

๒ ๑๐/๘๐



รายงานการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ
BUDDHIST HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
THE STAFF IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY SRIVIJAYA

เบญจลักษณ์ เข้มคุ้ม
ยุพาภรณ์ อุไรรัตน์

Benchalak Khemkhum
Yupaporn Urairat

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

๒.๓๓๑.๑๑

๒ ๕๓๒

๒๕๕๙

ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
งบประมาณเงินรายได้ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ

เบญจลักษณ์ เข้มคุ้ม และ ยุพาภรณ์ อุไรรัตน์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ และศึกษาผลที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน คณะบริหารธุรกิจในปี พ.ศ. 2558 – 2559 เก็บข้อมูลจากผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการจำนวน 28 คน โดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย บทความเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ขั้นตอนที่ 2 จัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนจำนวน 2 โครงการ คือ โครงการครั้งที่ 1 การจัดโครงการพัฒนาให้ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ โครงการครั้งที่ 2 การจัดโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณสำนักปฏิบัติธรรมเขากุฎิ ตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา และขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ หลังจากการจัดโครงการทั้ง 2 โครงการ

ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ ควรจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ตามหลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยเน้นการพัฒนาด้านจิตใจ จึงได้จัดโครงการครั้งที่ 1 โครงการพัฒนาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ โดยให้ความรู้เกี่ยวกับธรรมะและวิธีการปฏิบัติที่เข้าใจได้ง่าย ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ การศึกษาในขั้นตอนนี้ ได้เก็บแบบสอบถาม โดยการให้ตอบคำถามหลังการให้ความรู้ทางธรรม และฝึกปฏิบัติภาวนาแล้ว สามารถสรุปผลได้ คือ พนักงานสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ ได้รับความรู้จากการฟังธรรมะบรรยาย ระยะเวลาการในการจัดโครงการมีความเหมาะสม และยินดีจะเข้าร่วมโครงการที่จัดในครั้งต่อ ๆ ไป นอกจากนี้ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้เข้าร่วมโครงการครั้งที่ 1 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติภาวนา เช่น การนั่งสมาธิ การยืนอย่างสงบ และการเดินจงกรม เป็นวิธีที่ทำให้จิตใจมีความสงบ ควรจัดบ่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ทุกวันพุธ ครั้งละ 1 ชั่วโมง การจัดห้องสำหรับการทำสมาธิ การเดินจงกรม เป็นต้น มีการเสนอแนะให้จัดโครงการออกนอกสถานที่ จึงได้จัดโครงการครั้งที่ 2 ขึ้น โดยการไปพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมเขากุฎิ ตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา สามารถสรุปผลจากการสัมภาษณ์และการสังเกตได้ดังนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนุกสนานในการช่วยกันปรับพื้นที่บริเวณวัดซึ่งถูกน้ำกัดเซาะโดยการ กวนปูน เทปูน ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้แรงงาน การปฏิบัติงานกลางแจ้ง ซึ่งมีความร้อนสูง แต่ทุกคนก็มีความอดทน และร่วมแรงร่วมใจกันจนงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนรู้สึกชอบกิจกรรมที่ออกภายนอกมหาวิทยาลัย การทำงานด้วยจิตอาสา รู้สึกได้ถึงความอิ่มใจ มีความสุข รู้สึกได้ทำบุญด้วยร่างกาย กิจกรรมก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ได้รับความรู้เกี่ยวกับการผสมปูน การเตรียมพื้นที่ก่อนการเทปูน ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับงานก่อสร้าง มีการถ่ายภาพหมู่ร่วมกัน ทุกคนมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ทั้ง ๆ ที่ทำงานหนักกันตลอดทั้งวัน และทุกคนบอกว่า “มีความสุขที่ได้ทำงานให้วัด รู้สึกได้ถึงบุญที่ได้รับ และยินดีเข้าร่วมโครงการครั้งต่อไปอีก”

**BUDDHIST HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
THE STAFF IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY SRIVIJAYA
Benchalak Khemkhum and Yupaporn Urairat**

Abstract

Research "Human Resource Development for Buddhist Support". The purpose is to study how human resources development supports Buddhism and study the results of human resources development support Buddhist. A practical research study. The target audience is the support staff at the Faculty of Business Administration in the years 2558 - 2559 collected data from 28 volunteers participating in the project. The 3 steps are Step 1. Study and research on texts, textbooks, research reports, articles on Buddhist human resources development. Step 2: Develop a supportive human resources development program. Two projects are the 1st project. The development of knowledge development projects about psychological self-improvement. The second project, the development of the development area of Khao Guti Tambon Ko Yo, Amphoe Mueang, Songkhla and step 3 A study of the effects of human resources development on Buddhist support. After the implementation of the two projects.

