ๑ เป็นเหตุบั่นทอนกำลังปัญญา ๑...^{๑๒๔}

การละเมิดศีล ๕ ย่อมก่อให้เกิดความไม่ตั้งงามสำหรับตนเองและสังคม ความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม ความประพฤติดิฉินในระดับพื้นฐานเป็นเหตุของความทุกข์ความเดือดร้อน จึงเกิดความขัดแย้งเอารัดเอาเปรียบ จะทำอะไรก็แสดงออกไปตามความวู่วาม ตกอยู่ในอำนาจของกิเลสเหล่านั้น คือ ไม่มีความเข้มแข็งในการควบคุมตน เมื่อมีการละเมิดศีล ๕ สภาพจิตใจและร่างกาย ก็กลายเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินชีวิตที่ร้าย หรือสนับสนุนการสร้างปัญหาของมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น พระพุทธองค์ตรัสสอนให้ยึดหลักสำหรับใช้ในชีวิต คือ หนทางการดำเนินชีวิตมนุษย์ มีคามประพฤติดีปฏิบัติชอบ ประกอบกายสุจริต วาสุจริต มโนสุจริต การปฏิบัติตามศีลธรรมซึ่งเป็นขั้นพื้นฐานของการพัฒนามนุษย์ที่สำคัญ ที่จะแก้ไขปัญหาเรื่องความทุกข์ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขและหลุดพ้นจากความทุกข์ ดับกิเลสได้สิ้นเชิงการประพฤติปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต คือ การบรรลุถึงนิพพาน อันเป็นความสุขอย่างยั่งยืนที่ชีวิตมนุษย์ทุกๆ ชีวิตต้องการ

^{๑๒๒} พระธรรมโกศาจารย์, ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธศาสนากับปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร : อริณทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๓), หน้า ๓๑.

^{๑๒๓} ที.ปา. (ไทย) ๒๐/๓๑๕/๒๘๐.

^{๑๒๔} ที.ปา. (ไทย) ๑๔/๒๔๘/๑๙๘.

สรุปได้ว่า ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็ยังเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒๗ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๒๗ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
โกศล เพ็ชรวงศ์, (๒๕๔๓, หน้า ๓๓)	หลักธรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์มีชีวิตที่ประเสริฐ คือ ๑. ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม ๒. ทำให้บุคคลมีจิตใจ และอารมณ์มั่นคง ๓. ทำให้บุคคลได้รู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้อง
พระธรรมโกศาจารย์, ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๓๓, หน้า ๓๑)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้น ประกอบด้วย ๑. หลักแห่งความประพฤติ ๒. พื้นฐานในการดำเนินชีวิต

๔. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้ดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท และธรรมะก็จะเป็นยารักษาใจที่รักษาให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมี การเกิด ความแก่ ความเจ็บ และความตายนี้เป็นกฎของโลก เมื่อรู้จักกฎของโลกแล้ว ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้วย่อมจะพัฒนาตนเองอย่างมีคุณภาพ

หลักธรรมที่นำมาวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในที่นี้จะวิเคราะห์หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ สุจริต ๓

สุจริต คือการประพฤติชอบ การประพฤติดี หรือความประพฤติดี ใช้คำว่า การ เป็นเรื่องของกายและวาจา ส่วนที่ใช้คำว่า ความ เป็นเรื่องของจิตใจ มโนสุจริต การประพฤติที่เป็นเหตุให้บุคคลเป็นคนดี อันเป็นที่พึงประสงค์ เป็นที่ปรารถนาของอารยชน โดยเหตุที่คนเราจะมีคุณค่า หรือมีค่าที่ดีพอที่คนอื่นจะเห็นความสำคัญ และให้ความสำคัญแล้วยกย่องนับถือ หรือไว้นับถือเชื่อใจ ยอมคบหาสมาคมด้วย ก็เพราะมีดีอยู่ในตัว เช่น การประพฤติดี หรือความประพฤติดี ดีประเภทนี้ เป็นความดีขั้นพื้นฐานในตัวคนเพราะคนที่มีดีอยู่แล้วเป็นพื้นฐานแล้ว แม้ตัวอย่างอื่นจะบกพร่องไปบ้าง ก็ยังเอาตัวรอดเป็นที่ไว้นับถือเชื่อใจของคนอื่นได้ หรือยังพอที่จะแสวงหาความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเอง

ได้ พระพุทธศาสนาได้วางหลักสุจริตธรรมเป็นเครื่องกำหนดวัดบุคคลว่า เป็นผู้มีความประพฤติดี จำแนกตามทวารเป็น ๓ ทาง ดังนี้

๑) กายสุจริต การประพฤติดีทางกาย การงดเว้น คือ ไม่ใช้กายทำความชั่วเลวทรามต่อผู้อื่นหรือสัตว์อื่น จำแนกเป็น ๓ อย่าง คือ เว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เว้นจากการประพฤติผิดในกาม

๒) วาจาสุจริต การประพฤติดีทางวาจา การงดเว้น คือ ไม่ใช้คำพูดที่ชั่วหยาบต่อผู้อื่น จำแนกเป็น ๔ อย่าง คือ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ และเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

๓) มโนสุจริต ความประพฤติดีทางใจ ความรู้จักยังคิดไม่ปล่อยจิตให้คิดชั่วร้ายปองร้าย ทรัพย์สิน หรือชีวิตของผู้อื่น แต่ให้คิดดีถูกต้องตามหลักกุศลธรรม จำแนกเป็น ๓ อย่าง คือ ความไม่โลภอยากได้ของเขา ความไม่พยายาบทปองร้ายเขา ความเห็นชอบตามคลองธรรม

สุจริต ๓ อย่างนี้ เป็นสิ่งที่มนุษย์ควรทำ ควรประพฤติให้เกิดขึ้นในตนเอง^{๑๒๕} เมื่อมนุษย์ปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวแล้วจะทำให้มนุษย์อยู่อย่างมีความสุขและหลักธรรมที่มนุษย์ควรพยายามเข้าถึงให้ได้สม่ำเสมอ หรือสุขอันชอบธรรมที่มนุษย์พึงมี ซึ่งมนุษย์จะสมบูรณ์ได้ก็เพราะสุข ๔ อย่างนี้ คือ

๑) อตถิสุข สุขเกิดแก่ความมีทรัพย์ ความภูมิใจ อิ่มเอิบใจว่า ตนมีโภคทรัพย์ที่ได้มาด้วยน้ำพัก น้ำแรง ความขยันหมั่นเพียรของตน และโดยชอบธรรม บุคคลที่ขยันทำงานเก็บเงินไว้ได้เป็นจำนวนพอเพียง ย่อมมีความสุขสบายใจ ภูมิใจในความพยายามของตน ถือว่าเป็นความสุขประการหนึ่ง

๒) โภคสุข สุขเกิดแต่การจ่ายทรัพย์บริโภค ความภูมิใจ อิ่มเอิบใจว่าตนได้ใช้ทรัพย์ที่ได้มาโดยชอบธรรมนั้นเลี้ยงชีพ เลี้ยงผู้ควรเลี้ยง และบำเพ็ญประโยชน์

๓) อนณสุข สุขเกิดแต่ความไม่เป็นหนี้ ความภูมิใจ ความอิ่มเอิบใจว่า ตนเป็นไท ไม่มีหนี้สินติดค้างใคร ความไม่เป็นหนี้เป็นสุขอย่างไรรั้น คนที่ไม่เป็นหนี้เท่านั้นรู้สึกได้ และความเป็นหนี้จะเป็นทุกข์เพียงใด คนที่มีหนี้เท่านั้นถึงจะรู้สึกได้เช่นกัน

๔) อนวัชชสุข สุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ ความภูมิใจ เอิบอิ่มใจ ว่าตนมีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย ใครๆ ดิเตือนไม่ได้ ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ คนจะมีความสุขแท้ต้องพึงการงานที่ไม่มีโทษ คือ ไม่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม ไม่เป็นที่ครหาของปวงชน สุขข้อที่ ๔ นั้นนับว่ามีค่ามากที่สุดกว่าสุข ๓ ข้อข้างต้น^{๑๒๖}

เมื่อมนุษย์มีความสุขทางโภคทรัพย์แล้วมนุษย์ควรระลึกถึงคุณธรรมประจำตัวของอุบาสก อุบาสิกา หรือองค์คุณของอุบาสิกา อุบาสกอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งเรียกว่า อุบาสก อุบาสิกาธรรม คือ

๑) ประกอบด้วยศรัทธา ต้องมีความเชื่อมั่นในพระรัตนตรัยอย่างมั่นคงไม่หวั่นไหว ไม่แกว่งไกว ถือธรรมเป็นใหญ่ และสูงสุด มีความเชื่อประกอบด้วยปัญญา คือ เชื่อในบุคคลและสิ่งควรเชื่อตามหลักศรัทธาในพระพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ ๔ ประการ คือ เชื่อว่าพระผู้มีพระภาคเป็นพระ

^{๑๒๕}ที่.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๒๗.

^{๑๒๖}แก้ว ขิดตะขบ, **รวมวิชานักรธรรมชั้นตรี**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๒.

อรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าจริง เชื่อว่ากรรมดีกรรมชั่วมีอยู่จริง เชื่อว่าผลแห่งกรรมดีกรรมชั่วมีอยู่จริง และเชื่อว่าสรรพสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของตน ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

๒) มีศีลบริสุทธิ ต้องมีศีล ๕ อันเป็นศีลของอุบาสก อุบาสิกา ที่ไม่ต่าง ไม่พร้อย ไม่ขาด ไม่ทะลุ รวมถึงมีความประพฤติ และเลี้ยงชีพเป็นแบบอย่างได้ด้วย

๓) ไม่ถือมงคลตื่นข่าว เชื่อกรรม ไม่เชื่อมงคล ต้องเป็นผู้มุ่งหวังผลจากการกระทำด้วย เรี่ยวแรงความเพียรพยายามตามเหตุผล ไม่ตื่นข่าวเล่าลือโซ่กลางเรื่องขลังมงคล ไม่หวังผลจากการขออำนาจลบล้างบาป เพราะพระพุทธศาสนาสอนไม่ให้ถือนั้น แต่สอนให้เชื่อว่าเรามีกรรมเป็นของตนเอง เราทำดีจักได้ดี ทำชั่วจักได้ชั่ว

๔) ไม่แสวงเขตบุญนอกพุทธศาสนา ต้องไม่ยอมเชื่อถือ ไม่ยินดี ไม่ปฏิบัติกิจ หรือพิธีต่างๆ อันมิใช่หลักทางพระพุทธศาสนา โดยแสวงหาแต่ทักษิณียบุคคล คือ พระภิกษุสุปฏิปันโน ในพระพุทธศาสนาที่ควรแก่ทักษิณา และจัดเป็นบุญเขตชั้นยอดของชาวโลก

๕) บำเพ็ญบุญแต่ในพุทธศาสนา ต้องมีความริเริ่มกระทำการส่งเสริมสนับสนุนกุศลกิจในพระพุทธศาสนาเป็นเบื้องต้น โดยเป็นผู้ชักนำในการอุปถัมภ์บำรุงคุ้มครองพระพุทธศาสนา เมื่อจะทำบุญกุศลมีทานเป็นต้น ก็ทำในภิกษุสงฆ์ก่อน แล้วจึงควรทำบุญตามลัทธิศาสนา และประเพณีอื่นๆ โดยไม่ผิดศีลธรรม^{๑๒๗}

สรุปได้ว่า หลักธรรมที่นำมากล่าวถึงเป็นหลักธรรมที่มนุษย์ควรนำไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความมั่นคง และเจริญตลอดไป

จากความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา และผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒๘ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๒๘ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๒๗.	ผู้มีความประพฤติดี จำแนกตามทวารเป็น ๓ ทาง ดังนี้ ๑. กายสุจริต การประพฤติดีทางกาย ๒. วาจาสุจริต การประพฤติดีทางวาจา ๓. มโนสุจริต ความประพฤติดีทางใจ
แก้ว ขิดตะขบ, (๒๕๔๙, หน้า ๑๓๒)	มนุษย์จะสมบูรณ์ได้ก็เพราะสุข ๔ อย่างนี้ ๑. อตฺถิสุข สุขเกิดแก่ความมีทรัพย์ ๒. โภคสุข สุขเกิดแต่การจ่ายทรัพย์บริโภค ๓. อนณสุข สุขเกิดแต่ความไม่เป็นหนี้ ๔. อนวัชชสุขสุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า
ศึกษา ๓ ประการ คือ

๑. อธิศีลศึกษา

๒. อธิจิตศึกษา

๓. อธิปัญญาศึกษา^{๑๒๘}

ความหมายของไตรศึกษาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติ
ที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป
จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน^{๑๒๙} คำว่า ไตรศึกษา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ
๑) ไตร หรือ ตริ เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า ติ แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า ศึกษา
เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศึกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรม
ความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๑๓๐} ส่วนคำว่า ติ หรือ ไตร นั้น หมายถึง องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ อธิศีล
ศึกษา, อธิจิตศึกษา, อธิปัญญาศึกษา หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยมีความหมายตามพระไตรปิฎกดังนี้

๑) อธิศีลศึกษา (ศึกษาคือศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความ
ประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรนิกายคัมภีร์มหานิทเทส ว่าอธิศีลศึกษาเป็นอย่างไร
คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มีศีล สำรวมด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วย
อาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สีลชั้นเล็ก
ศีลชั้นใหญ่ ศีลเป็นที่พึ่ง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง
เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อธิศีลศึกษา^{๑๓๑} โดยการ
ฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกั้นกิเลสทั้งหลาย
ที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมัตติกาถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า
“เนกขัมมะ ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ.ความสำรวม ชื่อว่า อธิศีลศึกษา...
อพยพาท ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท.อรหัตตมรรค ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมี
ความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^{๑๓๒}

๒) อธิจิตศึกษา (ศึกษาคือจิตอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิด
คุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตร
นิกายคัมภีร์มหานิทเทส ว่าอธิจิตศึกษา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ สังัดจากกามและอกุศล
ธรรมทั้ง หลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ และสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์
สงบระงับไปแล้ว บรรลุทุติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจารณ์
มีแต่ปีติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปีติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนาม

^{๑๒๘} องค์กร. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๙๐/๓๑๘, ช.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘-๔๙.

^{๑๒๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒,
(กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖) , หน้า ๑๐๗.

^{๑๓๐} องค์กร.(ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

^{๑๓๑} ช.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๑๓๒} ช.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

กาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตตฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์ เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา^{๑๓๓} โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน. .ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”^{๑๓๔}

๓) อธิปัญญาสิกขา (สิกขา คือ ปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้งเจตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคฤหัสถ์กสูตรนิกายคัมภีร์มหานิทเทส ว่าอธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐยิ่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบเธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์”...“นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)”...“นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” “นี้อาสวสมุทัย” “นี้อาสวนิโรธ” “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา^{๑๓๕} โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าทัญญูวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่า เห็น ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา^{๑๓๖} การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตั้งอยู่ตลอดเวลาหมั่นศึกษาไตรสิกขา ทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหาณิพพาน อาสวะทั้งหลาย ย่อมตั้งอยู่ไม่ได้”^{๑๓๗} ทั้งนี้ พระสารีบุตรได้แสดงอรรถาธิบายวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ในคัมภีร์มหานิทเทสว่า

๑. เพื่อไม่ประพฤติดิตถทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพฤติดิตถนั้น
๒. เพื่อละเมถุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติของสมณะ
๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ
๔. เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่ง ความล่งเลงสงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนาและสิ่งที่ไม่ปรารถนา

๑. เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ ราคะ โทสะ โมหะ มานะ ทัญญู กิเลส ทุจจริตมิจฉาทัญญู มิจฉาสังกัปปะ มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติมิจฉาสมาธิ มิจฉาญาณ มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาจึงมีสมาธิ มีสติ มีปัญญารู้รักษาดน^{๑๓๘}

^{๑๓๓} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๑๓๔} ขุ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๑๓๕} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๑๓๖} ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๑๓๗} ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

^{๑๓๘} ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

ตารางที่ ๒.๒๙ สรุปหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒	สิกขา ๓ ประการ คือ ๑. อธิศีลสิกขา ๒. อธิจิตสิกขา ๓. อธิปัญญาสิกขา
พระธรรมปิฎ (ประยุทธ์ ปยุตโต) (๒๕๔๓, หน้า ๖๐๗)	ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ ๑. เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ๒. ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ
ขุ.ป.(ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗	สำหรับบุคคลผู้ตื่นอยู่ตลอดเวลาหมั่นศึกษาไตรสิกขา ทั้งกลางวันและกลางคืน ๑. เพื่อไม่ประพฤติดีทางกาย วาจา ใจ ๒. เพื่อละเมถุนธรรม ๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ ๔. เพื่อทางแห่งญาณ ๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน
ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙)	ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา ๑. อธิปัญญาสิกขา (ศึกษาคือปัญญายัง) ๒. ทุกข์สมุทัย ๓. ทุกข์นิโรธ

๒.๓ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

สหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี เป็นองค์กรรวม ๓ สหกรณ์การเกษตรสหกรณ์ยังได้เชื่อมโยงธุรกิจกับสหกรณ์ต่างๆ ภายในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดต่างๆ จำนวน ๒๖ สหกรณ์มีส่วนร่วมและนโยบายที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาบุคคลากรให้ดำเนินงานได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการวิจัย ดังนี้

๑. สหกรณ์การเกษตร อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
๒. สหกรณ์การเกษตร อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
๓. สหกรณ์การเกษตร อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี

๑.๑ สหกรณ์การเกษตร อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำกัด เป็นสหกรณ์ขนาดใหญ่ ณ วันสิ้นปีทางบัญชี มีสมาชิกทั้งสิ้น ๒,๖๖๑ คน ดำเนินธุรกิจให้บริการสมาชิกอย่างครบวงจรครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ ธุรกิจสินเชื่อ ธุรกิจรับฝากเงิน ธุรกิจรวบรวมผลผลิต และธุรกิจบริการ โดยสหกรณ์มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ ๔๔/๓ หมู่ ๕ ต.บึงคำพร้อย อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี และมีโรงสีขนาดกำลังการผลิต ๔๐ ตัน/วัน ณ วันสิ้นปีทางบัญชีล่าสุด สหกรณ์มีทุนดำเนินงานทั้งสิ้น ๔๘๘ ล้านบาท

บาท ทุนสำรอง ๑๗ ล้านบาท ทุนเรือนหุ้น ๖๓ ล้านบาท ดำเนินธุรกิจโดยจ่ายเงินกู้แก่สมาชิกระหว่างปี ๒๒๑ ล้านบาท รับฝากเงินระหว่างปี ๑๐๔ ล้านบาท จัดหาสินค้ามาจำหน่าย ๑๔๒ ล้านบาท รวบรวมผลผลิตทางการเกษตร ๑๖๐ ล้านบาท แปรรูปผลผลิตผลการเกษตร ๘๐ ล้านบาท รวมปริมาณธุรกิจ ๗๐๗ ล้านบาท นอกจากนี้สหกรณ์ยังได้เชื่อมโยงธุรกิจกับสหกรณ์ต่างๆ ภายในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดต่างๆ ในด้านการรับฝากเงินต่อกัน จำนวน ๒๖ สหกรณ์ รวมเงิน ๓๕ ล้านบาท สหกรณ์มีกำไรสุทธิประจำปี ๗.๔ ล้านบาท จัดสรรกำไรสู่สมาชิกในรูปของเงินปันผล ๒.๖ ล้านบาท เงินเฉลี่ยคืนตามส่วนธุรกิจ ๔๕๐,๐๐๐ บาท และยังจัดสรรไว้เป็นทุนเพื่อพัฒนากิจการสหกรณ์ ทุนสาธารณประโยชน์ และทุนศึกษาอบรมอีกส่วนหนึ่ง ในรอบปีสหกรณ์ยังให้การช่วยเหลือสวัสดิการแก่สมาชิกสหกรณ์ สังคม และชุมชนในด้านต่างๆ เช่น มอบเงินแก่โรงเรียน ๒๑ โรง จำนวนเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท มอบเงินแก่มีสยิดและวัด ๑๔ แห่ง จำนวนเงิน ๑๐,๔๐๐๐ บาท มอบค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิก จำนวนเงิน ๑๔๓,๕๘๓ บาท ช่วยเหลือสงเคราะห์ศพสมาชิก จำนวนเงิน ๑๔๓,๐๐๐ บาท มอบเงินรับขวัญบุตรเกิดใหม่สมาชิก ๑๕,๐๐๐ บาท และในวันประชุมใหญ่สหกรณ์ยังได้มอบรางวัลต่างๆ แก่สมาชิกมากมาย

สหกรณ์ที่มีความเข้มแข็ง มีคณะกรรมการดำเนินการ จำนวน ๑๕ คน เจ้าหน้าที่สหกรณ์จำนวน ๔๒ คน ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์จำนวน ๒ คน โดยสหกรณ์ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ในการให้การสนับสนุนกิจการของสหกรณ์ ซึ่งนับได้ว่าสหกรณ์เป็นองค์กรชุมชนที่มุ่งช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรต่อกัน รวมถึงสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่ชุมชนอย่างแท้จริงตามหลักการสหกรณ์ และตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว^{๑๓๙}

๑.๒ สหกรณ์การเกษตรคลองหลวงปทุมธานี เป็นสหกรณ์ขนาดใหญ่ ณ วันสิ้นปีทางบัญชี มีสมาชิกทั้งสิ้น ๑,๖๐๔ ราย สหกรณ์ฯ ดำเนินธุรกิจสินเชื่อ รับฝากเงิน รวบรวมผลผลิตและแปรรูปข้าวเปลือก มีพื้นที่ดำเนินงาน ๒ แห่ง คือสำนักงานสหกรณ์ ตั้งอยู่ที่ ๒/๘ ม. ๗ ต. คลองสอง อ. คลองหลวง จ. ปทุมธานี และตลาดกลางผลผลิตผลการเกษตร ตั้งอยู่ที่ ต. คลองเจ็ด อ. คลองหลวง จ. ปทุมธานี ซึ่งมีเครื่องอบลดความชื้น ฉางเก็บข้าวเปลือก และโรงสีข้าวขนาดกำลังผลิต ๖๐ ตัน/วัน ณ วันสิ้นปีทางบัญชีล่าสุด สหกรณ์ฯ มีทุนดำเนินงานทั้งสิ้น ๒๙๓ ล้านบาท ทุนสำรอง ๓ ล้านบาท ทุนเรือนหุ้น ๓๓.๕ ล้านบาท ในระหว่างปี จ่ายเงินกู้ให้สมาชิก ๔๙.๗ ล้านบาท จัดหาสินค้ามาจำหน่าย ๑๖๗.๙ ล้านบาท รวบรวมผลผลิตและแปรรูป ๙๔.๙ ล้านบาท รับฝากเงิน ๘๓.๒ ล้านบาท รวมปริมาณธุรกิจ ๓๙๖ ล้านบาท สหกรณ์ฯ มีกำไรสุทธิประจำปี จำนวน ๔.๕๗ ล้านบาท ซึ่งจัดสรรกำไรสู่สมาชิก ในรูปของเงินปันผล ๑.๙๓ ล้านบาท เงินเฉลี่ยคืนตามส่วนธุรกิจ ๐.๖๒๔ ล้านบาท และยังจัดสรรไว้เป็นทุนเพื่อพัฒนาสหกรณ์ ๐.๔๕ แสนบาท ทุนศึกษาอบรมทางสหกรณ์ ๐.๔๕ แสนบาท ทุนสวัสดิการสมาชิก ๐.๒๖ แสนบาท ในระหว่างปีสหกรณ์ฯ มีการใช้ทุนศึกษาอบรมทางสหกรณ์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่กรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ เป็นจำนวนเงิน ๓๒,๔๘๓ บาท ใช้ทุนเพื่อ

^{๑๓๙} สำนักงานสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี, สหกรณ์การเกษตรลำลูกกา จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://webhost.cpd.go.th/pathum/new_140955.html (๙ มกราคม ๒๕๕๙).

สวัสดิการสมาชิก เป็นเงิน ๒๓๑,๔๖๓ บาท ใช้ทุนสาธารณประโยชน์ เป็นเงิน ๒๗,๑๐๖ บาท เพื่อชุมชนและสังคมในพื้นที่ และในวันประชุมใหญ่สามัญประจำปี สหกรณ์ฯ ยังได้มีการมอบรางวัลต่างๆ แก่สมาชิกและจัดเวทีสนทนาการพบปะสังสรรค์ให้แก่สมาชิกสหกรณ์ได้ผ่อนคลายในตอนเย็นด้วย

สหกรณ์จังหวัดปทุมธานี ได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า สกก.คลองหลวง จำกัด เป็นสหกรณ์ที่เข้มแข็ง มีคณะกรรมการ จำนวน ๑๕ คน มีผู้ตรวจสอบกิจการ จำนวน ๓ คน และขอขอบคุณและชื่นชมแทนคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ฯ ด้วยที่สมาชิกของสหกรณ์ฯ ได้เห็นความสำคัญของการประชุมใหญ่สามัญประจำปีและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการประชุมในครั้งนี้ โดยสหกรณ์ฯ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ปทุมธานี องค์การส่วนบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งให้การสนับสนุนกิจการของสหกรณ์ ซึ่งนับได้ว่าสหกรณ์เป็นองค์กรชุมชนที่มุ่งช่วยเหลือซึ่งกันและกันเอื้ออาทรต่อกัน รวมถึงสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ตามหลักการสหกรณ์อย่างแท้จริง^{๑๔๐}

๑.๓ สหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด นายวิรัตน์ พวงศิลป์ ประธานกรรมการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด ได้ดำเนินธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด ในปีที่ผ่านมาโดยสรุปว่า สหกรณ์มีสมาชิก ๑,๒๖๔ คน มีทุนเรือนหุ้น ๑๒,๔๔๖,๒๕๐.๐๐ บาท เงินสำรอง ๒,๗๒๙,๖๓๗.๒๓ บาท เงินรับฝาก ๑๕๘,๖๓๐,๙๑๘.๒๐ บาท กำไรสุทธิ ๑,๓๙๗,๑๘๕.๘๖ บาท และมีทุนดำเนินการจำนวนกว่า ๑๘๒ ล้านบาท^{๑๔๑}

สรุปว่า พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการยกระดับขีดความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลกรโดยความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการลาภ ยศ ชื่อเสียง แก้วแหวน เงินทอง ยศถาบรรดาศักดิ์ การยอมรับจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน ต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิตของการทำงาน นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังวิธีการด้วยการให้การศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม การให้การฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านนั้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาดเพื่อปรับปรุงแก้ไขในดีขึ้นและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติของตนอย่างดีที่สุด ในทัศนะทางพระพุทธจะเน้นย้ำและให้ความสำคัญใน ๓ ประเด็น ได้แก่ การพัฒนาระบบของศีล การพัฒนาระบบของสมาธิ และการพัฒนาระบบของปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ที่จะสามารถตอบโจทย์การพัฒนาได้ทุกรูปแบบจนสามารถนำไปสู่ความสงบสอาด และสว่างได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารงานหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์อย่างแท้จริงจึงจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้นด้วยการสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรขององค์การ

^{๑๔๐} สำนักงานสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี, สหกรณ์การเกษตรลำลูกกา จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://webhost.cpd.go.th/pathum/new_140955.html (๑๐ มกราคม ๒๕๕๙).

^{๑๔๑} สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย, ประชุมใหญ่ฯ สมาชิกสหกรณ์การเกษตรอำเภอสามโคก, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://clt.or.th/PrNews/index.php?name=news&file=readnews&id=112> (๑๐ มกราคม ๒๕๕๙).

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงได้นำเสนอ ดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่มากมายซึ่งส่วนใหญ่จะอธิบายตามแนวของการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังต่อไปนี้

ณัฐชนันตร์ อยู่สีมารักษ์ ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษาของรัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาของรัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้ง ๓ ด้านได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาโครงการ ด้านการฝึกอบรมข้าราชการครูมีการอบรมจำนวนมาก ที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขาดการมีส่วนร่วม ขาดความมั่นใจในการบริหารจัดการของโรงเรียน ขาดการกระจายอำนาจ จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรตามความสนใจของตนเอง ไม่ยึดหลักแห่งความแตกต่าง ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ไม่นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่เท่าที่ควร ด้านการศึกษา และการพัฒนา สืบต่อเนื่องมาจากเมื่อครูได้เล็งเห็นความสำคัญ ตระหนัก ถึงเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ความต้องการความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ครูแต่ละท่านจึงไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง และใช้ความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานต่อไป

๒. แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์กรทุกองค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญาที่จะสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนให้บุคลากรตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ช่วยนำพาองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมต่อสถานศึกษาของรัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

๓.๑ รูปแบบการฝึกอบรม พบว่า ครูจะมีพฤติกรรมที่ดีอยู่ที่ภาคนโยบายของฝ่ายผู้บริหารระดับสูงระดับกลาง และระดับล่างสุดที่มีบทบาทสำคัญ ด้านสมาธิ พบว่า การรู้จักการนำสถานการณ์ที่มีความเหมาะสมของคุณธรรมในการสอนนักเรียน มีการแทรกหลักธรรมให้เด็กเกิดจิตสำนึกเกิดความตระหนักต่อพฤติกรรมที่ไม่ดี และ ด้านปัญญา พบว่า การสร้างสถาบันที่ดี ควรที่จะระบุหลักสูตรที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยทั่วไปจะต้องมีแรงบันดาลใจอย่างมากและเกิดก่อนจะมาเป็นนักศึกษาครู เน้นที่องค์ความรู้ด้านวิชาการแบบครบวงจร

๓.๒ รูปแบบการศึกษา พบว่า การส่งเสริมการศึกษาด้านศีลธรรมของทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานครอยู่ที่ระดับนโยบายของผู้บริหารทุกระดับที่ให้ความสำคัญกับเนื้อหาพระพุทธศาสนา ด้านสมาธิ พบว่า การส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสฟังเทศน์ ฟังธรรมบรรยายบ่อย ๆ และการจัดโครงการฝึกอบรมสมาธิ การสัมมนา การศึกษาดูงานในตามสถานที่ต่าง ๆ และการส่งเสริมการศึกษาด้านหลักสูตรธรรมศึกษาตรี โท และเอก และด้านปัญญา พบว่า ต้องผูกโยงไปด้วยระบบการศึกษาแบบ

พระสงฆ์เพื่อให้เกิดลักษณะทางปัญญาในทางที่ถูกโดยเฉพาะการใช้โสตประสาททั้ง ๕ ในการรับฟังธรรม การใช้ความคิดในการวิเคราะห์ และการใช้อำนาจธรรมมาภาวนาในรูปแบบการปฏิบัติธรรม

๓.๓ รูปแบบการพัฒนา พบว่า ข้าราชการจะมีความรู้ดีจะต้องใช้ทั้งหลักปรัชญา ศาสตร์ และศิลป์ที่ผนวกกับองค์ความรู้ในทางพุทธศาสนา ด้านสมาธิ พบว่า การพัฒนาสมาธิเพื่อการเป็นผู้มีจิตใจที่ดีเป็นต้นแบบที่ดีให้กับสังคม มีจิตใจที่มั่นคง มีอารมณ์คงที่ มีอุดมการณ์ และมีจิตวิญญาณ ความเป็นครู และด้านปัญญา พบว่า การพัฒนาบทบาทในการทำหน้าที่ความเป็นครูให้สมบูรณ์แบบ โดยเฉพาะองค์ความรู้ที่เกิดจากการศึกษา และเกิดจากประสบการณ์ผ่านการทำงาน บวกกับจิตวิญญาณในแง่บวกที่มองเพื่อร่วมสายอาชีพเดียวกัน

สำหรับผลการตรวจสอบ และการประเมินรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษาของรัฐสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ๑. รูปแบบการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ๔.๑๒ ๒. รูปแบบด้านการศึกษาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๔.๐๘ และ ๓. รูปแบบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๔.๑๕^{๑๔๒}

วิทยุภา เมธีวรวัตร ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า

๑. สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในด้านการฝึกอบรมมีนโยบายการจัดการอบรมบุคลากร เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกกรม ในด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และในด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์ นั้น บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้านศีล ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ที่มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ฝึกกาย วาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ ในการพัฒนา ด้านสมาธิ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านปัญญา สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล (B = Behavior) การพัฒนาเน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีลก่อให้เกิด ทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี

^{๑๔๒} ญัฐชนันต์ อยู่สีมารักษ์, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษาของรัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ (M = Mind) การพัฒนาทรัพยากรด้านสมาธิยังก่อให้เกิด เจตคติที่ดีในการทำงาน การพัฒนาด้านปัญญา หรือ การพัฒนาด้านความรู้ (W = Wisdom) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ปัญญา นำมาใช้กับความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรับรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ จะได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ Buddhist Human Resource Development คือ BHRD = BMW^{๑๔๓}

จักรวาล สุขไมตรี ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

๑. แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการพัฒนาตนเอง องค์การ สังคม ซึ่งกระบวนการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้มนุษย์มีการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ให้การศึกษา ให้การฝึกอบรม และให้การพัฒนา อย่างไรก็ตามก็ต้องพิจารณาถึงแรงจูงใจภายในตัวของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งแรงจูงใจที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีพฤติกรรมปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้อง มีอยู่ ๕ ประการ คือ ๑ การศึกษา ๒ ครอบครัว ๓ การให้รางวัล ๔ ค่านิยม และ ๕ ความเชื่อทางศาสนา แต่กระนั้นก็ตามสภาพแวดล้อมรอบตัวของนักศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ สื่อต่าง ๆ ก็มีผลอย่างมากต่อแรงจูงใจของนักศึกษาเช่นกัน ๒) พื้นฐานการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีความแตกต่างกันย่อมมีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งมีอยู่ ๔ ประการ คือ ๑ ครอบครัว ๒ สถาบันการศึกษา ๓ กลุ่มเพื่อน และ ๔ สภาพแวดล้อมรอบตัวนักศึกษา ๓) หลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นหลักให้มนุษย์มีวิถีทางในการดำเนินชีวิต ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง มีจริยธรรมที่ดีงาม โดยหลักธรรมที่มีความสอดคล้องกับจริยธรรมในการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ หลักกุศลกรรมบถ ๑๐ เพราะเป็นหลักธรรมที่เป็นพื้นฐานของชีวิต ถ้าประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีก็จะเกิดสิ่งที่ดี คือ ๑ กายสุจริต ๓ ได้แก่ไม่ทำให้ชีวิตสัตว์ตกล่วง ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤตินิคมในกาม ๒ วาจาสุจริต ๔ ได้แก่ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ และ ๓ มโนสุจริต ๓ ได้แก่ไม่โลภอยากได้ของคนอื่น ไม่คิดอาฆาตพยาบาทปองร้าย มีปัญญารู้เห็นชอบ เข้าใจอันถูกต้องที่ทำให้เกิดการกระทำอันถูกต้อง

๒. สภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการด้านจริยธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า เกิดจากตัวของนักศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น ๓ ด้าน คือ ๑) ปัญหาด้านจริยธรรมทางกาย ซึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการประพฤติ การปฏิบัติ การแสดงออกด้วยการกระทำที่สามารถพบเห็นได้อย่างชัดเจน ขาดการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนการปฏิบัติ ๒) ปัญหาด้านจริยธรรมทาง

^{๑๔๓} วิชาญาณ เมธีวรฉัตร, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

วาทา เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้คำพูดในการสื่อสาร หรือการใช้วาทา ในการดำเนินชีวิต โดยขาดการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนที่จะพูดหรือใช้วาทา และ ๓) ปัญหาด้านจริยธรรมทางใจ เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้ความคิดให้รู้ว่ามีสิ่งใดถูกต้อง ควรกระทำ หรือสิ่งใดไม่ถูกต้องไม่ควรกระทำ

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา โดยนำหลักคุณธรรมบด ๑๐ มาปรับประยุกต์ใช้ สามารถ แบ่งได้เป็น ๓ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบด้านการให้การศึกษา โดยจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษามีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานในแนวทางประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เช่น การสังเกตจาก สภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิตและนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอน ๒) รูปแบบด้านการฝึกอบรมสั่งสอน โดยฝึกอบรมจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยให้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ มีทัศนคติเพิ่มขึ้น ปรับเปลี่ยนแนวคิด และพฤติกรรมให้ดีขึ้น เช่น ยกเป็นกรณีศึกษา ชมภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ ทัศนศึกษา และนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบัน มาฝึกอบรมนักศึกษาให้ซึมซับในจิตใจ และเกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาเป็นหลักหรือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวันให้ถูกต้อง เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งกาย วาจา จิตใจ ๓) รูปแบบด้านการพัฒนา โดยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึก อารมณ์ ความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมให้มีความเจริญขึ้น ตลอดจนนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาบูรณาการในการพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตัวของนักศึกษาไปในสิ่งที่ถูกต้อง^{๑๔๔}

อนุวัต กระสังข์ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม ผลการวิจัยพบว่า

๑. แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบาย พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีกำหนดนโยบาย หรือมีแผนการการพัฒนาและโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่าเยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือหรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเฝ้าระวังในเรื่องปัจจัย ๔ มีแต่หันไปส่งเสริมความก้าวหน้าทางวัตถุสมัยใหม่ ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่า พบว่าการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ และส่งผลให้เกิดความองงามในทุกๆ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเหมาะสมทั้งกาย วาจา ใจมีความยุติธรรมและละอายต่อบาป ไม่เอาเปรียบ ไม่ทุจริต ไม่หลอกลวง และไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

๒. สภาพปัญหาทั่วไปและสภาพปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า กระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจาก

^{๑๔๔}จักรวาล สุขไมตรี, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

อดีต สื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ที่สามารถกระตุ้นการรับรู้และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้อย่างมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดสื่อใหม่ๆ มากมาย โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลจำนวนมาก เรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้ เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาอย่างอิสระ ในขณะที่สื่อดั้งเดิม ทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจโดยมีเป้าหมายการนำเสนอในเชิงพาณิชย์มากขึ้น

๓. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ ต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมถูกต้องเพียงพอ ส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาคณะบุคคลที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการการพัฒนาในองค์กร^{๑๔๕}

สุนทร สุวรรณพร ได้วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ผลการวิจัยพบว่า

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเกิดจากกฎหมายที่รัฐบาลกลางกำหนด ไม่ได้เกิดจากการเรียกร้องของประชาชนเหมือนในบางประเทศ ได้แก่พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้น ๓ ระดับ คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

๒. สภาพปัญหาของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยได้แก่ รัฐธรรมนูญต้องการให้มืองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพียงระดับเดียวแต่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลกำหนดให้มืองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๓ ระดับ ทำให้ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารงานบุคคล ทั้งในระดับชาติมีความซ้ำซ้อนของอำนาจระหว่างคณะกรรมการกลางและกรรมการระดับจังหวัด ส่วนในระดับจังหวัดมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นถึง ๓ ชุด ซึ่งมีปัญหาในด้านมาตรฐานหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่น

^{๑๔๕} อนุวัต กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๓. ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยจะมีองค์กร ๒ ระดับคือ ๑.ระดับชาติ เรียกว่าคณะกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่จัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ รูปแบบคือองค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการ ๔ ฝ่ายคือผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง, ผู้แทนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ผู้แทนของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิอีก ๖ คน รวมทั้งสิ้น ๒๔ คนและให้ประธานคณะกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นมาจากการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุมนั้น ซึ่งมีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานกลางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ รูปแบบ ๒.ระดับจังหวัด เรียกว่า คณะอนุกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนท้องถิ่น จะมีหน้าที่จัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ รูปแบบภายในจังหวัดนั้น โดยทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยคณะกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยคณะอนุกรรมการ ๔ ฝ่ายเช่นเดียวกันคือผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง, ผู้แทนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ผู้แทนของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิอีก ๖ คน รวมทั้งสิ้น ๒๔ คนและให้ประธานคณะอนุกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นมาจากการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุมนั้น ซึ่งคณะอนุกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นนี้จะมีอำนาจในการนำมาตรฐานกลางไปประกาศเป็นมาตรฐานทั่วไปในจังหวัดของตนเอง โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานกลาง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยนั้นควรบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาลในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทุกด้านตามแนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งหน้าที่ต่อไป^{๑๔๖}

๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัยจะศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมที่สามารถนำไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดขีดความสามารถทั้งทางกาย ทางศีลธรรม ทางจิตใจ และทางสติปัญญาดังต่อไปนี้

เอมอร กฤษณะรังสรรค์ ได้วิจัยเรื่องการศึกษาผลของการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาที่มีต่อการพัฒนาความรับผิดชอบในหน้าที่ของนักศึกษาวิชาชีพครูสถาบันราชภัฏโดยใช้แบบวัดศีลสมาธิ ปัญญา ทั้งก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัย กลุ่มทดลองมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูงกว่านักศึกษาในกลุ่มควบคุมทั้ง

^{๑๔๖}สุนทร สุวรรณพร, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบและหน้าที่การงานในชั้นเรียน ที่ได้รับการสังเกตโดยผู้ช่วยวิจัยและคะแนนความรับผิดชอบในหน้าที่โดยตัวนักศึกษาเองทั้งในระยะทดลองและระยะติดตามผล^{๑๔๗}

อัมพร วงศ์โสภา ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาความคิดเห็นของประชาชน อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า จากการสอบถามตัวแทนประชาชนในพื้นที่อำเภอสนป่าตองรวม ๓๘๐ คน โดยภาพรวมของคะแนนที่ได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ๔.๒๕ มีค่าเฉลี่ยในช่วง ๔.๐๑-๔.๖๕ เพราะชาวอำเภอสนป่าตอง เป็นชาวล้านนาที่นับถือพระพุทธศาสนามาแต่สมัยเวียงท่ากาน มีอายุกว่าพันปี มีวัฒนธรรม ประเพณีที่เก่าแก่ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาสืบทอด มาถึงปัจจุบัน

ผู้นำและบทบาทหน้าที่ตามหลักสัปปุริสธรรม จะต้องมີลักษณะทางกายภาพที่ดี มีบุคลิกภาพ รูปลักษณะที่ดี เป็นผู้ฉลาดในหลักการ มีความรู้ในหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สามารถนำพาหมู่คณะไปสู่เป้าหมาย เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในท้องถิ่นและผู้ได้บังคับบัญชา^{๑๔๘}

พิรัชย์ ศรีราม ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน พบว่า

๑) สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นชุมชนอยู่ในเขตเกษตรกรรมและเขตอุตสาหกรรม การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีปัญหาและผลกระทบด้านการบริหารงาน ๕ ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริการสาธารณะ ด้านการบริหารบุคคล ด้านบริหารการศึกษา และด้านบริหารสาธารณสุข

๒) การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน ตามหลักธรรมาภิบาล ๖ ด้าน และหลักทศพิธราชธรรม ๑๐ ด้าน พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานอยู่ในระดับที่ดีมาก ซึ่งเป็นหลักการบริหารงานและเป็นหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการบริหารงาน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน ได้แก่ PIRAT MODEL ดังนี้ (๑) Participation การมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลกับประชาชน ในด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุน บุคลากรเทศบาลและประชาชนต้องมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาล การบริหารงานที่ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และการเสียสละ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย (๒) Importance ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุน บุคลากรเทศบาลและประชาชน วัฒนธรรมขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการให้การบริการสาธารณะเพราะเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ให้บริการอย่างสม่ำเสมอ การประเมินผลความพึงพอใจมี

^{๑๔๗} เอมอร ฤกษ์รุ่งสรรค์, ผลของการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของนักศึกษาวิชาชีพครูสถาบันราชภัฏ, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗).