The results of this research are as follows: Step 1 Human Resource Development for Buddhist Support should organize a workshop. according to the Buddhist principles with emphasis on mental development. The first project was organized. The Development Project provides knowledge about mental development by educating the dharma and how to understand easily and can be applied in everyday life study this step. The questionnaire was collected by answer questions after the knowledge of the Dharma. And practice the prayer. The result is the participating support staff. The organizers were satisfied with the project. Get knowledge from listening to Dharma lecture. The duration of the project is appropriate and will be happy to participate in future projects. In addition, the support staff who participated in the 1st project have been commenting on the practice of prayer, such as meditation, standing peacefully and walking It is a way to keep the mind calm, should be constantly organized constantly. For example, every Wednesday at 1 o'clock every hour, arranging rooms for meditation, walking, meditation etc. Suggestions for out-of-site projects The second project was organized by the development of the practice of his pagoda, Koh Yoi District, Muang nistrict Songkhla province can summarize the results from interviews and observations as follows. Participants have fun to help adjust the temple area the water was eroded by pouring mortar. This is a labor-intensive job sunny operation high heat but everyone has patience and join forces until the completion of the objective all participants enjoyed activities outside the university. Volunteer work Feel the satisfaction of being happy feel the merit. Activities create unity among the faculty get

knowledge about cement mixing preparation before the mortar which is knowledge about the construction. Have a photo shoot together. Everyone has a smiling face, even when working hard all day and everyone said that "Have fun working for the temple. Feel the merit received and welcome to join the next time. "



กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย งบประมาณเงินรายได้ประจำปี พ.ศ. 2559 คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อการสนับสนุนโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ มา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย ขอกราบนมัสการพระคุณเจ้า พระอาจารย์ประมุข จงเขียวชาญวิทย์ พระวิทยากร ที่ได้ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และวิธีการปฏิบัติภาวนาอย่างง่าย ๆ และได้ผลคือ การพัฒนาด้านจิตใจ ขอขอบคุณพนักงานสายสนับสนุนทุกท่าน ที่เข้าร่วมโครงการ ดำเนินกิจกรรมในโครงการอย่างมีความสุข อันก่อให้เกิดความสามัคคีในคณะบริหารธุรกิจมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

22 สิงหาคม 2560



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
บทที่ 1 บทนำ	
1. ที่มาของปัญหาและความสำคัญ	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
3. ขอบเขตของการวิจัย	4
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	6
2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	14
3. การพัฒนาตนเองแนวพุทธ	28
4. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	42
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 5 บทสรุป และข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	78
ประวัติผู้วิจัย	80

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานของทุกองค์การ จารีต ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติการ ระบบ และขั้นตอน จริยธรรม และขั้นตอนในการทำงานต่าง ๆ ขององค์การล้วนมีพื้นฐานมาจากความรู้ ความชำนาญตลอดจนการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์การด้วยการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงงานและการพัฒนา องค์การ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในองค์การ โดยการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกหน่วยงานจะต้องมีการประกันคุณภาพและมีการประเมิน คุณภาพจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกระดับจะต้อง ตระหนักถึงความสำคัญในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูประบบ ราชการและต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด จะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดเวลา โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้เป็นกลุ่มจนติดเป็นนิสัยเพื่อเฝ้าหาความรู้ไปตลอดชีวิต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, หน้า 9-10) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การ พัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน และสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างความ เข้มแข็งของชุมชนและสังคม การปรับโครงสร้างขององค์กรให้มีความสมดุล และยั่งยืน การพัฒนาบน พื้นฐานความหลากหลายทางชีวภาพควบคู่ไปกับการสร้างความมั่นคงของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และการเสริมสร้างในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการให้ข้อเสนอแนะเชิง นโยบายต่อคณะรัฐมนตรีและเป็นเจ้าภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการให้เป็นไปอย่าง ต่อเนื่องและจริงจัง รวมทั้งกำหนดให้มีสำนักงาน ก.พ.ร. ทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นฝ่ายเลขานุการ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ซึ่งแยกออกเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. ยกระดับการให้บริการและการทำงาน เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของ ประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2. ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

3. มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

4. สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชนและต่อสังคมโดยรวม

สำหรับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเสริมสร้างให้หน่วยงานภาครัฐมีความตื่นตัว ตอบสนอง และไวต่อการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับตัว และมีความคิดริเริ่ม ทันต่อสถานการณ์และความท้าทายต่าง ๆ ได้โดยปรับปรุงขีดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้สามารถเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาขีดความสามารถให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยพัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลายสามารถทำงานข้ามหน่วยงานและสายงานได้ ส่งเสริมให้มีการเพิ่มผลผลิตต่อเนื่องตลอดจนสนับสนุนให้มีการวางระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในส่วนราชการเพื่อให้รองรับกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการพัฒนาเสริมสร้างขีดสมรรถนะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการในระดับต่าง ๆ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง รวมทั้งการสร้างนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ เพื่อเป็นกลุ่มข้าราชการผู้บุกเบิกหรือเป็นผู้สร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเองตามขีดสมรรถนะที่กำหนดไว้ โดยจัดให้มีระบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบใหม่ มุ่งเน้น การเรียนรู้ประสบการณ์จริงและกรณีศึกษา มากกว่าการบรรยายในชั้นเรียน และพยายามปรับให้ตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้น รวมถึงการจัดให้มีระบบการให้คำแนะนำ (coaching) ระบบพี่เลี้ยง (mentoring) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การจัดทำคู่มือการทำงานเพื่อสามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน รวมทั้งจัดให้มีการเตรียมแผนสร้างบุคลากรทดแทน (succession plan) ในหน่วยงานราชการ และปรับปรุงระบบการประเมินผลบุคคลในวงราชการให้เกิดความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานภาครัฐใหม่ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เพื่อขจัดแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแบบเดิมที่มีลักษณะเป็นแบบควบคุมสั่งการ และมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น การปรับระบบการบริหารงานบุคคลที่ล้าสมัย ระบบที่อิงกับการจำแนกตำแหน่ง (job classifications) ที่ไม่ยืดหยุ่น มีขั้นตอนในการทำงานมากมาย และจำกัดอำนาจการตัดสินใจของคนทำงานระดับปฏิบัติการ (front lines) ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อเพิ่มผลิตภาพ และเพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการ

บริหารงานภาครัฐรูปแบบใหม่ มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล ระบบโครงสร้าง ระบบงบประมาณ ระบบพัสดุ เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดให้มีการฝึกอบรมที่เน้นทักษะความรู้ใหม่ ๆ ในเรื่องการทำงานแบบเครือข่าย เช่น การบริหารจัดการสัญญาจ้างการทำงานในลักษณะภาคี/หุ้นส่วน การเป็นผู้ตลาดซื้อ และการบริหารธุรกิจตลอดจนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เช่น การสร้างทีมงาน การบริหารจัดการโครงการ เป็นต้น ศาสตราจารย์ ดร.อรรถจักร์ สัตยานุรักษ์ อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และนักวิจัย สกว. ให้นิยามของพุทธศาสนาว่าเป็นการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ และมนุษย์กับสรรพสิ่ง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคม โดยสร้างความหมายเชื่อมโยงระหว่างอดีต ปัจจุบันและอนาคตซึ่งเป็นอุดมคติสูงสุดของมนุษย์ สิ่งที่ต้องคิดถึงคือจะทำอย่างไรให้การประยุกต์พุทธศาสนากับคนธรรมดาเพื่อให้เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยอาศัยการทำให้เกิดจินตนาการและสร้างอุดมคติร่วมกันของมนุษย์ ส่วนการวิจัยเป็นการแสวงหาความรู้ที่เกิดจากคำถามซึ่งนำไปสู่การแสวงหาความรู้หรือคำตอบ โดยสิ่งสำคัญคือต้องมองใน 3 มิติ คือ 1. ต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคมก่อนเพื่อนำไปสู่ตัวปัญหา เช่น เข้าใจปัญหาความยากจนของแต่ละชุมชนพื้นที่ สังคมการเกิดแก่เจ็บตายหรือทุกข์ทั้งหลายถูกอธิบายในแต่ละศาสนาแตกต่างกัน ไม่ควรสรุปปัญหาต่างๆ และไม่ระมัดระวัง 2. พยายามทำความเข้าใจและแสวงหาความรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อควบคุมตนเองให้คิดเสมอว่ากำลังทำอะไร กระทั่งใครบ้าง โดยมีศีลเป็นตัวกำกับตัวเราให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในสังคม 3. ผลักดันงานวิจัยในเชิงปฏิบัติการหรือข้อก้ำกับต่าง ๆ ตามหลักพุทธศาสนาให้ฝังเข้าไปอยู่ในใจของคน เพื่อผลักดันสังคมไทยในช่วงเปลี่ยนผ่านให้ก้าวต่อไปได้ แต่ในความเป็นจริงเราไม่สามารถแก้ปัญหาคำสอนได้เพราะการสอนจะมีค่าต่อเมื่อคนถูกสโนโหยหาคำตอบที่เป็นอุดมคติของชีวิต และปัจจุบันพบว่า มีคนกลุ่มชนชั้นกลางจำนวนหนึ่งที่โหยหาคำตอบจากลัทธิใหม่มากขึ้น การใช้อำนาจรัฐในการกำกับเพียงอย่างเดียวไม่ได้ผล สิ่งที่เราควรทำจึงไม่ใช่อาศัยอำนาจจากข้างบนหรือพุทธศาสนาแต่เป็นอำนาจที่ฝังอยู่ในใจของคน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ให้บริการการศึกษาและผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนาน นับย้อนจากการสถาปนาในนาม “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ได้ถูกประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนา ระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่ทีคุณภาพและศักยภาพมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่นำหลักธรรมในพระพุทธศาสนา มาศึกษาและประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย” โดยใช้แนวทางพุทธที่มีคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามา

ปฏิบัติการร่วมกับพนักงานสายสนับสนุน ในการใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการมาพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน นำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานสายสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ที่ดีในการปฏิบัติงาน มีนิสัยในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เมื่อได้แนวคิดหรือวิธีการปฏิบัติตนที่ดีกว่าที่ทำอยู่ก็นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพนักงานคนอื่น ๆ เพื่อพัฒนางานของคณะบริหารธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ
2. เพื่อศึกษาผลที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการดำเนินการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย กำหนดขอบเขตของการวิจัย มีดังนี้