^{๑๔๘} อัมพร วงศ์โสภา, “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาความคิดเห็นของประชาชน อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ความสำคัญสูงมากต่อการบริการ และต้องยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และการเสียสละ ในการบริหารงานมีความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก (๓) Responsibility ความรับผิดชอบร่วมกับระบบการบริหาร ในด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุน บุคลากร เทศบาลและประชาชน เพราะเทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องดำเนินงานโดยรับผิดชอบต่อหลักกฎหมาย และต่อประชาชนในชุมชนท้องถิ่น ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และการเสียสละ ร่วมรับผิดชอบต่อระบบการบริหารงานร่วมกันระหว่างประชาชนกับบุคลากรเทศบาล (๔) Authority ปฏิบัติหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ในด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุน บุคลากรเทศบาลมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกรอบยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารเทศบาลปฏิบัติตามนโยบายภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มีธรรมาภิบาลการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน การกำหนดกลยุทธ์การบริการที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพและความสัมพันธ์ในกลุ่มบุคลากรเทศบาล และการนำกลยุทธ์การสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ และต้องยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และการเสียสละ ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนด และ (๕) Transparency หลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคม ในด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุนบุคลากรเทศบาล ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคม คือการบริหารงานของเทศบาล ผู้บริหาร และบุคลากรเทศบาลต้องมีความเป็นธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสในการร่วมมือการบริหารจัดการทุกกิจกรรมของเทศบาลให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในการบริหาร การบริการ ตลอดจนการสนับสนุน บุคลากรเทศบาลต้องยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและการเสียสละ เพื่อการบริหารงานให้มีความโปร่งใสและเกิดประสิทธิผล^{๑๔๙}

จิตติมา พักเพียง ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการบริหารตน ๒) ด้านการบริหารคน และ ๓) ด้านการบริหารงาน ทุกด้านมีการนำหลักพุทธธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารตนด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นด้านที่มีการนำไปประยุกต์ใช้น้อยที่สุด และมีสภาพปัญหาและอุปสรรคอื่นๆ ในแต่ละด้าน คือ ๑) การบริหารตน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นผู้นำในการสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานและการให้บริการแก่ประชาชน ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์การอย่างรอบรู้ รอบคอบและมีภูมิคุ้มกันตามสภาวะแวดล้อม มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ส่งผลให้เกิดความเชื่อถือและศรัทธาแก่คนในองค์กรและประชาชน ก่อให้เกิดการบริหารและการบริการที่ดี มีคุณภาพต่อชุมชนและสังคม ๒) การบริหารคน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและการให้บริการที่ดีด้วยการมีความรัก ความสามัคคี เสียสละ พุดจาดี มีจิตอาสาและมีส่วนร่วมในการบริหาร

^{๑๔๙} พิรัชย์ ศรีธรรม, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

องค์กรร่วมกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความพึงพอใจและไว้วางใจ แก้ไขปัญหาและติดต่อประสานงานได้ทุกระดับ รับรู้ปัญหาจากประชาชนโดยตรงเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริการ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๓) การบริหารงาน เป็นการบริหารที่ต้องเกิดจากความรัก ความพอใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ การติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนรับทราบ ตลอดจนการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่า โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ด้วยการพัฒนานวัตกรรม พัฒนาคน พัฒนางานไปพร้อมกันอย่างมีระบบ

๒. แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมาภิบาลที่เหมาะสมสำหรับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย ๓ หลักธรรม คือ ๑. หลักสัพบุริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการบริหารตน ประกอบด้วย ๑) อัมมัญญา : รู้จักเหตุ ๒) อัตถัญญา : รู้จักผล ๓) อัตตัญญา : รู้จักตน ๔) มัตตัญญา : รู้จักประมาณ ๕) กาลัญญา : รู้จักกาล ๖) ปริสสัญญา : รู้จักชุมชน และ ๗) ปุคคลัญญา : รู้จักบุคคล ซึ่งล้วนเป็นหลักธรรมที่ครอบคลุมการบริหารตนในทุกด้านและมีความเหมาะสมในการนำมาบริหารด้านนโยบาย ๒. หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการนำมาบริหารคนในองค์กร ประกอบด้วย ๑) การให้ทาน : โอบอ้อมอารี ๒) ปิยวาจา : วจีไพเราะ ๓) อตถจริยา : สงเคราะห์ประชาชน และ ๔) สมานัตตตา : เสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งล้วนเป็นหลักธรรมที่ครอบคลุมการบริหารคนและมีความเหมาะสมในการนำมาบริหารบุคคลและการให้บริการ และ ๓. หลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการบริหารงาน ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ : ความรัก พื่อใจในงาน ๒) วิริยะ : ความพยายาม ขยันหมั่นเพียร ๓) จิตตะ : เอาใจใส่ รับผิดชอบ และ ๔) วิมังสา : การพินิจพิจารณาและใช้ปัญญาตรวจสอบงาน ซึ่งล้วนเป็นหลักธรรมที่ครอบคลุมการบริหารงานและมีความเหมาะสมในการนำมาบริหารงานด้านการเงินและงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานทุกด้านมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๓. รูปแบบการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง ทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านงานนโยบาย ด้านงานบุคคล ด้านงานการเงิน และงบประมาณ ประกอบด้วย ๔ รูปแบบ คือ ๑) รูปแบบในการบริหารตนตามหลักสัพบุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร ๒) รูปแบบในการบริหารคนตามหลัก สังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารและบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการอยู่ร่วมกันและการให้บริการที่ดี ๓) รูปแบบในการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการบริหารงานด้านการเงินและงบประมาณ และ ๔) รูปแบบการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาพรวม ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้หลักสัพบุริสธรรม ๗ ในการบริหารตน หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารคน และหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานต่างๆ เข้าด้วยกันอย่าง

สมบูรณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงานและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุด^{๑๕๐}

ไพศาล เครือแสง ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า

๑. แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ๑. หลักนิติธรรมกับหลักศีล พบว่า จะมีเนื้อหาเชิงของกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีปฏิบัติตนในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งจรรยาบรรณในความเป็นผู้นำองค์กรที่ดี ๒. หลักคุณธรรมกับหลักปัญญา พบว่า ระบบคุณธรรมเป็นเครื่องควบคุมการพฤติกรรมทั้งหมดให้ถูกต้อง ชัดเจน เพราะรากฐานของคุณธรรมอยู่ที่จิตสำนึกรักท้องถิ่น รักเพื่อนมนุษย์ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อผู้อื่น และต่อสังคม ๓. หลักความโปร่งใสกับหลักศีล พบว่า การเปิดเผยข้อมูล เปิดเผยกระบวนการวิธีการทำงาน เปิดเผยงบประมาณ เพื่อให้มีการตรวจสอบทุกขั้นตอน ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ๔. หลักการมีส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ พบว่า กฎหมายหลายฉบับที่พยายามระบุถึงข้อบ่งชี้ที่ประชาชนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมทุกๆ ขั้นตอนทางการบริหาร ๕. หลักความรับผิดชอบกับหลักศรัทธา พบว่า มีความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ตนเองกระทำและกล้าที่จะรับผิดชอบผลต่อความคิดเพราะทั้งความคิด และการกระทำจะส่งผลทั้งคุณและโทษไปยังประชาชน และ ๖. หลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ พบว่า ความสุจริตในการใช้งบประมาณอย่างประหยัด ใช้งบประมาณก็สามารถสร้างได้ดี ลดความซ้ำ ลดความเห็นแก่ตัว ใช้ตนเองไปสู่ความเสียสละต่อส่วนรวมมากยิ่งขึ้น

๒. สภาพจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การวิเคราะห์สภาพจริยธรรมทางการบริหารของผู้นำรายด้าน พบว่า ๑. หลักนิติธรรม ๒. หลักคุณธรรม ๓. หลักความโปร่งใส ๔. หลักการมีส่วนร่วม ๕. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และ ๖. หลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านจริยธรรมทางการบริหารด้านหลักคุณธรรมเพราะผู้นำมีการจัดทำคู่มือการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

๓. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ๑. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักนิติธรรมกับหลักศีล พบว่า กระตุ้นจริยธรรมด้วยการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ และการสนับสนุนงบประมาณมาสู่กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมด้านความโปร่งใสกับศีลธรรม พบว่า จะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบการตรวจสอบให้กับประชาชนได้มีความรู้ในการตรวจสอบ และกลไกการทำงานต่างๆ อาจจะประชาสัมพันธ์ในระบบของหนังสือ ใช้เสียงตามสาย การประชุมในหมู่บ้าน ๓. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความ

^{๑๕๐}จิตติมา พักเพียง, “รูปแบบการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

รับผิดชอบกับหลักศรัทธา พบว่า การนำหลักของจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการป้องกันความชั่วและการลดทุจริตคอร์รัปชัน ๔. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ อยู่หลักทางการบริหารเพื่อมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน มุ่งไปสู่การลดการใช้ทรัพยากรตามลักษณะของโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งไว้ ๕. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักการมีส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ พบว่า การสร้างกระบวนการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดโครงการ กระบวนการดังกล่าวจะต้องเกิดจากความต้องการของภาคประชาชนเป็นหัวใจสำคัญ และ ๖. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้คุณธรรมควบคู่กับปัญญาเสมอและพยายามส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน^{๑๕๑}

ศิริรัตน์ คลังเย็น ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ การให้บริการ การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล ๖ องค์ประกอบ ประกอบด้วย ๑)หลักนิติธรรม ๒)หลักคุณธรรม ๓)หลักความโปร่งใส ๔)หลักการมีส่วนร่วม ๕)หลักความรับผิดชอบต่อ ๖)หลักความคุ้มค่า และการใช้หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ องค์ประกอบ ประกอบด้วย ๑).ทาน ๒).ศีล ๓).ปริจจาคะ ๔).อาชวะ ๕).มัททวะ ๖).ตปะ ๗).อภิกโรธ ๘).อวิหิงสา ๙).ขันติ ๑๐).อวิโรธนะ และทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. รูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ารูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยในการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่

Service mind ได้แก่การให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่นั้นๆ ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเสียชีวิต การบริการสาธารณะถือเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งของท้องถิ่น เมื่อประชาชนมีความเดือดร้อน จะต้องดำเนินการแก้ปัญหาให้อย่างทันท่วงที

Integration ได้แก่การทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

Responsibility ได้แก่ความรับผิดชอบต่อระบบการบริหาร ความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กัน เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องดำเนินงานโดยรับผิดชอบต่อหลักกฎหมาย และต่อประชาชนในชุมชนท้องถิ่น

^{๑๕๑}ไพศาล เครือแสง, “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

Importance ได้แก่การให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร การให้บริการสาธารณะโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ เพื่อให้บริการดังกล่าวมีคุณภาพตรงตามความต้องการของประชาชน

Result ได้แก่ผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจตลอดจนได้ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดีมาจากการบริหารจัดการขององค์กรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มงาน

Achievement ได้แก่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร ช่วยให้การบริหารการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีทิศทางในการปฏิบัติงาน

Transparency ได้แก่กระบวนการทำงานกฎเกณฑ์ กติกา มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในสังคมสามารถถ่ายโอนได้อย่างเป็นอิสระ ประชาชนสามารถเข้าถึงและทราบข้อมูล หรือข่าวสารสาธารณะของทางราชการได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ^{๑๕๒}

สรุป การวิจัยเรื่องพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี ปัจจุบันสมาชิกประสบกับภาวะปัญหาหลายอย่างในการดำเนินงานที่เพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่รายรับกลับลดลง เป็นหนี้ในระบบ ดอกเบี้ยเงินกู้ในระบบสูงมาก ฝนฟ้าไม่ตกตามฤดูกาลทำให้จ่ายหนี้สหกรณ์ไม่ตรงเวลา การช่วยเหลือของรัฐเข้ามาไม่ถึง ต้องแก้ปัญหาด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธคือ พัฒนาด้านพฤติกรรม พัฒนาด้านจิตใจ และพัฒนาด้านปัญญา

ตารางที่ ๒.๓๐ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

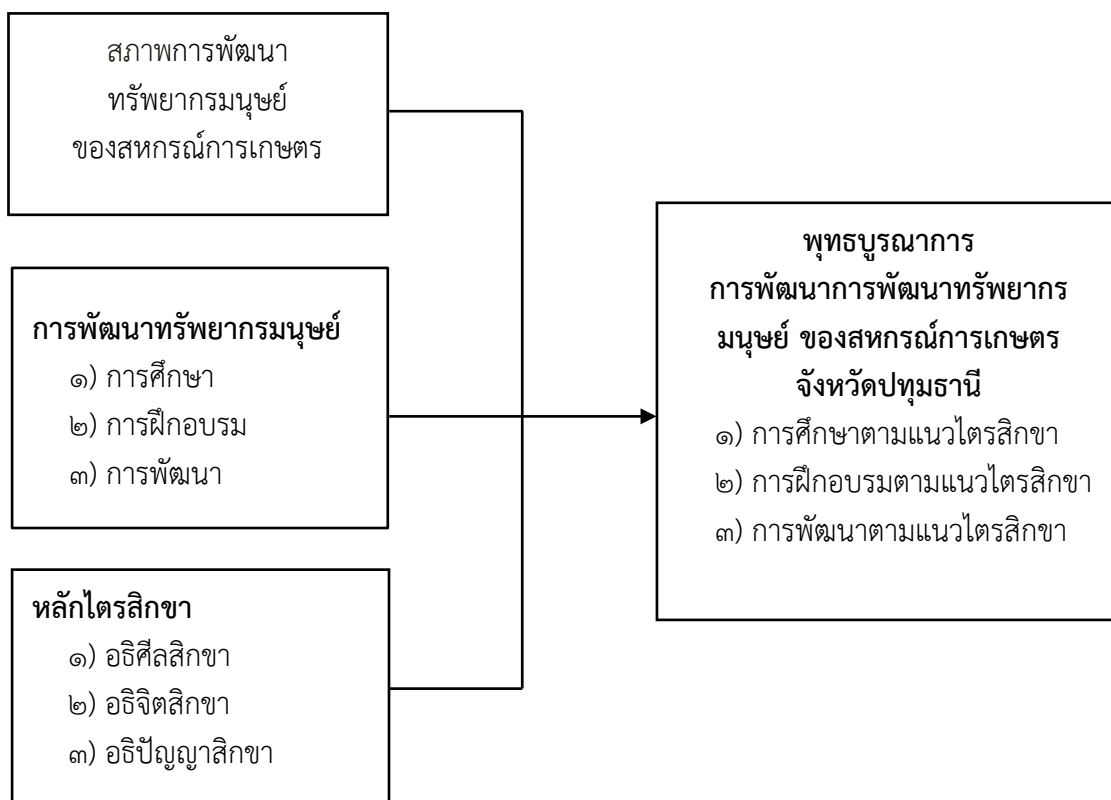
นักวิจัย	ผลการวิจัย
ณัฐชนันตร์ อยู่สีมารักษ์, (๒๕๕๕).	๑. สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาของรัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้ง ๓ ด้านได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา โครงการด้านการฝึกอบรมข้าราชการครูมีการอบรมจำนวนมาก ที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขาดการมีส่วนร่วม
วิษณุภา เมธิวรฉัตร, (๒๕๕๘).	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่การงานอย่างเต็มที่ที่มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี การฝึกอบรมชั้นศีล คือ ฝึกกาย วาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ ในการพัฒนา ด้านสมาธิ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านปัญญา สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน

^{๑๕๒}ศิริรัตน์ คลังเย็น, “การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ตารางที่ ๒.๓๐ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

อนุวัต กระสังข์, (๒๕๕๗).	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหา บริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้อง ปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และ จัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่า วัฒนธรรมอันดีงาม
สุนทร สุวรรณพร, (๒๕๕๗).	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยนั้น ควรบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาลในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทุกด้านตามแนวทางปฏิบัติและ ตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามา ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งหน้าที่ต่อไป
พระมหาประทวน ปกสสโร (ประกอบดี), (๒๕๕๗).	การศึกษาตามหลักไตรสิกขา กล่าวโดยสรุป คือ ประพฤติปฏิบัติ เพื่อผลสูงสุด คือ ความพ้นทุกข์
อัมพร วงศ์โสภา, (๒๕๓๗).	ผู้นำและบทบาทหน้าที่ตามหลักสัปปริสธรรม จะต้องมียุทธศาสตร์ทาง กายภาพที่ดีมีบุคลิกภาพ รูปลักษณะที่ดี เป็นผู้ฉลาดในหลักการ มี ความรู้ในหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สามารถนำพาหมู่คณะ ไปสู่เป้าหมาย เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในท้องถิ่นและ ผู้ได้บังคับบัญชา

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Theoretical Framework)



แผนภาพที่ ๒.๕ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

บทนี้ผู้วิจัยกล่าวถึงสภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาของสหกรณ์การเกษตร ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยใช้เทคนิคการจัดการข้อมูล ได้แก่ การกำหนดประเด็น ที่ความลักษณะและจัดความสำคัญของประเด็นปัญหา โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการบันทึกข้อมูลมาถอดเทปสัมภาษณ์ จัดหมวดหมู่ตามแต่ละประเด็น ว่าครบถ้วนเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาวิจัยเชิงสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๓.๒ ประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเรื่องพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ผู้บริหารของสหกรณ์การเกษตร และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒ กลุ่ม ได้แก่ ประชากรผู้ให้ข้อมูลหลักการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) คือ ผู้บริหารของสหกรณ์การเกษตร ระดับสูง ระดับกลางและระดับต้น จำนวน ๒๕ ท่าน ประเด็นเหล่านี้เป็นทั้งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี โดยการศึกษาวิจัยดังกล่าวใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารของสหกรณ์การเกษตร จำนวน ๒๕ รูป/คนและการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นที่ ๒ การสัมภาษณ์เจาะลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาทั่วไปจากผู้บริหารของสหกรณ์การเกษตร จำนวน ๒๕ ท่าน

ขั้นที่ ๓ การบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นที่ ๔ นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นเครื่องมือทางการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร ต่อไป

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำมาตั้งเป็นคำถามปลายเปิด (Open – Ended Questionnaire) โดยใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก (Purposive Sampling) ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒ กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารของสหกรณ์การเกษตร และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ ท่าน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับแบบสัมภาษณ์เชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

๑) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร เพื่อร่างชุดคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์

๒) ขอคำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับรูปแบบชุดคำถามแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

๓) ปรับแก้ไขข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

๔) นำชุดคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นก่อนลงพื้นที่ ข้อมูลที่สำคัญในขั้นนี้ คือ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการเจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหารของสหกรณ์การเกษตร จำนวน ๒๕ ท่าน จะใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยจะส่งหนังสืออย่างเป็นทางการโดยคำรับรองผู้อำนวยการหน่วยงานหลักสูตรฯ เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองพร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และจะกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในขณะการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก

๑ ว่าที่ ร.ท.สุวรรณ แป้นเพชร	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๒ นายบุญชู เหมือนมีโชค	รองประธานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๓ นายบุญมี สุจิวงศากิจ	ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๔ นางสาวมะลิ ฉัตรแก้ว	คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๕ นายสมทรง อวยพร	ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๖ นายวินัย พวงศิลป์	ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๗ นายชัยยะ สะสม	เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๘ นายแสวง ปลอกทอง	คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด

๙ นายวิรัตน์ พวงศิลป์	ประธานกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตร
สามโคก จำกัด	
๑๐ นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์	กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๑๑ นางสาวรณิศา อ่อนไหว	กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๑๒ นายบุญเลิศ อ่อนไหว	ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์
๑๓ นางอัมพร นุ่นขาว	ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๑๔ นายสำรวย ชูทรัพย์	ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๑๕ นายสำเภา อัยรา	เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๑๖ นางสาวนันทา สร้อยเสือ	เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๑๗ นายสุรินทร์ ฉัตรแก้ว	เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๑๘ นายสำลี อ่างบัว	กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๑๙ นางสาวภุมรารวรรณ จันทกระ	เจ้าหน้าที่การตลาดสหกรณ์การเกษตร

สามโคก จำกัด

๒๐ นายธูปกร พวงศิลป์	ผู้ช่วยการตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๒๑ นายทองก้อน สะสม	เหรัญญิกสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๒๒ นางอรษา แสงล้ำ	ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์
๒๓ นางจริญ พวงขาว	ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๒๔ นายสำราญ พงพัฒน์	ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
๒๕ นายวัฒน์ โกษะ	คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตร

สามโคก จำกัด

รายชื่อการสนทนากลุ่ม

๑. พระปลัดระพิน พุทิสโร,ดร	อาจารย์หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ประจำมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย	
๒ อาจารย์ ดร. ยุทธนา ปราณีต	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	
๓. อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลา	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	
๔. นาย สมพร มะลิทอง	ปราชญ์ชาวบ้าน
๕. นาย ศุภันท์ เหลืองธานี	กรรมการสหกรณ์การเกษตร
๖. นาย วันเฉลิม จันทรากุล	นักข่าวทีนิว
๗. นาย วสุกิจ เหล่าอินทร์	มจร.อจ.ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
๘. นาวาอากาศโทหญิง ศรีพนา ศรีเชื้อ	นายทหารวิทยากรมสวัสดิการทหารอากาศ
๙. เรืออากาศตรีหญิง วิไลลักษณ์ กาแก้ว	นายทหารเกษตรกรรม
๑๐. พระมหาสกล จานุกุโธ	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักธรรม

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามชนิดเทคนิคการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้วิจัย ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งผลการวิจัยที่เกิดจากการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบจะกระทำไปพร้อมๆ กันตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการบันทึกข้อมูล การถอดเทปสัมภาษณ์ รวมไปถึงภาพถ่ายในแต่ละครั้ง จัดหมวดหมู่ตามแต่ละตัวแปร ว่าครบถ้วนเพียงพอและเหมาะสมแก่การนำไปวิเคราะห์สรุปผลว่าสมบูรณ์หรือไม่

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ๓) เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น ๓ ส่วนดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

๔.๒ หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

๔.๓ พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ สภาพและปัญหาทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

สภาพและปัญหาทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี พบว่า

ด้านบุคลิกภาพ บุคลากรของสหกรณ์การเกษตรมีมนุษยสัมพันธ์กันเองกับผู้มาติดต่อเสมอ และตลอดเวลา ต้องพัฒนาให้ทุกคน ทุกตำแหน่งรู้บทบาทหน้าที่ที่ต้องทำและรับผิดชอบ

ด้านความรู้ทางวิชาการ

บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความรู้ในหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สามารถมองเห็นปัญหางานและมองเห็นทางแก้ไขได้

ด้านเจตคติ

การทำงานทุกคนต้องมุ่งมั่นในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มองงานองค์กรอย่างก้าวหน้า เป็นอาชีพที่มั่นคง

ด้านความคิดสร้างสรรค์

มีนวัตกรรมใหม่ๆ นำมาใช้ในองค์กร หรือมาต่อยอดในองค์กร เพื่อให้เกิดเม็ดเงินมาหล่อ เลี้ยงในองค์กรในยามบ้านเมืองเกิดวิกฤติ ข้าวยากหามาแพง สมาชิกทำนาไม่ได้ เพราะน้ำไม่เพียงพอ ในการทำการเกษตร รัฐบาลจึงสั่งไม่ให้ประกอบอาชีพคือทำนา จึงเป็นผลกระทบต่อสมาชิกไม่มีเม็ดเงินที่จะมาชำระหนี้สินทั้งต้นทั้งดอก เช่น นำพลังงานไฟฟ้าแสงอาทิตย์ โซลาร์เซลล์มาติดตั้งผลิตไฟฟ้าใน

จำนวนเนื้อที่ประมาณ ๑๐๐ ไร่ ซึ่งเป็นที่ ที่ดินของสมาชิก เมื่อได้กำไรก็นำมาเฉลี่ยสุขตามอัตราหุ้น
มาก หุ้นน้อยของสมาชิกแต่ละคน จัดสร้างบ้านน้ำมันโดยการร่วมทุนกับบริษัทบางจาก และได้
ดำเนินการขายน้ำมัน ได้กำไรก็แบ่งปันผลให้สมาชิก เป็นต้น จัดทำห้องเช่าในที่ดินของสหกรณ์
แล้วปันผล จัดซื้อปุ๋ยมาจำหน่ายทั่วประเทศ ธุรกิจเชื่อมโยงทั่วประเทศ นำกำไรมาปันผลให้กับสมาชิก
จำหน่ายสินค้าเบ็ดเตล็ดในสหกรณ์ เช่น สินค้าอุปโภคบริโภคทั้งหมดมีขาย เพื่อตัดวงจรในระบบทุน
นิยม มีการเชื่อมโยงส่งน้ำมันให้กับสมาชิกและไม่ใช้สมาชิกในราคาสูงกว่าท้องตลาด และมีการปรับ
คู่แข่งให้เป็นพันธมิตรในทางตลาด เป็นต้น^๑

ด้านบุคลิกภาพ มีบุคลิกภาพไม่พิการ สามารถที่จะจ่ายพลังงานให้กับองค์กรได้

ด้านความรู้ทางวิชาการ บุคลากรควรพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญ
กับการศึกษา

ด้านทักษะ บุคลากรควรมีทักษะให้คิดอย่างก้าวไกล มองไปข้างหน้า

ด้านเจตคติ บุคลากรควรมีความซื่อสัตย์สุจริตชนในกาปฏิบัติหน้าที่

ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีการควบคุมและคิดสร้างสรรค์แนวความคิดให้ปราศจาก
การทุจริต^๒

ด้านบุคลิกภาพ บุคลากรควรมีบุคลิกภาพทั้งด้านจิตใจ และด้านการทำงาน และด้าน
การครองชีพ

ด้านความรู้ทางวิชาการ ให้เรียนรู้ต่อเนื่อง ตามกระแสสังคม และยุคโลกาภิวัตน์

ด้านทักษะ ให้มองการไกล และปรับปรุงกลยุทธ์ให้ทันต่อสังคม

ด้านเจตคติ บุคลากรควรมีเจตคติในการทำงานให้จิตใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีจิตใจ
ไฝ่ธรรมอยู่ตลอดเวลา

ด้านความคิดสร้างสรรค์ บุคลากร มีความคิดที่แตกต่างจากผู้อื่น และใช้วิจารณ์ญาณในการ
คิด ในทางที่ถูกต้อง^๓

ด้านบุคลิกภาพ บุคลากร พุดจาดี แนะนำสมาชิกดี บริการสมาชิกดี

ด้านความรู้ทางวิชาการ บุคลากรควรมี ความรู้ ทาง วิชา การ ดี จ บ ป ริ ญ ญา ต ร
การบริหารงานในองค์กร ทุกคนในสหกรณ์

ด้านทักษะ บุคลากรควรมีทักษะในการวางแผนงานตามระบบงาน

ด้านเจตคติ บุคลากรควรมีเจตคติในการทำงานโดยการมองคนในแง่ดี และมีความ
ปรารถนาดี ตลอดมา

^๑สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ท.สุวรรณ แป้นเพชร, ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด,
๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๒สัมภาษณ์ นายชัยยะ สะสม, เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๓สัมภาษณ์ นายสำรวย ชูทรัพย์, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน
๒๕๕๙.

ด้านความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรควรมีความคิดสร้างสรรค์วางแผนในอนาคต
จะทำอะไร ปีนี้ ปีไหน ควรใช้เวลาในการวิเคราะห์^๕

ด้านบุคลิกภาพ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่องานที่มอบหมาย

ด้านความรู้ทางวิชาการ บุคลากรควรมีการอบรมและบรรยายสายงานให้เข้าใจ

ด้านทักษะ บุคลากรควรมีทักษะกระจายสายงานให้รับผิดชอบ

ด้านเจตคติ บุคลากรยิ้มแย้มแจ่มใสและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

ด้านความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรนำสิ่งใหม่ๆมานำเสนอต่อองค์การและปรับปรุงแก้ไข^๕

ด้านบุคลิกภาพ บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง ไม่ติดโรคภัยแรงมีทักษะ และการศึกษาดี

ด้านความรู้ทางวิชาการ บุคลากรมีการพัฒนาด้านทักษะความรู้ สู้งาน

ด้านทักษะ บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

ด้านเจตคติ ประพฤติดีทำตนให้คนรัก

ด้านความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรเป็นผู้ริเริ่ม ทำตนเป็นผู้นำอยู่เสมอ^๖

ด้านบุคลิกภาพ บุคลากรมีนิสัยดี จิตโปร่งใสในการทำงาน

ด้านความรู้ทางวิชาการ บุคลากรมีความรู้ตรงกับสายงานที่มอบหมาย

ด้านทักษะ บุคลากรมีการวางแผนงาน และปรับแผนให้ตรงต่อเหตุการณ์

ด้านเจตคติ บุคลากรมีเจตคติในการทำงานบริการแจ่มใสกับสมาชิก ที่มาติดต่องาน

ด้านความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรมีวิสัยทัศน์ ได้ มีประโยชน์^๗

ด้านบุคลิกภาพ บุคลากรบุคลิกดี พร้อมไปด้วยคุณธรรม

ด้านความรู้ทางวิชาการ บุคลากรมีความทางโลกและทางธรรม

ด้านทักษะ บุคลากรควรมีการมองคนในแง่ดี

ด้านเจตคติ บุคลากรมีการเอื้ออาทรต่อกัน

ด้านความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรมีริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เข้ามาในองค์กร เพื่อนำเสนอให้
สาธารณชนได้รับรู้^๘

^๕สัมภาษณ์ นายธูปกร พวงศิลป์, ผู้ช่วยการตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^๖สัมภาษณ์ นางสุนันทา สร้อยเสือ, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^๗สัมภาษณ์ นายสำเภา อัยรา, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^๘สัมภาษณ์ นายวินัย พวงศิลป์, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๘สัมภาษณ์นายบุญมี สุจิตวงศ์, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๔.๒ หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

การนำหลักพุทธธรรมมาใช้กำหนดเพื่อการพัฒนาที่สามารถสร้างองค์ความรู้ในระดับการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ที่เหมาะสม มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้อีก่อน^๙ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอหลักไตรสิกขาที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี คือ หลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย อธิศีลสิกขา สามารถเกิดเป็นความมั่นคงตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ อธิจิตตสิกขา เจ้าหน้าที่หรือพนักงานสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีการพัฒนาคุณลักษณะตามท้องถื่นที่ต้องการ และเพื่อแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรของบุคลากรในสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี อธิปัญญาสิกขา เป็นรากฐานที่มีส่วนช่วยเสริมบุคลากรเกิดทักษะความฉลาด ชำนาญ ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ แต่หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมากที่สุด คือ หลักไตรสิกขา ด้านอธิศีลสิกขา

การพัฒนาบุคลากร ด้านอธิศีลสิกขา สามารถพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นการกำหนดหลักการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรหรือสอดคล้องกับความถนัดของบุคลากรของกลุ่มสหกรณ์การเกษตรปทุมธานีมากที่สุด ซึ่งตัววัดระดับของการมุ่งผลสัมฤทธิ์จะมีระดับการวัด ๖ ระดับที่จะต้องให้คะแนนถึงการปฏิบัติตามแบบไตรสิกขาซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และจำแนกประเด็นดังนี้

(๑) ระดับที่ ๑ การปฏิบัติงานที่ขาดแรงจูงใจหรือไม่มีผลในทางการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมมากนักอาจจะมีหลายสาเหตุด้วยกัน

(๒) ระดับที่ ๒ มีพฤติกรรมเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติแต่ไม่มีในทางการปฏิบัติงานหรืองานที่ออกมาอยู่ในระดับที่ใช้การไม่ได้ ซึ่งอาจจะประเภทขาดแรงจูงใจด้านนามธรรม

(๓) ระดับที่ ๓ มีการปฏิบัติได้ตามมาตรฐานที่วางไว้หรือสำเร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรนั้น

(๔) ระดับที่ ๔ มีพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งอาจจะหมายถึงบุคลากรที่มีศักยภาพในตนเองและพยายามแสดงศักยภาพออกมาให้มากที่สุด

(๕) ระดับที่ ๕ การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความสำเร็จและมีคุณภาพตรงต่อความต้องการขององค์กรอย่างมาก ซึ่งจะมีการเลื่อนระดับไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ

^๙สัมภาษณ์ นางสาวนิตยา โอสถจันทร์, เจ้าหน้าที่บัญชีสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

(๖) ระดับที่ ๖ มีการแสดงถึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติที่มีความโดดเด่นในบุคคลของกลุ่มสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี พัฒนาบุคคลากรจนกลายเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ยึดถือปฏิบัติตาม

การพัฒนาทั้ง ๖ ระดับย่อมเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้เป็นอย่างดีว่าสมควรได้รับสิ่งตอบแทนหรือสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ควรที่จะรักษาผู้ปฏิบัติงานระดับใดไว้ รวมทั้งการจัดระดับสมรรถนะยังช่วยให้ทราบถึงขีดความสามารถที่จะต้องพัฒนาบุคลากรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างไร ซึ่งหากนำระบบ อธิศีลสิกขามาใช้ในการปฏิบัติย่อมจะพบว่า การทำศีลธรรมให้เกิดจะเป็นการฝึกฝนดี ทั้งระดับผู้บริหารสถาบัน และบุคลากรทั้งหมด หากสามารถปฏิบัติงานโดยความเป็นปกติได้ก็ถือว่า เป็นการรักษาศีลธรรมในอีกแง่มุมหนึ่ง แต่ภาพความตั้งใจที่จะรักษาศีลธรรมตามกรอบของพระพุทธศาสนายังมองไม่ชัดมากนัก กล่าวได้ว่า การทำศีลธรรมให้เกิดขึ้น จะต้องมีความตั้งใจ มีความตั้งใจที่จะรักษาความเป็นปกติแม้ว่าในสถานการณ์ไม่ปกติก็ตามซึ่งเมื่อนำศีลมาใช้ในการปฏิบัติงานจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามระดับการตามกรอบของศีลธรรม ประกอบด้วย ๕ ประการ^{๑๐} ได้แก่

๑. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องมีการรักษากาย วาจาของตนเองให้มีเป็นปกติมากที่สุด ไม่ไปรักแกใคร ช่มเหงใคร ไม่ไปทำร้ายใครในลักษณะต่าง ๆ จดเว้นจากการฆ่าและทำให้อื่น และสัตว์มีความลำบาก เป็นต้น จึงเรียกได้ว่า ศีลธรรม

๒. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องไม่เห็นแก่ได้ ไม่ยึดถือสิ่งของเป็นเจ้าของมิได้ให้โดยเด็ดขาด ยิ่งเป็นของหลวงหรือของข้าราชการอันเป็นงบประมาณที่เกิดจากภาษาอากรของประชาชนยิ่งทำให้ต้องงดเว้นอย่างเด็ดขาดเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

๓. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องไม่สร้างแตกให้กับครอบครัวผู้ด้วยการเข้าไปเกี่ยวกับสามีภรรยาผู้อื่นในเชิงชู้สาวอย่างเด็ดขาดอันนำมาซึ่งความร้าวฉานให้เกิดขึ้น

๔. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องงดเว้นจากการพูดถ้อยคำที่ไม่เป็นจริงให้มีความบริสุทธิ์ทางวาจา หรือแม้กระทั่งการจัดทำเอกสารที่จะต้องมีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน^{๑๑}

๕. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องงดเว้นจากการดื่มของมึนเมาที่ทำลายสติสัมปชัญญะของตนเองในขณะปฏิบัติอันทำให้ประสิทธิภาพลดลง

หลักศีลธรรมเป็นหลักธรรมะขั้นพื้นฐานในการการพัฒนาบุคคลในทุกระดับก็ต้องมีศีล เพราะว่าเรื่องกรอบที่ทำให้คนเราไม่เสียสมดุลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใด ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง หรือนายจ้างก็ตาม^{๑๒} ถ้าหากมีศีลก็สามารถที่จะรักษาสภาพที่ดี ๆ ไว้ได้ คือ เป็นบุคลากรที่ดี ซึ่งเป็นตัววิธีการปฏิบัติ และเป้าหมายเชิงเชิงการปฏิบัติงาน เมื่อลงมือปฏิบัติเพราะธรรมะของพุทธเจ้าต้องลงมือ

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายวัณณะ โกษะ, คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นางจริญ พวงขาว, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นางอรษา แสงล้ำ, ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙.