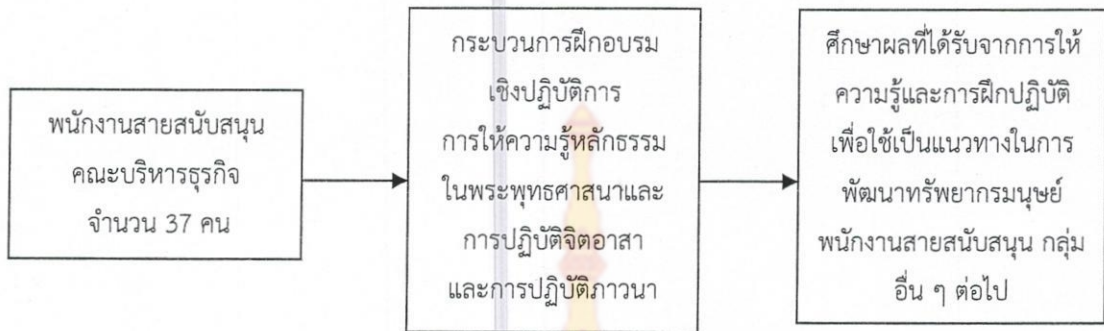
กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานสายสนับสนุนซึ่งปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในสำนักงานคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 37 คน ซึ่งได้แก่ ข้าราชการพลเรือน พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานข้าราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในปีการศึกษา 2559

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานสายสนับสนุนคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยมีการรวมกลุ่มกันเพื่อการพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ได้มีการแลกเปลี่ยนกันไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตประจำวัน
2. พนักงานสายสนับสนุนมีความรู้ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงพุทธ
3. การปฏิบัติตนของพนักงานสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ โดยการสังเกตพฤติกรรมและการสัมภาษณ์หัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้อง

กรอบแนวความคิด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.2 เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

2.1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักการปฏิบัติภาวนา

2.1.4 เทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.3 การพัฒนาตนเองแนวพุทธ

2.4 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

2.5 พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีผู้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ทรัพยากรคือสิ่งที่ถือว่ามีคุณภาพ (A Useful Thing or Quality) อาจมีรูปร่าง เช่นเงินตราสมบัติพัสถานและอาจจะไม่มีรูปร่างก็ได้เช่นปัญญาเป็นทรัพย์ซึ่งตรงกับคำกลอนที่ “มีปัญญาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับแสน” ส่วนอากรแปลว่าบ่อเกิดหรือที่เกิดทรัพยากรจึงหมายถึงสิ่งทั้งปวงที่มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิดหรือที่เกิดแห่งทรัพย์เช่นทรัพย์ในดินสินในน้ำซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่หรือเกิดตามธรรมชาติอันอาจนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้การพัฒนาคือการทำสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เจริญงอกงามโดยมีระดับในการพัฒนาในระดับคือในระดับส่วนรวมและในระดับส่วนตัวการพัฒนาในระดับส่วนตัวนั้นต้องอาศัยการพึ่งตนเองเป็นสำคัญพระพุทธศาสนาได้วางหลักในการพัฒนาคือในระดับประเทศใช้หลักปฏิรูปประเทศคือการอยู่ในประเทศที่สมควรส่วนการพัฒนาในระดับส่วนตัวใช้หลักอัตตสัมมาปณิธิคือการตั้งตนไว้ชอบ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก (Swanson & Holton III, 2001) มีนิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรใน

องค์การด้วยการพัฒนาองค์การและการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงาน

จากนิยามข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในองค์การโดยการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) มากขึ้นด้วยสองแนวทางคือการพัฒนาฝึกอบรม (Training and Development) และโดยการพัฒนาในระดับองค์การ (Organizational Development) ดังนั้นเมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธที่มีคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นฐานคตินิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกำหนดเป็น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธคือกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิดให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรมจิตใจและปัญญาด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงาน และพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม จากนิยามข้างต้นจะได้กล่าวถึงปรัชญาการพัฒนาต่อไป

ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเมื่อเปรียบเทียบกับปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธกับปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันกล่าวคือมีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกันแต่แตกต่างกันที่เป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์การในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์หรือเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์หรือเพื่อการเรียนรู้สนองความต้องการของมนุษย์เองตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยมแต่การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรมมีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญาเข้าถึงสัจธรรมได้มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ทั้งในระดับโลกียภูมิสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไปและระดับโลกุตตรภูมิสำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” บุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกรอบงำด้วย “อวิชชา” (ซึ่งเป็นที่มาของกิเลสทำให้เกิดความโลภความโกรธเกลียดอาฆาตแค้นแย่งชิงทรัพยากรคดโกงฉ้อราษฎร์บังหลวงจริยธรรมตกต่ำและทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคลระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศเป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกทุกวันนี้)

ปรัชญาประการที่สองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธคือการใช้หลักอริยสัจ 4 ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักโดยที่ตามหลักธรรมอริยสัจ 4 จะเริ่มต้นที่ “ทุกข์” คือการเข้าใจปัญหาของชีวิตที่ต้องมีการแก้ไขส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตกนั้นจะใช้แนวทางการมุ่งแก้ปัญหา (Problem Orientation) กล่าวคือการค้นหาปัญหาขององค์การหรือของบุคคลในองค์การที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายจึงต้องทำให้มีการพัฒนา