ปฏิบัติจริง จะเห็นจริง เมื่อเขาปฏิบัติแล้วเห็นจริง การตอบรับจากประชาชนเมื่อเข้าไปแล้วเขาพึงพอใจ^{๑๓} และการระลึกถึงใจเขาใจเรา ให้มีความเสมอภาคกัน มีความสุภาพ อ่อนโยน มีการแก้ปัญหาให้ตลอดสาย นี่เป็นเครื่องหมายของคนมีศีล เพราะคนมีศีล จะเห็นความสำคัญของชีวิต ทุกชีวิตมีค่า ปฏิบัติเสมอภาคกันหมด ไม่ว่าจะเป็นใคร อยู่ในระดับใดก็ตามไม่ว่าคนที่มารับบริการจะมีความร่ำรวยหรือยากจน ก็จะทำให้การปฏิบัติเช่นเดียวกัน^{๑๔} หรือบางครั้งก็ต้องใช้ไม้แข็งบ้าง เช่นการ บังคับให้คนในองค์กรยึดถือศีล ๕ ต้องอยู่ในศีลให้หมด^{๑๕} ไม่แบ่งพรรค ไม่แบ่งพวก เพราะศีล ก็คือระเบียบ กฎนั่นเอง และจะต้องให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสามารถดำรงชีวิตได้ประจำวันและมีความสุขจากการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้การทำงานที่ผิดพลาดและการละเมิด กฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์และกติกาต่าง ๆ บางครั้งก็นำไปสู่การดำเนินงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จ^{๑๖} บางครั้งสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้ได้แต่หากแก้ไม่ได้ก็จะเรียกส่วนงานหลัก ๆ มาประชุมเพื่อทำการวิเคราะห์หาว่ามาจากสาเหตุจากอะไร ต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินผล และอย่าพึ่งเชื่อข้อมูลในเบื้องต้น แล้วสรุปผล^{๑๗} เพราะกฎระเบียบเป็นเรื่องสำคัญ หากทำผิดแล้วไม่ปรับปรุง ไม่แก้ไขก็ทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติไม่เกิดขึ้นเพราะต้องการให้บุคลากรทำตามระเบียบหรือให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความผิดพลาดน้อยที่สุด^{๑๘} ต้องผู้บริหารสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องรู้จักให้อภัย หากไม่รู้จักให้อภัยก็ทำให้ทำงานร่วมกันยากมาก แต่หากผิดบ่อยเกินไปก็ไม่ได้เหมือนกันเพราะการทำงานที่ผิดพลาดเป็นเรื่องปกติของการทำงาน ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี แต่อย่าให้มีความผิดเรื่องยาเสพติดอย่างเด็ดขาดเพราะไม่สามารถจะช่วยเหลืออะไรได้แต่กระนั้นจะเห็นได้ว่า การทำงานกว่าจะเสร็จแต่ละขั้นต้องผ่านมาหลายกระบวนการ ต้องกลั่นกรองให้มากหากไปถึงปลายทางแล้ว ยังมีความผิดพลาดจะแก้ไขลำบาก ต้องตรวจสอบให้ดี ต้องป้องกันความผิดพลาดให้มาก^{๑๙} ในส่วนการป้องกันการผิดพลาด เพราะมีอะไรก็พยายามปรึกษาหารือกัน

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายทองก้อน สะสม, เจริญวิญญูสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายธูปกร พวงศิลป์, ผู้ช่วยการตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางสาวภุมราวรรณ จันทกระ, เจ้าหน้าที่การตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายสำลี อ่างบัว, กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายสุรินทร์ ฉัตรแก้ว, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นางสุนันทา สร้อยเสื่อ, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายสำเภา อัยรา, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ตลอด มีความรับผิดชอบต้องร่วมกัน ในส่วนพนักงานหากจะถามก็เกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ^{๒๐} จึงกล่าวได้ว่า การทำงานที่ผิดพลาดเป็นเรื่องปกติของคนทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องเข้าไปดูแลแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้น ทั้งให้การแนะนำวิธีการทำงาน การตั้งทีมงานเพื่อพิจารณาตามขั้นตอนการทำงาน การตักเตือน การปรับพฤติกรรมที่ไม่ดี และการให้อภัยแก่ลูกน้องเพราะส่วนใหญ่ก็อยู่ในพื้นที่โดยไม่ทำร้ายให้รุนแรง แต่หากเป็นความผิดพลาดที่บ่อยก็มีการลงโทษตามสมควร

กล่าวได้ว่า การนำระบบ อธิศีลสิกขามาใช้ในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานจะเป็นสามารถกำหนดตัวชี้วัดไปที่การรักษา กฎระเบียบ กติกา ในเบื้องต้น การป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น การสร้างผลงานให้มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการให้อภัยต่อบุคลากรซึ่งอาจจะต้องมีการใช้งบประมาณ เพื่อการทำความเข้าใจและการฝึกอบรมทักษะ ศักยภาพที่ตรงกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ อาจจะเป็นโครงการที่ใช้ระยะเวลาไม่นานนัก แต่ได้ผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์จะสามารถจะลำดับขั้นการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดังต่อไปนี้

๑. สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องมีการควบคุมพฤติกรรมตนเองให้อยู่ในระดับการปฏิบัติงานตามกรอบระเบียบ กติกา และกฎเกณฑ์ให้มีความเป็นปกติมากที่สุดด้วยการจัดอบรมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในข้อตกลงร่วมกัน

๒. สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องมีมาตรฐานการลงโทษบ้าง เพื่อการหยุดยั้งการปฏิบัติงานที่เกิดความผิดพลาดโดยใช้กฎ กติกาที่กำหนดร่วมกันเพื่อการกระตุ้นให้การความรอบคอบ

๓. สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องสามารถป้องกันการปฏิบัติที่ด้อยประสิทธิภาพด้วยการใช้ช่องทางเรียนรู้ร่วมกันที่สามารถส่งเสริมมิตรภาพในการหน่วยงานอย่างมีระบบ

๔. สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องสร้างคุณธรรมด้วยการกำหนดเงื่อนไขในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดซึ่งอาจจะมีตักเตือน ตัดคะแนนความประพฤติ หรือ รับผิดชอบร่วมกันเพื่อจะนำไปการสร้าง ความรับผิดชอบในตัวบุคลากร

๕. สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรมีการสร้างผลงานให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาด้วยการสร้างทีมงานปรึกษาในกลุ่มหรือในส่วนงานต่างๆ อาจจะมีการประชุมกันบ่อยขึ้นๆ

๖. สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องเร่งกระตุ้นให้บุคลากรมีการแก้ไขปัญหา ร่วมกันในระบบส่วนงานต่าง ๆ

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางสุนันทา สร้อยเสือ, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๗. สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความคาดหวังด้วยใช้หลักความผูกพันต่อองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสามัคคีกันในองค์กร

๘. สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องรู้จักการให้อภัยซึ่งกันและกัน เพราะหากมีความผิดพลาดผู้บริหารหรือบุคลากรไม่รู้ให้อภัยจะเกิดรอยร้าวกันในองค์กรและการปฏิบัติจะไม่สามารถเกิดผลสัมฤทธิ์ในงานได้

กล่าวได้ว่า พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านอริสติกศึกษาที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ที่สามารถจะป้องกัน สร้างความรับผิดชอบ การลงโทษตามมาตรการบ้าง การแก้ไขปัญหา การสร้างผลงานให้มีคุณภาพ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการรู้จักการให้อภัยซึ่งกันและกันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ตอนอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสามารถสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จได้อย่างมากเพราะ อริสติกศึกษาสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่ดีได้ในระดับเกิดความคาดหวังที่หวังผลในทางปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจต่าง ๆ ให้การเกิดการยอมรับของบุคลากรได้

๔.๓ พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยได้นำหลักไตรสิกขา คือ อริสติกศึกษา อริจิตสิกขา และอริปัญญสิกขามาบูรณาการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้ปรากฏดังต่อไปนี้

๔.๓.๑ การศึกษาตามแนวไตรสิกขา

๑) อริสติกศึกษา

การบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี โดยการศึกษาตามแนวไตรสิกขา ด้านอริสติกศึกษานั้น เป็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ที่สามารถจะป้องกัน สร้างความรับผิดชอบ การลงโทษตามมาตรการบ้าง การแก้ไขปัญหา การสร้างผลงานให้มีคุณภาพ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการรู้จักการให้อภัยซึ่งกันและกันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ตอนอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสามารถสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จได้อย่างมากเพราะ อริสติกศึกษาสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่ดีได้ในระดับเกิดความคาดหวังที่หวังผลในทางปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจต่าง ๆ ให้การเกิดการยอมรับของบุคลากรได้ อริสติกศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานจะเป็นสามารถกำหนดตัวชี้วัดไปที่การรักษา กฎระเบียบ กติกา ในเบื้องต้น การป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น การสร้างผลงานให้มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการให้อภัยต่อบุคลากรซึ่งอาจจะต้องมีการใช้งบประมาณ เพื่อการทำความเข้าใจและการฝึกอบรมทักษะ ศักยภาพที่ตรงกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงพุทธบูรณาการการศึกษาตามแนวไตรสิกขา ด้านอริสัลสิกขา

เป้า ประสงค์	อริสัลสิกขา	แนวทาง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ระยะ เวลา	เจ้าภาพ หลัก
การศึกษา ตามแนว ไตรสิกขา	พฤติกรรม การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	๑.การควบคุมพฤติกรรม ตนเองด้วยการจัดอบรม เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจใน ข้อตกลงร่วมกัน ๒.การลงโทษโดยใช้กฎ กติกาที่กำหนดร่วมกัน ๓.การป้องกันการปฏิบัติที่ ด้อยประสิทธิภาพด้วยการ ใช้ช่องทางเรียนรู้งาน ร่วมกันที่สามารถส่งเสริม มิตรภาพ ๔.การสร้างคุณธรรมด้วย การกำหนดเงื่อนไขในการ รับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานที่ผิดพลาด ๕.การสร้างผลงานให้มี คุณภาพอยู่ตลอดเวลาด้วย การสร้างทีมงานปรึกษาใน กลุ่มหรือในหน่วยงาน ๖.การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ในระบบส่วนงานต่าง ๆ ๗.การปรับเปลี่ยน พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนอง ต่อความคาดหวังด้วยใช้ หลักความผูกพันต่อองค์กร	-ร้อยละของ บุคลากรมี พฤติกรรมที่ เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน ร่วมกัน -จำนวนของ งานมีคุณภาพ เป็นรูปธรรม -ร้อยละของ บุคลากร สามารถป้องกัน ความผิดพลาด และมีความ รับผิดชอบ	อาศัยช่วง การ ปรับตัว ภายใน ๑ เดือนเป็น อย่างน้อย	บุคลากร สหกรณ์ จังหวัด ปทุมธานี

๒) อธิจิตศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นการมองไปถึงคุณภาพทางจิตใจที่จะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะสูงสุด ซึ่งตามพระพุทธศาสนาจะมีวิธีการมากมายหลายรูปแบบส่วนใหญ่ในองค์ความรู้ด้านการฝึกฝนอบรมจะอยู่ในวัด และอาจจะมีบ้างที่ฝ่ายฆราวาสเป็นผู้ดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรม แต่สำหรับในเขตปทุมธานีจะรู้จักกันดีในวัดสามโคกเป็นต้น ซึ่งบุคลากรสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี ปทุมธานีผู้ที่เข้าไปฝึกฝนอบรมจะได้รับผลในทางปฏิบัติแตกต่างกันไปตามสติกำลังของตน

การพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะมีโครงการอยู่บ้างแต่ก็ยังอยู่ในข้อจำกัดที่ภารกิจที่ยังคงปฏิบัติประจำวัน หรือแม้กระทั่งบางครั้งก็ได้นิมนต์พระสงฆ์ร่วมกิจกรรมในสถาบันเพื่อให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีสุขภาพจิตที่ดี มีความตั้งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างไม่ผิดพลาด เพราะการปฏิบัติงานก็เท่ากับเป็นการฝึกจิตหรือเรียนรู้การทำงานของจิตไปในตัวว่าการฝึกให้มีความตั้งใจใส่ใจต่อ ภาวะกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยจิตใจที่ดี มีความใส่ใจ หากต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นก็ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา^{๒๑} ซึ่งจะเห็นการมีความรู้สึกที่มองบุคคลอื่นด้วยความชอบ หรือไม่ชอบ เกลียดหรือไม่เกลียด พอใจหรือไม่พอใจ รักหรือไม่รัก เป็นต้น จะเป็นคนมองโลกด้วยจิตใจที่เบิกบาน มีความสุขในการปฏิบัติหน้าอย่างสม่ำเสมอเมื่อบุคคลมีความเห็นถูกในลักษณะดังกล่าว จะพบกับความรักที่บุคคลอื่นมอบกลับมาให้เสมอ จึงทำให้บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะมีสุขภาพจิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีจิตสาธารณะและมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องปลูกฝังให้กับบุคลากรทุกคนต้องมีเพราะเมื่อบุคลากรมีจิตสาธารณะ มีสุขภาพจิตที่ดีแล้ว ก็ส่งผลการทำงานเป็นไปอย่างมีความสุขเมื่อมีความสุขในการทำงานก็ทำให้เกิดการบริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่องานหรือประชาชน^{๒๒} แต่สำหรับผู้ให้บริการต้องมีจิตใจที่ไม่หงุดหงิดกับชีวิตของผู้อื่นมากเกินไป^{๒๓} หรือมีความตั้งมั่นอยู่ในความรับผิดชอบของตัวเอง ระลึกได้อยู่เสมอว่าเราเป็นผู้ให้บริการไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารองค์กร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งต้องยอมรับว่าทุกคนล้วนมีศักยภาพสูงในหลาย ๆ ด้าน แต่ผู้บริหารจะหาอย่างไรถึงจะสามารถดึงศักยภาพที่เขาที่มีอยู่ หรือสนับสนุนให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ รวมทั้งวิธีการถ่ายทอดความรู้ไปสู่นักเรียนให้ตรงกับความต้องการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งบางครั้งทั้งฝ่ายผู้บริหารกับฝ่ายบุคลากรจะต้องมีการพูดคุยในลักษณะพี่น้องห้องมารดาเดียวกันบ้าง หรือที่เรียกว่า เอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้บริหารหรือบุคลากรจะไม่เอาตัวเองเป็นหลัก เพราะสิ่งที่บุคคลอื่นพูดกับเราแล้วเราไม่ชอบ แล้วเราก็ไม่ควรพูดกับคนอื่นอย่างนั้นเช่นกัน จึงทำให้สามารถทำให้เราคิด ให้เราพูด

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายสำเภา อัยรา, เลขาธิการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายสำรวย ชูทรัพย์, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ อ่อนไหว, ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

อย่างที่เรียกว่า การคิดดี การพูดดี การทำดี แล้วจะได้ดี การบริการก็จะดีตามไปด้วย^{๒๔} พร้อมทั้งตนเองก็มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อบุคคลอื่น ๆ

บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องเป็นผู้มีจิตสาธารณะ หากสถาบันจะช่วยเหลืออะไรก็ตาม ไม่จำเป็นจะต้องทำเป็นหนังสือก็ได้ เช่น กรณีน้ำท่วม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และ หน่วยงานอื่น ๆ จะร่วมมือกันทั้งจังหวัดให้ความช่วยเหลืออย่างนี้เรียกว่า ความมีจิตสาธารณะอยู่ในตัวของบุคลากรทุกคนซึ่งหากมองในลักษณะการปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นหน่วยงานที่ให้บริการจะมีความเด่นมากเพราะการออกหน่วยบริการเคลื่อนในระดับจังหวัด^{๒๕} และมีการประสานงานเพื่อความร่วมมือในหลายด้านโดยเฉพาะการฝึกอาชีพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งเป็นภาวะกิจหลักทำให้เกิดความรู้สึกว่า เป็นความรับผิดชอบโดยในการช่วยเหลือประชาชนหรือชาวบ้านไม่ว่าจะอยู่ในหมู่บ้าน อยู่ชุมชนเมือง อยู่ในโรงงาน อุตสาหกรรมทั้งเล็ก ทั้งใหญ่ จะมีทีมงานค่อนข้างประสานงานในระดับท้องถิ่น หรือบางครั้งก็ประสานไปยังผู้เข้ารับการฝึกในรุ่นเก่าที่จบออกไปเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้ช่วยประสานงานเพื่อการช่วยเหลือในด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะ ด้านการพัฒนาทีมงาน และด้านการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นต้น

การฝึกปฏิบัติให้จิตใจมีความมั่นคงในระดับการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ประเด็นนี้ หากมองย้อนไปในองค์กรทุกองค์กร หากบุคลากรในองค์กร มีการประพฤติปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสมทั้งในกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างเช่น การใช้วัสดุ อุปกรณ์ สำนักงานอย่างประหยัด ความมั่งคั่ง^{๒๖} เพื่อที่จะลดกระบวนการใช้วัสดุไม่ให้นั้นมากจนเกินไป และมีงบประมาณรายจ่ายขององค์กร สำหรับตัวผู้บริหารก็มีการเจียดจ่ายเงินงบประมาณบ้างบางส่วนซึ่งก็ยังไม่พอกับค่าวัสดุในการทดสอบมาตรฐานงาน และยังคาดหวังจากผู้เข้าทดสอบมาตรฐาน ว่าต้องผ่าน ๙๐ %^{๒๗} แต่บางครั้งเจ้าหน้าที่ก็ยังขาดความสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่^{๒๘} ซึ่งสวนทางกับการมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ที่เจ้าหน้าที่สมควรจะระลึกไว้เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย อย่างเช่น กรณีเมื่อชุมชนได้ขอความช่วยเหลือมายังของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นเวลาออกราชการอย่างนี้อาจจะไม่มีสามัญสำนึกที่จะเข้าไปช่วยเหลือชุมชน^{๒๙} อย่างมีความเสียสละทั้งแรงกายแรงใจ และทุ่มเทความคิด^{๓๐} สติปัญญาความสามารถ ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อพัฒนาชุมชนที่ขอความช่วยเหลือมายังสถาบัน ฯ และหลังจากการปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องมีหลักฐานการประเมินผล

^{๒๔} สัมภาษณ์ นางอัมพร นุ่นขาว, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๒๕} สัมภาษณ์ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์, กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ พวงศิลป์, ประธานกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๒๘} สัมภาษณ์ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายชัยยะ สะสม, เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายสมทรง อวยพร, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ตามระเบียบปฏิบัติงาน^{๓๑} ว่าจะต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง อะไรบ้างครั้ง ประสบผลสำเร็จไปมากน้อยอย่างไร อย่างน้อยที่สุดบุคลากรที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้สึกว่า ตนเองปฏิบัติด้วยอุดมการณ์^{๓๒} มีความเพียรพยายามกับงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่และปฏิบัติโดยไม่ผิดข้อบังคับ ไม่ผิดกฎหมายของทางราชการ และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ซึ่งสามารถกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาเพื่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ใช้ธรรมาภิบาลมาเป็นตัวขับเคลื่อนไปยังคุณภาพทางการปฏิบัติงานให้เกิดเป็นองค์กรรวมของผลงานที่ปรากฏออกมาอย่างชัดเจน

๑. การจัดโครงการฝึกอบรมในระดับการสร้างจิตสำนึกต่อส่วนร่วม ไม่นิ่งดูตายเมื่อยังมีภารกิจที่คั่งค้างหรือที่ยังไม่สำเร็จเพราะสมรรถนะของผลงานจะเกิดขึ้นเมื่อทุกคนร่วมแรงร่วมใจในความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อผลงานอันประจักษ์อันเป็นการเพิ่มตัวชี้วัดให้กับสถาบันไปในตัว

๒. การจัดการฝึกอบรมจิตใจตามสำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายแต่อย่างน้อยก็ต้องเห็นค่าของการจัดโครงการที่มีงบประมาณส่วนหนึ่ง หรือการนิมนต์พระสงฆ์เข้ามาช่วยในการฝึกอบรมเป็นครั้งคราวก็สามารถจะกระทำได้แต่ต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะเห็นความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าว

๓. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กร เช่น การไปทัศนคติต่างจังหวัด หรือการไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศที่เน้นความสัมพันธ์ต่อบุคลากรที่มาผลต่อสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี นอกจากนี้อาจจะจัดบรรยายภาคีในการทำงานแบบพี่น้อง เป็นต้น

๔. การสร้างระบบจิตสำนึกความรักความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยหรือระหว่างผู้บริหารองค์กับบุคลากรหรือที่เรียกว่า การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้บริหารหรือบุคลากรจะไม่เอาตัวเองเป็นหลักจะต้องเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงงานให้มีผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติให้มากที่สุด

กล่าวได้ว่า พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษาตามแนวไตรสิกขา ด้านธรรมาภิบาล จะอยู่ในขอบข่ายของการฝึกฝนอบรมในการปฏิบัติงานในประจำวัน บางครั้งก็อาจจะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกฝนการปฏิบัติธรรมในสำนักต่าง ๆ ที่สามารถจะจัดปฏิบัติธรรมได้ หรืออาจจะนิมนต์พระสงฆ์ให้เข้ามาช่วยในการฝึกอบรมซึ่งเป็นการลดรายจ่ายในการเดินทางอย่างมาก นอกจากนี้การมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ในทางจิตใจที่เกิดจากกำลังของสมาธิยังจะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดน้อยลงไป ส่งผลให้คุณภาพของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ซึ่งเมื่อสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยพบว่า พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านธรรมาภิบาลจะอยู่ที่เครื่องมือสำหรับการฝึกฝนอบรมรวมทั้งการวิธีการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของจำนวนการปฏิบัติงาน

^{๓๑} สัมภาษณ์นายบุญมี สุจิวงศากิจ, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นางสาวมะลิ ฉัตรแก้ว, คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ตารางที่ ๔.๒ แสดงพุทธบูรณาการการศึกษาตามแนวไตรสิกขา ด้านอธิจิตสิกขา

เป้าประสงค์	อธิจิตสิกขา	แนวทาง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ระยะ เวลา	เจ้าภาพ หลัก
การศึกษา ตามแนว ไตรสิกขา	การพัฒนา คุณภาพทาง จิตใจ	๑. การจัดโครงการฝึกอบรม ฝึนระดับการสร้างจิต สาธารณะต่อส่วนร่วม ๒. การจัดการฝึกอบรม จิตใจตามสำนักปฏิบัติธรรม ๓. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม การสร้างคามผูกพันใน องค์กร เช่น การไปทัศนคติ ต่างจังหวัด หรือการไป ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ๔. การสร้างระบบจิตสำนึก ความรักความผูกพันระหว่าง เพื่อนร่วมงานด้วย ผู้บริหาร องค์กรกับบุคลากรด้วย	-ร้อยละของ บุคลากรมี คุณภาพทาง จิตใจที่ มีจิต สาธารณะต่อ สังคม -มีความรักต่อ เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร องค์กร	อย่าง น้อยปี ละ ๑ ครั้ง	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี

๓) อธิปัญญาสิกขา

พุทธบูรณาการการศึกษาตามแนวไตรสิกขา ด้านอธิปัญญาสิกขา เป็นการฝึกอบรมทักษะความชำนาญ ความรอบรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผลงานแต่ละคนซึ่งการปฏิบัติงานบ่อยๆ จะทำให้เกิดสิ่งเหล่านั้นโดยอัตโนมัติ ซึ่งแม้ว่าจะไม่มีความรู้ ไม่มีประสบการณ์มาก่อน แต่เมื่อฝึกฝนอบรมบ่อยๆ ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งการปฏิบัติที่มีการถ่ายทอดประสบการณ์ก็จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้เช่นกัน ดังนั้น ลักษณะการฝึกในอบรมอธิปัญญาสิกขาจึงเป็นเรียนรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่บ่อยจนเกิดองค์ความรู้ที่นำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์โดยเฉพาะในขณะที่ต้องใช้ระบบปัญญาในการตัดสินใจต่อทางเลือกหนึ่งทางเลือกใด การพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี นั้น จะต้องให้มีทักษะ มีความสามารถ และมีศักยภาพที่ตอบสนองต่อภารกิจ แม้ว่าภาคนโยบายระดับการบริหาร มีลักษณะเน้นไปที่การปฏิบัติงานของเราจะเป็นแบบเชิงรุก^{๓๓} แต่ทางฝ่ายบุคลากรก็มีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อนโยบาย

^{๓๓} สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ท.สุวรรณ แบนเพชร, ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๕ ตุลาคม ๒๕๕๙..

ดังกล่าวด้วยดี หากผู้บริหารต้องมีความตรงไปตรงมายุติผลประโยชน์ประชาชนเป็นหลัก^{๓๔} มีความเที่ยงธรรม มีความเป็นกลาง และปฏิบัติหน้าที่ยึดหลักข้อเท็จจริงให้เกิดความเท่าเทียมกัน^{๓๕} บุคลากรก็พร้อมที่จะทำตามด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้อง เพราะในหลาย ๆ พื้นที่ที่มีความเกรงใจกันมาก เวลาผู้บริหารอยู่ด้วยกัน ลูกน้องจะไม่ค่อยกล้าแสดงออกหรือไม่แสดงความคิดเห็นออกมาในเชิงของการมีส่วนร่วม ที่เป็นดั่งนั้น เพราะความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่ายเป็นไปโดยการบริหารแบบดั่งมากกว่าแบบระนาบ จึงทำให้ไม่มีความกล้าที่จะทำอะไรจะเกินหน้าเกินตา ไม่กล้าที่จะตัดสินใจ ไม่กล้าที่จะละเมิดแม้ว่า งานนั้นหรือความคิดนั้นจะมีความสร้างสรรค์มากก็ตาม เพราะมองว่า หากทำดีก็เสมอตัว หากทำชั่วก็ขาดทุน จึงทำให้บุคลากรในสหกรณ์การเกษตรสามโคกจะมีปัญหาประเด็นมากพอสมควร และทำให้บุคลากรพัฒนาได้ยากมาก^{๓๖} หรือบางสถานการณ์การแสดงศักยภาพของบุคลากรก็เป็นผลทำให้ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะครอบงำศักยภาพที่อยู่ให้ไม่กล้าแสดงฝีมือใด ๆ

สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรซึ่งต้องอาศัยการพึงเสียส่วนใหญ่เข้าไปในทิศทางใดซึ่งอาจจะผิดหรืออาจจะถูกก็ได้ แต่ถ้าเป็นเสี่ยงส่วนใหญ่ของทีมก็จะต้องไปตามนั้น เพราะการทำงานเป็นทีมวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนแรกที่สุดควรจะต้องทำให้บุคลากรมีความเข้าใจองค์กร^{๓๗} ซึ่งประกอบด้วย ๓ สิ่ง^{๓๘} ได้แก่

๑. ปณิธานขององค์กร ซึ่งเป็นผลของความคาดหวังในสิ่งที่ต้องการหรือแสวงหาเกิดขึ้นในกาลอันไม่และเป็นอุดมการณ์สำหรับบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องยึดถือไว้เป็นหลักขั้นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งโดยพื้นฐานทั่วไปอาจจะมองในลักษณะของจรรยาบรรณในวิชาชีพสำหรับการทำงานเพื่อการสร้างอาชีพและฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความสามารถในสิ่งที่ผู้เรียนอยากจะนำไปประกอบอาชีพในการดำเนินชีวิตต่อไป

๒. วิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเป็นการวางกรอบการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ให้กับบุคลากรที่จะต้องตอบรับกับความคาดหวังในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งหากมองไปแล้วจะมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะออกไปสู่กิจกรรมเชิงการท่องเที่ยวนอกเหนือจากด้านอื่น ๆ เพราะว่า ในเขตปทุมธานีนั้นจะเหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมทางด้านภาษาอังกฤษมากกว่าสิ่งอื่นซึ่งเป็นกรอบในการดำเนินกิจกรรมที่เห็นได้ชัดเจนอย่างมาก

๓. เป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเป็นคนตนเองด้วยการจะหลักสูตรไว้สำหรับการประชาชนที่ยังไม่มีองค์ความรู้ใด ๆ ในการดำเนินชีวิตพร้อมทั้งการจัดการทดสอบมาตรฐานสำหรับอาชีพต่าง ๆ เพื่อการรับรองผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานทั่วไป

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายบุญชู เหมือนมีโชค, รองประธานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายวินัย พงศ์ศิลป์, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายชัยยะ สะสม, เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นางสาวจรูญ ฉ่ำศรี, คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ พงศ์ศิลป์, ประธานกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สำหรับองค์กรเอกชนที่จะรับประชาชนเหล่านั้นเข้าทำงานภายใต้การฝึกฝนอบรมอย่างหนักตลอดหลักสูตร

บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องสร้างศักยภาพ ทักษะ และความรู้พร้อมด้านความรู้สำหรับการถ่ายทอดประสบการณ์ทางด้านอาชีพให้กับประชาชนทั่วไปที่เข้ามาสู่สถาบันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติงานให้มากที่สุด ซึ่งหากมองย้อนไปใน ๑๐ ปีที่ผ่านมา ก็ถือได้ว่า ประสบการณ์ผลสำเร็จอย่างมากเพราะสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถจะสร้างคน สร้างอาชีพให้กับประชาชนนับพันชีวิตที่ได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพอย่างสุจริตก็เพราะบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ที่มีทักษะ ศักยภาพในการมอบประสบการณ์และความรู้ทั้งหมดไปยังผู้เรียนตามหลักสูตรนั้น นอกจากนี้ การสร้างประสบการณ์ของบุคลากรยังถือได้ว่า มีคุณค่าอย่างยิ่งเพราะได้เป็นเจ้าหน้าที่มาอย่างยาวนานบางคนถึง ๓๐ ปีก็ยังปฏิบัติหน้าที่อยู่ซึ่งกลายเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าอย่างมากต่อสถาบัน ดังนั้น การนำหลักอริยอนุสสีกามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรจึงสามารถจะเข้าไปเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างองค์ความรู้ใน ๒ ระดับ ได้ ระดับทางการศึกษาโลกทั่วไปที่ยังคงให้ความสำคัญต่อวิชาการในการประกอบอาชีพอย่างสุจริตชน และระดับการศึกษาทางธรรมที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงคุณภาพทางสติปัญญาให้กับบุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้สมาธิหรืออาชีพที่ต้องห้ามในทางพระพุทธศาสนา นับได้ว่านอกจากจะสร้างผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้แล้วยังสามารถตัวชีวิตในทางพฤติกรรมการปฏิบัติธรรมได้อีกด้วย

ตารางที่ ๔.๓ แสดงพุทธบูรณาการการศึกษาตามแนวไตรสิกขา ด้านอริยอนุสสีกา

เป้าประสงค์	อริยอนุสสิกขา	แนวทาง/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลา	เจ้าภาพหลัก
การศึกษาตามแนวไตรสิกขา	ประสบการณ์และความรู้ชัด	๑. การส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องในระดับทางโลกที่สามารถยกระดับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ๒. การศึกษาทางธรรมเพื่อการประดับประดาองค์ความรู้ให้ดำเนินไปได้โดยไม่ผิดกรอบแห่งศีลธรรม	๑. ร้อยของบุคลากรที่ได้รับการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมที่เหมาะสมและเพิ่มขึ้น	กรอบระยะเวลาดำเนินการ ๑-๓ ปี	บุคลากรสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี

๔.๓.๒ การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา

๑) อธิศีลสิกขา

พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านอธิศีลสิกขาเป็นการฝึกอบรมสมรรถนะด้านอธิศีลสิกขาจะต้องส่งเสริมเรื่องสัมมาอาชีวะ^{๓๙} คือ อาชีพที่ถูกต้อง ไม่ทุจริต เจรจาเหมาะสมให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานเห็นสุจริตธรรม เช่น ด้านการผลิตก็จะต้องมีความซื่อสัตย์ สินค้าก็มีคุณภาพ การนำธรรมะมาพัฒนาบุคลากรนั้นมีขั้นตอนเริ่มต้นที่ ความสุจริตธรรม เพราะเป็นหลักที่เน้นการแก้ปัญหาในระดับบุคคลไปจนถึงสังคม นอกจากสุจริตธรรม ทั้งทางกายทางวาจา และทางใจแล้ว ยังมองไปที่บุคลากรให้มีคุณธรรม เพราะการทำงานในทางฆราวาสนั้น เน้นไปที่ระดับของโลกียะธรรม เน้นไปที่ตัวคนในการทำงาน^{๔๐} ที่จะต้องควบคุมตนเองไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติ อย่างเช่น ในขณะที่เจ้าหน้าที่ของสถาบัน ฯ กำลังให้บริการประชาชนอยู่ จะต้องสร้างควมมีเมตตาธรรม^{๔๑} คือ การไม่เบียดเบียนผู้อื่นด้วยคำพูด และกิริยาท่าทางที่ไม่ดี จึงเท่ากับเป็นศีลข้อที่ ๑ (ปาณาติปาตา เวรมณี) การบริการประชาชนเพราะเห็นทรัพย์สิน หรือเงินใต้โต๊ะ เพราะปัญหาที่พบในระบบราชการทุกวันนี้ ก็คือ การผิดศีลข้อหลักทรัพย์นั่นเอง^{๔๒} ดังนั้น จะต้องไม่รับในสิ่งที่ไม่นอกเหนือจากสิ่งที่สมควรจะได้รับจึงเท่ากับเป็นศีลข้อที่ ๒ (อทินนาทานา เวรมณี) การที่เจ้าหน้าที่มีอาการไม่เล่นหู เล่นตา หรืออาการลักษณะเชิงชู้สาวกับผู้มารับบริการที่มีเพศต่างกัน จึงเท่ากับเป็นศีลข้อที่ ๓ (กาเมสุ มิจฉาราวา เวรมณี) การที่เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างหนึ่งที่ไม่ควรก็คือ ข้อมูลที่ไม่ชัดเจน เพราะบางครั้งการที่ประชาชนไม่เข้าใจจึงจะต้องถาม เมื่อถูกถามมาก ๆ อาจจะทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิดได้ ดังนั้น ก่อนจะพูดจาอะไรกับผู้รับบริการจะต้องระลึกไว้เสมอว่า เรากำลังทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้บริการสิ่งนี้เป็นหน้าที่ของเรา การจะไปพูดไม่ดี การพูดคำหยาบต่อผู้รับบริการไม่ใช่สิ่งที่สมควรจะกระทำจึงเท่ากับเป็นศีลข้อที่ ๔ (มุสาวาทา เวรมณี) และการที่เจ้าหน้าที่ไม่เต็มใจจะทำให้เกิดสติสัมปชัญญะรู้ตัวทั่วพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ แต่ถ้าหากเจ้าหน้าที่เต็มใจแล้ว ก็จะไม่เป็นการบริการที่ดี และทำให้ภาพลักษณ์ของสถาบัน พลอยเสื่อมเสียชื่อเสียงไปด้วย ดังนั้นการปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องมีสติคอยควบคุมกาย และวาจาของตนให้อยู่ในการบังคับบัญชา จึงเท่ากับเป็นศีลข้อที่ ๕ (สุราเมรัยมัชฌมาทัญฐานา เวรมณี)

การรักษา กฎ ระเบียบ กติการ่วมกันของบุคลากร จะทำให้ไม่เกิดการแบ่งระดับความเสมอภาคจะทำให้บุคลากรทุกคน จะบริการใคร จะบริการที่ไหน จะบริการด้วยอะไร ก็จะมีผลอย่างเดียวกันเหมือนกันหมด เพราะ ศีล เป็นตัวกำกับความเสมอภาค และความสุจริตธรรม จะสามารถทำให้

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ อ่อนไหว, ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นางอัมพร นุ่นขาว, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๕๕๙.

^{๔๑} สัมภาษณ์ นายสำรวย ชูทรัพย์, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นายสำเภา อัยรา, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

บุคลากรเกิดการบริการที่ดีได้^{๔๓} แต่บางครั้งการปฏิบัติงานก็จะต้องมองถึงการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารในองค์กรเป็นสิ่งที่ดี เพราะการบริการที่ดีของผู้บริหารแต่ละคนที่จะรักษา กฎ กติกา ระเบียบ กฎเกณฑ์ไม่เท่ากัน ยกตัวอย่างเช่น มีผู้บริหารบางท่านยึดถือหลักกฎเกณฑ์อย่างมาก แต่ทว่า กว่าจะได้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรต้องใช้เวลาานาน เมื่อผลเป็นที่ยอมรับ ก็ถึงวาระการย้ายไปสู่สถาบันใหม่ ผู้บริหารท่านใหม่มาแทนที่ กลับก็ไม่รักษา กฎ กติกา กฎเกณฑ์ บริหารแบบตามใจตัวเอง หากบุคลากรใดไม่ปฏิบัติตาม ก็จะถูกย้ายเปลี่ยนภาระงานทันที บุคลากรที่เห็นด้วย คล้อยตามก็จะได้ดีไปหึ่ง ๆ ที่ขัดกับสายตาคนในองค์กร ทำให้เกิดความแตกแยกในองค์กร ก็จะไม่เกิดองค์กรที่มุ่งการบริการที่ดี^{๔๔} เพราะการมุ่งการบริการที่ดีนั้นต้องเริ่มจากภายในหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องรักษา กฎ กติกา ระเบียบ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของใต้บังคับบัญชา ก็จะนำไปสู่องค์กรมุ่งบริการที่ดีต่อไป ฉะนั้น การบริการที่ดีจะต้องเกิดจากความตั้งใจที่จะทำให้มันเกิดขึ้นของผู้บริหารที่เห็นความสำคัญภาวะงานทุกอย่างโดยเฉพาะหน้าตาของสหกรณ์ การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ที่จะต้องสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมที่ฝึกฝน ให้อุดหนุน ให้มีความพยายามอย่างแรงกล้าในฐานะเป็นองค์กรที่สร้างอาชีพ สร้างหลักประกันทางรายได้ให้กับประชาชนให้มีความมั่นคงสืบไป ด้วยการบริการที่ดี

สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรจะต้องทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่^{๔๕} เพราะทุกคนต้องรู้หน้าที่ของตนเองเสียก่อน ทุกคนต้องปฏิบัติตามกติกาที่ได้วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นกติกาที่บังคับด้วยทางราชการ หรือกฎกติกาที่ทางผู้บริหารได้วางไว้ การรับคำสั่งตามขั้นตอนจากระดับสูงลงมาถึงระดับปฏิบัติงาน^{๔๖} มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ยิ่งภารกิจของการปฏิบัติงานนั้น เป็นไปเพื่อการบริการโดยภาพรวม ก็จะต้องมีความเข้มงวดในการติดต่อ และเชื่อมโยงไปยังสถาบันอื่น ๆ จึงจะสามารถรักษาภาพลักษณ์ และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรของตน ซึ่งบางครั้งก็ต้องใช้วิธีการจัดฝึกอบรมแบบเป็นระยะ อย่างต่อเนื่องและบ่อยๆ เพราะสามารถจะสร้างจิตสำนึกให้รู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่อยู่เสมอ ๆ^{๔๗} หรือหากมองในเชิงหลักธรรม เรียกว่า เป็นการเตือนสติ ความระลึกได้ ว่าเรามีบทบาทหน้าที่อะไรบ้าง มีภารกิจอะไรบ้าง ที่จะสามารถเป็นส่วนหนึ่งของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ได้ เพราะหากว่าบุคลากรในองค์กรจะมีความผูกพันในองค์กร เวลาออกไปทำงานภายนอกจะส่งผลถึงภาพลักษณ์ อันเป็นการรักษาชื่อเสียงขององค์กร ฝ่าย

^{๔๓} สัมภาษณ์ นางสุนันทา สร้อยเสื่อ, เลขานุการณสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นายสุรินทร์ ฉัตรแก้ว, เลขานุการณสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นายสำลี อ่างบัว, กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๖} สัมภาษณ์ นางสาวภุมราวรรณ จันทกระ, เจ้าหน้าที่การตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๔๗} สัมภาษณ์ นายฐปกร พวงศิลป์, ผู้ช่วยการตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

องค์กรก็จะรักษาต่อจนสามารถกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติกันสืบมา^{๔๘} ซึ่งการทำงานของสถาบันนอกจากมุ่งที่จะให้บริการที่ดีเชิงรับแล้ว ยังมีการส่งเสริมการบริการในลักษณะเชิงรุกซึ่งจะมีการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่กับจังหวัด ให้กับอำเภอต่าง ๆ ที่ร้องขอความช่วยเหลือทางสถาบัน^{๔๙} ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนมากจะออกให้บริการในช่วงเวลาที่มีเทศกาลต่าง ๆ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันพ่อ เป็นต้นเพราะในวัน เวลาดังกล่าวจะเป็นช่วง ปิดราชการ ทำให้ประชาชนเดินทางกลับบ้านเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติของสถาบันที่เป็นระดับนโยบายของผู้บริหารสถาบัน ฯ และเป็นเทคนิคที่สำคัญจะทำให้บรรลุตามตัวชี้วัด^{๕๐} ซึ่งบางครั้งการลงพื้นที่ก็จะมีนักเรียนที่เคยได้รับการฝึกอบรมมาแล้วร่วมเดินทางไปด้วยเพื่อไปศึกษาดูงานนอกพื้นที่ที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะได้เป็นอย่างดี ซึ่งหากมองไปแล้วการออกไปในพื้นที่อย่างนั้น แม้ว่าจะไม่มีรายได้หรือค่าตอบแทน แต่ก็เป็นการบ่งบอกว่า การทำประโยชน์ให้กับประชาชนหรือบุคคลอื่นนั้น เพียงแค่เห็นงานทั้งหลายเป็นหน้าที่ ที่จะต้องทำให้ดีที่สุด ไม่ทอดธุระ ไม่นิ่งดูตายงาน^{๕๑} แม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของเรา โดย เราเมื่อสามารถจะกระทำได้ก็สมควรที่จะทำได้ดีที่สุด จึงเรียกว่า ผู้มีจิตบริการอย่างแท้จริง

ผู้มีจิตบริการ จะต้องปฏิบัติด้วยความโปร่งใสจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างน้อย ๓ มิติ^{๕๒} ได้แก่ ด้านกฎหมาย คือสิ่งที่แสดงออกมาทางคำพูด อาการหรือกริยาทางกาย มันก็เป็นศีลโดยธรรมชาติ อันนี้มันจะทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า ระเบียบทางสังคม มิติที่สอง ด้านตัวชี้วัดของการบริการที่ดี คือ ความมุ่งมั่น ความพยายาม และความตั้งใจ มิติที่สาม ด้านปัญญา คือ ความรู้ในด้านการบริการ เจ้าหน้าที่จะต้องรู้ทุกอย่างที่เกี่ยวกับการบริการ ต้องมีความรู้ที่ครบถ้วนทุกอย่าง จึงจะไปบริการได้ ถ้าบริการด้วยความไม่รู้ถึงจะทำตามกฎระเบียบผลมันก็ไม่ดีเท่าที่ควร หากจะมองง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนจะพบว่า ในมรรคมืองค์ ๘^{๕๓} ที่กล่าวสรุปเกี่ยวกับ ศีล ประกอบด้วย ๓ ประการ ได้แก่ หนึ่งการมีสัมมาวาจา ก็คือ การพูดจา เจริญชอบ หากนำไปใช้ในการบริการที่ดี วาจานั้นจะเป็นที่วาจาที่ดีต่อการบริการ สองก็คือสัมมากัมมันตะ คือ การทำงานชอบ หากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่หรือการงานที่ดี ก็จะส่งผลต่อการบริการที่ดีเพราะปฏิบัติได้ถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ และสาม สัมมาอาชีวะ ก็คือการประกอบอาชีพชอบ ซึ่งก็มีอยู่เจ้าหน้าที่ทุกคนอยู่แล้ว หากไม่ปฏิบัติด้วยความถูกต้องก็จะโดยลงโทษบ้าง หรือถึงขนาดไล่ออกจากราชการก็ได้ ดังนั้น ความเป็นข้าราชการหรือสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะมีกฎหมายควบคุมอยู่แล้ว ซึ่งคือ ตัววินัยหรือตัว

^{๔๘} สัมภาษณ์ นายทองก้อน สะสม, เจริญวิญญูสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นางอรษา แสงล้ำ, ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๕๐} สัมภาษณ์ นางจริญ พวงขาว, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายวิณะ โกะษะ, คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นางสาวนิตยา โอสดจันทร์, เจ้าหน้าที่บัญชีสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙

^{๕๓} สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ท.สุวรรณ แป้นเพชร, ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ศีลธรรม^{๕๔} นั่นเองนอกจากจะมีศีลเป็นตัวควบคุม ยังมีประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ มากมาย ฉะนั้น การปฏิบัติสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดจะต้องมีความเป็นปกติ ความเป็นปกติ ก็คือ ความถูกต้อง ความเป็นธรรมชาติหรือว่าอะไรที่เป็นสิ่งดี ๆ นั่นคือความเป็นปกติ และถ้าหากคนในองค์กรให้บริการดี จึงเท่ากับว่า ปฏิบัติศีลไปในตัว จริง ๆ แล้วสิ่งที่มนุษย์ปฏิบัติกันอยู่ การที่เราไปบัญญัติอะไรขึ้นมามากมายนั้นแปลว่า มนุษย์ไม่เป็นปกติ^{๕๕} หรือการที่ประเทศไทยไปมีกฎหมายมากมาย แปลว่า เมืองไทยมีการทำผิดอย่างมากมายไม่เป็นปกติ^{๕๖} เพราะฉะนั้น การบริการที่ดีที่จะเกิดขึ้นเป็นองค์ประกอบจะมีทั้งผู้ให้กับผู้รับ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจเพราะเจ้าหน้าที่ของสถาบันเป็นผู้ให้บริการ อย่างเช่น สมรรถนะของบุคลากรที่จะให้บริการมีการต้อนรับอย่างดี พูดจาปราศรัยไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส น้ำเสียงอ่อนหวาน บริการด้วยความเป็นมิตรไมตรี^{๕๗} อย่างนี้เรียกว่า ดีกว่าปกติหรือได้รับการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นไป