เสริมสร้างทั้งความรู้ทักษะปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อให้มนุษย์ในองค์กรนั้นทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้นหรือหากยังไม่มีปัญหาก็มองหาโอกาสความเป็นไปได้ที่จะทำให้ดีขึ้นกำหนดเป็น เป้าหมายในการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายนั้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธก็ใช้หลักการเดียวกันนี้คือใช้หลักธรรมอริยสัจ 4 แต่การค้นหาปัญหาดังกล่าวพระพุทธเจ้าชี้ให้ มนุษย์เห็นว่ามนุษย์นั้นมีปัญหาที่มี“อวิชชา” หรือมิจฉาทิฐิซึ่งหมายถึงมนุษย์มีความเข้าใจ คลาดเคลื่อนในเรื่องชีวิตมีความเข้าใจผิดว่าเป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่ตื้นเขินคือการเป็นปัจจัยการ ผลิตที่ดีขององค์กรหรือต้องทำงานสนองความต้องการขององค์กรเพื่อที่ตนเองจะได้รางวัลสิ่งตอบ แทนหรือเงินมาสนอง“ตัณหา” ความอยากของตนบุคคลที่สามารถสนองตัณหาได้มากมีกำลังซื้อและ บริโภคได้มากตามแนวคิดบริโภคนิยมเรียกว่าผู้ประสบความสำเร็จเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม ของ“ตัณหาและอุปทาน” อย่างไม่รู้ตัวปัญหาที่ใหญ่ที่สุดปัญหาหนึ่งของมนุษย์ปุถุชนก็คือการไม่เห็น ปัญหาหรือ“ทุกข์” ของตนหลงเข้าใจผิดว่า“ทุกข์” คือ“สุข” และพยายามดิ้นรนแสวงหาวัตถุมาสนอง “ตัณหา” ของตนและเข้าใจว่าบุคคลที่ไม่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กรคือบุคคลที่ไร้ประโยชน์ เฉื่อยชาไร้คุณค่าและบุคคลที่เสพบริโภคแต่น้อยกลายเป็นบุคคลสิ้นไร้ไม้ตอกหย่อนความสามารถจึงไม่ สามารถสนองตัณหาตนได้ในหลักพื้นฐานเรื่องนี้จึงทำให้เป็นภารกิจสำคัญของนักพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุในการชี้ให้มนุษย์เห็น“ทุกข์” คือปัญหาที่แท้จริงของ มนุษย์เพื่อที่จะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุและทางแก้ปัญหารากเหง้าแทนที่จะมีความเข้าใจพุทธธรรม ที่ผิดๆหรือแต่เพียงผิวเผินไม่เข้าใจหลักพุทธธรรมที่แท้จริงนำไปสู่การพัฒนาที่คลาดเคลื่อนห่างไกล จากคำสอนของพระพุทธเจ้าหลักปรัชญาประการที่สามคือการคิดเป็นระบบ (Systems Thinking) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีการคิดเชิงระบบเช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแส หลักกล่าวคือหลักธรรมปฏิบัติสมุขาบทหรืออทิปปัจจยตาซึ่งกล่าวถึงเหตุปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (เมื่อสิ่งนี้มีสิ่งนี้จึงมีเมื่อสิ่งนี้เกิดขึ้นสิ่งนี้จึงเกิดขึ้นเพราะสิ่งนี้ไม่มีสิ่งนี้จึงไม่มีเพราะสิ่งนี้ดับไปสิ่งนี้จึงดับ ไป) หรือหลักธรรมปรโตโฆสะที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ปฏิบัติธรรมซึ่งแสดง ให้เห็นว่าพุทธธรรมนั้นกล่าวถึงเรื่องสภาพแวดล้อมหรือบริบทมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ มนุษย์จึงต้องเลือกสถานที่สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้พัฒนาตนเองด้วยเพราะมนุษย์ ไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยวหรืออยู่เหนืออิทธิพลของสภาพแวดล้อมเสมอไปแต่สรรพสิ่งจะมีความเกี่ยวข้อง โยงใยมีผลกระทบซึ่งกันและกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักมีแนวคิด ว่ากิจกรรมการพัฒนามนุษย์นั้นเป็นระบบย่อยอยู่ในองค์กรดังนั้นจึงต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ สอดคล้องต่อองค์กรและตัณหาของมนุษย์แนวคิดของพุทธธรรมและของตะวันตกเหมือนกันที่ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีบริบทที่ต้องคำนึงถึงแต่มิได้หมายความว่าหาก สภาพแวดล้อมของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของ“อวิชชา” แล้วการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็ต้องอนุโลมไปตามนั้นด้วยแต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จะต้องผลักดันให้องค์กรเกิดการเรียนรู้เกิดปัญหาทั้งนี้โดยอาศัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) (ซึ่งจะกล่าวต่อไป) ประเด็นที่สำคัญที่ต้องกล่าวถึงถึงขั้นนี้คือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมแต่ไม่อนุโลมตามกิเลสจากสิ่งแวดล้อมไม่ถึงกับขัดแย้งอย่างรุนแรงแต่มีสติรู้ว่ายอมทำตามไปตามสมมติสัจจะของสังคมเช่นเดียวกับ “เกมฟุตบอล” มีกฎกติกาที่ต้องปฏิบัติตามแต่ก็เป็นกติกาสมมติตามเกมไม่ใช่สาระของชีวิตไม่ใช่สัจธรรมหากกติกาไม่ถูกต้องสิ่งที่ต้องทำคือการเปลี่ยนกติกาเปลี่ยนเป้าหมายของเกมให้ไปสู่ “ปัญญา” มากขึ้น