กล่าวได้ว่า การรักษาความเป็นปกติของมาตรฐานทางจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความมีจิตบริการที่ดี ที่สำคัญฝึกตนเองเป็นคนอ่อนน้อมด้วยร่างกาย อ่อนหวานด้วยวาจา และอ่อนโยนด้วยจิตใจที่ติงตามแบบอย่างที่ดีของคนไทย ฉะนั้น การบริการที่ดี นอกจากจะเกิดจากภายใน มองถึงปัจจัยภายนอกที่จะช่วยในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดี เช่น โครงการศึกษาดูงานภาคเอกชน โครงการสัมมนาจิตวิญญาณความเป็นนักบริการ หรือแม้กระทั่งการเรียนรู้ในระบบการบริการจากภาคเอกชนแล้วนำเอาวิธีการมาฝึกฝนตนเองอยู่เป็นประจำ จนเกิดความเคยชิน เช่น ระบบการยิ้ม ระบบการพูด ระบบการเดิน ระบบการทักทาย ระบบการให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น สิ่งอย่างน้อยในการปฏิบัติเหล่านี้จะต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ไม่ใช่เนาน ๆ ครั้ง ถึงจะมีโอกาสบริการประชาชนสักครั้ง อย่างนี้ไม่เรียกว่า การพัฒนาสมรรถนะภาคการบริการ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดีจะต้องเรียนรู้อย่างไม่ขาดสาย รู้จักสังเกต ความพึงพอใจของผู้รับบริการว่าชอบ ไม่ชอบแบบไหน มีทัศนคติ มีความเชื่ออย่างไร เป็นต้น และปรับประยุกต์วิธีการแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคคลนั้นต่อไป เมื่อเป็นแบบที่กล่าว บุคลากรสามารถที่จะทำให้เป็นปกติได้ ก็เท่ากับว่า มีพฤติกรรมที่ดีเหมาะสมที่จะเป็นอยู่หน้าด่านหรือสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรได้อย่างดีเยี่ยม ควรเรียกบุคคลนั้นว่า เป็นผู้มี อธิศีลสิกขา นั่นเอง

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายวัชรินทร์ ใจห้าว, ครูฝึกฝีมือแรงงานระดับ ช.๓, ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด นครศรีธรรมราช, วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายบุญชู เหมือนมีโชค รองประธานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

^{๕๖} สัมภาษณ์ นางสาวมะลิ ฉัตรแก้ว คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๕๗} สัมภาษณ์ นายสมทรง อวยพร ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ตารางที่ ๔.๔ แสดงพุทธบูรณาการการฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา ด้านอริยสิกขา

เป้าประสงค์	อริยสิกขา	แนวทาง/กิจกรรมการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ระยะ เวลา	เจ้าภาพ หลัก
การฝึกอบรม ตามแนว ไตรสิกขา	เจ้าหน้าที่ ของสหกรณ์ การเกษตร จ.ปทุมธานี มีพฤติกรรม ที่เหมาะสม ต่อการ ปฏิบัติงาน	๑) แผนการประเมิน ตนเองเป็นระยะ ๆ ๒) โครงการปลูก จิตสำนึกในบทบาท หน้าที่ ๓) แผนการกำกับดูแล ด้านระเบียบวินัย ๔) ปรับปรุงกระบวนการ ฝึกอบรมตามหลัก พระพุทธศาสนา ๕) จัดทำแผนการพัฒนา พฤติกรรมรายบุคคล ๖) เจ้าหน้าที่มีแต่งกายที่ เหมาะสมต่อการปฏิบัติ หน้าที่ ๗) สามารถใช้คำพูดอ่อน หวานในขณะปฏิบัติ หน้าที่	ร้อยละของบุ คลากรของมี พฤติกรรมที่ เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง	ปีละ ๑ ครั้งหรือ มากกว่า	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี
	ผู้รับบริการ มีความพึง พอใจต่อ เจ้าหน้าที่ ของสหกรณ์ การเกษตร จ.ปทุมธานี	๑) การจัดโครงการ ต้นแบบผู้ให้บริการที่ดี ๒) การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างองค์ความรู้ ด้านการบริการให้ เหมาะสมกับพื้นที่ ๓) แผนการส่งเสริม ทุนการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง เช่น ทุน ภาษาต่างประเทศ ๔) การสร้างระบบการ ตรวจสอบ ประเมินจาก ประชาชน และ หน่วยงานภายนอก	ร้อยละของ บุคลากรมี มนุษยสัมพันธ์ที่ ดีขึ้นต่อบุคคล รอบข้างที่ดีขึ้น และสามารถ สร้างความ พอใจในระดับที่ ดีมาก	ปีละ ๑ ครั้งหรือ มากกว่า	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี

ตารางที่ ๔.๔ แสดงพุทธบูรณาการการฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา ด้านอริศัลสิกขา (ต่อ)

เป้าประสงค์	อริศัลสิกขา	แนวทาง/กิจกรรมการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ระยะเวลา	เจ้าภาพ หลัก
การฝึกอบรม ตามแนว ไตรสิกขา	ระบบ ความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่าง บุคลากรกับ ผู้บริหาร	๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ๒) จัดกิจกรรมสายสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ๓) แผนการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร ๔) สร้างความผูกพัน	ร้อยละของ บุคลากรกับ ผู้บริหารมี ภาพลักษณ์และ ภาพพจน์ที่น่า พอใจ	ปีละ ๑ ครั้งหรือ มากกว่า	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี

๒) อริจิตสิกขา

การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา ด้านอริจิตสิกขาจะมีความเกี่ยวกับจิตใจ และเป็นวิธีการจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบอยู่ตลอดเวลา เป็นลักษณะของความเพียรชอบ ชอบที่จะตั้งจิตมั่นในการทำงานหรือการบริการหากบุคลากรมีจิตที่ดี มีความเพียรที่ดีภาคการบริการก็จะตามมาโดยปริยาย^{๕๘} คือ การฝึกอบรมจิตให้มีความตั้งใจแน่วแน่ จะทำสิ่งนั้นให้ดี มีคุณภาพออกมา จะทำให้บุคลากรมีความสุข ก็เพราะอาศัยความสุจริต ถูกต้อง ถูกธรรม นอกจากนี้ บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องมีความมั่นใจ ตั้งใจ คือ ความมั่นคงในศีลธรรม จิตจะต้องประกอบด้วยความเป็นกุศล หรือกุศลจิต^{๕๙} สำหรับการทำงานก็จะไม่สับเพลา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างแน่วแน่ เพราะที่มีสภาพจิตตั้งมั่น หรือ ด้านมีสมาธิมีจิตที่ยึดมั่นทางพุทธธรรมเพื่อนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติในสิ่งที่ดี ตั้งมั่นดีแล้วย่อมสามารถปกป้องสิ่งไม่ดี ไม่งามไม่ให้เกิดขึ้นได้ สามารถปกป้องสิ่งที่ไม่ดีที่จะเกิดกับหน่วยงาน หรือสถาบันได้^{๖๐} หากองค์กรใดที่มีบุคลากรประกอบด้วยหลักสมาธิสามารถที่จะทำให้จิตใจมีความสงบ รักษาใจของตนเองให้มั่นคง รักษาจิตให้มีความแน่วแน่งานที่ปฏิบัติอยู่^{๖๑} ทำใจไม่ไหวอกแวก ไม่นอนเอนไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ต้องมีความเสมอภาค ไม่ใช้บริการแต่คนรวย การปฏิบัติงานด้านการให้บริการจะดีงามไปด้วย^{๖๒} จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาอริจิตสิกขาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานทำให้เกิดสมาธิในระดับเบื้องต้นที่เหมาะสมกับการบริการมากที่สุด ได้แก่ ความตั้งใจ ความมั่นใจ ความตั้งมั่น ความมั่นคงแห่งจิตที่จะไม่ให้สิ่งที่ไม่ดีเกิดขึ้นในขณะ

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายวินัย พวงศิลป์, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๕๙} สัมภาษณ์ นายชัยยะ สะสม, เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๖๐} สัมภาษณ์ นายแสวง ปลอกทอง, คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๖๑} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ พวงศิลป์, ประธานกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๖๒} สัมภาษณ์ นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์, กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ปฏิบัติงานด้านการบริการ เช่น ความโกรธ เป็นต้น หากบุคคลไม่มีความโกรธ ความเกลียด อิจฉา ริษยา อาฆาต มาดร้ายต่อร้ายต่อกันจะทำให้บุคลการมีสุขภาพจิตที่ดี เพราะการฝึกฝนอารมณ์ให้สดชื่นแจ่มใส เข้มแข็งมากพอที่จะต่อสู้กับงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้^{๖๓} และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลการ ให้มีจิตสาธารณะ มีสุขภาพจิตที่ดี มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างไม่ผิดพลาด เพราะการปฏิบัติงานก็เท่ากับเป็นการฝึกจิตหรือเรียนรู้การทำงานของจิตไปในตัวว่า การฝึกให้มีความตั้งใจใส่ใจใจต่อ ภาวะกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยจิตใจที่ดี มีความใส่ใจ หากต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นก็ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา^{๖๔} ซึ่งจะเห็นการมีความรู้สึกที่มองบุคคลอื่นด้วยความชอบ หรือไม่ชอบ เกลียดหรือไม่เกลียด พอใจหรือไม่พอใจ รักหรือไม่รัก เป็นต้น จะเป็นคนมองโลกด้วยจิตใจที่เบิกบาน มีความสุขในการปฏิบัติหน้าอย่างสม่ำเสมอเมื่อบุคคลมีความเห็นถูกในลักษณะดังกล่าว จะพบกับความรักที่บุคคลอื่นมอบกลับมาให้เสมอ จึงทำให้บุคลการของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะมีสุขภาพจิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสร้างจิตสำนึกให้บุคลการทุกคนมีจิตสาธารณะและมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องปลูกฝังให้กับบุคลการทุกคนต้องมีเพราะเมื่อบุคลการมีจิตสาธารณะ มีสุขภาพจิตที่ดีแล้ว ก็ส่งผลการทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข เมื่อมีความสุขในการทำงานก็ทำให้เกิดการบริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่องานหรือประชาชน^{๖๕} แต่สำหรับผู้ให้บริการต้องมีจิตใจที่ไม่หยุดหยัดกับชีวิตของผู้อื่นมากเกินไป^{๖๖} หรือมีความมุ่งมั่นอยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ระลึกได้อยู่เสมอว่าเราเป็นผู้ให้บริการไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารองค์กร

พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งต้องยอมรับว่าทุกคนล้วนมีศักยภาพสูงในหลาย ๆ ด้าน แต่ผู้บริหารจะอย่างไรถึงจะสามารถดัดศักยภาพที่เขามีอยู่ หรือสนับสนุนให้บุคลการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ รวมทั้งวิธีการถ่ายทอดความรู้ไปสู่นักเรียนให้ตรงกับความต้องการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งบางครั้งทั้งฝ่ายผู้บริหารกับฝ่ายบุคลการจะต้องมีการพูดคุยในลักษณะพี่น้องท้องมารดาเดียวกันบ้าง หรือที่เรียกว่า เอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้บริหารหรือบุคลการจะไม่เอาตัวเองเป็นหลัก เพราะสิ่งที่บุคคลอื่นพูดกับเราแล้วเราไม่ชอบ แล้วเราก็ไม่ควรพูดกับคนอื่นอย่างนั้นเช่นกัน จึงทำให้สามารถทำให้เราคิด ให้เราพูด อย่างที่เรียกว่า การคิดดี การพูดดี การทำดี แล้วจะได้ดี การบริการก็จะดีตามไปด้วย^{๖๗} พร้อมทั้งตนเองก็มีมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อบุคคลอื่น ๆ จะเห็นได้ว่า บุคลการจะต้องเป็นผู้มีจิตสาธารณะ หากสถาบันจะให้ช่วยเหลืออะไรก็ตาม ไม่จำเป็นจะต้องทำเป็นหนังสือก็ได้ เช่น กรณีน้ำท่วม สหกรณ์

^{๖๓} สัมภาษณ์ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๖๔} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ อ่อนไหว, ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๕} สัมภาษณ์ นางอัมพร นุ่นขาว, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายสำรวย ชูทรัพย์, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นายสำเภา อัยรา, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

การเกษตร จังหวัดปทุมธานี และ หน่วยงานอื่น ๆ จะร่วมมือกันทั้งจังหวัดให้ความช่วยเหลืออย่างนี้ เรียกว่า ความมีจิตสาธารณะอยู่ในตัวของบุคลากรทุกคนซึ่งหากมองในลักษณะการปฏิบัติงาน สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะเป็นหน่วยงานที่ให้บริการจะมีความเด่นมากเพราะการออก หน่วยบริการเคลื่อนในระดับจังหวัด^{๖๘} และมีการประสานงานเพื่อความร่วมมือในหลายด้าน โดยเฉพาะการฝึกอาชีพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งเป็นภาวะกิจหลักทำให้เกิดความรู้สึกว่า เป็นความรับผิดชอบโดยในการช่วยเหลือประชาชนหรือชาวบ้านไม่ว่าจะอยู่ในหมู่บ้านชุมชนเมือง อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งเล็ก ทั้งใหญ่ จะมีทีมงานค่อนข้างประสานงานในระดับท้องถิ่น หรือบางครั้งก็ ประสานไปยังผู้เข้ารับการฝึกในรุ่นเก่าที่จบออกไปเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้ช่วยประสานงานเพื่อการช่วยเหลือในด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะ ด้านการพัฒนาทีมงาน และด้านการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นต้น

สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี อยู่ในฐานะเป็นผู้ให้ ไม่ใช่สถาบันที่ต้องการผลกำไร เป็นที่ตั้ง ซึ่งทางผู้บริหารระดับสูงจะต้องมองถึงประเด็นเหล่านี้ให้มาก พร้อมการฝึกให้บุคลากรเกิดมี จิตสาธารณะในอันดับต้น ส่วยบางครั้งก็ต้องวิธีการปลูกฝังด้วยวิธีการให้ และวิธีการเสียสละเพื่อผู้อื่น ทำอย่างนี้บ่อย ๆ ทำกันเป็นประจำ ๆ เสมอ ๆ อย่างต่อเนื่องและไม่เสแสร้งใด ๆ ก็เท่ากับว่าสถาบัน จะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานนั่นก็คือชื่อเสียงขององค์กร เป็นหน้าต่างที่ช่วยให้เกิดการสร้าง ภาพลักษณ์ และภาพพจน์ขององค์กรที่ดี ซึ่งเหมือนเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติกันมา^{๖๙} นอกจากนี้ การพัฒนาให้มีจิตสาธารณะและสุขภาพจิตที่ดี ทางสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะเน้นไป ทำงานเพื่อประชาชน แต่บางเรื่องก็ยังติดอยู่กับการไม่มีสวัสดิการที่จะให้กับบุคลากร ที่จะใช้เป็น แรงจูงใจให้ทำงาน บ้านพักสวัสดิการมีจำนวนไม่พอกับเจ้าหน้าที่ ให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับสูง จะให้ ทำงานเป็นที่ใดก็ต้องมีสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ก่อน ที่จะให้มีจิตสาธารณะ และมีสุขภาพดี ฉะนั้น ทางฝ่าย สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี และฝ่ายผู้บริหารระดับสูงของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี เร่งผลักดันอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีอยู่ในน้อยลงไป เพราะหากบุคลากรยังมีความรู้สึก ว่า หากการที่เราปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง แต่ผลงานจะไปอยู่ในมือของฝ่ายผู้บริหาร สำหรับบุคลากร จะไม่มีผลทางสวัสดิการใด ๆ^{๗๐} ส่วนกำลังใจที่จะปฏิบัติงานก็น้อยลงไป ซึ่งต่อไปจะทำให้ ประสิทธิภาพลดลงอย่างเห็นได้ชัด

สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี นอกจากจะต้องมองถึงบทบาทหน้าที่โดยตรงของ บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างปกติแล้ว ยังจะต้องมองถึงศักยภาพของการมีจิตบริการ และจิต สาธารณะที่นอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ซึ่งแน่นอนว่า การปฏิบัติงานในเวลาปกติจะ มองถึงความเป็นผู้มีจิตบริการ และจิตสาธารณะได้ยาก เพราะเป็นเวลาราชการ แต่เมื่อการปฏิบัติที่ ต้องเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานระดับจังหวัดก็พบว่า หน่วยงานเหล่านั้นมีอิทธิพล และอำนาจในการสั่ง

^{๖๘} สัมภาษณ์ นางสุนันทา สร้อยเสือ, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๖๙} สัมภาษณ์ นายสุรินทร์ ฉัตรแก้ว, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

^{๗๐} สัมภาษณ์ นายสำลี อ่างบัว, กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

การในการที่จะร่วมมือกันในกลุ่มชุมชนสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี หากสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ไม่ปฏิบัติตามก็จะส่งผลกระทบต่อภัยบ้าง ใหญ่บ้าง แต่กระนั้น สิ่งเหล่านั้นอาจจะมองว่าเป็นเพียงระดับของความรู้สึกกังวล ในสภาพการณ์ที่ต้องถูกบังคับก็เป็นไปได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม หากจะมองในลักษณะความเสียสละ และความเป็นผู้มีจิตบริการ และจิตสาธารณะ จะมองได้อีกแบบหนึ่งนั่นเพราะอย่างเช่น บางชุมชนจะมาขอให้บุคลากรไปเป็นกรรมการ หรือขอความร่วมมือด้านอื่น ๆ หรือขอความช่วยเหลือเรื่องต่าง ๆ ซึ่งก็นอกเหนือจากหน้าที่ของบุคลากร แต่บุคลากรก็ต้องเพราะเป็นการรักษาไว้ซึ่งน้ำใจที่ดีต่อกัน แม้ว่าบางหมู่บ้าน บางชุมชนไม่ได้ขอมา แต่บุคลากรจะต้องให้ความช่วยเหลือได้ ก็ไปด้วยเหมือนกัน เพราะว่า บุคลากรมีความสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบในสามัญสำนึก^{๗๑} ซึ่งบุคลากรจะต้องทำแบบนี้ตลอดเวลา นอกจากนั้นเวลามีโครงการ หรือเวลาไปจัดอบรมตามสถานที่ต่างๆ ทั้งประชาชนชาวบ้าน ผู้นำท้องถิ่นก็จะให้ความร่วมมือที่ดีด้วยโดยไม่ได้เลือกว่าเป็นศาสนาใด หรือนับถือความเชื่อใด ๆ แม้แต่น้อย ซึ่งการปฏิบัติงานเช่นนี้ของบุคลากรนอกจากจะช่วยการสร้างงาน สร้างอาชีพโดยภาระงานปกติอยู่แล้ว ยังจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนความสามัคคี ความปรองดอง และความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่บ้านได้อีกด้วย

บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี นอกจากทำหน้าที่ในการส่งเสริมความสามัคคีในชุมชนซึ่งเป็นซึ่งลักษณะของอาสาสมัครที่ต้องการเห็นหมู่บ้านเกิดความสุข ความเจริญในระดับการดำรงชีวิตของประชาชน ฉะนั้น บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ไม่ว่าจะรับมอบหมายในบทบาทหน้าที่หรือไม่ก็ตาม ย่อมจะต้องมีความตั้งใจ ปฏิบัติงาน และมีความเพียรพยายามที่จะทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ^{๗๒} บางครั้งการมองในส่วนการปฏิบัติของบุคลากรย่อมบ่งบอกถึงพฤติกรรมความเสียสละ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน^{๗๓} คือ

๑) การทำงานตามหน้าที่ เป็นการปฏิบัติไปตามกรอบภาระงาน ที่ปฏิบัติงานเป็นปกติประจำวัน ซึ่งไม่มีความพิเศษแต่ประการใด หรือ บางครั้งก็เป็นภาระตามที่ผู้บริหารสั่งการลงให้กระทำเรื่องหนึ่งเรื่องใดเป็นการเฉพาะ

๒) การทำงานทั่วไป เป็นการงานด้วยความสมัครใจ ในสถาบันบางท่านก็ยังรู้สึกไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง ก็ทำตัวแบบเฉย ๆ แต่หากมองถึงสาเหตุ ก็คือ ความด้อยประสิทธิภาพในการประสานงาน ด้อยประสิทธิภาพในการสื่อสาร ที่จะให้บุคลากรรับรู้ รับทราบ และมีความเข้าใจ จึงทำให้บุคลากรบางส่วนมองไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรม และอีกอย่าง คือ บุคลากรแต่ละท่านก็มีส่วนงานของตน ที่จะต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว จึงรับผิดชอบแต่หน้าที่ของตนเองเท่านั้น ส่วนที่นอกเหนือจาก

^{๗๑} สัมภาษณ์ นางสาวณัฐวรรณ จันทกระ, เจ้าหน้าที่การตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๗๒} สัมภาษณ์ นายฐปกรณ์ พวงศิลป์, ผู้ช่วยการตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๗๓} สัมภาษณ์ นายทองก้อน สะสม, เภรณัฐสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙..

ความรับผิดชอบในงานประจำ บุคลากรจะให้ความสนใจน้อยและส่วนมากจะวางเฉย เพราะสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยงานที่มุ่งบริการไม่แสวงหาผลกำไร^{๗๔}

การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีจิตสาธารณะ และมีจิตบริการ จะต้องเริ่มจากสิ่งเล็ก ๆ ที่อยู่รอบตัวทั้งหมด เช่น การณรงค์การทำความสะอาดพื้นที่ของหน่วย การจัดการกับขยะในบริเวณบ้านพัก และพื้นที่สถาบันโดยรอบ เป็นต้น แต่กระนั้น การนำมาเป็นพุทธบูชาเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องเร่งไปที่ให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น เอาใจใส่ ต่อบทบาทหน้าที่หลัก บทบาทหน้าที่รอง และบทบาทหน้าที่เสริม ให้เห็นว่าบทบาทหน้าที่เหล่านี้มีความสำคัญเท่า ๆ กัน ที่จะส่งเสริมการบริการภาคประชาชนด้วยความเต็มใจ เพราะหากสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่น มีความเพียรพยายามกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว^{๗๕} การบริการก็จะบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่ยากนัก แต่จะต้องปฏิบัติโดยไม่ผิดข้อบังคับ ไม่ผิดกฎหมายของทางราชการ และไม่ทำให้อื่นเดือดร้อนเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่า บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี งานที่เหมาะสมกับการทำงานที่ประกอบด้วยจิตบริการ และจิตสาธารณะจะเกิดขึ้นโดยการเรียนรู้ได้ตามธรรมชาติของมนุษย์ในตัวอยู่แล้ว^{๗๖} มองไปในส่วนการบริการที่ประกอบจิตสาธารณะมีหลายประการ ได้แก่

๑) ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นภาระงานประเภทไหน

๒) จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการที่จะพัฒนาองค์กร^{๗๗}

๓) สร้างความน่าเชื่อถือจากบุคคลทั่วไป

๔) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๕) บริการด้วยความเต็มใจ สุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร

๖) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ

๗) รับฟังความคิดเห็นจากผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมรับการตรวจสอบ^{๗๘}

๘) การมุ่งมั่นไปที่ผู้รับบริการ โดยผู้ให้บริการ มีความสุข และสบายใจ^{๗๙}

๙) การปรับตัว และการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น^{๘๐}

^{๗๔} สัมภาษณ์ นางอรษา แสงล้ำ, ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๗๕} สัมภาษณ์ นางจริญ พวงขาว, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๗๖} สัมภาษณ์ นายสำราญ พงพุดพัฒนา, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๗๗} สัมภาษณ์ นายวิณะ โภชะ, คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๗๘} สัมภาษณ์ นางสาวนิตยา โอสจันทร, เจ้าหน้าที่บัญชีสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๗๙} สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ท.สุรธรณ แป้นเพชร, ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๘๐} สัมภาษณ์ นายบุญชู เหมือนมีโชค, รองประธานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

องค์ประกอบทั้ง ๙ ประการที่กล่าวย่อแสดงถึงการบริการที่ดีด้วยสภาพจิตสิกขาหากเป็นสมาธิในเชิงของระบบราชการจะต้องมีตัวองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดอย่างน้อย ๓ เรื่องใหญ่ ๆ ได้แก่

๑. ความมุ่งมั่นที่จะบริการให้ดีเยี่ยมพร้อมกับความสุขที่เกิดขึ้น
๒. ความตั้งใจที่จะบริการให้ดีเยี่ยมพร้อมกับความสุขที่เกิดขึ้น
๓. ความพยายามที่จะบริการให้ดีเยี่ยมพร้อมกับความสุขที่เกิดขึ้น^{๘๑}

กล่าวได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนาคนตามหลักอริยจิตสิกขาต้องทำให้บุคลากรมีจิตสำนึก สำนึกในองค์กร หรือกลุ่มอาชีพ คือ ต้องให้มีจิตสำนึกที่ออกมาจากข้างในจิตใจ ตัวศีลธรรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ การเตรียมความพร้อม จิตตะ เป็นความมั่นคง จริงจังกับการปฏิบัติงาน หรือเป็นอารมณ์ที่พร้อมที่จะบริการได้ตลอดเวลา แม้ว่าจะมีความผิดพลาดจากการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมีประสบการณ์ในชีวิตที่เรียกว่า ผิดเป็นครู หากทำถูกก็จะได้รับความชื่นชม เพราะโดยมากคนที่มีความรู้ หรือจำพวกข้าราชการสูงก็มีความรู้ รู้ทฤษฎีต่างๆ แต่พอว่าการปฏิบัติจริง จะไม่เป็นอย่างนั้นเสมอไป เพราะฉะนั้น พุทธบูรณการเพื่อในการพัฒนาคน คือต้องให้ปฏิบัติมาก ๆ ต้องให้บริการเยอะ ๆ แล้วการปฏิบัติอย่างเดียวยังไม่พอ จะต้องให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะเกิดความสำนึกรับผิดชอบชั่วดีขึ้นมา โดยอัตโนมัติ และออกมาจากตัวตนของบุคลากรจริง ๆ ฉะนั้น การบริการที่ดี มันก็ต้องออกมาทั้งหน้าตา กิริยา ท่าทาง ทั้งจิตใจ เพราะการพัฒนาสมรรถนะ จะต้องเอาหลักสมาธิ หลักจิตตสิกขาเข้ามาใส่ให้มันเกิดขึ้นจากจิตใจจริง ๆ ส่วนภาคการบริการที่ดี จะตามมาโดยอัตโนมัติและโดยสมบูรณ์แบบ และจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดความสุขจากการปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่า วิทยุญาณแห่งการเป็นนักบริการชั้นเลิศ นั่นเอง

^{๘๑} สัมภาษณ์นายบุญมี สุจิวงศากิจ, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ตารางที่ ๔.๕ แสดงพุทธบูรณาการการฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา ด้านอริจิตสิกขา

เป้าประสงค์	อริจิตสิกขา	แนวทาง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ระยะ เวลา	เจ้าภาพ หลัก
การฝึกอบรม ตามแนว ไตรสิกขา	บุคลาการของ สหกรณ์ การเกษตร จังหวัดปทุมธานี สามารถจัดการ อารมณ์ของ ตนเอง เป็นอย่างดี	๑) การจัดโครงการ ฝึกอบรมจิตประจำปี ๒) ส่งเสริมกิจกรรม วันสำคัญทาง พระพุทธศาสนา ๓) จัดทำตาราง ประเมินอารมณ์ ตนเองอย่างต่อเนื่อง ๔) การส่งเสริม การศึกษา มหาวิทยาลัยทางพระ พุทธ ศาสนา ๕) จัดทำแผนการพัฒนา บุคลาการด้าน EQ ทุก ระดับสายงาน ๖) การส่งเสริมการ เรียนรู้หลักธรรมะ เพื่อการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานด้าน การบริการ	ร้อยละของ บุคลาการ สามารถนำหลัก อริจิตสิกขา ไปจัดการอารมณ์ ได้ดี	ปีละ ๒ ครั้ง	บุคลาการ สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี
การฝึกอบรม ตามแนว ไตรสิกขา	บุคลาการของ สหกรณ์ การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ให้บริการแม้ ไม่ใช่หน้าที่ด้วย ความสมัครใจ	๑) จัดทำแผนการ ประเมินระดับ ความสุขของบุคลาการ ที่ให้บริการด้วยความ สมัครใจ ๒) โครงการพัฒนา จิตวิญญาณแห่งการ เป็นนักบริการชั้นเลิศ	ร้อยละของ บุคลาการยินดี ให้บริการด้วย ความสุข		บุคลาการ สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี

๓) อธิปัญญาสิกขา

การพัฒนาความรู้ในด้านการบริการ บุคลากรจะต้องรู้ทุกอย่างบริการ ต้องมีความรู้ที่ครบถ้วนทุกจึงจะไปบริการประชาชนหรือผู้รับบริการได้ ถ้าบุคลากรบริการด้วยความไม่รู้ ถึงจะทำตามกฎระเบียบ^{๘๒} ผลที่ปรากฏก็จะมีคุณภาพเท่าที่ควร ถึงจะมีความสามารถมาก แต่ถ้าหากไม่มีความรู้ในด้านนั้น ๆ ก็ยากที่จะบริการให้เกิดประสิทธิผลตามตัวชี้วัดออกมา เพราะการทำงานองค์ความรู้หนึ่งที่สามารถจะนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ นั่นก็คือ ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรจะต้องฉลาดขึ้นเรื่อย ๆ รู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี^{๘๓} ฉะนั้น ประสบการณ์ของมนุษย์ก็จะทำให้เกิดองค์ความรู้ ความคิด และมีความฉลาด ในการบริการทุกรูปแบบ ซึ่งบุคลากรสามารถจะบังคับทัศนคติ(สัมมาทิฐิ)ให้ออกมาจากข้างในด้วยการดำริในส่วนที่ถูกต้อง(สัมมาสังกัปปะ)^{๘๔} จึงจะเรียกว่า อธิปัญญาสิกขา เพราะบุคลากรจะต้องฝึกปฏิบัติการคิดในสิ่งที่ได้อยู่เสมอ จะทำงานปฏิบัติงานอะไร ต่าง ๆ ก็ฝึกให้มีความรอบคอบระมัดระวังความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น มีความใจเย็นในการทำงาน^{๘๕} รู้จักการไตร่ตรอง ไครครวญสิ่งต่าง ๆ ด้วยปัญญาธรรม^{๘๖} จะเห็นได้ อธิปัญญาสิกขาเป็นลักษณะของวิธีการฝึกให้รู้จักความระมัดระวัง การฝึกให้รู้จักการไตร่ตรอง รู้จักที่จะฝึกความคิดให้คิดในทางที่ถูกต้อง คิดในทางที่ดี ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดในการปฏิบัติงานด้านการบริการ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดในการปฏิบัติงานด้านการบริการ อีกประการการที่บุคลากรจะฝึก อาจจะมีหลายวิธี อาจจะเป็นกิจกรรมประจำรายวัน กิจกรรมรายเดือน หรือปี หรือโครงการ การปฏิบัติเพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร หรือการฝึกการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการสังเกต แล้วคิดพิจารณาหาเหตุผลประกอบด้วยหาที่มาและที่ไปของการบริการด้วยความเป็นเลิศ เพราะสิ่งที่กล่าวมาอาจจะช่วยเสริมความรู้ความเข้าใจในหลักการบริการที่ดี

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ด้านการฝึกเพื่อให้เกิดปัญญาเป็นเรื่องของการรู้แจ้งเห็นจริง รู้ในการปฏิบัติตามหน้าที่ เห็นจริงในการปฏิบัติตามหน้าที่ จะสำรวมรักษากาย จะสำรวมรักษาวาจา และจะสมควรรักษาใจของตนเองที่จะสมควรให้การบริการที่ดี^{๘๗} ได้อย่างไร เพราะสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยงานที่ทางราชการให้การดูแลช่วยเหลือ ซึ่งมีคู่มือ มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานอยู่แล้ว ประกอบกับบทลงโทษก็เป็นอะไรที่ทุกคนไม่ต้องการอยู่แล้ว จึงให้ทำงานอย่างระมัดระวังรอบรอบรอบและไตร่ตรอง^{๘๘} ซึ่งบางครั้งก็ขึ้นอยู่กับ

^{๘๒} สัมภาษณ์ นางสาวมะลิ ฉัตรแก้ว, คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๘๓} สัมภาษณ์ นายสมทรง อวยพร, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๘๔} สัมภาษณ์ นายวินัย พวงศิลป์, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๘๕} สัมภาษณ์ นายสิริวุฒิ น้อยประเสริฐ, ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน, จังหวัดนครศรีธรรมราช, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖.

^{๘๖} สัมภาษณ์ นายชัยยะ สะสม, เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๘๗} สัมภาษณ์ นายแสวง ปลอกทอง, คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๘๘} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ พวงศิลป์, ประธานกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก, ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

อุปนิสัยส่วนบุคคลด้วย หากมองไปแล้วจะพบว่า บุคลากรนั้น มักจะชอบบ้ำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้คนอื่น ชอบช่วยเหลือ เพื่อแผ่ผู้อื่น^{๘๙} เสมอ ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กร นอกองค์กรจึงไม่น่าห่วง และในสังคมที่ใช้ชีวิตแต่ละวันก็ตาม หากบุคคลมีปัญญาที่จะรักษา กาย วาจา และใจของตนให้มีความรอบรู้ บุคคลนั้น จะไม่มีความเห็นแก่ตัว เห็นแก่อำิสสินจ้าง รางวัลใด ๆ โดยเฉพาะระดับผู้บริหาร จะต้องมีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากจนเกินไปเพื่อให้เกิดการบริการภายในองค์กรที่ดี นอกจากนี้ปัจจัยการรับรู้ที่กรมก็ได้ให้ความสำคัญถึงขั้นกำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์ด้านการบริการที่ดี ซึ่ง ถือว่าเป็นอันดับหนึ่ง แม้ที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ต้องรับทราบนโยบายจากกรม และ นำมาสร้างเป็นกรอบในปฏิบัติงานเพื่อการบริการให้เข้าถึงประชาชนจริง ๆ ส่วนมากก็จะอาศัย บุคลากรที่เป็นครูสอน ก็ต้องทำหน้าที่ครูให้ดี ก็คือ ครูเป็นผู้ให้อย่าหวังอะไรตอบแทน^{๙๐} คือ นักเรียน ต้องเก่งกว่าครู มีอะไรก็ต้องสอนให้หมดไม่ต้องสงวนไว้ เพราะหากเป็นลูกที่ดีก็ต้องเก่งกว่าพ่อแม่ให้ได้ หากไม่เป็นไปอย่างนั้นสังคมก็จะไม่เกิดการพัฒนา ทางผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้แสดงออกอย่างเต็มที่ แต่บางครั้งก็ยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณสนับสนุน มีเพียง บางส่วนของเจ้าหน้าที่ ที่สามารถสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร^{๙๑}ซึ่งประเด็นตรงนี้ ทางสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ควรเข้ามาดู และให้ความสำคัญในการจัดโครงการฝึกอบรม บุคลากรให้ความรู้ภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อความสมบูรณ์แบบ^{๙๒} อย่างลึกซึ้ง รอบคอบ รอบ ด้าน รอบรู้ หรือที่เรียกว่า รู้รอบ รู้ลึก และรู้กว้าง เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปหลักการไว้เบื้องต้น เกี่ยวกับความรู้ที่บุคลากรสมควรจะต้องรู้ ประกอบด้วย

- ๑) รู้ว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกรมและหน่วยงาน
- ๒) รู้ว่า อะไรสมควรได้ อะไรไม่สมควรได้
- ๓) รู้ว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร
- ๔) รู้ว่า จะรักษากาย วาจา และใจได้อย่างไร
- ๕) รู้ว่า จะแก้ไขปัญหาเฉพาะได้อย่างไร
- ๖) รู้จัก การไต่ร่ตรง ใครควรวญสิ่งต่าง ๆ
- ๗) รู้จัก หลักการ และวิธีการการให้บริการ
- ๘) รู้รอบ รู้ลึก และรู้กว้าง
- ๙) รู้จัก การคิดและการกระทำสิ่งดี ๆ

^{๘๙} สัมภาษณ์ นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์, กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๙๐} สัมภาษณ์ นายสิริวุฒิ น้อยประเสริฐ, ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน, จังหวัดนครศรีธรรมราช, วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๑} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ อ่อนไหว, ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๒} สัมภาษณ์ นางอัมพร นุ่นขาว, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งที่เป็นการกระทำ และความคิดในสิ่งที่ดีต่าง ๆ ระดับการวางตนในกรอบ หรือการปฏิบัติงานให้บุคลากรดูเป็นแบบอย่างก็มีความสำคัญอย่างมากในฐานผู้บริหาร เพราะการที่จะให้บุคลากรซึมซับจะต้องพูดบ่อย ๆ แนะนำบ่อย ๆ ทำให้ดูบ่อย ๆ และในขณะเดียวกันเราเองก็ต้องปฏิบัติให้บุคลากรเห็น เป็นต้นแบบให้บุคลากร แสดงความจริงใจให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา ต้องเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ อย่างเช่น ในฐานะผู้บริหาร บางครั้งติดภารกิจไม่สามารถมาประชุมได้ จะต้องมอบหมายตัวแทนเลยให้ตัดสินใจโดยไม่ต้องรอถามผู้อำนวยการ ซึ่งบางคนก็ไม่กล้าที่จะตัดสินใจแทน และบางคนก็สามารถจะตัดสินใจแทนได้ เมื่อผู้บริหารมอบหมายไปแล้วก็ต้องยินดีที่จะยอมรับในสิ่งที่บุคลากรทำนั้นได้ตัดสินใจไป และมันก็เป็นการฝึกฝน พัฒนาคนของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ให้มีความมั่นใจและพร้อมที่จะขึ้นเป็นผู้บังคับการ^{๙๓} เพราะหากผู้บริหารไม่ได้ตัดสินใจไปอย่างนั้น บุคลากรก็จะไม่กล้าที่จะตัดสินใจตลอดไป เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่จะเคยเป็นลูกน้องมาก่อน ก่อนที่จะไปอยู่ที่ไหนก็ศึกษา เรียนรู้การทำงาน of เจ้านายทุก ๆ ท่าน เห็นทั้งข้อดีและข้อเสีย ถ้าหากเห็นเจ้านายคนไหนที่ปฏิบัติได้ไม่ดี ก็ไม่เอาเป็นแบบอย่างมาใช้ในการบริหารองค์กร ในลักษณะดังกล่าวจะพบว่า ผู้บริหารหากมีพฤติกรรมรูปแบบนี้จะเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการยอมรับเชื่อถือจากเพื่อน ๆ^{๙๔} และบุคคลทั่วไป ก็จะไปสู่องค์กรมุ่งบริการที่ดี^{๙๕} จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการบริการที่ดีที่ประกอบด้วยปัญญา มีใจ เรื่องง่าย ๆ ที่ใคร ๆ จะทำได้โดยที่ไม่มีความฝืด ฝักหัก และการเรียนรู้งานด้านบริการ แต่อย่างน้อยฝ่ายผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ แสดงทักษะ ศักยภาพออกมาให้ได้ เพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

ภาพในมุมมองของผู้บริหารแม้ว่าบุคลากรจะได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ แต่ด้วยระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะมีลักษณะการบริหารในหลายรูปแบบ เช่น การบริหารรูปแบบของพ่อปกครองลูก การบริหารรูปแบบการใช้อำนาจ การบริหารรูปแบบพี่สอนน้อง การบริหารรูปแบบผสมผสาน การบริหารรูปแบบธรรมมาภิบาล เป็นต้น ซึ่งหากมองไปในส่วนของการเรียนรู้ จะพบว่า การบริหารรูปแบบพี่สอนน้อง จะเกิดประสิทธิภาพมากกว่าเพราะทำให้เกิดความเข้าใจ สนิทสนมและพูดจาแบบเป็นกันเอง และบางครั้ง การมีผู้นำที่ดี จะทำให้สำเร็จไปด้วยดีผู้สนับสนุนก็มีความสำคัญ ผู้นำต้องมีความรู้ ผ่านประสบการณ์มาก^{๙๖} เกิดความสงสัยมีการแนะนำตักเตือนกันไปไม่ต้องมาใช้อำนาจทางการบริหารมากมายนัก การสั่งการต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติด้วยความสุขใจ เพราะผู้นำได้ลดตัวลงมาเพื่อการทำงานที่มุ่งประสิทธิภาพของงานไม่ใช่เพื่อประสิทธิภาพของผู้บริหาร หากผู้บริหารใช้การบริหารรูปแบบของอำนาจนิยมเข้ามาใช้กับบุคลากร

^{๙๓} สัมภาษณ์ นายสำรวย ชูทรัพย์, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๔} สัมภาษณ์ นางสุนันทา สร้อยเสือ, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๕} สัมภาษณ์ นายสุรินทร์ ฉัตรแก้ว, เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๖} สัมภาษณ์ นายสำลี อ่างบัว, กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

พบว่า จะไม่ค่อยกล้าแสดงออกหรือไม่แสดงความคิดเห็นออกมาในเชิงของการมีส่วนร่วม^{๙๗} เพราะหากบุคลากรไม่มีความกล้าจะพัฒนาอะไรก็จะยาก และหากบุคลากรไม่สามารถที่จะแสดงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ และยิ่งผู้บังคับบัญชาที่พยายามที่จะครอบงำศักยภาพทำให้องค์กรเสียโอกาสการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารเพื่อการบริการอย่างน่าเสียดาย แต่ถ้าหากบุคลากรได้รับการพัฒนาภาคความรู้ ความสามารถ ต้องนำความรู้ ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานของงาน ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้บริการ เพื่อผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์มากที่สุด^{๙๘}

การพัฒนาบุคลากรด้านการบริการด้วยปัญญาจะต้องดึงเอาประสบการณ์ของแต่ละคน เพราะในการทำงานอาจมีกฎระเบียบ มีข้อปฏิบัติมากมายให้ศึกษาและปฏิบัติ ซึ่งควรจะมีแนวทางในการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนในการบริการประชาชนหรือผู้มาติดต่อกับสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี และอาจจะต้องมีทั้งแบบเป็นคู่มือ หรือไม่ก็อาจจะต้องมีการถ่ายทอดประสบการณ์จากทางฝ่ายบริหาร จากเพื่อนร่วมงานด้วยก็ได้^{๙๙} ถึงความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน การจัดความสำคัญความยากความง่ายของงานแต่ละอย่าง และจัดลำดับขั้นตอนการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการบริการที่ดีต่อประชาชน^{๑๐๐} หรือบางครั้งก็ต้องจัดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน^{๑๐๑} เช่น กลุ่มเด็ก กลุ่มผู้ใหญ่ กลุ่มผู้สูงอายุ หรือจัดการระดับการศึกษา ป. ๖ ม.๓-๖ ปวช.-ปริญญาตรี เป็นต้น ซึ่งจะสามารถกำหนดคุณลักษณะของผู้รับบริการแต่ละกลุ่มได้ทั้งนี้บุคลากรก็จะต้องมีความพร้อมที่จะเปิดรับฝึกให้ทุกกลุ่มเป้าหมายที่ขอมา และสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนหรือของจังหวัดที่^{๑๐๒} เพราะจุดหลักของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ไม่ได้ทำงานเน้นไปที่ภาคแรงงานในระบบ แต่เน้นแรงงานนอกระบบ^{๑๐๓} เช่น ชาวบ้านที่อาศัยพื้นที่ทั้งจังหวัด และบุคลากรก็มีความพร้อมอยู่แล้วที่จะออกไปบริการให้กับพี่น้องประชาชน