คำว่าทรัพยากร (Resources) มาจากรากศัพท์ทรัพยากร + อากร = ทรัพยากร “มนุษย์” เป็นสัตว์พิเศษซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษได้แก่ศึกษาหรือการศึกษาคือการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนามนุษย์ที่ฝึกศึกษาหรือพัฒนาแล้วชื่อว่าเป็น “สัตว์ที่ประเสริฐ” เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามและเว้นสิ่งไม่ดีด้วยตนเองและช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยสวัสดิการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Maintain) กำลังคนให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงรวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรืองระหว่างการพัฒนาบุคคลและการพัฒนาองค์กรจากคำนิยามที่คณาจารย์ทั้งหลายได้กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่านิยามศัพท์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการทำให้มนุษย์มีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าและงอกงามยิ่งรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งมีค่าและความมั่งคั่งทั้งหมดด้วยไม่ว่าจะมีรูปร่างเช่นเงินตราทรัพย์สินในดินสินในน้ำหรือไม่มีรูปร่างสัมผัสไม่ได้เช่นปัญญาความรู้ความสามารถความฉลาดในการแก้ปัญหาต่างๆซึ่งประการหลังนี้ล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติที่มีค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development : HRD) เป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพิ่มคุณค่าด้านศักยภาพของบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรซึ่งถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นกิจกรรมที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบขององค์กรเพื่อทำให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นโดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติความรู้และทักษะผ่านประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังครอบคลุมไปถึงกิจกรรมการพัฒนาการฝึกอบรมและพัฒนาการพัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ด้วยกันหลายท่านผู้วิจัยจึงสรุปได้ดังนี้คือแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์ประกอบของระบบเดวิดฮัสตันอธิบายว่าระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบสำคัญคือปัจจัยนำเข้าซึ่งได้แก่คนเงินและวิทยาการกระบวนการแปรสภาพซึ่งได้แก่การศึกษาการ

ฝึกรวมการพัฒนาและปัจจัยนำออกซึ่งได้แก่คนที่มีคุณภาพความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าสามารถเปลี่ยนแปลงค่านิยมทัศนคติความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์จากเดิมมาสู่ภาวะใหม่เป็นการกระตุ้นให้เกิดความต้องการโครงการใหม่ๆดังจะเห็นได้ว่าในองค์กรต่างๆเมื่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการพัฒนาสูงขึ้นและมีความรู้ความชำนาญมากขึ้นก็มักที่จะเกิดความต้องการโครงการใหม่ๆทางการบริหารจะเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการดำเนินการให้มีขึ้นเช่นในระยะหลังๆองค์กรเกือบทุกแห่งถูกเรียกร้องให้มีการจัดระบบเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานระบบการประกันชีวิตและสุขภาพเป็นต้นและในระดับชาติก็เช่นกันการที่ทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพดีขึ้นก็ย่อมจะมีความต้องการโครงการใหม่ๆโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการได้รับการบริการจากภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังจะเห็นได้จากภารกิจต่างๆของหน่วยงานภาครัฐที่เพิ่มมากขึ้นระดับการพัฒนาประเทศก็จะสูงขึ้นเป็นต้น๓๔วิวัฒนาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ความเป็นมาของมนุษย์ตั้งแต่มนุษย์เริ่มต้นเดินทางบรรพบุรุษของเราได้สร้างการฝึกฝนในแบบที่ง่ายที่สุดจากการขับเคลื่อนความต้องการเพื่อความอยู่รอดการเรียนรู้ครั้งแรก รวมถึงการสร้างเครื่องมือต่างๆจากหินไม้แต่ยังไม่รู้จักไฟและเหล็กการนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ได้กลายเป็นการพัฒนาที่ก้าวไปอย่างสำคัญของมนุษย์บริบทเริ่มแรกของการเรียนรู้ของมนุษย์ยุคแรกนี้ถูกจำกัดอยู่ภายในครอบครัวและเผ่าโดยผ่านกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการและการเลียนแบบจากหัวหน้าครอบครัวคือพ่อและหัวหน้าเผ่าพ่อบ้านจะเป็นผู้ที่ฝึกลูกในเรื่องความประพฤติที่เหมาะสมและฝึกในเรื่องการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมดังนั้นการเรียนรู้ในยุคแรกๆนี้จึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาของคนรุ่นก่อนเมื่อเข้าสู่ยุคโลหะมนุษย์มีความสามารถที่จะตั้งถิ่นฐานมีความรู้ที่จะทำเครื่องมือโลหะแบบง่ายๆรวมทั้งทำการเกษตรมีการแบ่งงานกันทำภายในชุมชนและภายในครอบครัว การแบ่งงานกลายเป็นผู้ชำนาญการเช่นช่างไม้ช่างโลหะเป็นต้นมนุษย์ในยุคนี้พึ่งพาเครื่องมือเพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก็คือเพื่อความอยู่เป็นความก้าวหน้าของมนุษย์ที่เกี่ยวพันกับการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และเกิดความจำเป็นในการร่วมมือกันเพื่อสร้างการเรียนรู้โดยตรงนั่นก็คือการศึกษา การศึกษาขั้นแรกเป็นการถ่ายทอดสู่รุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งซึ่งถือเป็นความก้าวหน้าอย่างมีเป้าหมายเป็นการเรียนแบบความสำเร็จที่เกิดจากความเชี่ยวชาญที่ยังไม่มีระเบียบและทฤษฎีรองรับจากการเรียนแบบที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องนี้ได้กลายเป็นรูปแบบที่มีความแน่นอน