กล่าวได้ว่า พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ที่ประกอบด้วยปัญญา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญจะให้น้ำหนักไปที่ภาคของความรู้ในการบริการเป็นสำคัญเพราะหากไม่รู้ในขั้นตอน วิธีการ ระดับของผู้รับบริการจะไม่สามารถ

^{๙๗} สัมภาษณ์ นางสาวภุมราวรรณ จันทกระ, เจ้าหน้าที่การตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๘} สัมภาษณ์ นายรูปกร พวงศิลป์, ผู้ช่วยการตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๙๙} สัมภาษณ์ นายทองก้อน สะสม, เภรณัฐสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ นางอรษา แสงล้ำ, ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ นางจริญ พวงขาว, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ นายสำราญ พงพุดพัฒนา, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ นายวัฒนะ โกษะ, คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละกลุ่มได้ เมื่อเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมาย วิธีการจะต้องเปลี่ยนไปตามลักษณะของกลุ่มเสมอ ๆ เมื่อเป็นดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างขั้นตอนการพัฒนาให้ตอบรับกับประเด็นดังต่อไปนี้ ได้แก่ การฝึกอบรมบุคลากร การมอบหมายเพื่อการตัดสินใจแทนผู้บริหาร การพัฒนาความมั่นใจ การส่งเสริมการเรียนรู้งาน การศึกษาขอบข่ายภาระงานในระดับกรม และองค์กร การจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๖ แสดงพุทธบูรณาการการฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา ด้านอธิปัญญาสิกขา

เป้าประสงค์	อธิปัญญาสิกขา	แนวทาง/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลา	เจ้าภาพหลัก
การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา	บุคลากรของสหกรณ์ การเกษตรจังหวัด ปทุมธานี มีความรู้รอบต่อการบริการที่ดี	๑) การจัดการสัมมนา ด้านการบริการระดับ หน่วยงานภายในและ ระดับภายนอก ๒) จัดการทำแผน ประเมินด้านการ บริการนอก-ในพื้นที่ เป้าหมาย ๓) จัดโครงการอบรม หลักสูตรนักรับการบริการ ๔) ขยายฐานข้อมูลเพื่อ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่าง สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๑ ๕) สร้างเครือข่ายการ บริการในพื้นที่ เป้าหมายแบบครบ วงจร	ร้อยละของ บุคลากรสามารถ กำหนดองค์ความรู้ ด้านการบริการได้ ดี	ระหว่าง ๑-๕ เดือน	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี

ตารางที่ ๔.๖ แสดงพุทธบูรณาการการฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา ด้านอธิปญญาสิกขา (ต่อ)

เป้าประสงค์	อธิปญญา สิกขา	แนวทาง/กิจกรรมการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ระยะ เวลา	เจ้าภาพ หลัก
	บุคลากรของ สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี มีความรู้ลึก ต่อการ บริการที่ดี	๑) การจัดฝึกอบรมนัก บริการแบบมืออาชีพ ๒) การประเมินผลการ บริการรายด้าน และ สรุป พร้อมทั้งวางแผน การพัฒนา สมรรถนะบุคลากร ๓) การพัฒนาระบบ การวิจัยแบบบูรณาการ เพื่อจัดระบบฐานข้อมูล ที่จำเป็นต่อการบริการ ระดับบุคคล ชุมชน และระดับหน่วยงาน	ร้อยละของ บุคลากรสามารถ กำหนด รายละเอียดของ ความรู้ด้านการ บริการได้ดี		บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี
	บุคลากรของ สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี มี ความรู้กว้าง ต่อการ บริการที่ดี	๑) การจัดโครงการ ศึกษาดูต่างจังหวัดและ ต่างประเทศ ๒) แผนการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากร ด้านภาษาต่างประเทศ ๓) การสลับสับเปลี่ยน สายเพื่อการเรียนรู้ให้ กว้างขวางมากยิ่งขึ้น	ร้อยละของ บุคลากรสามารถ เข้าใจบริบทของ กลุ่มเป้าหมาย และสามารถสร้าง สัมพันธภาพที่ดีต่อ กันได้	ระหว่าง ๑-๕ เดือน	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี

๔.๓.๓ การพัฒนาตามแนวไตรสิกขา

๑) อธิศีลสิกขา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ด้านอธิศีลสิกขา เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี อย่างที่นัยยะแห่งความผู้รับใช้ประชาชนที่จะต้องให้ความสำคัญต่อสัจจะ ปฏิญาณแห่งวิชาชีพของตนตลอดการทำงานหรือตลอดชีวิต นอกจากนี้การยึดมั่นในขอบธรรมยังระบุถึงความเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีแล้ว จึงเป็นผู้ประกอบด้วยคุณธรรม ที่ตั้งไว้ในใจอย่างดงามตามประเพณีของชาวพุทธ

รวมทั้งการน้อมนำแนวทางการปฏิบัติจริยธรรมตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอย่างสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยจะได้สังเคราะห์แนวทางการประยุกต์และกำหนดพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสำหรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ต่อไป

การพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ที่จะช่วยในการส่งเสริมการยึดมั่นในขอบธรรมและจริยธรรม ได้แก่

๑) การแนะนำให้ปฏิบัติศีลธรรม หมายถึง การบอกกล่าวองค์ความรู้เกี่ยวกับการถือขอบธรรมที่จะน้อมนำไปปฏิบัติ พร้อมทั้งการองค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพซึ่งหากมองไปแล้ว จะพบว่า การปฏิบัติงานจะมองเป็นเรื่องส่วนบุคคลมากกว่าจะมองไปในส่วนของสังคมหรือวิชาชีพ นอกจากนี้ การส่งเสริมการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมมักถูกมองข้ามไปอย่างน่าเสียดาย ทำให้ความสำคัญในการฝึกฝนลดน้อยลงไปอย่างเห็นได้ชัดมากขึ้น เพราะการส่งเสริมการถือหลักขอบธรรม จริยธรรม เป็นเพียงแต่ตัวหนังสือที่ผ่านการประชาสัมพันธ์มากกว่าที่จะจัดในรูปของแผนงาน หรือโครงสร้างองค์กร ดังนั้น วิธีการแนะนำให้บุคลากรเกิดความสำคัญของการถือขอบธรรม จริยธรรมจะต้องเริ่มที่จะเรียนรู้หลักการให้ได้มากที่สุด นั่นก็คือ การมอบองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมพระพุทธศาสนา นั่นเอง

๒) การนำไปปฏิบัติศีลธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารลงมือปฏิบัติขอบธรรม และจริยธรรมให้เกิดผลในระดับการบริหารองค์กร จนสามารถสร้างมาตรฐานแห่งการเป็นผู้นำองค์กรเชิงปฏิรูปได้และบุคลากรสามารถถือไว้เป็นแบบอย่างได้ดี ซึ่งในความหมายระบุว่า การนำเป็นการนำให้ตนเองสามารถปฏิบัติได้ และสามารถทำให้บุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติได้ด้วย ซึ่งจะต้องเกิดจากผู้นำการบริหารเสียก่อน หากผู้นำการบริหารไม่ปฏิบัติคุณธรรม และจริยธรรมก็จะหมดภาวะแห่งการนำเพราะมิได้ใส่ใจต้องประเด็นดังกล่าว จึงไม่สมควรที่จะดำรงตำแหน่งทางการบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงได้

๓) การทำศีลธรรมให้เกิดขึ้น หมายถึง การปฏิบัติศีลธรรมให้เป็นที่ประจักษ์แก่สายตาต่อบุคลากรทั่วทั้งองค์กร ในส่วนนี้ ภาพลักษณ์อาจจะมีความเกี่ยวข้องอยู่มากเพราะการรักษาศีลธรรมเชื่อว่ามองกันเพียงวันหรือสองวันเท่านั้น แต่จะมองกันในระยะเวลามากกว่า ๓ เดือน เช่น การปฏิญาณตนจะรักษาศีล ๕ อย่างเคร่งครัด คือ เริ่มตั้งแต่ วันเข้าพรรษา จนไปวันออกพรรษา การปฏิบัติตลอดระยะเวลา ๓ เดือนจะมีผลต่อความสำเร็จในระดับการเข้าถึงแห่งความเป็นสัจจะของตนในเบื้องต้น นอกจากนี้ อาจจะหากจะเป็นคนที่ใฝ่ในธรรม อาจจะดำเนินชีวิตไปตามหลักพระพุทธศาสนาโดยความเป็นปกติก็ได้ เช่น วันสำคัญทางพระพุทธศาสนาจะรักษาศีลธรรมอย่างเคร่งครัด หรือวันธัมมัสสวนะ (วันพระ) จะต้องถือศีลอุโบสถ ๑ วันกับ ๑ คัน เป็นต้น ฉะนั้น การทำศีลธรรมให้เกิดจะเป็นการฝึกฝนดี ทั้งผู้บริหารองค์กร และบุคลากรทั้งหมด นอกจากนี้การปฏิบัติงานในระดับองค์กร หากสามารถปฏิบัติงานโดยความเป็นปกติได้ก็ถือว่า เป็นการรักษาศีลธรรมในอีกแง่มุมหนึ่ง แต่ภาพความตั้งใจที่จะรักษาศีลธรรมตามกรอบของพระพุทธศาสนายังมองไม่ชัดมากนัก กล่าวได้ว่า การทำศีลธรรมให้เกิดขึ้น จะต้องมีความตั้งใจ มีความตั้งใจที่จะรักษาความเป็นปกติแม้ว่าในสถานการณ์ไม่ปกติก็ตาม

๔) การตามปฏิบัติศีลธรรม หมายถึง การมีแนวทางปฏิบัติให้มีขอบธรรม จริยธรรมซึ่งเป็นวิธีการที่จะเข้าใจศีล และต้องให้ลงมือปฏิบัติจริง ๆ เพราะธรรมะของพุทธเจ้าต้องลงมือปฏิบัติจริง

จะเห็นจริง เมื่อเขาปฏิบัติแล้วเห็นจริง การตอบรับจากบุคลากร จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บริหาร เมื่อเข้าไปแล้วมีความพึงพอใจเพราะการลงมือปฏิบัติศีลธรรมจะไม่นำความเดือดร้อนมาสู่องค์กรอย่างแน่แท้ นอกจากบุคคลที่ไม่พอใจเราเพราะเราได้ดีกว่าด้วยการปฏิบัติศีลจะทำให้ พวกที่ริษยา หรือพวกที่ชอบแกล้งแหย่งชิงดี ชิงเด่น พลอยสร้างความไม่พอใจและหาวิธีการกลั่นแกล้งไปต่างๆ นานา เมื่อนั้นจะพบว่า บุคคลผู้มีศีลธรรม แม้จะเจอกับสถานการณ์อันเลวร้ายมากเพียงใดก็ตาม จะไม่ล่วงละเมิดศีลที่ตนรักษาไว้ดีแล้วอย่างแน่นอน เพราะคนที่มศีลจะมีความละเมียด ละมัย จะไม่พูดใส่ร้ายป้ายสีใครเห็นอย่างนี้แล้ว การพูดจาของบุคคลผู้มีศีลจะเกิดผลดีกับทุก ๆ คน

การที่จะทำให้บุคลากรมีศีลนั้น ก็เป็นการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ๆ ได้ โดยภาพรวมซึ่งจะเป็นสมรรถนะขององค์กรตามไปด้วย โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรเห็นความสำคัญของคำว่า จริยธรรมตาม กฎหมาย กฎกติกา และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลาง^{๑๐๔} ซึ่งจะต้องให้บุคลากรนั้นมีสมรรถนะในด้านให้รู้จัก รู้กติกาแล้วก็ปฏิบัติตาม ให้มีความกล้า กล้าที่จะคิด กล้าที่จะนำเสนอและที่สำคัญที่สุดคือกล้าที่จะรับผิดชอบ และสร้างความถูกต้องชอบธรรมก็คือ ซึ่งถือปฏิบัติตามจารีต ธรรมเนียมปฏิบัติของสังคมหรือว่ากลุ่มคนนั้น ๆ เพราะฉะนั้นถ้าเกิดปฏิบัติถูกกฎหมาย ถูกศีล แต่ไม่ถูกใจหรือว่าคนในสังคมนั้น ในองค์กรนั้นไม่ปฏิบัติตาม ก็ทำให้คนนั้นอยู่ยาก ก็เลยกลายเป็นว่าทำคนดี ๆ ให้อยู่ยากในองค์กรนั้น ๆ เพราะบุคคลนั้นมีความแปลกแยกที่เรียกว่า แกะขาวในหมู่แกะดำ เพราะฉะนั้น พุทธบูรณการเพื่อการพัฒนาที่จะทำให้เกิดความถูกต้อง ความชอบธรรมนั้น คือ ศีล กฎกติกา และจารีต ธรรมเนียมของสังคมทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มคนให้มีสมรรถนะ ทำคนให้เป็นคนดีมีฝีมือ และในขณะเดียวกันก็ทำคนที่ไม่มีฝีมือให้เป็นคนดี เพื่อให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือ บุคลากรจะสามารถทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแน่นอนว่าคุณภาพของการปฏิบัติงานก็จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ที่ดี ทั้งในส่วนของบุคลากร และในส่วนของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนอีกด้วยที่นี้หากมองในความถูกต้องชอบธรรมจริง ๆ ก็คือความยุติธรรม เพราะความยุติธรรม ก็คือการแบ่ง จัดสรรตำแหน่งทางสังคมให้เหมาะสมกัน โดยใช้หลักของอริสโตเติลที่ว่า อะไรมันเหมาะกับใคร ลักษณะอย่างนี้ จะรู้ว่า คือ การจัดสรร มันเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ระบบของศีล ก็คือ การลงมือทำแสดงออกมาทางร่างกาย ทางวาจาและกิริยา เพราะมันต้องมีความต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดของความชอบธรรม จริยธรรม ในทางราชการว่ามีความชอบธรรม จริยธรรมหรือไม่อย่างไรจะต้องมีการวัดผลใน ๕ ระดับ^{๑๐๕} ได้แก่

ระดับที่ ๑ ความสุจริตธรรม คือ ความสุจริตทางกาย ความสุจริตทางวจี และความสุจริตทางใจ เพราะการมีธรรมะนำมาพัฒนาบุคลากรนั้นมีขั้นตอนเริ่มต้นที่ สุจริตธรรม

ระดับที่ ๒ สัจจะและเชื่อถือ คือ ความจริงในการกระทำและการพูด พูดอย่างไรก็ปฏิบัติตัวอย่างนั้น และทำอย่างไรก็พูดอย่างนั้น จึงจะสามารถสร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นได้

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นายบุญชู เหมือนมีโชค, รองประธานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์นายบุญมี สุจิตตกิจ, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

ระดับที่ ๓ ยึดมั่นในหลักการ คือ ยึดกรอบการปฏิบัติเป็นที่ตั้งละ เอาหลักเกณฑ์มาเป็นตัวกำหนดความผิดชอบ อนาคตทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ ละเพราะรัก ละเพราะโกรธ ละเพราะหลง และละเพราะกลัว

ระดับที่ ๔ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง คือ มีธงชัยอยู่ความถูกต้องเสมอ แม้ว่าตนเองจะโดนกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา หรือยอมที่ตายเพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณงามความดีหรือที่เรียกว่า อุดมการณ์นั่นเอง

ระดับที่ ๕ อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม คือ การยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง จะไม่ยอมเอาผลประโยชน์ของชาติบ้านเมือง หรือผลประโยชน์ขององค์กรมาเป็นของส่วนตัว จะไม่มีการคอร์รัปชัน

การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ข้าราชการ หรือบุคลากรของรัฐจะต้องมีหลักยึดถือที่เรียกว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของตน ๆ เพื่อที่จะสามารถปกป้องในความมีศักดิ์ศรีแห่งการเป็นพนักงานของรัฐ แต่กระนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรพัฒนาสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องมีส่วนไปในระดับทั้ง ๕ ที่กล่าวมา จนสร้างหลักชัยหรือหลักยึดถือไว้เพื่อปกป้องความคลาดเคลื่อนที่เรียกว่า การมีอุดมการณ์ เพราะมองว่า องค์กรหนึ่ง ๆ จะมีสัญลักษณ์หนึ่งที่เป็นแกนกลาง สำหรับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานก็ย่อมมีอุดมการณ์ที่แท้จริงอยู่ในองค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร หรือมีอุดมการณ์ของการรับใช้ประชาชน ฉะนั้น การที่จะทำให้บุคลากรมีอุดมการณ์จะต้องแยกเป็น ๒ กลุ่มได้แก่

กลุ่มที่ ๑ คือ กลุ่มข้าราชการ และพนักงานทั่วไป จะมีวิธีการพัฒนาให้มีอุดมการณ์นั้นก็คือ ความเป็นข้าราชการ ซึ่งมีความหมายว่า ข้า = เป็นทาส เป็นผู้รับใช้ + ราช = พระราชา หรือพระมหากษัตริย์ + การ แปลว่า การปฏิบัติงาน จึงรวมความหมายว่า ผู้ปฏิบัติงานแทนพระราชาหรือพระมหากษัตริย์ การพัฒนาสมรรถนะจะต้องมุ่งไปสู่การสร้างเคารพ และความเชื่อในองค์พระมหากษัตริย์ เป็นที่ตั้ง จะต้องมองว่า ท่านเป็นผู้ที่สร้างประโยชน์ให้กับประเทศชาติ เราในฐานะผู้แทนหรือข้าราชการ ที่ทำงานต่างพระเนตร พระกรรณ จะต้องมีความสำนึกรับผิดชอบชั่วดี จะต้องมีความยุติธรรมต่อสังคม ไม่เอาเปรียบเวลาราชการ ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความสามารถที่มีอยู่ ไม่โกงไม่กินเงินบาทคาคดสินบน เป็นต้น อย่างนี้เรียกว่า ข้าราชการที่มีอุดมการณ์

กลุ่มที่ ๒ คือ กลุ่มลูกจ้างต่าง ๆ การปลูกฝังให้รู้จักการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กติกา หลักเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่ร่วมกันได้ อาจจะมีการอบรมเป็นระยะ ๆ บ่อย ๆ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อปฏิบัติร่วมกันทั้งหมดซึ่งทางสถาบันจะต้องจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานให้รู้ถึงระเบียบแนวทางปฏิบัติงาน

การจะพัฒนาสมรรถนะให้บุคลากรมีความสามารถในการรักษา กฎ กติกา ระเบียบ ได้ถูกจัดวางไว้แล้วตั้งแต่ที่บุคลากรเข้ารับราชการจะต้องรู้ และจะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ที่ได้กำหนดกรอบและแนวทางการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนนอกจากนี้ จะมีการอบรมสำหรับเป็นแนวปฏิบัติแล้วทางด้านผู้นำการบริหราก็ควรความเป็นธรรม สุจริต ไม่คอร์รัปชัน จะทำให้การทำงานไม่ราบรื่น ไม่มีความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยจริยธรรม ก็ควรที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีได้

การยึดมั่นในความชอบธรรม จริยธรรม ประเด็นนี้จะต้องมีระบบการพัฒนาให้เพิ่มมากขึ้น เพราะบุคลากรจะมีฝีมือ มีทักษะ แต่คุณธรรมจะน้อยลงไม่ได้ ซึ่งควรจะเริ่มที่ผู้นำทางการบริหาร

ทักษะความรู้ความสามารถเรามีพร้อมอยู่แล้ว แต่ว่าเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เรายังด้อย คือ เน้นแต่ทักษะฝีมือ เพราะหากผู้นำเป็นอย่างไร ลูกน้องก็เป็นเช่นนั้น หากไม่เป็นเช่นนั้นก็จะถูกสับเปลี่ยน ถูกย้ายงานกันวุ่นวาย ทางสำนักงาน ก.พ.ร.จึงได้สร้างระบบการตรวจสอบและการประเมินผลในทุกหน่วยงานจะต้องมีการตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอน จะต้องมีความซื่อสัตย์และจริยธรรม เข้ามาเกี่ยวข้องเพราะในปัจจุบัน รวมทั้งความรักในองค์กร ความร่วมมือดีจากภายในสถาบัน และที่สำคัญก็ต้องอาศัย ความมีระเบียบวินัยด้วยของบุคลากรที่จะเป็นวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานแบบเชิงรุกในทุกพื้นที่ที่มีการปฏิบัติงานขอบุคลากรสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน

กล่าวได้ว่า การยึดมั่นในซื่อสัตย์และจริยธรรม เป็นการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในความเป็นระเบียบเรียบร้อยที่มีจรรยาบรรณเข้ามารองรับและเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับบุคลากรทั้งหมด นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรยังพบวิธีการที่สามารถนำมาให้แก่ผู้บริหารกับบุคลากรใช้ได้ คือ ๑) การแนะนำให้ปฏิบัติศีลธรรม ๒) การนำไปปฏิบัติศีลธรรม ๓) การทำศีลธรรมให้เกิดขึ้น และ ๔) การตามปฏิบัติศีลธรรม ซึ่งมีความมุ่งหมายไปที่ ๑) มุ่งให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ๒) มุ่งให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ๓) มุ่งให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ต่อศีลธรรม ๔) มุ่งให้บุคลากรทำหน้าที่ให้สุจริตธรรม ๕) มุ่งให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักศีลธรรม และ ๖) มุ่งให้บุคลากรมีศีลธรรมโดยยึดมั่นไว้ในใจ และจะต้องแบ่งลักษณะของการนำไปใช้ในการสร้างอุดมการณ์ ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑ คือ กลุ่มข้าราชการ และพนักงานทั่วไป จะมีวิธีการพัฒนาให้มีอุดมการณ์ และกลุ่มที่ ๒ คือ กลุ่มลูกจ้างต่าง ๆ การปลูกฝังให้รู้จักการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กติกา หลักเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงพุทธบูรณาการการพัฒนาตามแนวไตรสิกขา ด้านอริสสิกขา

เป้าประสงค์	อริสสิกขา	แนวทาง/กิจกรรมการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลา	เจ้าภาพหลัก
การพัฒนาตามแนวไตรสิกขา	กลุ่มข้าราชการและพนักงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนมีอุดมการณ์และรักองค์กร	๑) จัดการโครงการเทิดทูนสถาบันชาติ พระพุทธศาสนา และพระมหากษัตริย์ ๒) การรณรงค์ต่อต้านการทุจริตอย่างเต็มที่ ๓) การส่งเสริมการผลิตผลงานให้ได้มาตรฐานทางวิชาชีพ ๔) กำหนดค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้ทราบโดยทั่วกัน	ร้อยละของบุคลากรมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและเข้มแข็งมากขึ้น	ระยะเตรียมกัน ๒ เดือน	บุคลากรสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ ๔.๗ แสดงพุทธบูรณาการการพัฒนาตามแนวไตรสิกขา ด้านอริยสัจสี่ (ต่อ)

เป้าประสงค์	อริยสัจสี่	แนวทาง/กิจกรรมการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ระยะเวลา	เจ้าภาพ หลัก
การพัฒนา ตามแนว ไตรสิกขา	กลุ่มลูกจ้าง ของสหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี ปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย	๑) การพัฒนากิจการเพื่อ การรักษาระเบียบวินัย ๒) จัดโครงการฝึกอบรม คุณลักษณะลูกจ้างอย่าง ต่อเนื่อง ๓) จัดทำคู่มือด้านระเบียบ วินัย	ร้อยละของ บุคลากร สามารถ รักษา ระเบียบวินัย ได้ดี	ระยะ เตรียมกัน ๕ เดือน	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี

๒) อริยสัจสี่

อริยสัจสี่ คือ การฝึกอบรม การปฏิบัติให้จิตมีสภาพจิตมีความมั่นคง มีความตั้งใจมั่น แน่วแนในงานที่ทำอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๑๐๖} อย่างน้อยที่สุดเมื่อบุคคลใดเป็นผู้มีศีลได้แล้ว บุคคลนั้นจะมีความเพียรที่จิตใจตั้งมั่นไม่โอนเอียงไปทางหนึ่งทางใด บุคคลนั้นย่อมจะได้รับคำชม เพราะบุคคลมีความเพียรยิ่ง ๆ ขึ้นไป และพัฒนาไม่หยุดยั้งเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ดีขึ้นเรื่อย ๆ ฉะนั้นการฝึกปฏิบัติและการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องจิตใจให้มีความมั่นใจ ตั้งใจ คือ ความมั่นคงในศีลธรรม จะต้องฝึกจิตใจให้มั่นคงต่อความดี ฝึกให้ใจมีความเข้มแข็ง อย่าได้ขาดความมั่นใจ ขาดความมั่นคงทางจิตใจ อย่าโอนเอน ซึ่งการฝึกอาจจะมีหลายวิธี เช่น การเข้าคอร์สวิปัสสนากรรมฐานเป็นระยะ ๆ หากแบบชาวบ้านไม่มีเวลา ก็ให้ฝึกในเวลาทำงาน หรือทำหน้าที่ แต่จะต้องทำด้วยความตั้งใจมั่น ในสิ่งที่กระทำอยู่นั่นเอง

การยึดมั่นในความชอบธรรมและจริยธรรมที่ประกอบด้วยอริยสัจสี่ จะพบว่า จะมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การถือจิตให้มั่น การดำรงไว้จิตใจให้ตั้งมั่น การทำทำจิตเข้มแข็ง การยึดเอาความดีเป็นที่ตั้ง และการยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และกฎหมาย ซึ่งหากสรุปความหมายโดยภาพรวมเป้าหมายไปที่ การกระทำความดีทั้ง ๒ ระดับ ได้แก่ ภายนอกและภายใน คือ

๑) ระดับความดีภายนอกบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คอร์รัปชัน ในเชิงนโยบายหรือไม่นโยบาย หรือการทุจริตทุกรูปแบบ และให้ยึดมั่นในจรรยาบรรณในความเป็นวิชาชีพของพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ เพราะมีความสำคัญต่อบุคลากรขององค์กรทั่วทั้งประเทศหากไม่มีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพหรือบุคลากรจะสูญเสียความเป็นมนุษย์ นอกจากจรรยาบรรณที่กล่าวมา หากมองในเชิงของสังคมจะต้องความถูกต้องในทุก ๆ การกระทำ ก็คือว่า ให้ปฏิบัติตามจารีต ธรรมเนียมปฏิบัติของสังคม หรือว่ากลุ่มคน นั้น ๆ

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นางสาวมะลิ ฉัตรแก้ว, คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

เพราะฉะนั้น หากปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมาย ปฏิบัติถูกต้องศีลธรรม แต่ไม่ถูกใจหรือว่าคนในสังคมนั้น ๆ ในองค์กรนั้น ๆ ไม่ปฏิบัติตาม จะทำให้บุคคลนั้นอยู่ในสังคมหรือองค์กรนั้นยาก จะกลายเป็นว่าทำคนดี ๆ ให้อยู่ยากในองค์กรนั้น ๆ เพราะบุคลากรนั้นที่ปฏิบัติดีมีความแปลกแยกจากบุคคลอื่น ๆ ทำอย่างไรให้เกิดการปฏิบัติด้วยความถูกต้อง ด้วยความชอบธรรม นั่นก็คือ การปฏิบัติตามศีลธรรม การปฏิบัติตามกฎกติกา และการปฏิบัติตามจารีต ธรรมเนียมของสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตประจำวันโดยที่ไม่ได้มีความรู้สึกว่าคุณบังคับจากองค์กร^{๑๐๗} นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลเชิงประจักษ์ว่า หากในลักษณะคนไทยไม่ว่าจะสังกัดอยู่ในองค์กรใดก็ตาม จะมีลักษณะที่บอกว่า ทำอะไรทำไป คือไทยแท้ แต่ทำอะไรอย่างใจอย่าไปเอาเปรียบคนอื่น อย่าไปให้คนอื่นเดือดร้อน คำนี้มันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ค่านิยม ที่ถูกปลูกฝังกับเด็กรุ่นใหม่ ๆ ว่าทำอะไรตามใจก็ได้ จนมันกลายเป็นการคุกคาม สิทธิของผู้อื่นซึ่งมันน่าจะเกิดจากการที่คนไทยคิดค่าง่าย ๆ ทำง่าย ๆ ซ้ำไปซ้ำมาจนกลายเป็นความมั่งง่ายในตนเอง พอคนมีความมั่งง่ายมันก็เลยขาดความชอบธรรมและความถูกต้องไปในที่สุด จึงกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานภายนอกทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็น กฎระเบียบ กติกา กฎเกณฑ์ เป็นต้น หากบุคลากรมีความความชอบธรรม และจริยธรรมในระดับปฏิบัติการ บุคลากรจะดำเนินการงานอะไรก็ตาม จะเป็นบุคลากรเกิดการปฏิบัติไม่ผิดหรือจะเป็นผู้การปฏิบัติให้ถูกต้อง

๒) ระดับความดีภายในบุคลากรของสถาบันพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนความคิด มีการสร้างสามัญสำนึก มีการสร้างจิตวิญญาณ จิตสาธารณะ และมีการสร้างจิตสำนึก หมายถึง การกระทำที่เกินกว่าหน้าที่หรือความรับผิดชอบ แปลว่าอะไรจริง ๆ ไม่รู้แต่ว่ามันจะต้องเกินความรับผิดชอบ แต่คำถามในสิ่งที่ต้องการ ก็คือ การทำให้สิ่งเหล่านั้นปรากฏออกมาได้ซึ่งจะต้องมีวิธีการปลูกฝังไปเรื่อย ๆ ใช่ว่า จะสามารถเห็นผลได้ในพริบตา แต่จะต้องปลูกฝังสิ่งดีงามอย่างต่อเนื่อง

การปฏิบัติงานด้วยความดีทั้ง ๒ ระดับจะต้องมีความถูกต้องตามครรลองคลองธรรมในลักษณะ ๕ ประการได้แก่

๑) ลักษณะของความถูกต้อง การปฏิบัติงานทุกอย่างมันจะต้องมีบรรทัดฐานที่ชัดเจนคือ จะต้องมีการปฏิบัติที่ถูกต้องก่อนเป็นบรรทัดฐานในเบื้องต้นว่าหน้าที่ของเราขอบเขตมันอยู่ตรงไหน เราก็ปฏิบัติตามนั้น

๒) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกคน เพราะการปฏิบัติงานมันต้องคลุกคลีกับคน ต้องปฏิบัติให้ถูกคนด้วยว่าคนนี้ คือ ผู้บริหาร เป็นหัวหน้า เป็นเพื่อนซึ่งจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องกับคนที่เราเข้าไปคลุกคลีด้วย

๓) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกที่ คือ ต้องดูก่อนว่ามันเป็นหน้าที่ของใคร เป็นบทบาทหน้าที่ของตนเองหรือไม่

๔) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกทาง คือว่า ความชำนาญของตนเองมีความสามารถอย่างไร มีศักยภาพมากน้อยแค่ไหน ไม่ใช่ว่าผู้อื่นขอความช่วยเหลือมาแต่ทำไม่ได้ ก็ไปรับงานมาจะทำให้เสียงานได้

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นายสมทรง อวยพร, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๕) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกระบบ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ ทำแล้วตัวเองไม่เดือดร้อน ไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน และปฏิบัติแล้วองค์กรไม่เดือดร้อน นั่นคือ การปฏิบัติให้ถูกระบบ

จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติด้วยความชอบธรรม และจริยธรรมที่สามารถจัดระดับได้ ๒ ระดับ คือ ระดับภายในกับภายนอก ซึ่งแต่ละระดับมีการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งระดับภายนอกอาจจะมองเห็นในลักษณะของรูปธรรมมากกว่าและพัฒนาง่ายกว่าเพราะเป็นพฤติกรรมการแสดงออกให้เห็นได้ในการปฏิบัติงานประจำวัน^{๑๐๘} แต่กระนั้นอาจจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้โดยง่ายเพราะหากการปฏิบัติของบุคลากรใด ไม่ไปตามจรรยาบรรณที่ควรจะเป็นจะทำให้เกิดความขัดแย้ง เกิดการไม่ยอมรับ และสุดท้ายอาจมีผลเสียต่อตนเอง ต่อทีมงาน ต่อองค์กรในที่สุด ส่วนภายใน แม้ว่าจะฝึกอบรมยากกว่าภายนอกแต่กระนั้นก็ยังมียุทธวิธีที่จะพัฒนาได้ โดยส่งเสริมระบบการปฏิบัติธรรมเพื่อก้าวข้ามหน้าที่ของตน อย่างเช่น ในการกรณีการสร้างสามัญสำนักต่อการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นกรณีขอความร่วมมือมายังสถาบันสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี เป็นครั้งคราว หรือ บางครั้งจะมีการกิจที่ดำเนินการไม่เสร็จสิ้น ในลักษณะดังนี้ จะดูที่พฤติกรรม ความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่จริงจังหรือไม่ อย่างไร มีความพอใจมากน้อยเพียงต่อการปฏิบัติหน้าที่นั้น หากบุคลากรมีความเต็มใจ มีความยินดีที่จะทำงานให้เกิดคุณภาพ ก็แปลว่า บุคลากรนั้น ก็จะสามารถที่จะปลูกฝังความชอบธรรม และจริยธรรมได้

การฝึกปฏิบัติให้จิตใจมีความมั่นคงในระดับการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความชอบธรรม และจริยธรรม ประเด็นนี้ หากมองย้อนไปในองค์กรทุกองค์กร หากบุคลากรในองค์กร มีการประพฤติปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสมทั้งในกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างเช่น การใช้วัสดุ อุปกรณ์ สำนักงานอย่างประหยัด ความมัธยัสถ์^{๑๐๙} เพื่อที่จะลดกระบวนการใช้วัสดุไม่ให้มันมากจนเกินไป และสามารถงบประมาณรายจ่ายขององค์กร อย่างนี้ก็เรียกว่า การปฏิบัติจริยธรรมด้วย สำหรับตัวผู้บริหารในบางพื้นที่ก็กระมัดระวังในการเจียดจ่ายเงินงบประมาณ ซึ่งก็ไม่พอกับค่าวัสดุในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และยังคาดหวังจากผู้เข้าทดสอบว่า ต้องผ่าน ๙๐ % แต่บางครั้งเจ้าหน้าที่ก็ยังขาดความสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งสวนทางกับความชอบธรรม และจริยธรรมที่เจ้าหน้าที่สมควรจะระลึกไว้เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย อย่างเช่น กรณีเมื่อชุมชนได้ขอความช่วยเหลือมายังสถาบันสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นเวลานอกราชการ อย่างนี้อาจจะไม่มีสำนึกที่จะเข้าไปช่วยเหลือชุมชนอย่างมีความเสียสละทั้งร่างกายแรงใจ และทุ่มเทความคิดสติปัญญาความสามารถ ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อพัฒนาชุมชนที่ขอความช่วยเหลือมายังสถาบัน ฯ และหลังจากการปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องมีหลักฐานการประเมินผลตามระเบียบปฏิบัติงานว่าจะต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง อะไรบ้าง ครั้ง ประสบผลสำเร็จไปมากน้อยอย่างไร อย่างน้อยที่สุดบุคลากรที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้สึก ว่า ตนเองปฏิบัติด้วยอุดมการณ์มีความเพียรพยายามกับงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่และปฏิบัติโดยไม่ผิดข้อบังคับ ไม่ผิดกฎหมายของทางราชการ และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ นายวินัย พวงศิลป์, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นายชัยยะ สะสม, เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.