2.1.2 เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา 2 ประการสำคัญกล่าวคือประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลผลิตภาพของบุคคลและองค์กรประการที่สองพัฒนาเพื่อให้นักเรียนรู้ (Learning) สนองความต้องการของมนุษย์เองโดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมเป้าหมายทั้งสอง

ประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนการทัศน์ในการพัฒนา2 แบบคือกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี4 กระบวนการทัศน์ประกอบด้วย2 กระบวนการทัศน์แรกที่กล่าวถึงแล้วสำหรับอีก2 กระบวนการทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรม และกระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรมจาก 4 กระบวนการทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่าเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี3 ประการกล่าวคือ

1. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองความจำเป็นขององค์การมีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพะ
2. นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรมจริยธรรมทำงานได้อย่างมีความสุขมีสุขภาพจิตดีเป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ
3. พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรมคือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพานซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง 3 ประการข้างต้นสื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วยกล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้วแต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สองขาดจริยธรรมศีลธรรมก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นหรือหากบุคคลหรือองค์การนั้นมีทั้งข้อที่ 1 และข้อที่ 2 แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ 3 ต่อไปอย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์การหากองค์การมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถมีประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรมด้วยองค์การที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ 2 ระดับเป้าหมายยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้เช่นองค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์การในภาครัฐแต่หากเป็นองค์การทางศาสนาพุทธเช่นวัดสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหล่านี้ (เช่นพระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชเพื่อการศึกษาธรรมเผยแผ่พระธรรมคำสอนและปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้นองค์การเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขั้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ 3 ประการข้างต้นกล่าวโดยสรุปแล้วคือการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วยทุกข์ สมุทัยนิโรธและมรรค“มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเองอริยมรรคมีองค์ 8 หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขาซึ่งประกอบด้วยศีลสมาธิและปัญญาเป้าหมายการพัฒนา มนุษย์แนวพุทธสามประการข้างต้นสามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอนกล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่1 ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีพะ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมาภิมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้นหรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือ

การพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สองตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องกลางหรือประโยชน์ในระยาะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สามคือปัญญาตรงกับอริยมรรคข้อสัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องปลายหรือประโยชน์สูงสุด (ปรมาตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการเทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนาสำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

2.1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักการปฏิบัติภาวนา

ตั้งใจฟังพระธรรมเทศนาสงบกายสงบใจให้มันพร้อมกันเอากายฟังเอาใจเป็นผู้รู้กายคือหูเป็นคนฟังมีอายตนะมีผัสสะและประสาทเป็นเครื่องรับรู้ใจเป็นผู้รู้มีจิตจึงเกิดผัสสะอายตนะรู้ขึ้นมาภายในถ้ามีแต่ผัสสะไม่มีใจความรู้สึกทางประสาทก็ไม่มีเหมือนกันอย่างคนที่ตายแล้วไม่ทราบว่าจะไปอยู่ที่ไหนการฟังเทศน์ก็ต้องอาศัยกายกับใจมาฟังจึงจะรู้เรื่องถ้าฟังไม่ตั้งใจก็ไม่เข้าใจตั้งใจฟังแล้วแต่ความสงบไม่เพียงพอมันก็จะรู้ไม่ได้เพราะอิมมะต้องอาศัยความสงบจิตสงบจึงค่อยฟังธรรมรู้เรื่องจิตมันส่งสายวุ่นวายด้วยอารมณ์ต่างๆคิดนึกโน่นนี่สารพัดทุกอย่างมันเลยกรายพระธรรมไปไม่เห็นพระธรรมไม่รู้พระธรรมพุทธศาสนาทั้งหมดไม่ได้สอนที่อื่นนอกจากกายกับใจคนมีกายมีใจจึงค่อยฟังพระธรรมเทศนาของพระพุทธเจ้าได้