นอกจากนี้ บางท่านก็ตั้งข้อสงสัยไว้ว่า ความชอบธรรม จะมีว่าความหมายมันจะเป็นนามธรรมเกินไปหรือไม่ ก็จะพยายามอธิบายตามความเข้าใจให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ชอบธรรม คำว่าชอบ คือ ปฏิบัติในหน้าที่ หน้าที่ในที่นี้ ก็คือ ภารกิจขององค์กร เช่น บุคลากรขององค์กรไม่ไปเบียดเบียนเอาเวลาของราชการไปทำสิ่งอื่นนี่คือ ชอบธรรม เพราะธรรมะแปลว่าหน้าที่ ซึ่งตรงเป็นสิ่งที่ เป็นรูปธรรม จึงกล่าวได้ว่า สภาพการฝึกอบรมจิตให้มีความชอบธรรม และจริยธรรมจะอยู่ที่การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสในการกระบวนการบริหารองค์กรสำหรับผู้บริหาร จะออกคำสั่งแต่ละอย่างก็ชอบด้วยกฎหมาย ถูกต้องตามระเบียบ และจรรยาบรรณของผู้นำองค์กร^{๑๑๐} ส่วนบุคลากรจะต้องมีจรรยาบรรณสำหรับเจ้าหน้าที่ นั่นก็คือ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ขององค์กรและ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบแล้วแล้ว เพราะผู้บริหารต้องมีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือปฏิบัติตามด้วยความรอบคอบ มีประสิทธิภาพ และการคิดดี การพูดดี การทำดี แล้วจะได้ดีไม่มีผิดหรือที่เรียกว่าการทำดีได้ดี การทำชั่วได้ชั่ว เป็นต้น ซึ่งการกำกับดูแลการบริหารบางครั้ง ก็จะเป็นแนวทางจากสายบังคับบัญชาลงมา แต่เวลาทำงานกันจริงๆ ก็จะเป็นแนวราบเหมือนเป็นพี่น้องกัน จะทำให้คุยกันง่าย ทำงานง่ายขึ้นที่สำคัญการทำงานจะมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีความชอบธรรมในการประเมินตามผลงานตามความเป็นจริงไม่ใช่ตามความพอใจ ไม่ทำให้ผู้ทำงานเสียกำลังใจหากการปฏิบัติงานมีคุณภาพจะต้องชื่นชม ยินดีกับบุคลากร หากไม่ดีไม่ใช่จะดูตำหนิกล่าวในทางเสียหาย แต่จะต้องเรียกมาพูดคุยและหาทางแก้ไขเพื่อการพัฒนางานที่ดีขึ้น

สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้กำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีกำหนดเอาความชอบธรรม และจริยธรรมมาใช้สำหรับการประเมิน ซึ่งทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า แม้ว่าผลงานจะเป็นที่พอใจในระดับหนึ่งอาจจะไม่ดีที่สุด อย่างน้อยก็ทำให้เห็นว่า บุคลากรมีสำนึกในความเป็นข้าราชการ ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของสถาบันพัฒนางานมีความสุขกับการปฏิบัติงาน และผลงานสามารถเป็นรูปธรรม จะต้องเสริมสร้างการมีสุขภาพจิตให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งทางหน่วยงานสมควรที่จะสร้างสิ่งแวดล้อมในองค์กร เพราะบางอย่างการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่มันก็ไม่ได้มีความชัดเจนและก็ไม่ค่อยจะได้มองถึงจุดนี้มากนัก เพราะจะทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี และส่งผลต่อการทำงานแม้ว่าประเด็นเรื่องการมีจิตสาธารณะ ก็จะสามารถสร้างได้ แต่อาจจะส่งไปอบรมที่อื่น ๆ อย่างเช่น สำนักปฏิบัติธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมให้จิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น หรือสถาบันก็สามารถจัดอบรมขึ้นในหน่วยงานก็ได้ หรืออาจจะจัดกิจกรรมร่วมกันในองค์กร บางท่านก็มองว่า สุขภาพจิตนั้นจะต้องในหน่วยงานมากกว่าที่จะให้หน่วยงานอื่นสร้างขึ้น เพราะว่าสุขภาพจิตขึ้นอยู่กับสภาพการทำงาน สภาพครอบครัว และปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ และที่สำคัญเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้เกิดการบริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อ^{๑๑๑} หรือประชาชนโดยภาพรวม

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ นายแสวง พลอกทอง, คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ พวงศิลป์, ประธานกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

กล่าวได้ว่า อธิจิตสิกขาที่ตอบสนองต่อการยึดมั่นในความชอบธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ระดับ คือ ระดับภายนอก จะเป็นการให้ความสำคัญต่อ ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คอร์รัปชัน ในเชิงนโยบายหรือไม่นโยบาย หรือการทุจริตทุกรูปแบบ และให้ยึดมั่นในจรรยาบรรณในความเป็นวิชาชีพของพนักงานราชการ หรือข้าราชการ ระดับภายในอยู่การฝึกจิตให้จักการเปลี่ยนความคิด มีการสร้างสามัญสำนึก มีการสร้างจิตวิญญาณ และมีจิตสาธารณะ ทั้ง ๒ ระดับจะต้องมีการปฏิบัติที่มีความตั้งมั่น มั่นคงแห่งจิตในในความชอบธรรม และจรรยาบรรณ ทั้ง ๕ ประการ ได้แก่ ๑) ลักษณะของความถูกต้อง ๒) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกคน ๓) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกที่ ๔) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกทาง และ ๕) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกธรรม

ตารางที่ ๔.๘ แสดงพุทธบูรณาการการพัฒนาตามแนวไตรสิกขา ด้านอธิจิตสิกขา

เป้าประสงค์	อธิจิตสิกขา	แนวทาง/กิจกรรมการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ระยะเว ลา	เจ้าภาพ หลัก
การยึดมั่นใน ความถูกต้อง ชอบธรรม และ จริยธรรม	บุคลากรของ สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี มี วิธีการที่จะฝึก จิตให้มั่นคงใน	๑) แผน การ จัด การ สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒) แผนการจัดการศึกษา และฝึกอบรมตามแนวทาง พระพุทธศาสนา ๓) โครงการปฏิบัติธรรม เพื่อสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ๔) จัดการทำแผนปฏิบัติ การในรอบปีเกี่ยวกับ จรรยา บรรณทางวิชาการ ของบุคลากรทุกระดับ	ร้อยละของ บุคลากร สามารถ กำหนดวิธีการ ที่จะฝึกจิตให้ มั่นคงใน ความชอบ ธรรม และ จริยธรรม	๑-๕ เดือน	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี
	บุคลากรของ สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี สามารถสร้าง สามัญสำนึก ของบุคลากร	๑) การจัดโครงการปฏิบัติ ธ ร ร ม ขั น สูง เ พื่ อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ๒) แผนการจัดฝึกอบรม ด้ า น คุ ณ ธ ร ร ม แ ลະ จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ๓) โครงการยกย่องเชิดชู บุคลากรที่มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อรับใช้สังคม อย่างเนื่องในระดับสถาบัน และระดับเครือข่าย	ร้อยละของ บุคลากรสร้าง สามัญสำนึก แห่งความเป็น บุคลากรของ สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี ที่ดี	๑-๕ เดือน	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี

๓) อธิปัญญาสิกขา

ปัญญา คือ การไตร่ตรองด้วยปัญญาความรอบรู้รอบรู้ตัวเอง รอบรู้อารมณ์ตัวเอง รอบรู้จิตใจตัวเองได้เป็นอย่างดีที่จะนำมาทำกับอย่างไรให้แต่ละบุคคลเกิดการยึดมั่นในความชอบธรรมจริยธรรม เมื่อเขารู้ว่าสิ่งไหนผิด สิ่งไหนถูก เขาใช้สิ่งที่ถูกเพราะเขาจะเลือกใช้สิ่งที่ถูก และมีประโยชน์ตามหลักครองครองธรรม ให้รู้ว่าอะไรผิด อะไรถูก ให้เห็นว่าดีเป็นดี เห็นชั่วเป็นชั่ว จึงเรียกว่าผู้มีปัญญา ในที่นี้อาจจะมีแหล่งของการการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของสถาบันสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

๑) ความรอบรู้ตนเอง (การครองตน) หมายถึง การปฏิบัติงานทุกอย่างในสถาบันสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งหากในฐานะเป็นผู้บริหาร ตนเองย่อมรู้ตนเองดีว่า การงานประเภทไหนที่เหมาะสมกับตนเอง จะต้องมีความรอบรู้ภาวะในการนำ คือ ความเป็นผู้นำองค์กร จะต้องบริหารตนอย่างไรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความนับถือ เกิดความเคารพ ศรัทธา และเชื่อฟังพร้อมปฏิบัติตามคำสั่ง เช่น การดำรงตนอยู่ในพรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และปัญญาธรรมเป็นต้น อย่างเรียกว่าผู้บริหารมีความรอบรู้ตนเอง และผู้บริหารจะต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดีอีกด้วยและในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวังความเสียหายที่จะเกิดแก่สถาบันโดยเฉพาะภาพลักษณ์ในการปฏิบัติงานภายนอกที่จะต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือชุมชน อาจจะทำให้เกิดภาพลบได้อย่าง เช่น การไปปฏิบัติงานร่วมกันแบบทีมงาน แต่กลับมีความขัดแย้ง^{๑๑๒} เป็นต้น ลักษณะเช่น จะทำให้เกิดความไม่รู้ตนเอง เพราะสถาบันสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี เป็นองค์กรที่ให้บริการแก่ประชาชน แต่กลับไม่รู้สภาพของตนเอง นอกจากนั้นสภาวะความเป็นลูกน้องจะต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา จะต้องทำงานให้มีความสำเร็จจุล่งไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุดตามความสามารถที่มีอยู่ เป็นต้น

๒) ความรอบรู้ผู้อื่น (การครองคน) หมายถึง ภาวะในการบริหารคน และบริหารเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสถาบันสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะมองถึง ทักษะ และความชำนาญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในฐานะผู้บริหารจะต้องรู้ว่า บุคลากรใดมีความรู้ มีความเก่ง มีความถนัด มีความสามารถ ที่สำคัญจะต้องรู้ว่า อุปนิสัยผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างไร มีวัฒนธรรม ความเชื่อทัศนคติ ค่านิยมอย่างไร เมื่อผู้บริหารทราบข้อมูลพื้นฐานเหล่านั้น ก็จะสามารถจัดคนให้ถูกกับงานหรือ จัดงานให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรนั้นๆ เพราะบุคลากรจะมีความสามารถที่แตกต่างกันซึ่งผู้บริหารจะต้องวัดกันจากคุณภาพหรือประสิทธิภาพของผลงานที่ปรากฏสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องเรียนรู้ละมีความรอบรู้ใน ๒ ทางได้แก่ รอบรู้ในความเป็นเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ความเข้าใจระหว่างกัน และความสัมพันธ์ในระดับความหวังดีต่อกัน อย่างน้อยต้องมองถึง ความเสียสละต่อการไม่ทำร้ายจิตใจ การมีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และการไม่ทำตัวอวดรวย หรือเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานอย่างเด็ดขาด และความรู้ในความเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่า อัตตลักษณ์ของผู้บริหารองค์ย่อมบ่งบอกแนวทางการทำงานของบุคลากรภายในทั้งหมดหากบุคคลไม่ชอบต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ก็ไม่สมควรแสดงออกต่อหน้าต่อตาเพราะจะให้

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์, กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

เกิดความเดือนร้อนได้ ดังนั้น ความรอบรู้ในอุปนิสัยของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่ควรระมัดระวังอย่างมากเพราะนำผลดีผลเสียมาสู่คนได้

๓) ความรอบรู้งาน (การครองงาน) หมายถึง ความรอบรู้ในการทำงานตามหน้าที่ และความรอบรู้ด้านในการทำงานทั่วไป^{๑๑๓} และรู้ในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติต่างๆ โดยเฉพาะประสบการณ์ที่ผ่านงานมากก็จะทำให้เกิดความรู้ ความคิดและมีความฉลาดขึ้นเรื่อย ๆ^{๑๑๔} โดยเฉพาะความเห็นถูกต้อง เห็นถูกตามทำนองครองธรรมจะต้องเกิดในการดำเนินชีวิต และมีความเข้าใจชีวิตมากขึ้น พร้อมทั้งจะทุ่มเทสรรพกำลังทั้งหมดเพื่อคิดหาทางสร้างสรรค์ผลงานให้ได้นอกจากนี้ วิธีการเรียนรู้งานได้เร็วที่สามารถมาทำให้เกิดความรอบรู้ได้นั้นก็คือ การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทั้งหมดจากรุ่นสู่รุ่น ให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันทั้งนี้เพื่อไม่ให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีฝีมือ เกษียรไปแล้วความรู้ความสามารถจะได้ไม่สูญหายไปกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานาน ซึ่งเป็นวิธีการจัดการความรู้ที่นำเอาประสบการณ์ของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะมาถอดรหัสด้วยเด็กรุ่นใหม่ ๆ ซึ่งเป็นวิธีการในการทำงานราชการเพราะตัวปัญญามันได้มาจากการเรียนรู้การปฏิบัติ ต้องทำก่อนถึงจะรู้ หากผิดอย่างใดค่อยไปปรับปรุงแก้ไข ต่อซึ่งสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี ทำให้คนมีฝีมือ ทำให้คนมีความสามารถ ทำให้คนมีความรู้ทำให้คนมีความเชี่ยวชาญด้านช่าง ทำให้คนมีความสามารถด้านนวดไทย และสปา เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มันก็มีในการศึกษาอยู่แล้วแต่ที่เน้นหนักก็คือ ทักษะ และฝีมือแรงงานเฉพาะด้านนั้น ๆ แต่อย่างน้อยที่สุดจำทำอย่างไรให้ทักษะและศักยภาพเหล่านั้น อยู่กับสถาบันต่อไป

ความรอบรู้ ทั้ง ๓ ประการจะปรากฏในระบบราชการตามกรอบของงานและตัวชี้วัดซึ่งทางด้านศักยภาพของบุคลากรทุกคนล้วนมีศักยภาพสูงในตัว แต่จะอย่างไรถึงจะสามารถดึงศักยภาพ หรือสนับสนุนให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อสร้างผลงานให้เป็นທີ່ประจักษ์ แต่ที่ผ่านมาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่จะการสนับสนุนบุคลากรที่มีคุณภาพหรือแม้กระทั่งงบประมาณจากทางราชการก็ไม่ค่อยให้ความสำคัญมากนักบางท่านยังยืนยันว่า การพัฒนาให้บุคลากรเกิดปัญญานั้นสามารถทำให้เจริญในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนามากขึ้น ฉะนั้น การพัฒนาปัญญาของบุคลากรให้มีความรอบรู้ทั้งทางด้าน ตนเอง ทางด้านการปฏิบัติงาน และทางด้านเพื่อนร่วมงาน จะเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมอง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในระดับกรม และระดับสถาบันที่จะวางแผนทางพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มองความรอบรู้ในลักษณะต่าง ๆ ที่ผนวกกับองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์โดยตรง รวมทั้งวิธีการรักษาองค์ความรู้เหล่านั้นให้กับเด็กรุ่นใหม่ ๆ ด้วยวิธีทางธรรมชาติ

จะเห็นได้ว่า บุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น จะมีทักษะ ความสามารถ และศักยภาพที่ตอบสนองต่อภารกิจอยู่แล้ว แม้ว่าภาคนโยบายระดับการบริหารจะมีลักษณะเน้นไปที่การปฏิบัติงานของเราจะเป็นแบบเชิงรุกก็ตาม ทางฝ่ายบุคลากรก็มีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อนโยบาย

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ อ่อนไหว, ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ดังกล่าวด้วยดี หากผู้บริหารต้องมีความตรงไปตรงมายึดผลประโยชน์ประชาชนเป็นหลัก มีความเที่ยงธรรม มีความเป็นกลาง และปฏิบัติหน้าที่ยึดหลักข้อเท็จจริงให้เกิดความเท่าเทียมกัน บุคลากรก็พร้อมที่จะทำตามด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้อง เพราะในหลายๆ พื้นที่ที่มีความเกรงใจกันมาก เวลาผู้บริหารอยู่ด้วยกัน ลูกน้องจะไม่ค่อยกล้าแสดงออก หรือไม่แสดงความคิดเห็นออกมาในเชิงของการมีส่วนร่วม ที่เป็นดังนั้น เพราะความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่ายเป็นไปโดยการบริหารแบบดิ่งมากกว่าแบบระนาบ จึงทำให้ไม่มีความกล้าที่จะทำอะไรจะเกินหน้าเกินตา ไม่กล้าที่จะตัดสินใจ ไม่กล้าที่จะละเมิดแม้ว่า งานนั้นหรือความคิดนั้นจะมีความสร้างสรรค์มากก็ตาม เพราะมองว่า หากทำดีก็เสมอตัว หากทำชั่วก็ขาดทุน จึงทำให้บุคลากรในพื้นที่ภาคใต้ตอนจะมีปัญหาประเด็นมากพอสมควร และทำให้บุคลากรพัฒนาได้ยากมากๆ หรือบางสถานการณ์การแสดงศักยภาพของบุคลากร ก็เป็นผลทำให้ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะครอบงำศักยภาพที่อยู่ให้ไม่กล้าแสดงฝีมือใด ๆ

นอกจากนี้ การยึดมั่นในความชอบธรรมและจริยธรรมที่จะต้องอาศัยการฝึกฝนอบรมหรือที่เรียกว่า อธิปัญญาสิกขา เป็นจุดเริ่มต้นของการฝึกปฏิบัติงานทั้งหมดทำให้เกิดคุณค่าของผลงานออกมาใน มรรคมีองค์ ๘ พระพุทธองค์ทรงจัดการวางปัญญาไว้ก่อนก็เพื่อมองเป้าหมายให้ชัดเจน ถูกต้อง หากมีปัญหาที่ผิดแล้ว การเดินก้าวต่อไป จะผิดตามไปด้วย ทรงระบุชัดไว้ ๒ ประการ ได้แก่

๑) สัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบ เห็นถูก เห็นตรง เห็นว่าการปฏิบัติงานอย่างนี้ จะมีประโยชน์ และไม่มีประโยชน์ เห็นว่าการกระทำอย่างนี้ควร ไม่ควร เห็นว่าการปฏิบัติอย่างนี้ ผิดหรือไม่ เห็นว่าการกระทำอย่างนี้ ดีหรือไม่ดีพุดง่าย ๆ ก็คือ รู้ดี รู้ชั่ว รู้ผิด รู้ถูก รู้ควร รู้ไม่ควร เป็นต้น ซึ่งจัดอยู่ในประเภทของความเห็นที่เป็นความรู้ รู้แล้วเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ฉะนั้น บุคลากรต้องการความรู้เห็นหรือปัญญาประเภทนี้ที่จะสามารถส่งเสริมให้การปฏิบัติความชอบธรรม และจริยธรรมได้ดีในระดับสูงสุด

๒) สัมมาสังกัปปะ คือ ความดำริชอบ ความคิดที่จะทำให้มันดี ทำให้มันถูก ทำให้มันตรง ทำให้ไม่เดือดร้อนแก่ใคร ๆ หากตนคิดแล้ว และสร้างให้เกิดความเสียหาย และเดือดร้อน แปลว่า บุคคลนั้นคิดไม่ถูก คิดไม่ชอบ คิดไม่ตรง และคิดไม่ชื่อนั่นเอง ในทางพระพุทธศาสนาจะมองไปใน ๓ ลักษณะได้แก่ การคิดออกจากกาม (เนกขัมมสังกัปป) คือ ความคิดในการออกบวชถือเพศพรหมจรรย์ การคิดไม่พยายาทำใคร (อพยายาบทสังกัปป) คือ ความในการละความเคียดแค้น ชิงชัง การจองเวร ความขัดเคืองความโกรธ ความเกลียด เป็นต้น และ การคิดที่จะไม่เบียดเบียนผู้ใด (อวิหิงสาสังกัปป) คือ ความคิดที่จะไม่ทำลายใครด้วยความโกรธ ด้วยความคึกคะนองกายและวาจาต่อผู้หนึ่งผู้ใด

กล่าวได้ว่า ปัญหาที่จะให้เกิดความยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม เกิดขึ้น จะต้องเป็นปัญหาที่ชนิดที่เรียกว่า ความรอบรู้ใน ๓ ลักษณะ ได้แก่ ความรอบรู้ในการปฏิบัติตน ความรอบรู้ในการปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน และความรอบรู้ในการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ซึ่งมีหลักธรรมอีก ๒ ประการที่จะเข้ามาเป็นตัวชี้วัดถึงปัญหาที่จะนำไปให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร คือ หลักสัมมาทิฐิ เห็นถูกต้อง เห็นตรง เห็นชอบ และหลักสัมมาสังกัปปะ ความดำริที่ถูกต้อง ดำริเพื่อถูกต้อง ดำริเพื่อความเห็นตรง ดำริเพื่อความเห็นชอบ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั่วทั้งองค์กรและประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนา

ฝีมือแรงงานภาคใต้ต้นบน ว่าสามารถจะกำหนดความรู้ดี รู้ชั่ว รู้ผิด รู้ถูก รู้ควร รู้ไม่ควร รู้ประโยชน์ ไม่ใช่ประโยชน์เป็นต้น จนสามารถมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และการปฏิบัติไม่ผิดข้อบังคับ ไม่ผิดกฎเกณฑ์ ไม่ผิดกฎหมายของทางราชการ^{๑๑๕} และไม่ผิดจรรยาบรรณของความเป็นบุคลากรของรัฐที่ดี

ตารางที่ ๔.๙ แสดงพุทธบูรณาการการพัฒนาตามแนวไตรสิกขา ด้านอภิปญญาสิกขา

เป้าประสงค์	อภิปญญา สิกขา	แนวทาง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ระยะ เวลา	เจ้าภาพ หลัก
การพัฒนา ตามแนว ไตรสิกขา	บุคลากรของ สถาบัน สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี	๑) โครงการอบรมความรู้ เกี่ยวกับพรหมวิหารเพื่อ กำหนดพฤติกรรมสำหรับ ผู้นำองค์กร ๒) โครงการอบรมความรู้ เกี่ยวกับสังคหวัตถุธรรม เพื่อกำหนดพฤติกรรมผู้ตาม	ร้อยละของ บุคลากรมี ความเข้าใจ ตนเองอย่างดี	โครง การ ละ ๓ วัน	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี
	บุคลากรของ สถาบัน สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี มี ความรอบรู้ ผู้อื่น	๑) แผนการฝึกอบรมเพื่อ ปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีต่อ องค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน ๒) โครงการทัศนศึกษาไป ตามเครือข่าย ทั่วประเทศ ๓) แผนการส่งเสริม การศึกษาวัฒนธรรมไทย ๔ ภาค	ร้อยละของ บุคลากรมี ความเข้าใจ เพื่อร่วมงาน มาก	แผน โครง การ ละ ๗ วัน	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี
	บุคลากรของ สถาบัน มี ความรอบรู้ งาน	๑) โครงการถอดรหัส ประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น ๒) แผนการโยกย้ายภาระงาน ที่มีความเหมาะสมกับ บุคลากรแต่ละบุคคล ๓) กิจกรรมส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานใน องค์กร	ร้อยละของ บุคลากร สามารถเรียน การ ปฏิบัติงานได้	แผน โครง การละ ๑ วัน	บุคลากร สหกรณ์ การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ นางอัมพร นุ่นขาว, ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผลการสนทนากลุ่มเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐. เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ห้อง ชลบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินงานรายการโดย อ.ดร.สุริยา รักษ์ชาเมือง - นาย ไพบุลย์ สายด้วง มีผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มอาจารย์หรือบุคลากรในสถาบันการศึกษา กลุ่มผู้บริหารของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี กลุ่มผู้ประกอบการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ รวมทั้งสิ้น ๑๐ รูป/คน

จากการสนทนากลุ่มซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมได้ว่า การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้นจะต้องแยกระดับของการนำหลักพุทธธรรมใช้ว่าอยู่ในระดับโลกียธรรมหรือโลกุตระธรรม นอกจากนี้ยังมีการจัดระดับของการพัฒนาสมรรถนะไว้ ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กร และระดับกรมซึ่งภาพรวมทั้งหมดจะไปสู่การปัญญาเป็นประการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในเชิงพันธกิจหลักขององค์กรเมื่อมีปัญหาได้แล้วระบบของศีล และระบบของสมาธิจะตามมาอย่างไม่ขาดสายรวมทั้งการใช้เมตตาเพื่อการบริการประชาชนเป็นรากฐานที่สำคัญ ทั้งหมดนี้ผู้วิจัยจะได้นำผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดของพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ดังต่อไปนี้

๔.๔.๑ การศึกษาตามแนวไตรสิกขา

๑) ด้านอริศีลสิกขา พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นการมุ่งไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีแนวทาง ได้แก่ ๑. การควบคุมพฤติกรรมตนเองด้วยการจัดอบรมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในข้อตกลงร่วมกัน ๒. การลงโทษโดยใช้กฎ กติกาที่กำหนดร่วมกัน ๓. การป้องกันการปฏิบัติที่ด้อยประสิทธิภาพด้วยการใช้ช่องทางเรียนรู้งานร่วมกันที่สามารถส่งเสริมมิตรภาพ ๔. การสร้างคุณธรรมด้วยการกำหนดเงื่อนไขในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด ๕. การสร้างผลงานให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาด้วยการสร้างทีมงานปรึกษาในกลุ่มหรือในส่วนงาน ๖. การแก้ไขปัญหาหารือร่วมกันในระบบส่วนงานต่าง ๆ และ ๗. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความคาดหวังโดยใช้หลักความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน จำนวนของงานมีคุณภาพเป็นรูปธรรม และร้อยละของบุคลากรสามารถป้องกันความผิดพลาดและมีความรับผิดชอบอาศัยอันมีช่วงการปรับตัวภายใน ๑ เดือนเป็นอย่างน้อยและมีเจ้าภาพหลักได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและบุคลากรภายในเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานด้านอริศีลสิกขา ควรที่จะมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรให้มีความชัดเจนในข้อปฏิบัติที่สามารถจะควบคุมตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังต่อค่านิยมขององค์กร ซึ่งต้องดูว่า สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีค่านิยมพันธกิจอย่างไร ที่พบส่วนใหญ่จะมองไปในส่วนของ แต่กระนั้นฝ่ายบุคลากรก็มีศักยภาพ และขีดความสามารถอยู่ทำให้เห็นว่า หากแรงงานมีคุณภาพก็ทำให้เห็นตัวชี้วัดถึงสมรรถนะของบุคลากรได้ชัดเจนขึ้น และยังทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง

ทางด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่บุคลากรสามารถจะควบคุมตนเองให้เกิดลักษณะไม่ขัดแย้งกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้จากตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ บุคลากรมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถพัฒนาคุณภาพของงานออกมาได้นั้นก็คือ การที่สามารถจะพัฒนาพุทธบุรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สหกรณ์การเกษตร ให้มีคุณภาพตามที่องค์กรคาดหวัง สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะยังเห็นว่าต้องให้ความสำคัญไปที่คนมากกว่างาน เพราะหากคนไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานจะไม่ทำให้งานออกมาดีได้ จึงต้องมองไปความกังวลต่อสวัสดิการที่องค์กรสามารถจะรองรับและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรหรือไม่อย่างไร อีกทั้งหากในเชิงของพระพุทธศาสนาที่สามารถนำไปใช้ได้ก็คือ ในระดับของศีล ๕ ประการ ก็เพียงพอสำหรับการที่จะทำให้งานออกมาอย่างมีผลสัมฤทธิ์อย่างมากเพราะหากสามารถปฏิบัติกฎเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดได้ก็ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากอยู่แล้วส่วนสำหรับจะทำให้เกินกว่ามาตรฐานก็ค่อยปรับปรุงงานกันไป ดังนั้นกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานด้านอริสติกสิกขาจะมีอยู่ลักษณะเดียวเท่านั้นได้แก่ การควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบที่สังคมหรือองค์กรกำหนดจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดส่งผลต่อความสำเร็จของงานไปด้วยดีก็เพียงพอ ซึ่งอาจจะมีการประชุมหรือการอบรมเพื่อทำความเข้าใจกันบ่อย ๆ เพราะจะสามารถกระตุ้นให้เกิดความระวังพฤติกรรมของตนเองมากยิ่งขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดการหลงทางไปในเรื่องอื่น ๆ

๒) ด้านอริจิตสิกขา พบว่า การพัฒนาคุณภาพทางจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งโดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ได้แก่ ๑. การจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาระดับการสร้างจิตสาธารณะต่อส่วนร่วม ๒. การจัดการฝึกอบรมจิตใจตามสำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ ๓. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างคามผูกพันในองค์กร เช่น การไปทัศนคติต่างจังหวัด หรือการไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ และ๔. การสร้างระบบจิตสำนึกความรักความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยหรือระหว่างผู้บริหารองค์กรกับบุคลากร ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรมีคุณภาพทางจิตใจที่มีจิตสาธารณะต่อสังคม มีความรักต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารองค์กร ซึ่งกรอบการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และมีเจ้าภาพหลักได้แก่ สหกรณ์การเกษตร จ.ปทุมธานี เป็นหลัก

ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า การพัฒนาคุณภาพทางจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งโดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพราะคำว่า คุณภาพทางจิตใจจะอยู่ที่ความตั้งใจมุ่งผลผลิตของงานที่ผูกพันกับระบบจิตใจที่สอดคล้องกับกันไปแต่อาจจะต้องเริ่มการฝึกจิตใจให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะปฏิบัติงาน หากบุคลากรยังมีเรื่องกังวลผลงานจะออกมาไม่ดีไม่คุณภาพผลสัมฤทธิ์ก็ไม่เกิดไม่ถึงงานจะออกมาแต่ก็ไม่ได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนด การจัดโครงการจิตสาธารณะก็มีการจัดกิจกรรมกันอยู่แต่ในส่วนการจัดการยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรจึงจะต้องวางมาตรฐานสำหรับจิตสาธารณะให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะที่ดีขึ้น เช่น กิจกรรมที่ส่งเสริมการช่วยเหลือโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นชุมชนใด หรือที่ไหน เพราะส่วนใหญ่หากมีจิตสาธารณะจะไปเชื่อมโยงเรื่องหน้าตามขององค์กรที่จะได้รับกลับหรือไม่ช่วยหน่วยงานหรือชุมชนที่ติดอยู่แล้ว อาจจะไม่สามารถตอบโจทย์สำหรับกิจกรรมตรงนั้น เพราะยังมีความลำเอียงกันอยู่ หากเป็นโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมก็จะช่วยบุคลากรสามารถจะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีได้ นอกจากนี้ในเรื่องการสร้างคามผูกพันในองค์กรอาจจะต้องกำหนดหลักพุทธธรรมเพิ่มก็ได้เช่น หลักสังคหวัตถุ เป็นต้นที่สามารถให้เกิดการเชื่อมโยงไปสู่กิจกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน แต่อย่างน้อยก็ต้องเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนา

สมรรถนะทางจิตใจที่ผูกโยงกับการใช้ชีวิตของบุคคลากรอย่างมีความสุข ซึ่งประเด็นอื่นก็เห็นด้วยว่าสามารถจะกระทำได้แต่ต้องมุ่งไปสู่จิตใจเป็นสำคัญมากกว่าเรื่องอื่น ๆ เพราะเมื่อจิตใจเข้มแข็งเพียงพอการมุ่งผลสัมฤทธิ์จะสามารถประจักษ์ขึ้นมาอย่างเป็นรูปธรรม

๓) ด้านอธิปญญาสิกขา พบว่า การสร้างประสบการณ์และความรู้ชัด โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ คือ ๑. การส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องในระดับทางโลกที่สามารถยกระดับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น และ ๒. การศึกษาทางธรรมเพื่อการประคับประคองวิถีชีวิตให้ดำเนินไปได้อย่างไม่ผิดกรอบแห่งศีลธรรม ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรได้รับการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมที่เหมาะสมและเพิ่มขึ้น ซึ่งมีกรอบระยะดำเนินงานเวลา ๑-๓ ปีและมีเจ้าภาพหลักได้แก่ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีและบุคลากรภายในสหกรณ์การเกษตร เป็นหลัก

ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า พุทธบูรณการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสร้างประสบการณ์และความรู้ชัดจะอยู่ช่องทางขององค์กรที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้มีโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือไม่ อย่างเช่น การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้นไปจะช่วยให้เกิดมิติมุมมองที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นทางโลกหรือทางธรรมก็สามารถยกระดับสมรรถนะให้สูงขึ้นอย่างเห็นชัดเพราะการศึกษาจะเป็นระบบการพัฒนาทักษะ การพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในตัวแต่จะต้องมีเกิดความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการศึกษาด้านธรรมเพราะจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ด้วย ที่เรียกว่า ความสมบูรณ์ทางสติปัญญาในการนำพาชีวิตรอดหรือสามารถจะแก้ไขปัญหาให้กับชีวิตได้ นอกจากนี้ หากมองในเชิงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ก็แยกเช่นเดียวกัน เพราะการพัฒนาปัญญาจะสามารถนำไปใช้ได้ตลอดไม่ว่าจะปฏิบัติงานก็ได้คุณภาพ มีมาตรฐานสูงกว่าที่องค์กรกำหนดเพราะปัญญาจะช่วยให้เกิดมิติความสร้างสรรค์ในเชิงคุณภาพ ความรู้พอที่จะประคับประคองตนเองให้สามารถจะพัฒนางานเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังขององค์กรได้อย่างแท้จริง

๔.๔.๒ การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา

๑) ด้านอธิศีลสิกขา พบว่า ๑. เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีจะต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) แผนการประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ ๒) โครงการปลูกจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่ ๓) แผนการกำกับดูแลด้านระเบียบวินัย ๔) ปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมตามหลักพระพุทธ ศาสนา ๕) จัดทำแผนการพัฒนาพฤติกรรมรายบุคคล ๖) เจ้าหน้าที่มีแต่งกายที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ และ ๗) สามารถใช้คำพูดอ่อนหวานในขณะปฏิบัติหน้าที่ที่มีจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือมากกว่า ๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) การจัดโครงการต้นแบบผู้ให้บริการที่ดี ๒) การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างองค์ความรู้ด้านการบริการให้เหมาะสมกับพื้นที่ ๓) แผนการส่งเสริมทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น ทุนภาษาต่างประเทศ และ ๔) การสร้างระบบการตรวจสอบประเมินจากประชาชน และหน่วยงานภายนอกที่มีจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือมากกว่า ๓. ระบบความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ๒) จัดกิจกรรมสายสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ๓) แผนการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร

และ ๔) การสร้างความผูกพันในองค์กร มีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรกับผู้บริหารมีภาพลักษณ์และภาพพจน์ที่น่าพอใจ ที่มีจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือมากกว่าและมีเจ้าภาพหลักได้แก่ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีและบุคลากรภายในเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการบริการที่ดี โดยการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน โดยแผนการประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ มีการจัดโครงการปลูกจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่ มีแผนการกำกับดูแล ด้านระเบียบวินัย ส่งเสริมปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมตามหลักพระพุทธ ศาสนา ให้ความรู้ด้านการจัดทำแผนการพัฒนาพฤติกรรมรายบุคคล มีการวางนโยบายในการทำงานโดยให้เจ้าหน้าที่มีการแต่งกายที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถใช้คำพูดที่อ่อนหวาน ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ เริ่มต้นการจัดโครงการต้นแบบผู้ให้บริการที่ดี เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างองค์ความรู้ด้านการบริการให้เหมาะสมกับพื้นที่ตลอดจนการจัดทำแผนการส่งเสริมทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น ทุนภาษาต่างประเทศ และการสร้างระบบการตรวจสอบ ประเมินจากประชาชนและหน่วยงานภายนอก มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และจัดกิจกรรมสายสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเพื่อที่จะให้มีแผนการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรและการสร้างความผูกพันในองค์กรให้อย่างยั่งยืนตรงตามบริบทการพัฒนาการบริการที่ดีของบุคลากร สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ยึดหลักความถูกต้องในการทำงานมีการทำงานเป็นระบบในสภาวะการทำงานที่เป็นทีมโดยยึดหลักอาศัยการให้บริการที่เป็นกันเองโดยสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้มาใช้บริการเป็นที่ยอมรับและให้ความไว้วางใจตลอดมา

๑. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีจะเน้นเรื่องการให้บริการด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในด้านการบริการกับประชาชนและผู้มารับบริการ

๒. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีหลักการที่ยึดถือและปฏิบัติโดยพูดถึงการให้เพิ่มความมีระเบียบในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อสะดวกในการสืบค้นหาข้อมูลโดยง่ายเพื่อสะดวกในการให้บริการ

๓. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้รับการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยให้บุคลากรแต่ละคนประพฤติปฏิบัติต่อผู้มารับบริการแบบเป็นกันเองโดยไม่ต้องถือตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่า

๔. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้รับการพัฒนาด้านทักษะให้ยึดหลักสุจริตธรรม มีวินัยในการทำงานเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรในขณะที่ให้บริการกับผู้มารับบริการ

๕. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีทุกคนต้องยึดหลักการทำงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรไปในทิศทางแนวเดียวกันเพื่อประโยชน์สุขกับการให้บริการ

๒) ด้านอริสัจฉลิตศึกษา พบว่า บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีสามารถจัดการอารมณ์ของตนเองเป็นอย่างดีโดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) การจัดโครงการฝึกอบรมจิตประจำปี ๒) ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ๓) จัดทำตารางประเมินอารมณ์ตนเองอย่างต่อเนื่อง ๔) การส่งเสริมการศึกษามหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนา ๕) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้าน EQ ทุกระดับสายงาน และ ๖) การส่งเสริมการเรียนรู้หลัก

ธรรมะเพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริการซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ ได้แก่ ร้อยละของบุคลากรสามารถนำหลักอริยจิตศึกษาไปจัดการอารมณ์ได้ดีให้มีกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๒. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีความเพียรพยายามและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้านหลักพุทธธรรมกับด้านภาษาต่างประเทศ ๒) จัดทำแผนเพิ่มสวัสดิการของบุคคลที่มีความเพียร พยายามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจ ๓) การจัดฝึกอบรมระยะกลาง เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จคือ ร้อยละของบุคลากรมีความพร้อมในการจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ด้วยหลักอริยจิตศึกษา ๓.บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีให้บริการแม่ไม้มือหน้าที่ด้วยความสมัครใจ โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) จัดทำแผนการประเมินระดับความสุขของบุคลากรที่ให้บริการด้วยความสมัครใจ ๒) โครงการพัฒนาจิตวิญญาณแห่งการเป็นนักบริการชั้นเลิศ และ๓) สร้างหน่วยอาสาสมัครเพื่อการบริการ ๒๔ ชม. ซึ่งตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรยินดีให้บริการด้วยความสุขที่มีจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้งหรือมากกว่าและมีเจ้าภาพหลักได้แก่ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีและบุคลากรภายในเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาคนตามหลักอริยจิตศึกษา ต้องทำให้บุคลากรมีจิตสำนึก สำนึกในองค์กร หรือกลุ่มอาชีพ คือ ต้องให้มีจิตสำนึกที่ออกมาจากข้างในจิตใจ ตัวศีลธรรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ การเตรียมความพร้อม จิตตะ เป็นความมั่นคง จริ่งจ้งกับการปฏิบัติงาน หรือเป็นอารมณ์ที่พร้อมที่จะบริการได้ตลอดเวลา แม้ว่าจะมีความผิดพลาดจากการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมีการประสพการณ์ในชีวิตที่เรียกว่า ผิดเป็นครู หากทำถูกต้องก็ได้รับความเชยชม เพราะโดยมากคนที่มีความรู้ หรือจำพวกข้าราชการสูงก็มีความรู้ รู้ทฤษฎีต่างๆแต่พอว่าการปฏิบัติจริงจะไม่ใช่เป็นอย่างนั้นเสมอไป เพราะฉะนั้น กลยุทธ์ในการพัฒนาคน คือต้องให้ปฏิบัติมาก ๆ ต้องให้บริการเยอะ ๆ แล้วการปฏิบัติอย่างเดียวไม่พอ จะต้องให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะเกิดความสำนึกรับผิดชอบชั่วดีขึ้นมาโดยอัตโนมัติ และออกมาจากตัวตนของบุคลากรจริง ๆ ฉะนั้น การบริการที่ดี มันก็ต้องออกมาทั้งหน้าตา กิริยา ท่าทาง ทั้งจิตใจ เพราะการพัฒนาสมรรถนะจะต้องเอาหลักสมาธิ หลักจิตศึกษาเข้ามาใส่ให้มันเกิดขึ้นจากจิตใจจริง ๆ ส่วนภาคการบริการที่ดีจะตามมาโดยอัตโนมัติและโดยสมบูรณ์แบบ และจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดความสุขจากการปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่า วิญญาณแห่งการเป็นนักบริการชั้นเลิศ นั้นเอง

๑. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี

๒. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีความเพียรพยายามการฝึกจิตให้มีการพัฒนาระดับให้สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมออยู่ตลอดเวลา

๓. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการ

๔. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีให้บริการกับประชาชนผู้ที่มารับบริการด้วยจิตใจที่เป็นสาธารณะด้วยความบริสุทธิ์ใจอย่างเต็มเปี่ยมโดยไม่คิดหวังผลตอบแทน

๕. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีการพัฒนาฝีมือด้านเทคโนโลยีใหม่ๆอยู่ตลอดเวลาเพื่อการรองรับการให้บริการกับผู้มารับบริการให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๓) **ด้านอธิปญญาศึกษา** พบว่า ๑. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีความรู้รอบต่อการบริการที่ดี โดยมีแนวทางการพัฒนาสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ๑) การจัดการสัมมนาด้านการบริการระดับหน่วยงานภายในและระดับภายนอก ๒) จัดการทำแผนประเมินด้านการบริการนอก-ในพื้นที่เป้าหมาย ๓) จัดโครงการอบรมหลักสูตรนักการบริการฝึกหัด ๔) ขยายฐานข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี และ ๕) สร้างเครือข่ายการบริการในพื้นที่เป้าหมายแบบครบวงจร ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรสามารถกำหนดองค์ความรู้ด้านการบริการได้ดี ๒. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีความรู้ลึกต่อการบริการที่ดี โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) การจัดฝึกอบรมนักบริการแบบมืออาชีพ ๒) การประเมินผลการบริการรายด้าน และสรุป พร้อมทั้งวางแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และ ๓) การพัฒนาระบบการวิจัยแบบบูรณาการเพื่อจัดระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริการระดับบุคคล ชุมชน และระดับหน่วยงานซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรสามารถกำหนดรายละเอียดของความรู้ด้านการบริการได้ดี และ ๓. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีความรู้กว้างต่อการบริการที่ดี โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) การจัดโครงการศึกษาต่างจังหวัดและต่างประเทศ ๒) แผนการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ และ ๓) การสลับสับเปลี่ยนสายเพื่อการเรียนรู้ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้นซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรสามารถเข้าใจบริบทของกลุ่มเป้าหมาย และสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ และควรดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาระหว่าง ๑-๕ เดือนและมีเจ้าภาพหลักได้แก่ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีและบุคลากรภายในเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า การพัฒนาสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีการบริการที่ดีด้านอธิปญญาศึกษาจะต้องมีการจัดการสัมมนาด้านการบริการระดับกับหน่วยงานภายในและระดับภายนอก มีการจัดทำแผนประเมินด้านการบริการนอก-ในพื้นที่เป้าหมายอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการจัดโครงการอบรมหลักสูตรนักการบริการฝึกหัด เพิ่มการขยายฐานข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสหกรณ์การเกษตร สร้างเครือข่ายการบริการในพื้นที่เป้าหมายแบบครบวงจร และการจัดฝึกอบรมนักบริการแบบมืออาชีพ พร้อมทั้งวางแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การพัฒนาระบบการวิจัยแบบบูรณาการ เพื่อจัดระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริการระดับบุคคล ชุมชน และระดับหน่วยงานการจัดโครงการศึกษาต่างจังหวัดและต่างประเทศ แผนการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศการสลับสับเปลี่ยนสายเพื่อการเรียนรู้ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้นการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ข้าราชการ หรือบุคลากรของรัฐจะต้องมีหลักยึดถือที่เรียกว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของตน ๆ เพื่อที่จะสามารถปกป้องในศักดิ์ศรีแห่งการเป็นพนักงานของรัฐ ที่กล่าวมา จนสร้างหลักชัยหรือหลักยึดถือไว้เพื่อปกป้องความคลาดเคลื่อนที่เรียกว่าการมีอุดมการณ์ เพราะมองว่า องค์การหนึ่ง ๆ จะมีสัญลักษณ์หนึ่งที่เป็นแกนกลาง สำหรับสหกรณ์การเกษตรก็ย่อมมีอุดมการณ์ที่แท้จริงอยู่ในองค์กรความสุจริตธรรม คือ ความสุจริตทางกาย ความสุจริตทางวจี และความสุจริตทางใจ เพราะการมีธรรมะนำมาพัฒนาบุคลากรนั้นมีขั้นตอนเริ่มต้นที่

สุจริตธรรม สัจจะและเชื่อถือ คือ ความจริงในการกระทำและการพูด พูดอย่างไรก็ปฏิบัติตนอย่างนั้น และทำอย่างไรก็พูดอย่างนั้น จึงจะสามารถสร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นได้ ยึดมั่นในหลักการ คือ ยึดกรอบการปฏิบัติเป็นที่ตั้ง ละ เอาหลักเกณฑ์มาเป็นตัวกำหนดความผิดชอบ อดีตทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ ละเพราะรัก ละเพราะโกรธ ละเพราะหลง และละเพราะกลัว ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง คือ มีธงชัยอยู่ความถูกต้องเสมอ แม้ว่าตนเองจะโดนกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา หรือยอมที่ตายเพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณงามความดีหรือที่เรียกว่า อุดมการณ์ นั้นเอง อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม คือ การยึดเอาประโยชน์ส่วนร่วมเป็นที่ตั้ง จะไม่ยอมเอาผลประโยชน์ของชาติบ้านเมือง หรือผลประโยชน์ขององค์กรมาเป็นของส่วนตัว จะไม่มีการคอร์รัปชันตามกรอบบทบาทที่ได้วางไว้อย่างยั่งยืน

๑. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้รับการเพิ่มการจัดอบรมในหลักสูตรที่แปลกใหม่อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้มีผลต่อการให้บริการที่ดีกับผู้มารับบริการ

๒. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดระบบการแลกเปลี่ยนฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มารับบริการ

๓. บุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการดูงานต่างประเทศเพื่อสร้างความรอบรู้และเปิดโลกทัศน์ใหม่ๆอยู่อย่างต่อเนื่องเพื่อสนองต่อการบริการที่ดี

๔. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้รับนโยบายการรักษามาตรฐานเดิมเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ในการทำงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

๕. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีการประชุมกันอยู่บ่อยๆโดยมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน

๔.๔.๓ การพัฒนาตามแนวไตรสิกขา

๑) ด้านอธิศีลสิกขา พบว่า กลุ่มพนักงานของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีอุดมการณ์และรักองค์กรโดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) จัดการโครงการเงินทุนสถาบันชาติ พระพุทธ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ๒) การรณรงค์ต่อต้านการทุจริตอย่างเต็มที่ ๓) การส่งเสริมการผลิตผลงานให้ได้มาตรฐานทางวิชาชีพ ๔) กำหนดค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้ทราบโดยทั่วกัน และ ๕) ปรับแผนการสร้างคามยติธรรมและจรรยาบรรณในองค์กรมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและเข้มแข็งมากขึ้นที่มีกรอบระยะเวลาเตรียมกัน ๒ เดือนและกลุ่มลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) การพัฒนานิ จกรรมเพื่อการรักษาระเบียบวินัย ๒) จัดโครงการฝึกอบรมคุณลักษณะลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง และ ๓) จัดทำคู่มือด้านระเบียบวินัย มีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรสามารถรักษา ระเบียบวินัยได้ดีที่มีกรอบระยะเวลาเตรียมกัน ๕ เดือนและมีเจ้าภาพหลักได้แก่ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีภายในเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า การยึดมั่นในขอบธรรมและจริยธรรม เป็นการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในความเป็นระเบียบเรียบร้อยที่มีจรรยาบรรณเข้ามารองรับและเป็นแนวแห่ง