ใจเป็นใหญ่กว่าสิ่งทั้งหมดสิ่งทั้งหมดในโลกมารวมลงที่ใจแห่งเดียวถ้าไม่มีใจแล้วโลกทั้งหมดก็ไม่ได้เราฟังที่ใจเห็นที่ใจรู้ที่ใจจึงค่อยเกิดความรู้ความฉลาดสิ่งทั้งปวงหมดจึงค่อยมีเราเอากายกับใจนั้นแหละปฏิบัติบางคนปฏิบัติมานานตั้ง ๒๐-๓๐ ปีก็ไม่เห็นใจสักทีเอากายกับใจปฏิบัติทำไมไม่เห็นกายไม่เห็นใจกันสักทีการปฏิบัติมันยากตรงนี้การฝึกอบรมสัตว์เช่นม้าวัวควายเราจับตัวมันได้แล้วจึงจะฝึกอบรมมันได้ถ้าไม่ได้ตัวมันจะอบรมฝึกฝนได้อย่างไรลองคิดดูซิเที่ยวป่าเที่ยวรกเที่ยวบ้านเที่ยวเมืองเที่ยวไปทุกทิศทุกทางเอากายเอาใจนั้นแหละไปเที่ยวแล้วทำไมจึงไม่เห็นกายเห็นใจบางคนก็ว่าอยู่ที่ไหนก็ปฏิบัติได้ไม่ต้องไปป่าไปปรกก็จริงอยู่ละอยู่ที่ไหนก็เอากายเอาใจนั้นแหละปฏิบัติเหมือนกันทุกคนแหละจะปฏิบัติในบ้านก็ได้ในป่าหรืออยู่ในวัดในวาก็ได้หมดถ้าเห็นใจแล้วถ้าไม่เห็นใจก็ไปเกิดจะเดินไปรอบโลกก็ไปเถอะตายทิ้งเสียเปล่าๆไม่เห็นใจสักทีเป็นของยากเหมือนกันว่าถึงเรื่องยากว่าถึงเรื่องง่ายก็กายนิตเดียวไม่ต้องไปหาไกลอยู่ตรงนี้แหละใต้คางเราไปคือท่ามกลางออกเราเห็นแหละอยู่ใกล้ชนิดเดียวหาเห็นง่ายๆแต่ไม่หานะซีหามันก็ไม่เห็นนะซีถ้าไม่รู้ตัวมันรู้ตัวมันละก็เห็นประเดี๋ยวเดียวเท่านั้นแหละหาง่ายสบายเลยพวกที่เข้าป่าเขารกไปถ้าไปเขาก็เพื่อหาประสบการณ์เรียกว่าไปหาวิเวกไปหาความสงบป่ารกมันเป็นสัปปายะดีที่สุดดีกว่าในบ้านเรามันไม่เห็นผู้เห็นคนเห็นแต่ป่าแต่เถื่อนกายมันก็สงบจิตมันก็ว่างมันเปลี่ยนสภาพจากบ้านเกิดความวังเวงขึ้นมาเมื่อไม่

เห็นความว่างหรือเห็นความว่างแล้วแต่ไม่เห็นใจมันก็เท่าเท่านั้นแหละครั้งมันเกิดความว่าง
ขึ้นมาจับตัวว่างนั้นได้นั้นแหละจึงจะเห็นใจใครเป็นคนว่างใครเป็นคนวิเวกใครเป็นคนสงบจับตัว
นั้นได้นั้นแหละจึงจะเป็นประโยชน์แก่ตัวถ้าหากจับตัวว่างไม่ได้ก็จะเลยฟุ้งซ่านใหญ่คิดถึงบ้านถึงผู้ถึง
คนคิดสิ่งสารพัดทั้งปวงหมดนั้นแหละจิตไม่มีหลักมีที่มันถ้ามีหลักตั้งมันลงไปแล้วมันไม่ไปไหนหรอกไป
อยู่ป่าประสบเหตุการณ์ต่างๆที่ทำให้ทุกข์แสนทุกข์แล้วแสนกลัวถึงที่สุดแล้วมันเห็นธรรมเพราะฟัง
ใครไม่ได้ต้องฟังตนเองไปอยู่กับหมู่กับเพื่อนอาศัยหมู่เพื่อนอยู่เลยสุขสบายเกิดความประมาทเลยไม่
เห็นตนของตนคืออะไรตนก็คือใจไปจับใจนั้นได้แล้วมันก็อยู่คงที่สิ่งทั้งปวงหมดเกิดจากใจทั้งนั้นสุข
และทุกข์ก็เกิดจากใจทั้งนั้นไปหาที่สงบวิเวกในป่าไหน ๆ ก็เพื่อหาใจตัวเดี๋ยวนี้เท่านั้น

คราวนี้จะใช้จิตพิจารณา กาย เวทนา จิต ธรรม ถ้าจับจิตได้แล้ว ก็ใช้จิตเลย อย่าให้
จิตใช้เรา ที่มันคิด มันนึก มันปรุงแต่ง ส่งสายไปมานั้น มันใช้เรา เราใช้มันละคราวนี้ มันจะคิด นึก
ปรุงแต่งก็ได้ แต่ให้อยู่ในขอบเขต หรือจะไม่ให้คิด นึก ปรุงแต่งก็ได้ หรืออยู่เฉย ๆ ก็ได้ เช่น

พิจารณากาย ให้เห็นเป็นอสุภะปฏิกุศล เป็นของเปื่อยเน่า เห็นความเกิด ความดับที่
ตัวของเรา คำว่า พิจารณากายในกาย ให้พิจารณากายของเราให้อยู่ในกายนี้แหละ พิจารณาให้มันตั้ง
ลงไป ไม่ออก จากกายนี้ เรียกว่า พิจารณากายในกาย

พิจารณาวทนา พิจารณากายแล้วก็เป็นอย่างพิจารณาเวทนาเหมือนกัน เวทนามัน
ก็ออกจาก กายนั้นแหละ ถ้าไม่มีกายก็ไม่มีเวทนา สัตว์ที่ไปตกนรกนั้น กายไม่มีหรอก แต่กามาพจรภูมิ
ยังถือกาย อยู่ เพราะมันถือกายนี้แหละ มันจึงไปตกนรก ไปสวรรค์มันก็ถือกายนี้ มันไม่มีกายแล้ว มัน
ไม่สุข ไม่ทุกข์หรอก จิตมันถือว