การปฏิบัติสำหรับบุคลากรทั้งหมด นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรยังพบวิธีการที่สามารถนำมาให้แก่ผู้นำการบริหารกับบุคลากรใช้ได้ คือ การแนะนำให้ปฏิบัติศีลธรรม การนำไปปฏิบัติศีลธรรม การทำศีลธรรมให้เกิดขึ้น และ การตามปฏิบัติศีลธรรม ซึ่งมีความมุ่งหมายไปที่ มุ่งให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง มุ่งให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ มุ่งให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ต่อศีลธรรม มุ่งให้บุคลากรทำหน้าที่ให้สุจริตธรรม มุ่งให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักศีลธรรม และ มุ่งให้บุคลากรมีศีลธรรม โดยยึดมั่นไว้อย่างแน่วแน่ และจะต้องแบ่งลักษณะของการนำไปใช้ในการสร้างอุดมการณ์ ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑ คือ ผู้บริหารจะมีวิธีการพัฒนาให้มีอุดมการณ์ และกลุ่มที่ ๒ คือ กลุ่มลูกจ้างต่าง ๆ การปลูกฝังให้รู้จักการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กติกา หลักเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ

ความแตกต่างระหว่างการสัมภาษณ์รายบุคคลกับแบบสนทนากลุ่มเฉพาะในความชอบธรรม จริยธรรม ด้านอริยจิตศึกษา ดังต่อไปนี้

๑. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบการทำงานปราศจากการควบคุมแบบสั่งการโดยยึดหลักความถูกต้องของส่วนรวม

๒. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติงานทุกครั้งโดยการยึดหลักกฎระเบียบข้อบังคับเป็นบรรทัดฐานในการสนองต่อประชาชนผู้มารับบริการ

๓. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีการยึดหลักการปฏิบัติดีปฏิบัติชอบร่วมกันต่อผู้มารับบริการโดยปราศจากเงื่อนไขการรับอามิสสินจ้างทุกประเภท

๔. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ได้รับการพัฒนาตนเองด้านทักษะการปฏิบัติตามศีลธรรมอย่างสม่ำเสมออยู่ตลอดเวลาโดยยึดหลักการปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

๕. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ทุกคนที่อยู่ภายในองค์กรต้องทำงานเต็มเวลาโดยยึดหลักสุจริตธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการนโยบายของรัฐบาล

๒) ด้านอริยจิตศึกษา พบว่า ๑. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีวิธีการที่จะฝึกจิตให้มั่นคงในโดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) แผนการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒) แผนการจัดการศึกษา และฝึกอบรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา ๓) โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ ๔) จัดการทำแผนปฏิบัติการในรอบปีเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางวิชาการของบุคลากรทุกระดับซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรสามารถกำหนดวิธีการที่จะฝึกจิตให้มั่นคงในความชอบธรรม และจริยธรรมที่มีกรอบระยะเวลาในการจัดทำแผนโครงการ หรือกิจกรรม ๑-๕ เดือน และ ๒. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีสามารถสร้างสามัญสำนึกของบุคลากร โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) การจัดโครงการปฏิบัติธรรมขั้นสูงเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ๒) แผนการจัดฝึกอบรมด้านคุณธรรม และจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และ ๓) โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อรับใช้สังคมอย่างเนื่องในระดับสถาบันและระดับเครือข่ายซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรสร้างสามัญสำนึกแห่งความเป็นบุคลากรที่ดีที่มีกรอบระยะเวลาในการจัดทำแผนโครงการ หรือกิจกรรม ๑-๕ เดือน และมีเจ้าภาพหลักได้แก่ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี และบุคลากรภายในเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ด้านอริยจิตศึกษา ที่ตอบสนองต่อการยึดมั่นในความชอบธรรมและจริยธรรม

ประกอบด้วย ๒ ระดับ คือ ระดับภายนอก จะเป็นการให้ความสำคัญต่อ ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คอร์รัปชัน ในเชิงนโยบายหรือไม่ หรือการทุจริตทุกรูปแบบ และให้ยึดมั่นในจรรยาบรรณในความเป็นวิชาชีพ ระดับภายในอยู่การฝึกจิตให้จัดการเปลี่ยนความคิด มีการสร้างสามัญสำนึก มีการสร้างจิตวิญญาณ และมีจิตสาธารณะ ทั้ง ๒ ระดับจะต้องมีการปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่น มั่นคงแห่งจิตใจในความชอบธรรม และจรรยาบรรณ ทั้ง ๕ ประการ ได้แก่ ๑) ลักษณะของความถูกต้อง ๒) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกคน ๓) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกที่ ๔) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกทาง และ ๕) ลักษณะการปฏิบัติให้ถูกธรรม มีการจัดการโครงการเทิดทูนสถาบันชาติ พระพุทธศาสนา และพระมหากษัตริย์และ การรณรงค์ต่อต้านการทุจริตอย่างเต็มที่ มีการส่งเสริมการผลิตผลงานให้ได้มาตรฐานทางวิชาชีพ ด้วยการกำหนดค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้ทราบโดยทั่วกัน ปรับแผนการสร้างคามยุติธรรมและจรรยาบรรณในองค์กร ริเริ่มการพัฒนานักจริมเพื่อการรักษาระเบียบวินัย จัดโครงการฝึกอบรมคุณลักษณะลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง จัดทำคู่มือด้านระเบียบวินัย มีความยึดมั่นในความถูกต้องที่เป็นปกติสุข มีความซื่อตรงต่อการทำงานรักษาความสัจจริงในการปฏิบัติต่อผู้มารับบริการ

ความแตกต่างระหว่างการสัมภาษณ์รายบุคคลกับแบบสนทนากลุ่มเฉพาะในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ด้านอริจิตศึกษา ดังต่อไปนี้

๑. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้รับการจัดให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆบ่อยๆอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ทางจิตใจในการทำงาน

๒. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้รับการส่งเสริมการพัฒนาจิตใจโดยจัดให้มีการเข้าคอร์สฝึกสมณะกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น

๓. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้เข้าร่วมการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาขึ้นภายในองค์กรเพื่อสร้างความรักความสามัคคี รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

๔. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้รับการสนับสนุนรางวัลต่างๆแก่บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้มีการพัฒนาด้านทักษะการทำงานให้ถูกที่ถูกคนถูกธรรมถูกต้องถูกกาลเวลาตามความเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

๓) ด้านอริปัญญาศึกษา พบว่า ๑. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีความรอบรู้ตนเองโดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับพรหมวิหารเพื่อกำหนดพฤติกรรมสำหรับผู้นำองค์กร และ ๒) โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับสังคหัตถุธรรมเพื่อกำหนดพฤติกรรมผู้ตามในองค์กรซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรมีความเข้าใจตนเองอย่างดี และมีแผนโครงการละ ๓ วัน ๒. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีความรอบรู้ผู้อื่น โดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ๑) แผนการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน ๒) โครงการทัศนศึกษาไปตามเครือข่าย สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีทั่วประเทศ ๓) แผนการส่งเสริมการศึกษาวัฒนธรรมไทย ๔ ภาคซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรมีความเข้าใจเพื่อนร่วมงานมาก ที่มีแผนโครงการละ ๗

วัน และ ๓. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีความรอบรู้งานโดยมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะได้แก่ ๑) โครงการถอดรหัสประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น ๒) แผนการโยกย้ายภาระงานที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละบุคคล และ ๓) กิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานในองค์กรซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของบุคลากรสามารถเรียนการปฏิบัติงานได้ที่มีแผนโครงการละ ๑ วัน และมีเจ้าภาพหลักได้แก่ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีและบุคลากรภายในเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า ปัญญาที่จะให้เกิดความยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม เกิดขึ้น จะต้องเป็นปัญญาที่ชนิดที่เรียกว่า ความรอบรู้ใน ๓ ลักษณะ ได้แก่ ความรอบรู้ในการปฏิบัติตน ความรอบรู้ในการปฏิบัติกับเพื่อร่วมงาน และความรอบรู้ในการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ซึ่งมีหลักธรรมอีก ๒ ประการที่จะเข้ามาเป็นตัวชี้วัดถึงปัญหาที่จะนำไปให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร คือ หลักสัมมาทิฐิ เห็นถูกต้อง เห็นตรง เห็นชอบ และหลักสัมมาสังกัปปะ ความดำริที่ถูกต้อง ดำริเพื่อถูกต้อง ดำริเพื่อความเห็นตรง ดำริเพื่อความเห็นชอบ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั่วทั้งองค์กรและประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ว่าสามารถจะกำหนดความรู้ดี รู้ชั่ว รู้ผิด รู้ถูก รู้ควร รู้ไม่ควร รู้ประโยชน์ ไม่ใช่ประโยชน์เป็นต้น จนสามารถมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และการปฏิบัติไม่ผิดข้อบังคับ ไม่ผิดกฎเกณฑ์ ไม่ผิดกฎหมายของทางราชการและไม่ผิดจรรยาบรรณของความเป็นบุคลากรของรัฐที่ดี

ความแตกต่างระหว่างการสัมภาษณ์รายบุคคลกับแบบสนทนากลุ่มเฉพาะในความชอบธรรม จริยธรรม ด้านอธิปญญาสิกขาดังต่อไปนี้

๑. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้รับการสร้างความรอบรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเองโดยการแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆภายในและภายนอกองค์กร

๒. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีความสำนึกในการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับตนเองโดยการฝึกฝนตนเองเกี่ยวกับการศึกษาลักษณะการทำงานของเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการประพฤติดนต่อเพื่อนร่วมงานโดยวิธีการต่างๆไม่มีความขัดแย้งใดๆภายในองค์กร

๓. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีได้รับการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับตนเองเกี่ยวกับการประพฤติดนต่อผู้บังคับบัญชา

๔. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีความสำนึกในการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับตนเองเกี่ยวกับการประพฤติดนต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

๕. บุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีความสำนึกในการสร้างระบบการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอต่อองค์กรของตนที่มีการปฏิบัติงานเป็นประจำ

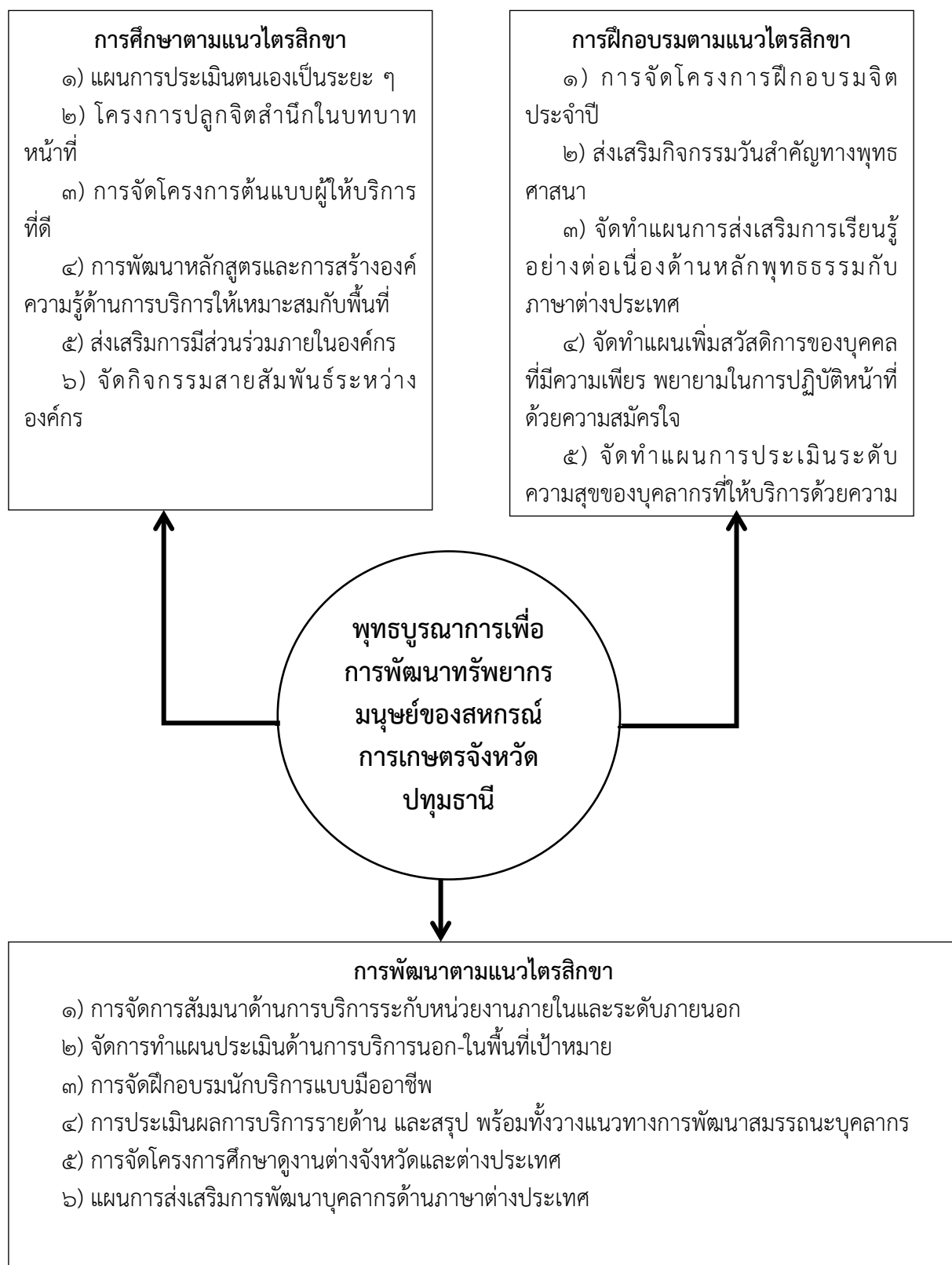
ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรของ สหกรณ์การเกษตร จังหวัด
ปทุมธานีกับหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนา

หลักพุทธธรรม	ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากร กับหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากร		
	หลักอริสติกสิกขา	หลักอริจิตสิกขา	หลักอริปัญญาสิกขา
การศึกษาตามแนว ไตรสิกขา	ป้องกันความ ผิดพลาด	แน่วแน่ จดจ่อ จับไม่ปล่อย	การเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ เสมอ
การฝึกอบรมตาม แนวไตรสิกขา	มาตรฐานทาง จรรยาบรรณวิชาชีพ	มั่นคง จริ่งจังต่อการบริการ ความผูกพันในองค์กร	ความรู้ในการบริการ การพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง
การพัฒนาตามแนว ไตรสิกขา	ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความเสมอภาค	ความมีอุดมการณ์ มีความเสียสละ	การปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรอบรู้

จากที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีกับหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร กล่าวได้ว่า การนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาให้กับบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัด ปทุมธานี จะมีลักษณะ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) การศึกษาตามแนวไตรสิกขา การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา และการพัฒนาตามแนวไตรสิกขา ซึ่งบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งปรากฏความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักพุทธธรรม ทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานมีมาตรฐานหรือสูงกว่า ฝึกหัดตัดความประพฤติกให้เหมาะสม ประพฤติตนในกฎกติกา มีความเชี่ยวชาญชำนาญการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ รวมทั้งภาคความรู้ในกลไกการบริการให้เกิดผลดีตามมาและประชาชนหรือหน่วยงานพอใจมากที่สุด ส่วนการฝึกจิตให้มีความมั่นคง ตั้งมั่น ไม่หวั่นไหวไปกับสิ่งแวดล้อมข้างที่ไม่ดี โดยเฉพาะการตั้งมั่นในระเบียบวินัยขององค์กร นอกจากนี้ ความตั้งมั่นในอุดมการณ์ความเป็นพนักงานของของสหกรณ์การเกษตร และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ประสพการณ์ทั้งหลายเพื่อป้องกันความผิดพลาดให้น้อยที่สุด สำหรับความรอบรู้ การปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ลึก รู้รอบ และรู้กว้างในงานที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังมากที่สุด

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือที่เรียกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร อาจจะมี ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับบุคลากร ระดับหน่วยงานหรือองค์กร และระดับกรม ซึ่งในการศึกษาวิจัยฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพียงการพัฒนาในระดับบุคคลเท่านั้น ซึ่งจะต้องมองไปที่การฝึกอบรม การปฏิบัติให้เกิดพฤติกรรมที่ดี สามารถปฏิบัติอยู่ในกรอบ กติกา กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (อภิสัสสิกขา) จนสามารถเกิดเป็นความมั่นคงตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ (อภิจิตสิกขา) ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างใน สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ให้มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ เพื่อเป็นรากฐานที่มีส่วนช่วยเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะ ความฉลาด ความชำนาญ ประสพการณ์ กระบวนการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันถ่วงที (อภิปญญาสิกขา) และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถจัดการกับความขัดแย้งในหมู่คณะได้ พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี เกิดจาก การบูรณาการองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์กับหลักพุทธธรรม (หลักไตรสิกขา) เพื่อให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรอื่น ๆ ได้ด้วย ดังองค์ความรู้นี้



ภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สามารถอธิบายพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี

๑. การศึกษาตามแนวไตรสิกขา

การศึกษาตามแนวไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานีนั้น มีการกำหนดให้การศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความคาดหวังโดยใช้หลักความผูกพันต่อองค์กร โดยสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานีได้มีการจัดแผนการประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ มีการให้การศึกษาโดยจัดโครงการปลูกจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่ การจัดโครงการต้นแบบผู้ให้บริการที่ดี อีกทั้งยังมีการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างองค์ความรู้ด้านการบริการให้เหมาะสมกับพื้นที่ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์กร มีกิจกรรมสายสัมพันธ์ระหว่างองค์กรทั้งภายในและภายนอก เพื่อความสำเร็จขององค์กร

๒. การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา

การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา เป็นการบูรณาหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี ด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมจิตประจำปีและต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา มีการจัดฝึกอบรมในรูปแบบที่จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้านหลักพุทธธรรมกับภาษาต่างประเทศ จัดทำแผนเพิ่มสวัสดิการของบุคคลที่มีความพิการ พยายามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจ อบรมทำแผนการประเมินระดับความสุขของบุคลากรที่ให้บริการด้วยความสมัครใจ และมีโครงการพัฒนาจิตวิญญูณแห่งการเป็นนักบริการชั้นเลิศ

๓. การพัฒนาตามแนวไตรสิกขา

การพัฒนาตามแนวไตรสิกขา ซึ่งเป็นพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี ได้กำหนดจัดการพัฒนาด้วยการสัมมนาด้านการบริการระดับหน่วยงานภายในและระดับภายนอก พัฒนาการทำแผนประเมินด้านการบริการนอก และภายในพื้นที่เป้าหมาย พัฒนาศักยภาพการจัดฝึกอบรมนักบริการแบบมืออาชีพ มีการประเมินผลการบริการรายด้าน และมีการสรุป พร้อมทั้งวางแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร มีการจัดโครงการศึกษาดูงานต่างจังหวัดและต่างประเทศ และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ๓ ประการได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพ และปัญหาทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ๒) เพื่อศึกษา หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ๓) เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี โดยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาศีลสิกขา การพัฒนาจิตสิกขา และการ พัฒนาอปัญญาสิกขา ที่สามารถเพิ่มการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบ ธรรม จริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาไปที่ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ส่วนรูปแบบการเก็บข้อมูลซึ่งแบ่งเป็น ๒ เทคนิค ได้แก่ ๑) เทคนิคการเชิงสัมภาษณ์ เจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒๕ ท่าน และ ๒) เทคนิคการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ประกอบด้วยผู้ร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๑๐ ท่าน โดยใช้การ จัดระบบข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อหาบทสรุปร่วมกัน พร้อมทั้งนำเสนอผลสรุปการวิจัยและอภิปรายผลแบบ พรณนาต่อไป

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทำให้ผู้วิจัยสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑.๑ สภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี พบว่า **ด้านบุคลิกภาพ** บุคลากรของสหกรณ์การเกษตรไม่มีมนุษย์สัมพันธ์กันเองกับผู้อื่น มาติดต่อเสมอและตลอดเวลา ควรพัฒนาให้ทุกคน ทุกตำแหน่งรับบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำและรับผิดชอบ มีบุคลิกภาพไม่พึงการ สามารถที่จะจ่ายพลังงานให้กับองค์กรได้ **ด้านความรู้ทางวิชาการ** บุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีความรู้ในหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ไม่สามารถมองเห็นปัญหางานและมองเห็นทางแก้ไขได้ ให้ความสำคัญกับการศึกษาน้อย **ด้านทักษะ** บุคลากรขาดทักษะในการคิด อย่างก้าวไกล มองไปข้างหน้าได้ ไม่ให้มองการไกล และไม่ปรับปรุงกลยุทธ์ให้ทันต่อสังคม **ด้านเจตคติ** การทำงานทุกคนต้องมุ่งมั่นในงานที่ตนเองรับผิดชอบน้อย มีการมองงานองค์กรอย่างก้าวหน้าน้อย บุคลากรขาดเจตคติในการทำงานให้จิตใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน **ด้านความคิดสร้างสรรค์** ขาดนวัตกรรมใหม่ๆ นำมาใช้ในองค์กร หรือมาต่อยอดในองค์กร เพื่อให้เกิดเม็ดเงินมาหล่อเลี้ยงในองค์กรในยาม บ้านเมืองเกิดวิกฤติ ข้าวยากหามาแพง สมาชิกทำนาไม่ได้ เพราะน้ำไม่เพียงพอในการทำการเกษตร รัฐบาลจึงสั่งไม่ให้ประกอบอาชีพคือทำนา จึงเป็นผลกระทบต่อสมาชิกไม่มีเม็ดเงินที่จะมาชำระหนี้สิน ทั้งต้นทั้งดอก เช่น นำพลังงานไฟฟ้าแสงอาทิตย์ โซลาร์เซลล์มาติดตั้งผลิตไฟฟ้าในจำนวนเนื้อที่ประมาณ

๑๐๐ ไร่ ซึ่งเป็นที่ ที่ดินของสมาชิก เมื่อได้กำไรก็นำมาเฉลี่ยสุขตามอัตราหุ้นมาก หุ้นน้อยของสมาชิกแต่ละคน จัดสร้างบ่อน้ำมันโดยการร่วมทุนกับบริษัทบางจาก และได้ดำเนินการขายน้ำมัน ได้กำไรก็แบ่งปันผลให้สมาชิก เป็นต้น จัดทำห้องเช่าในที่ดินของสหกรณ์ แล้วปันผล จัดซื้อปุ๋ยมาจำหน่ายทั่วประเทศ ธุรกิจเชื่อมโยงทั่วประเทศ นำกำไรมาปันผลให้กับสมาชิก จำหน่ายสินค้าเบ็ดเตล็ดในสหกรณ์ เช่น สินค้าอุปโภคบริโภคทั้งหมดมีขาย เพื่อตัดวงจรในระบบทุนนิยม มีการเชื่อมโยงส่งน้ำมันให้กับสมาชิกและไม่ใช้สมาชิกในราคาสูงกว่าท้องตลาด และมีการปรับคู่แข่งให้เป็นพันธมิตรในทางตลาด เป็นต้น

๕.๑.๒ หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี พบว่า การนำหลักพุทธธรรมมาใช้กำหนดเพื่อการพัฒนาที่สามารถสร้างองค์ความรู้ในระดับการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ที่เหมาะสม มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ผู้วิจัยจะได้นำเสนอหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี คือ หลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมอันประกอบด้วย อธิศีลสิกขา สามารถเกิดเป็นความมั่นคงตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ อธิจิตตสิกขา เจ้าหน้าที่หรือพนักงานสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมีการพัฒนาคุณลักษณะตามที่องค์กรต้องการ และเพื่อแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรของบุคลากรในสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี อธิปัญญาสิกขา เป็นรากฐานที่มีส่วนช่วยเสริมบุคลากรเกิดทักษะ ความฉลาด ชำนาญ ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ แต่หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีมากที่สุด คือ หลักไตรสิกขา ด้านอธิศีลสิกขา

การพัฒนาบุคลากร ด้านอธิศีลสิกขา สามารถพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นการกำหนดหลักการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร หรือสอดคล้องกับความถนัดของบุคลากรของกลุ่มสหกรณ์การเกษตร ปทุมธานีมากที่สุด สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พร้อมกับการเสริมสร้างการบริการที่ดี ให้เกิดการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ปลุกฝังการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม สร้างให้บุคลากรในหน่วยงานถือเป็นแบบอย่างในการทำงาน และนำไปกำหนดพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุข สงบร่วมกัน ทางฝ่ายผู้บริหารงาน หรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์อย่างแท้จริง จึงจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้น ด้วยการสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรขององค์กร ด้วยการพัฒนาบุคลากร ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑.ขั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกายและทางวาจาให้มีความเป็นปกติ มีความเหมาะสม และมีความงดงาม ที่ช่วยในการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความน่าเชื่อถือในสังคมมากยิ่งขึ้น

๒.ขั้นการปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางด้านจิตใจให้มีความตั้งมั่น มั่นคง และจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ช่วยในการเสริมสร้างพื้นฐานให้เกิดคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร และ ๓.ขั้นการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอให้เกิดเป็นประสบการณ์ที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไข

พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านอริสติกศึกษาที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ที่สามารถจะป้องกัน สร้างความรับผิดชอบ การลงโทษตามมาตรการบ้าง การแก้ไขปัญหา การสร้างผลงานให้มีคุณภาพ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและการรู้จักการให้อภัยซึ่งกันและกันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ตอนอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสามารถสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จได้อย่างมากเพราะ อริสติกศึกษาสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่ดีได้ในระดับเกิดความคาดหวังที่หวังผลในทางปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจต่าง ๆ ให้การเกิดการยอมรับของบุคลากรได้

๕.๑.๓ พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพัฒนาของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานีเป็นอย่างไร พบว่า

๑) การศึกษาตามแนวไตรสิกขา

ด้านอริสติกศึกษา พบว่า บุคคลสหกรณ์การเกษตรมีการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีแนวทาง ได้แก่ ๑. การควบคุมพฤติกรรมตนเองด้วยการจัดอบรมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในข้อตกลงร่วมกัน หากมีฝ่าฝืนจะมีการลงโทษโดยใช้กฎ กติกาที่กำหนดร่วมกัน ๒.การการป้องกันการปฏิบัติที่ด้อยประสิทธิภาพด้วยการใช้ช่องทางเรียนรู้งานร่วมกันที่สามารถส่งเสริมมิตรภาพ ๓. การสร้างคุณธรรมด้วยการกำหนดเงื่อนไขในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด ๔. การสร้างผลงานให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาด้วยการสร้างทีมงานปรึกษาในกลุ่มหรือในส่วนงาน ๕.การแก้ไขปัญหาาร่วมกันในระบบส่วนงานต่าง ๆ และ๖.การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความคาดหวังด้วยใช้หลักความผูกพันต่อองค์กร

ด้านอริจิตสิกขา พบว่า สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีการพัฒนาคุณภาพทางจิตใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางได้แก่ ๑. การจัดโครงการฝึกอบรมระดับการสร้างจิตสาธารณะต่อส่วนร่วม ๒. การจัดโครงการฝึกอบรมจิตตามสำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ ๓. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันในองค์กร เช่น การไปทัศนคติต่างจังหวัด หรือการไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ๔. การสร้างระบบจิตสำนึกความรักความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยหรือระหว่างผู้บริหารองค์กรกับบุคลากร

ด้านอริปัญญาสิกขา พบว่า สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีการสร้างประสบการณ์และองค์ความรู้ที่ชัดเจน โดยมีแนวทางได้แก่ ๑. การส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องในระดับทางโลกที่สามารถยกระดับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น และ ๒. การศึกษาทางธรรมเพื่อการประคับประคองวิถีชีวิตให้ดำเนินไปได้ อย่างไม่ผิดกรอบแห่งศีลธรรม

๒) การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา

ด้านอธิศีลสิกขา พบว่า สหกรณ์การเกษตรมีพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีแนวทางได้แก่ การจัดการประเมินตนเองเป็นระยะ ๆ จัดโครงการปลูกจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่ จัดทำแผนการกำกับดูแล ด้านระเบียบวินัย โครงการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมตามหลักพระพุทธศาสนา การจัดทำแผนการพัฒนาพฤติกรรมรายบุคคล การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีแต่งกายที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้คำพูดอ่อนหวานได้ในขณะปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ๒) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีแผนการปรับพฤติกรรมของบุคลากรให้เกิดความพอใจต่อประชาชนหรือผู้รับบริการมากที่สุด โดยมีแนวทาง ได้แก่ การจัดโครงการต้นแบบผู้ให้บริการที่ดี การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างองค์ความรู้ด้านการบริการให้เหมาะสมกับพื้นที่ จัดทำแผนการส่งเสริมทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น ทุนศึกษาต่อของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ การสร้างระบบการตรวจสอบ ประเมินจากประชาชน และหน่วยงานภายนอก และ ๓) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องปรับรูปแบบการบริหารให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร โดยมีแนวทาง ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์กรให้มากที่สุด จัดกิจกรรมสายสัมพันธ์ระหว่างองค์กรจัดทำแผนการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร และการสร้างความผูกพันในองค์กร

ด้านอธิจิตสิกขา พบว่า สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี พัฒนาฝึกจิตใจ โดยมีแนวทาง ได้แก่ การส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การจัดทำตารางประเมินอารมณ์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ปฏิบัติธรรมทางพระพุทธศาสนา การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพด้าน EQ ทุกระดับสายงาน และการส่งเสริมการเรียนรู้หลักธรรมะเพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริการ ๒) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี จะต้องสร้างแรงบันดาลใจในการประกอบความความเพียร พยายาม และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวทาง ได้แก่ การจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้านหลักพุทธธรรมกับด้านภาษาต่างประเทศ การจัดทำแผนเพิ่มสวัสดิการของบุคคลที่มีความเพียร พยายามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจและการจัดฝึกอบรมระยะกลาง เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร ๓) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ตอนให้บริการแม้ไม่ใช่หน้าที่ของตนด้วยความสมัครใจ โดยมีแนวทาง ได้แก่ การจัดทำแผนการประเมินระดับความสุขของบุคลากรที่ให้บริการด้วยความสมัครใจ จัดโครงการพัฒนาจิตวิญญาณแห่งการเป็นนักบริการชั้นเลิศ และการจัดสร้างหน่วยอาสาสมัครเพื่อให้บริการ ๒๔ ชั่วโมง

ด้านอธิปัญญาสิกขา พบว่า สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีความรู้รอบต่อการบริการ โดยมีแนวทาง ได้แก่ การจัดการสัมมนาด้านการบริการระกับหน่วยงานภายในและระดับภายนอก การจัดการทำแผนประเมินด้านการบริการนอก-ในพื้นที่เป้าหมาย การจัดโครงการอบรมหลักสูตรนักการบริการฝึกหัด และการสร้างเครือข่ายการบริการในพื้นที่เป้าหมายแบบครบวงจร ๒) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ต้องสร้างบุคลากรให้มีความรู้ลึกต่อการบริการ โดยมีแนวทาง ได้แก่ การจัดฝึกอบรมนักบริการแบบมืออาชีพ การประเมินผลการบริการรายด้าน และสรุป พร้อมทั้งวางแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และการพัฒนาระบบการวิจัย แบบบูรณาการ เพื่อจัดระบบฐานข้อมูลที่เป็นต่อการ

บริการระดับบุคคล ชุมชน และระดับหน่วยงาน ๓) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ต้องสร้างให้บุคลากรมีความรู้กว้างต่อการบริการ โดยมีแนวทาง ได้แก่ การจัดโครงการศึกษาดูต่างจังหวัดและการจัดทำแผนการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ และการสลับสับเปลี่ยนสายเพื่อการเรียนรู้ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

๓) การพัฒนาตามแนวไตรสิกขา

ด้านอธิศีลสิกขา พบว่า สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีอุดมการณ์และมีความรักต่อองค์กร โดยมีแนวทาง ได้แก่ การจัดการโครงการเทิดทูนสถาบันชาติ พระพุทธศาสนา และพระมหากษัตริย์ การรณรงค์ต่อต้านการทุจริตอย่างเต็มที่ การส่งเสริมการผลิตผลงานให้ได้มาตรฐานทางวิชาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรให้ทราบโดยทั่วกัน และการปรับแผนการสร้างคามยุติธรรมและจรรยาบรรณในองค์กร ๒) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ต้องเร่งสร้างให้กลุ่มลูกจ้างสามารถปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด โดยมีแนวทาง ได้แก่ การพัฒนากิจการเพื่อการรักษาระเบียบวินัย การจัดโครงการฝึกอบรมคุณลักษณะลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง และการจัดทำคู่มือด้านระเบียบวินัยโดยละเอียด

ด้านอธิจิตสิกขา พบว่า สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีสามัญสำนึก โดยมีแนวทาง ได้แก่ ๑) แผนการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดแผนการจัดการศึกษาและฝึกอบรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา จัดโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการจัดการทำแผนปฏิบัติการในรอบปีเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางวิชาการของบุคลากรทุกระดับ ๒) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี สามารถสร้างสามัญสำนึกของบุคลากร โดยมีแนวทาง ได้แก่ การจัดโครงการปฏิบัติธรรมขั้นสูงเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การจัดทำแผนการจัดฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อรับใช้สังคม อย่างเนื่องในระดับสถาบันและระดับเครือข่าย

ด้านอธิปัญญาสิกขา พบว่า สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี เป็นผู้ มีความรอบรู้ โดยมีแนวทาง ได้แก่ จัดทำโครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับพรหมวิหารเพื่อกำหนดพฤติกรรมสำหรับผู้นำองค์กร และ โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับสังคหัตถุธรรมเพื่อกำหนดพฤติกรรมผู้ตามในองค์กร สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีความรอบรู้ผู้อื่น ได้แก่ จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน จัดทำโครงการทัศนศึกษาสั้นจรไปตามเครือข่ายสหกรณ์. ทั่วประเทศ จัดทำ ๓) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี มีความรอบรู้งาน โดยมีแนวทางได้แก่ จัดทำแผนการโยกย้ายภาระงานที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละบุคคล และ จัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

๕.๒ อภิปรายผล

พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี กำหนดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ๕ เรื่อง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริม

ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำหลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักไตรสิกขา คืออริสสิกขา อริจิตสิกขา และอริปัญญาสิกขา มาบูรณาการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ไปเก็บรวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในพื้นที่ สหกรณ์การเกษตรสามโคก จังหวัดปทุมธานีและ เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยจะได้อภิปรายผลต่อไป

๕.๒.๑ การศึกษาตามแนวไตรสิกขา

๑) **ด้านอริสสิกขา** พบว่า การพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการควบคุมพฤติกรรมตนเองด้วยการจัดอบรมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในข้อตกลงร่วมกัน หากมีฝ่าฝืนจะมีการลงโทษโดยใช้กฎ กติกาที่กำหนดร่วมกัน รวมทั้งการการป้องกันการปฏิบัติที่ด้อยประสิทธิภาพด้วยการใช้ช่องทางเรียนรู้ร่วมกันที่สามารถส่งเสริมมิตรภาพ หรือการสร้างคุณธรรมด้วยการกำหนดเงื่อนไขการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด และการสร้างผลงานให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาด้วยการสร้างทีมงานปรึกษาในกลุ่มหรือในหน่วยงาน อีกทั้งการแก้ไขปัญหาร่วมกันในระบบส่วนงานต่าง ๆ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความคาดหวังด้วยใช้หลักความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสามารถกำหนดสมรรถนะที่สูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสีบวงส์ กาพวงส์^๑ พบว่า การพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำ พบว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญที่จะต้องมีการประเมินอยู่ตลอดเวลาสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยยุทธ์ ชินกุล^๒ พบว่าการฝึกอบรมมีความทำให้ผู้ร่วมอบรมมีความพอใจ ทั้งก่อนฝึกอบรม ขณะฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ส่วนการดำเนินการฝึกอบรมต้องทำงานร่วมกับนักวิชาการเฉพาะเนื่องจากต้องใช้ความรู้และประสบการณ์มากและควรทำลักษณะ ๓๖๐ องศา

๒) **ด้านอริจิตสิกขา** พบว่า การพัฒนาคุณภาพทางจิตใจจะต้องจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาระดับการสร้างจิตสาธารณะต่อส่วนร่วม การจัดการฝึกอบรมจิตใจตามสำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างความผูกพันในองค์กร เช่น การไปทัศนคติต่างจังหวัด หรือการไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ และการสร้างระบบจิตสำนึกความรักความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยหรือระหว่างผู้บริหารองค์กรกับบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปชาบดี แยมสุนทร^๓ พบว่า การส่งเสริมความผูกพัน

^๑สีบวงส์ กาพวงส์, “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองคการบริหารส่วนตำบล”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

^๒ชัยยุทธ์ ชินกุล, “ กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนใต้”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๓ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ระหว่างองค์กรกับงาน ๒) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากร และ ๓) การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรกับงาน ทั้งนี้องค์กรควรวางนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมองค์กร ผู้นำ วัฒนธรรม และหลักธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

๓) ด้านจริยปัญญาศึกษา พบว่า การสร้างประสบการณ์และองค์ความรู้ที่ชัดเจนด้วยการส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องในระดับทางโลกที่สามารถยกระดับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น และการศึกษาทางธรรมเพื่อการประคับประคองวิถีชีวิตให้ดำเนินไปด้วยดีซึ่งจะเป็นระบบวิธีการปฏิบัติของข้าราชการในอนาคตเพื่อสร้างทั้งความสุขและความเก่งในวาระการสวดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ กุสุมาวสี^๕ พบว่า การพัฒนาภาพลักษณ์ของระบบราชการที่ทันสมัย (Re-Image) รวมถึง ระบบราชการถูกตรวจสอบมากขึ้น มีการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงภายใต้สื่อสารที่ก่อให้เกิดความสุขต่อส่วนรวม โดยเฉพาะประชาชนที่มีการใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตและลดความขัดแย้งในสังคมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ เจนวนิธิสุข^๖ พบว่า หลักการและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญคือ สื่อสารด้วยสติ บนพื้นฐานของความเข้าใจและเคารพในตนเองและผู้อื่น บนหลักการของเหตุและผลตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดปัญญา สร้างสรรค์และนำไปสู่การกระทำที่ดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การสื่อสารเชิงพุทธนี้เป็นดังเช่นมรรควิธีที่เป็นเหตุนำไปสู่ผลคือ การเปลี่ยนแปลงสังคมในทางที่เป็นประโยชน์สุข โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากภายในตนเองของบุคคลแล้วกระจายไปสู่สังคม

๕.๒.๒ การฝึกอบรมตามแนวไตรสิกขา

๑) ด้านอิทธิศีลสิกขา พบว่า การพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน จะต้องมีการฝึกปฏิบัติตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณวิชาชีพ เพราะเห็นว่า การบริการที่ดีนั้นจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก นั่นก็คือการบริการในลักษณะต่าง ๆ หากบุคลากรไม่มีมาตรฐานการบริการ จะทำให้ไร้ทิศทางต่อการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของการปฏิบัติงานได้ ซึ่งอาจจะเกี่ยวกับการใช้ภาวะของผู้นำมาปรับใช้จะเป็นมาตรฐานการบริการที่ดียิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ สุตะโคตร^๗ พบว่า พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ อาจจะต้องใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติสามารถบริการได้มาตรฐาน จะต้องจัดสรรสิ่งของหรือการเลื่อน

^๕สมบัติ กุสุมาวสี, “คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า”, รายงานการวิจัย, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.)

^๖ทศนีย์ เจนวนิธิสุข, “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^๗เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เพื่อเป็นกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของกัลยาณี คุณมี^{๗๗}พบว่า ภาครัฐควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการมอบเงินค่าตอบแทนตามผลงานที่ปรากฏ ให้แก่ทุกคนตามผลงานด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแบบเดียวกัน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีได้ตามมาตรฐานสากลและไม่จรรยาบรรณ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ความให้สวัสดิการเพิ่มเติม

๒) ด้านอริจิตศึกษา พบว่า การพัฒนาสภาวะอารมณ์ จะต้องมีการฝึกจิตใจให้มีความมั่นคงจริงจังต่อการบริการ เพราะการพัฒนาสมรรถนะทางด้านจิตใจให้มีความมั่นคงต่อสภาพการปฏิบัติจะมีผลต่อการบริการที่ดีได้อย่างมาก สามารถสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะนำพฤติกรรมการปฏิบัติอย่างนั้น ไปสู่ความเป็นคุณลักษณะขององค์กรได้อย่างดีเยี่ยม จัดเป็นคุณลักษณะของคนดีมีคุณธรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ^{๗๘} พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของคนดี มีคุณธรรม คือ คนที่มีศีล มีธรรมะ มีสติ มีความรับผิดชอบ ประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ ละเอียด และเกรงกลัวต่อบาป มีสัมมาอาชีวะ ขยันหมั่นเพียร รักษาคุณค่าและความสำคัญของสิ่งที่ตั้งามเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตาหมั่นทำบุญทำทาน อดทนอดกลั้น อดออม สามัคคี กตัญญูทุกเวทีมีจิตสำนึกสาธารณะมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายรักชาติ ศาสน์ พระมหากษัตริย์ และยังสามารถสร้างความพร้อมรับมือกับการบริการทุกสถานการณ์ มีทัศนคติที่พึงประสงค์ และการมีคุณธรรม จริยธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระประภา อัครบวร และคณะ^{๗๙} พบว่า สภาพความพร้อมการปฏิบัติงานสามารถทำให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้ทุกสถานการณ์ แลทำให้มีทัศนคติที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรียา อีร์ลีรานนท์^{๘๐}พบว่า การพัฒนาฝีมืออบรมตนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา สามารถนำผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและบุคคลในสังคมให้มีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

๓) ด้านอธิปัญญาศึกษา พบว่า การพัฒนาความรู้ต่อการบริการ ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรจะทักษะ มีศักยภาพ และความรู้ในเชิงการปฏิบัติงานอยู่แต่ด้วยการเสริมสร้างหลักพุทธธรรมประกอบกันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับฉมาน ธรรมวิจารณ์^{๘๑} พบว่า การพัฒนา

^{๗๗}กัลยาณี คุณมี, “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย”, รายงานการวิจัย, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^{๗๘}จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ, การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม, (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน), ๒๕๕๙).

^{๗๙}จีระประภา อัครบวร และคณะ, “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต”, รายงานการวิจัย, (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), ๒๕๕๒).

^{๘๐}สุปรียา อีร์ลีรานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๘๑}ฉมาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

ทรัพยากรเชิงพุทธทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพในการบริการที่มีการจัดการกระบวนการสร้างเสริมความรู้ในลักษณะอย่างนี้ให้เข้ากับภารกิจหลักของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเอื้อมอร์ ชลวร^{๑๒} พบว่า กระบวนการบริหารจัดการความรู้ในทางพระพุทธศาสนาเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสูงมาก จึงสามารถรักษาองค์ความรู้ทั้งปริยัติ แนวทางปฏิบัติ และปฏิเวธธรรมไว้ได้อย่างดี จะเห็นได้ว่า การสร้างองค์ความรู้ในด้านการบริการให้มีความครอบคลุมจะทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีซึ่งตอบสนองต่อความพึงพอใจของประชาชนและหน่วยงานที่เข้าไปติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินงาน

๕.๒.๓ การพัฒนาตามแนวไตรสิกขา

๑) **ด้านอธิศีลสิกขา** พบว่า มีอุดมการณ์รักองค์กร โดยจะต้องมีแผนการฝึกปฏิบัติความเป็นระเบียบเรียบร้อยเพราะสังคมทุก ๆ แห่งจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความมีวินัย มีระเบียบแบบแผน มีกติกา มีกฎเกณฑ์การปฏิบัติร่วมกัน เหมือนกัน จะทำให้สังคม องค์กร ประเทศ หรือทั้งโลกเกิดความเป็นปกติ มีความสงบปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน ก็เพราะ ผู้นำหรือประชาชนมีการฝึกปฏิบัติศีลนั่นเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนทอง วัฒนะประดิษฐ์^{๑๓} พบว่า สังคมและประเทศชาติจะเข้มแข็ง หากผู้นำและประชาชนมีศีล ๕ จึงนับเป็นวาระสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนามูลฐานในองค์กรปัจจุบันที่ใช้กิเลสใช้ราคะเป็นแรงจูงใจให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจในการรักษาศีล ๕ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิต ซึ่งบางครั้งองค์กรการวางแผนกลยุทธ์ในระดับองค์กร จะต้องมองไปที่พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นหลัก เพราะจะเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรโดยภาพรวมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปชาบดี แยมสุนทร^{๑๔} พบว่า องค์กรควรวางนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมองค์กร ผู้นำ วัฒนธรรม และหลักธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงขับให้ผู้นำการบริหารและบุคลากรมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย จะทำให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างมีความสุข และสามารถดูแลพฤติกรรมของคนในองค์กรไม่ให้เกิดความเดือดร้อนได้เพราะการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กติกา และกฎเกณฑ์ขององค์กรนั่นเอง

๒) **ด้านอธิจิตสิกขา** พบว่า มีสามัญสำนึก โดยจะต้องมีแผนการสร้างจิตให้มีความมั่นคงในอุดมการณ์ เพราะอุดมการณ์ เป็นหมายขององค์กร หากคนในองค์กรไม่มีการยึดถือเรื่องอุดมการณ์

^{๑๒}เอื้อมอร์ ชลวร, “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๓}ชนทอง วัฒนะประดิษฐ์, “กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักศีล ๕ สำหรับผู้นำ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๔}ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

บุคลากรจะไร้ทิศทางหรือไร้เป้าหมายในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติก็จะพลอยไร้คุณภาพไปด้วย ฉะนั้น เรื่องอุดมการณ์หรือเป้าหมายขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ ก็เพราะการสร้างจิตให้มีความมั่นคงจะต้องมีการฝึกการระลึกถึงอยู่บ่อย ๆ หรือที่เรียกว่า การสร้างอารมณ์อุดมการณ์ให้อยู่กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี)^{๑๕} พบว่า พื้นฐานของจิตเป็นธรรมชาติรับรู้อารมณ์อยู่ตลอดเวลา เกิดดับสลับต่อเป็นสันตติ เป็นตัวนำกำหนดพฤติกรรม ที่เกิดจากการเรียนและปฏิสัมพันธ์กับจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ผ่านประสาทสัมผัสทุกช่องทางสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปรียา อีร์ลีรานนท์^{๑๖} พบว่า การเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์เชื่อมต่อและมีอิทธิพลถึงกันอย่างเป็นระบบระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมโดยที่มนุษย์รับรู้โลกภายนอกผ่านประสาทสัมผัส การรับรู้แต่ละอย่างจะมีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การสร้างอุดมการณ์ขององค์กรมีกระบวนการทางจิตที่เข้าไปผูกอยู่กับอารมณ์จากภายนอกประสาทสัมผัสที่มีจิตสามารถรับรู้อารมณ์ ซึ่งหากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายหรืออุดมการณ์ไว้เป็นอารมณ์เสมอ ๆ จะช่วยให้บุคลากรเกิดมีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีคุณภาพ

๓) ด้านอภิปญญาสิกขา พบว่า เป็นผู้มีความรอบรู้ โดยจะต้องมีแผนการการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ที่ดี เพราะหากผู้นำการบริหารและบุคลากรไม่มีความรู้ในบริบทการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์น้อยเกิดไป จะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพตามไปด้วย หากจะใช้เวลาในการสร้างองค์ความรู้ก็ต้องใช้ระยะเวลาอีกนาน แต่กระนั้นการสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องสร้างขั้นตอนการเรียนรู้ให้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานในแผนกนั้น ๆ หรือที่เรียกว่า การสร้างระบบการเรียนรู้ให้กับผู้นำการบริหารและบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้นต่อกิจกรรมต่าง ๆ แต่บางครั้งก็ยังพบกับอุปสรรคบ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของเอื้อมอร ชลวร^{๑๗} พบว่า การพัฒนาปัญญาเป็นการทำให้ความรู้ ความเข้าใจชัดเจนเจริญขึ้นเพื่อนำมาจัดการกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ แต่การพัฒนาปัญญาจะสำเร็จไม่ได้หากพบกับอุปสรรค คือ ตัณหา มานะ และทิฐิ ที่เป็นเครื่องสกัดกั้นความเจริญ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนา การนำหลักอภิปญญาสิกขามาใช้จะต้องผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบหรือหลักสูตรต่าง ๆ ฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประสบการณ์ในการปฏิบัติจริง ๆ และเมื่อเกิดปัญหาก็สามารถจะแก้ปัญหาได้อย่างทันถ่วงที จนสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยุทธ

^{๑๕} พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี), “การอธิบายความเรื่องจิตในพุทธศาสนานิกายเซน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๖} สุปรียา อีร์ลีรานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๖.

^{๑๗} เอื้อมอร ชลวร, “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ชินกุล^{๑๘}พบว่า กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรจะต้องสร้างหลักสูตร ๑๘ ชั่วโมง โดยเน้นไปที่ทฤษฎีทางการจัดการ การสร้างทีมงาน จิตวิทยาการบริหาร และปฏิบัติทางภาษา ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวใช้วันละ ๓ ชั่วโมง รวม ๓ วัน โดยเน้นไปที่ภาคการบรรยายและการสัมมนา ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความพอใจ ทั้งก่อนฝึกอบรม ขณะฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ส่วนการดำเนินการฝึกอบรมต้องทำงานร่วมกับนักวิชาการเฉพาะเนื่องจากต้องใช้ความรู้และประสบการณ์มากและควรทำลักษณะ ๓๖๐ องศาหรืออาจจะไม่ใช่การฝึกอบรม แต่อาจจะนำหลักพุทธธรรมมาปรับรูปแบบการนำเสนอด้วยวิธีการต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การบรรยาย การเทศน์ การสนทนาธรรม และการสอน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ในความรู้ยิ่ง ๆ ขึ้นไปสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรชัย อนันต์เอียร^{๑๙}พบว่า วิธีการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ได้ใน ๒ ทิศทาง ได้แก่ การสอนธรรม เช่น กิจกรรมนอกห้องเรียน เป็นต้น และการขัดเกลาจิตใจ เช่น การสร้างสำนึกที่ดี จะเห็นได้ว่า การสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี จะมีหลายวิธีการซึ่งผู้นำการบริหารในองค์กรจะต้องเลือกให้ตรงกับสถานการณ์และพฤติกรรมของบุคลากรด้วย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี” ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า การนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ผู้นำการบริหารจะมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ก็ตาม แต่กระนั้น ในการปฏิบัติส่วนบุคคลในลักษณะการดำเนินชีวิตที่จะต้องมื่อศีลสิกขา มื่อจิตตสิกขา และมื่อธิปัญญาสิกขา จะมีความพึงพอใจในระดับความเป็นปัจเจกบุคคลก็ตามแต่ก็สามารถส่งผลต่อไปยังการปฏิบัติงานในองค์กรได้อีกด้วยทั้งนี้ เพราะหลักพุทธธรรมมิได้จำแนกบริบทการฝึกว่าสมควรจะเป็นประเภทใด แต่หากนำไปปฏิบัติก็สามารถเห็นได้เท่า ๆ กัน ฉะนั้น การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ๕ ด้านที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้เป็นข้อศึกษานั้น สามารถนำหลักพุทธธรรมไปสร้างเป็นแผนการพัฒนาสมรรถนะได้ในระดับสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นผู้นำการบริหารหรือบุคลากรก็ตาม จะส่งผลโดยบุคคลเท่ากันแต่หากนำไปสร้างเป็นแผนกลยุทธ์ในระดับองค์กรจะมีผลต่อความเชื่อมั่น เชื่อถือ เชื่อใจ มั่นใจของประชาชนและหน่วยงานที่เข้าไปเกี่ยวกับสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี

^{๑๘}ชัยยุทธ์ ชินกุล, “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนใต้”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๙}วีรชัย อนันต์เอียร, “กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ควรที่จะกำหนดแผนการพัฒนาศูนย์กลางด้วยหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการบริการที่เกิดขึ้น เช่น แผนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริการที่ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร แผนการปรับเปลี่ยนและปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับผู้นำการบริหารและบุคลากรมีความมั่นคงในการบริการเชิงเป้าหมายให้มากขึ้น และแผนการเสริมสร้างความรู้และคุณธรรมในการทำงานเป็นทีมแบบครบวงจร

๒) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ควรที่จะกำหนดแผนการพัฒนาศูนย์กลางด้วยหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับความชอบธรรม และจริยธรรมที่เกิดขึ้น เช่น แผนการปลูกฝังจรรยาบรรณและรับผิดชอบต่อของข้าราชการที่มีต่อองค์กรที่ดี แผนการสร้างจิตสำนึกและจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำการบริหารเน้นความเป็นบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ที่ดี แผนการสร้างความเสมอภาค ความเท่าเทียม และจัดสรร แบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน

๓) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ควรที่จะกำหนดแผนการพัฒนาศูนย์กลางด้วยหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้น เช่น แผนการส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกา จรรยาบรรณ และมีระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด แผนการส่งเสริมความสามัคคี และความผูกพันในองค์กรและการทำงานเป็นทีม และแผนการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการนำประสบการณ์ทั้งหมดมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ควรนำแผนการพัฒนาศูนย์กลางมาปรับใช้แนวทางต่าง ๆ เช่น การบรรยายให้ความรู้ การส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการพัฒนา เป็นต้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่พึงประสงค์ เพื่อให้เกิดสภาพความสุขและความเอื้อเฟื้อระหว่างกัน และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไม่มีสิ้นสุด

๒) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ควรนำแผนการพัฒนาศูนย์กลางมากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่ต้องการที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณของ พนักงานของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ที่ดี กำหนดระดับจิตสำนึกของบทบาทหน้าที่และบทบาทหน้าที่ที่อยู่เหนือการปฏิบัติงาน รวมทั้งการส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรแต่จะต้องมองประเด็นการฝึกหัดตัดพฤติกรรมที่ไม่ดี การสร้างจิตใจให้เข้มแข็ง อดทน และมั่นคงในอารมณ์ต่าง ๆ และสร้างสติปัญญาเพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๓) สหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ควรนำแผนการพัฒนาศูนย์กลางมาวางรากฐาน ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับที่ ๑. การวางรากฐานด้านความประพฤติของเพื่อความอยู่ด้วยกันเป็นปกติสุข และเป็นระเบียบเรียบร้อย ระดับที่ ๒. การวางรากฐานการพัฒนาตนหรือฝึกฝนตนเองให้มีความตั้งมั่นอย่างดี ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งใดเป็นจิตที่มีภาวะความสงบเกิดขึ้น และระดับที่ ๓. การวางรากฐานทางด้านองค์ความรู้

๕.๓.๓. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) พุทธบูชาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การมีส่วนร่วมของบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี หรือองค์กรอื่น ๆ
- ๒) พุทธบูชาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การทำงานเป็นทีมของบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี หรือองค์กรอื่น ๆ
- ๓) พุทธบูชาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การแก้ปัญหาของบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี หรือองค์กรอื่น ๆ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยศิลปากร. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยศิลปากร.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. การจัดการการเรียนรู้พระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร :
คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๕.

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ. สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย. สำนักอธิการบดี, ๒๕๔๕.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. การวางแผนกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๓๙.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : แชนโพรพรินต์, ๒๕๔๗.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร : ธรรมการ
พิมพ์, ๒๕๔๗.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๙.

.....จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๓.

พระราชธรรมนิเทศ (ระบอบ จิตภาโณ). นิเทศธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : อีรพงษ์การพิมพ์,
๒๕๓๗.

เพลินทิพย์ โกเมศโสภณ. การวางแผนการตลาด. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๔.

ศิริระ โอภาสพงษ์. ทุนมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : เออาร์ บีซีเนส เพรส, ๒๕๔๓.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. เบญจศีล และเบญจธรรม. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี. รวมธรรมะ. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พรินต์ติ้ง แอน
พับลิชชิ่ง, ๒๕๓๙.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
อมรินทร์, ๒๕๔๓.

สมชาย หิรัญภิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ดวงกมลสมัย, ๒๕๔๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ๒๑ เซ็นจูรี, ๒๕๔๗.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรพริ้นติ้ง แอนด์
พับลิชชิง จำกัด, ๒๕๕๔.

(๒) วิทยานิพนธ์/รายงานผลการวิจัย:

จักรวาล สุขไมตรี. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ณัฐชนันตร์ อยู่สีมารักษ์. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษาของ
รัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระมหาประทวน ปกสุสโร (ประกอบดี). การศึกษาตามทฤษฎีพุทธปรัชญาเถรวาท : ศึกษาเฉพาะ
กรณีวิธีการศึกษาตามหลักไตรสิกขา. วิทยานิพนธ์ศาสนตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พิริชัย ศรีราม. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรม
ในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

วิษณุภา เมธีวรฉัตร. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือ
ตอนล่าง”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

สุนทร สุวรรณพร, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ไทย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

อนุวัต กระสังข์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๗.

เอมอร กฤษณะรังสรรค์. ผลของการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของ
นักศึกษาวิชาชีพครูสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

(๓) เอกสารอัดสำเนา:

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. “กรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร”. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๕๕. (อัดสำเนา)

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) เว็บไซต์:

- กรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์. ปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวทางแก้ไข. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.aircadetwing.com/index.php?lay=show&ac=article&id=๕๓๘๖๘๘๑๕๕&Ntype=๔> [๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕].
- กัญญามน อินทว้าง. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.thaihealth.or.th/partner/blog/๒๓๐๕๖> [๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕].
- จันทร์ศรี ลีลาชีนาเวช. การพัฒนาบุคลากร. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.mis.nu.ac.th/sharing/prof/junsri๒.php> [๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕].
- ดำรงค์ วัฒนา. การศึกษาวิจัยและการแก้ปัญหาทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://info.muslimthai.com/main/index.php?page=sub&category=๒๙&id=๑๐๑๘๒> [๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕].
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [http://๘๔๐๐๐.org/tipitaka/dic/d_seek.php?text=ปัจจัย\[๕](http://๘๔๐๐๐.org/tipitaka/dic/d_seek.php?text=ปัจจัย[๕) มีนาคม ๒๕๕๕].
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/บทนำ> [๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕].
- สมานิต วิจิตร. ความหมายของกลยุทธ์. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://samanit.blogspot.com/๒๐๐๘/๐๙/blog-post.html> [๖ สิงหาคม ๒๕๕๖].

(๕) สัมภาษณ์:

- สัมภาษณ์นางสาวจรรณี พวงขาว. ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๔ ธันวาคม ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์นายชัยยะ สะสม. เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์นายฐกร พวงศิลป์. ผู้ช่วยการตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์นายทองก้อน สะสม. เภรณิกสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์นายบุญชู เหมือนมีโชค. รองประธานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๗ ตุลาคม ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์นายบุญมี สุจิวงศากิจ. ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์นายบุญเลิศ อ่อนไหว. ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์นางสาวภุมรารัตน์ จันทร์กระ. เจ้าหน้าที่การตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.
- สัมภาษณ์นางสาวมะลิ ฉัตรแก้ว. คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นายวัฒนะ โกษะ. คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมภาษณ์ว่าที่ ร.ท.สุวรรณ แป้นเพชร. ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นายวินัย พวงศิลป์. ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นายวิรัตน์ พวงศิลป์. ประธานกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นายสมทรง อวยพร. ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นางสาวสังวร ฉ่ำศรี. กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นายสำเภา อัยรา. เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นายสำรวย ชูทรัพย์. ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นายสำราญ พงพุดพัฒนา. ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นายสำลี อ่างบัว. กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์. กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นางสาวสุนันทา สร้อยเสือ. เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นายสุรินทร์ ฉัตรแก้ว. เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นายแสวง ปลูกทอง. คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นางสาวอรษา แสงล้ำ. ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์, ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙.

สัมภาษณ์นางสาวอัมพร นุ่นขาว. ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

(๖) สันทนากลุ่มเฉพาะ

สันทนากลุ่มเฉพาะ นายวสุกิจ เหล่าอินทร์. อาจารย์หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

สันทนากลุ่มเฉพาะ นายวันเฉลิม จันทรากุล. นักข่าวทีวี, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

สันทนากลุ่มเฉพาะ นายศุภนัท. เหลืองธานี. กรรมการสหกรณ์การเกษตร, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

สันทนากลุ่มเฉพาะ นายสมพร. มะลิทอง. ปราชญ์ชาวบ้าน, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะนาวาอากาศโทหญิง ศรีพนา ศรีเชื้อ.นายทหารวิทยาการมสวัสดิการทหารอากาศ, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ดร อาจารย์หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ประจำมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาสกล จานวุฒโฒ. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ เรืออากาศตรีหญิงวิไลลักษณ์ กาแก้ว. นายทหารเกษตรกรรม, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร. ประเสริฐ ธิลา. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร. ยุทธนา ปราณีต. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย มหาจุฬา ลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

Beatrice Heuser. **The Evolution of Strategy**: Thinking War from Antiquity to the Present. Cambridge University Press, ๒๐๑๐.

Becker, G.S. **Human Capital** : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Educationm. Chicago : The University of Chicago Press, ๑๙๙๔.

Dess, Gregory G.,and Alex Miller. **Strategic management**. Singapore : McGraw-Hill, Inc, ๑๙๙๓.

Herzberg, Frederick. **Work and the Nature Of Man**. Ohio : Word Publishing Co, ๑๙๖๖.

L. loyd L. Byars. Leslie W. Rue and Shaker A.Zahra. **Strategic Management**. U.S.A.: R.R.Donnelly & Sons, ๑๙๙๖.

Leslie A.Weatherl. **“Human Capital-The Illusive Asset**. Measuring and Managing Human Capita l : A Strategic Imperative for HR”. SHRM Research Quatery, ๒๐๐๓.

Mondy, R. wayne Robert M. Noe and Shane R. Premeaux **Human Resouce Management**. ๗ th ed. (Upper saddle river New Jersey Asimon & Schuster Company,๑๙๙๙

Maslow, Abraham Harold. **Motivation and personality**. New York : Harber and Brother, ๒๐๐๐.

Mark A. Huselid. “The impact of human resource management practices on turnover. Productivity, and corporate financial performance”. **Academy of Management Journal**, ๑๙๙๕.

Schultz, T. W. “Investment in human capital”. **The American Economic Review**. Vol.๕๑ ๑๙๖๑.

Schultz, T. W. "Investment in human capital". **The Role of Education and of Research**. Vol.୫୭. New York : The Free Press, ୧୯୭୧.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Leggatt Sandra and Judith Dwyer. “Factors supporting High Performance in Health Care Organization”. in **National Institute of Clinical Studies**. Melbourne : Health Management Group at La Trobe University, ๒๐๐๓.
- Thompson, Arthur A. Jr. and A.J.Strickland. **Strategic management : Concept and Cases**. ๘th ed. New York : Business, ๑๙๙๕.
- Wheelen, Thomas L. and David J.Hunger. **Strategic Management and Business Policy**. ๘th ed. New Jersey : Prentice – Hall, ๒๐๐๒.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๓

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,ดร.

ด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

เลขานุการระดับหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดร.อภินันท์ งามโพธิ์รังสรรค์

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรติดตอ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๕ / ก.ค. / ๕๙



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๓

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร,ดร.

ด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมโทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา,ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร
พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร ดร.
16 สิงหาคม 2559

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง
โทรติดต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๓

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๒๕
เห็นสมควรให้
1๕/๘/๕๙
1๕/๘/๕๙
1๕/๘/๕๙
๑๕/๘/๕๙
1๕/๘/๕๙

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๓

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา,ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ตรวจลงมืออธิบดีฯแล้ว

(ดร. พูน อดิษฐ์)

15 ต.ค. 59



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๓

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น

ด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ,ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง
โทรติดตอ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

๑๕ ๖.๑. ๖๕๕๙

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เก็บข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสำราญ พงษ์ภูมิพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเผลอเพ้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ไพศาลทองแล้ว

นาย สำราญ พงษ์ภูมิพัฒน์

ภักดิ์รักษา สุนทรธรรม/ภคกร สานึก

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นางสาวกมลวรรณ จันทกระ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ไพบูลย์ สายด้วง

นางสาว กมลวรรณ จันทกระ

เจ้าหน้าที่ ตรวจสอบสิทธิ สหกรณ์การเกษตรปทุมธานี

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธูปกร พวงศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

9/๙/๒๕๕๙/ดร.นพ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายทองก้อน สະສມ ເຮືອງນິກສຸກຣ໌ການເຄຊຕຣສາມໂຄກ ຈຳກັດ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยเป็นอย่างสูงในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ยี่ห้อให้ตามรูปตรา: ๘
นางทองก้อน สະສມ

กรรมการ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางอรษา แสงน้ำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเผลอเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ไพบุลย์ สายด้วง

นาง อรษา แสงน้ำ กทมพร

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายบุญชู เหมือนมีโชค รองประธานกรรมการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

9 พฤศจิกายน ๒๕๕๙

นายบุญชู เหมือนมีโชค

รองประธาน สหกรณ์การเกษตรสามโคก

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายบุญมี สุจิตต์กิจ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีผลจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออวยพรให้คุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๕-๑๖๔-๐๓๖๔

เจริญพร

นายบุญมี สุจิตต์กิจ กทม. พส

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่หนา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสมทรง อวยพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิติ ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

เจริญพร

นายสมทรง อวยพร กรมพร

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายวินัย พงศ์ศิลป์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเฝ้าเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

นายวินัย พงศ์ศิลป์ กงพร

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่หนา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายชัยยะ สะสม

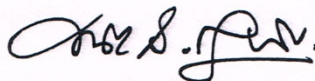
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร



(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

นาย ชัยยะ สะสม เจริญพร

ไพบุลย์ นามสกุล

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายแสวง ปลอกทอง กรรมการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธ
 ศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัด
 ปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง

โทรศัพท์: ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

นาย ป.แสวง ป.ลอกทอง

กรรมการ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายวิรัตน์ พวงศิลป์ ประธานกรรมการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตเผยแพร่ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความไม่สะดวกในโอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐
 นายวิรัตน์ พวงศิลป์ ประธานกรรมการสหกรณ์การเกษตรสามโคก

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์ กรรมการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิติ ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธ
 ศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัด
 ปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ในสัมภาษณ์แล้ว

นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์ กรรมการ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์ กรรมการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธ
 ศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัด
 ปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ในสัมภาษณ์แล้ว

นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์ กรรมการ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์ กรรมการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิติ ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธ
 ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัด
 ปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ไพบุลย์ สายด้วง

นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์ กรรมการ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นางสาว คำศรี กรรมการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ในนามท่านแล้ว
 นางสาว คำศรี กรรมการ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายบุญเลิศ อ่อนใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิติ ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความไม่สะดวกในโอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ในนามของ...
นาย บุญเลิศ อ่อนใส ผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๐๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติเคราะหิให้ินิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นางอัมพร นุ่นขาว
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออณุโมนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

๑. ส. สัมภาษณ์

นางอัมพร นุ่นขาว name

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายบุญเลิศ อ่อนใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่านให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความไม่สะดวกในข้อนี้ขออภัยเป็นอย่างสูง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ในนามของ...
นาย บุญเลิศ อ่อนใส ผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตขอให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายบุญเลิศ อ่อนใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตขอให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเผลอเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

9 นสสมทบแล้ว

นาย บุญเลิศ อ่อนใส ผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสำเนา อัยรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

๑๕ สิงหาคม ๕๙

นาย สำเนา อัยรา

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสุนันทา สร้อยเลื้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุมัติให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออวยพรให้ท่านประสบความสำเร็จในทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ในสัมภาษณ์แล้ว
นางสุนันทา สร้อยเลื้อ ๑๕/๙/๕๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายสุรินทร์ ฉัตรแก้ว
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบูลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเผลอเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบูลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

๙ สิงหาคม ๒๕๖๑

นายสุรินทร์ ฉัตรแก้ว กรรณฯ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร ว่าที่ร้อยโท สุวรรณ แป้นเพชร
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงขออนุญาตเผยแพร่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออวยพรความดีและความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

ไพบุลย์ สายด้วง

ว่าที่ร้อยโท สุวรรณ แป้นเพชร ผู้วิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติให้บันทึกข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร นายบุญเลิศ อ่อนใส
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

9 นสรมท๒11แล้ว

นาย บุญเลิศ อ่อนใส ผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๒๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๙ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางอัมพร นุ่นขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายไพบุลย์ นามสกุล สายด้วง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๕๐๔๐๖๗ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายไพบุลย์ สายด้วง

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๑๖๙-๐๓๖๔

๙๙ สัมภาษณ์

นางอัมพร นุ่นขาว

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview)

เรื่อง

พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี

.....

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาทั่วไป เพื่อบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักพุทธธรรมของสหกรณ์การเกษตร และเพื่อนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกในการสัมภาษณ์และความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือด้วยดี

นายไพบุลย์ สายด้วง
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง การสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นคำถามชุดนี้มีทั้งหมด ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ ๒ พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร

จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

๒. ระดับการศึกษาของท่าน

() ระดับปริญญาตรี

() ระดับปริญญาโท

() ระดับปริญญาเอก

๓. ท่านมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวกับสหกรณ์การเกษตร

() ระหว่าง ๑-๔ ปี

() ระหว่าง ๕-๗ ปี

() ระหว่าง ๘-๑๐ ปี

() มากกว่า ๑๐ ปี

๔. ท่านนับถือศาสนา

() ศาสนาพุทธ () ศาสนาอิสลาม () ศาสนาคริสต์ () ศาสนาอื่น.....

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับพหุบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตร

คำชี้แจง ผู้วิจัยจะตั้งคำถามในประเด็นต่อไปนี้

สภาพปัญหาทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสหกรณ์การเกษตร จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร และสามารถนำหลักไตรสิกขามาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างไร มี ๓ ประเด็นย่อยในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

๑. ท่านคิดว่าสภาพปัญหาทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์การเกษตรเป็นอย่างไร? โดยพัฒนาตามคุณลักษณะ ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

- ด้านบุคลิกภาพ บุคลากรควรมีบุคลิกภาพอย่างไรและมีวิธีการพัฒนาอย่างไร

[illegible]

[illegible]

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]

๒.๑ ด้านการฝึกอบรม

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

This image shows a full page of a document template designed for handwriting practice or as a guide for letter height. It consists of approximately 20 evenly spaced, horizontal dotted lines extending across the entire width of the page. The background is plain white, and there are no margins, text, or other markings present.

[illegible]

๓.๑ ด้านการศึกษา (ศีล)

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]

This image shows a full page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a template for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]

๑) หลักไตรสิกขา ได้แก่

[illegible][illegible]

៣) ប័ណ្ណ

This image shows a full page of a document template designed for handwriting practice or general note-taking. It consists of approximately 30 evenly spaced, horizontal dotted lines running across the width of the page. The background is plain white, and there are no margins, headers, footers, or other markings present.

.....

.....

.....

๘. ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์การเกษตรอย่างไรบ้าง

๘.๑ ท่านมีวิธีประยุกต์หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๘.๒ ท่านมีวิธีประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีจากนักวิชาการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๘.๓ ท่านมีวิธีสร้างภูมิคุ้มกันให้กับบุคลากรของสหกรณ์การเกษตรอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๙. ท่านคิดว่าบุคลากรของสหกรณ์การเกษตรควรได้รับการพัฒนาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

[illegible]

ผู้ให้สัมภาษณ์

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำอธิบาย

๑. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในกองทัพอากาศเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศตามแนวพุทธธรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวิจัยการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศตามแนวพุทธธรรม

๒. แบบสอบถามมีจำนวน ทั้งหมด ๑๒ หน้า แบ่งเป็น ๕ ตอน แต่ละตอนมีดังนี้ คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักปาปนิกรรมกับภาวะความเป็นผู้นำของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามภาวะผู้นำและคุณลักษณะภาวะผู้นำของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศ

- เจริญคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศ

- เจริญพฤติกรรมความเป็นผู้นำของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศ

ตอนที่ ๔ แบบสอบถาม ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศ

ตอนที่ ๕ แบบสอบถาม ปลายเปิด

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ เพียงช่องเดียว และเติมค่าลงในช่องว่างที่ตรงกับความจริงของท่าน

๑. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. ปัจจุบันท่านอายุเท่าใด

- ☐ ๒๓ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๓๘ ปี
☐ ๓๙ - ๔๖ ปี ☐ ๔๗ - ๕๔ ปี
☐ ๕๕ - ๖๐ ปี

๓. ท่านได้รับวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับใด

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

๔. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งอะไร

- ☐ ผู้บริหารระดับสูง ☐ ผู้บริหารระดับกลาง
☐ เจ้าหน้าที่ ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๕. ท่านมีประสบการณ์การทำงาน กี่ปี

- ☐ ๑ - ๑๐ ปี ☐ ๑๑ - ๑๕ ปี
☐ ๑๖ - ๒๕ ปี ☐ ๒๖ - ๓๐ ปี
☐ ๓๑ ปี ขึ้นไป

๖. ท่านเคยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารหรือไม่

- ☐ เคย ☐ ไม่เคย

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักปาปนิกรรมกับภาวะความเป็นผู้นำระดับผู้บริหาร
นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถามและโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพทั่วไปของลักษณะภาวะผู้นำในเชิงประจักษ์ระดับผู้บริหารนายทหาร
หญิงชั้นสัญญาบัตร กองทัพอากาศ

ระดับความคิดเห็นในตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก ๕ ระดับ คือ

๕ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

๔ หมายถึง เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

๓ หมายถึง ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นไม่แน่ใจว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านส่วนมาก

๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึงข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านทั้งหมด

ข้อ ที่	การประยุกต์ใช้หลักปาปนิกรรมกับ ภาวะความเป็นผู้นำของนายทหารหญิงชั้นสัญญา บัตรกองทัพอากาศ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
หลักจักษุมา หมายถึง การมีปัญญามองการณ์ไกล ชำนาญในการใช้ความคิด สามารถวางแผนและฉลาด ในการใช้คน เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์กว้างไกล มองทุกอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นผู้รู้จุดหมาย รู้เป้าหมาย รู้จักผลที่จะเกิดขึ้น อย่างชัดเจน						
๑	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองทุกอย่างทะลุ ปรุโปร่งเป็นผู้รู้จุดหมาย รู้จักผลที่จะ เกิดขึ้นอย่างชัดเจน					
๒	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาหรือ วางแผนให้เหมาะสมกับเวลาอย่างถูกต้องทันกับสถานการณ์ ต่างๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลก					
๓	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้สามารถประยุกต์ทฤษฎี หรือนำแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ ในการปฏิบัติงานของสำนักงานได้					

๔	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้คิดโครงการหรือแผนงานที่ผลสัมฤทธิ์มีประโยชน์ในระยะยาวต่องานของหน่วยงาน					
๕	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้สามารถสร้างและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทของหน่วยงานและปรับให้เหมาะสมปฏิบัติได้จริง					
๖	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้มีความสามารถในการจัดระบบการทำงานที่ดีกำหนดทิศทางการดำเนินการขององค์การได้อย่างถูกต้อง					
๗	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้กำหนดทิศทางความอยู่รอดขององค์กร และเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นนักวางแผน					
๘	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์และทำวิสัยทัศน์ให้เกิดความชัดเจนไปสู่การปฏิบัติให้กับองค์กร					
๙	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้วางตนได้เหมาะสมจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้อื่น และเป็นผู้ที่สามารถสร้างความเข้าใจได้ในทุกประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตขององค์กร					
หลักวิธวิธี หมายถึง การจัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความชำนาญด้านเทคนิค						
๑๐	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศเป็นผู้มีความพึงพอใจในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย					

๑๑	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้มีความเอาใจใส่เพียรพยายามที่จะทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
๑๒	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม					
๑๓	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้สามารถนำวิชาการความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
๑๔	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้บริหารงานที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
๑๕	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม การบริหารเชิงเหตุผลในการกำกับและควบคุมบุคลากร					
๑๖	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้จัดการระบบการทำงานในองค์กรและจัดบุคลากรเข้าทำงานตามโครงสร้าง					
๑๗	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้กำหนดนโยบายกฎระเบียบระบบการทำงาน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลการทำงาน					
๑๘	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ประสานงานทุกอย่างในองค์กรและสังคมได้อย่างดี					

หลักนิสยสัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการครองใจคน						
๑๙	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการครองใจคน					
๒๐	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้สอนงานให้เพื่อนร่วมงานที่ขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน (თან)					
๒๑	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ใช้คำพูดที่มีประโยชน์ กล่าวถูกกาลเทศะ(ปิยะวาจา)ในการบริหารงานในองค์กร					
๒๒	ระดับผู้บริหารนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ส่งเสริมจริยธรรม โดยกระทำตัวเองเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น (อတ္ถจริยา)					
๒๓	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้บริหารงานและวางแผนเสมอต้นเสมอปลาย ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (สมานัตตา)					
๒๔	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรให้คุณภาพชีวิตที่ดี เช่น สภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดี มีเวลาทำงาน ภาระงาน ทรัพยากรที่เหมาะสม					
๒๕	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรให้อภัยผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การไม่เอาโทษในความผิดครั้งแรก การยอมให้ผิดพลาดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้					
๒๖	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรให้โอกาส เช่น ความก้าวหน้าเติบโต ความท้าทายในงาน เปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
๒๗	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรให้กำลังใจ เช่น การกล่าวคำยกย่องชมเชยเมื่อทำดี ช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ เมื่อนักงานท้อแท้					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามภาวะความเป็นผู้นำเกี่ยวกับ คุณลักษณะภาวะความเป็นผู้นำของนายทหาร
หญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศ

ข้อที่	ภาวะความเป็นผู้นำของนายทหารหญิงชั้นสัญญา บัตรกองทัพอากาศ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
๑. ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำระดับของนายทหารหญิงชั้นสัญญา บัตรกองทัพอากาศ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ						
๑	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศเป็นผู้ที่มี บุคลิกภาพที่ดี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้					
๒	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศเป็นผู้ ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบสูง กล้าทำในสิ่งที่ ถูกต้อง					
๓	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศเป็นผู้ที่มี วุฒิภาวะเหมาะสม มีอารมณ์ที่มั่นคง ปรับตัวได้ดี					
คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความสามารถ						
๔	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศเป็นผู้มี สติปัญญาและไหวพริบปฏิภาณดี					
๕	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศเป็นผู้มี สมรรถนะในการทำงานมีทักษะในการจัดการและการ จูงใจ					
๖	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศเป็นผู้มี คุณธรรมในการบริหารจัดการงาน					

คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านทักษะทางสังคม						
๗	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี					
๘	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศเป็นผู้ยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น ให้ความนับถือผู้อื่น และมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น					
๙	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศเป็นผู้ที่มีทักษะในการติดต่อประสานงาน					
๒. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตร พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์						
๑๐	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของกองทัพอากาศอย่างเคร่งครัด					
๑๑	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้สั่งงานตามขั้นตอนและสายงานตามระเบียบแบบแผนของสายงานกองทัพอากาศ					
๑๒	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์					
พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน						
๑๓	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าและปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ					
๑๔	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศเพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน					
๑๕	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะหลังจากที่ได้มีการสั่งงาน					

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์						
๑๖	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้เอาใจใส่ในความ เป็นอยู่และทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
๑๗	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ					
๑๘	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ที่มีความเมตตาสูง มีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคน และเป็นนักประสานงาน ที่ดี					
พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสาน						
๑๙	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันในการ ปฏิบัติงาน จัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสานสัมพันธ์ให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน					
๒๐	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ใช้วิธีให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เมื่อพบข้อบกพร่องหรือผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานและให้โอกาสปรับปรุงแก้ไข					
๒๑	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ประสานความ ต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ โดยใช้วิธีการจูงใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ถูก บีบบังคับ					

ตอนที่ ๔ แบบสอบถาม ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงระดับผู้บริหารนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตร กองทัพอากาศ

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของนายทหารหญิง ชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
๑. การส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร กระตุ้นการใช้ปัญญาและการปรับตัว						
๑	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพของงาน					
๒	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ และการสนับสนุนความคิดริเริ่ม					
๓	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรแจ้งข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้รับทราบสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
การสร้างโอกาสจินตนาการใหม่ๆสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม						
๔	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ๆในการพัฒนางานให้สำเร็จลุล่วงบรรลุตามเป้าหมายและทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ					
๕	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรมองการณ์ไกล แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะบรรลุเป้าหมายได้					

๖	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตร ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นและจุด ด้อยขององค์กรเพื่อพัฒนางาน					
๗	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศ ประพฤติ ตัวเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม และเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ จนทำให้ผู้ตามเกิดความ ภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน					
๘	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรกองทัพอากาศ สร้าง ความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกล ยุทธ์ขององค์กร					
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
๙	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตร ให้ความสนใจแก่ ผู้ร่วมงานทุกคน มอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความสามารถของแต่ละบุคคล					
๑๐	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน สนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเอง					
๑๑	นายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตร เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือและให้คำแนะนำ					

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และ
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลัก ปาปนิกรธรรม ๓

๑. การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตร
กองทัพอากาศตามแนวพุทธธรรม ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๒. การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตร
กองทัพอากาศ ด้านจิตวิทยา: การมีปัญญามองการณ์ไกล รู้จักเหตุผลที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน ควรเป็น
อย่างไร

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๓. การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตร
กองทัพอากาศ ด้านวิรุโธ : ผู้นำที่จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญในงาน ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๔. การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารหญิงชั้นสัญญาบัตร
กองทัพอากาศ ด้านนิสัยสัมปโน : ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน
ให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

**** ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม*

ภาคผนวก ง
ประมวลภาพการสัมภาษณ์เชิงลึก



ว่าที่ ร.ท.สุวรรณ แป้นเพชร

ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด



นายบุญชู เหมือนมีโชค

รองประธานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด



นางสาวมะลิ ฉัตรแก้ว

คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด



นางสาวสุทิน คงแสงพันธ์

กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด



นางสังวร จำศรี

กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด



นายวิรัตน์ พวงศิลป์

ประธานกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด



นายบุญเลิศ อ่อนไหว

ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์



นายสำรวย ชูทรัพย์

ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคกจำกัด



นายวัฒนะ โกษะ

คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด



นายสำราญ พงพัฒน์

ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคกจำกัด



นางสาวนิตยา โอสดจันทร์ เจ้าหน้าที่บัญชีสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด



นางอรษา แสงล้ำ ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์



นายสำราญ พงพัฒน์ ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคกจำกัด



นางจริญ พวงขาว ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคกจำกัด



นายฐปกร พวงศิลป์ ผู้ช่วยการตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด



นางสาวภูมราวรรณ จันทกระ เจ้าหน้าทีการตลาดสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด



นายสำลี อ่างบัว

กรรมการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรสามโคก จำกัด



นายสุรินทร์ ฉัตรแก้ว

เลขานุการสหกรณ์การเกษตรสามโคกจำกัด



นายสำรวย ชูทรัพย์ ประธานกลุ่มสหกรณ์การเกษตรสามโคกจำกัด

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ - สกุล : นายไพฑูรย์ สายด้วง
- วัน/เดือน/ปีเกิด : ๔ มิถุนายน ๒๕๔๘
- สถานที่เกิด : ๓๑/๑ ตำบลบางกระบือ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี
- ที่อยู่ปัจจุบัน: ๓๑/๑ ตำบลบางกระบือ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี
- ประวัติการศึกษา/อบรม : ปริญญาโท มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- ตำแหน่งปัจจุบัน : เกษตรกร (ทำนาและปลูกแคนตาลูป)
ประธานสหกรณ์การเกษตร สามโคก จังหวัดปทุมธานี
- สถานที่ทำงาน : ๓๑/๑ ตำบลบางกระบือ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี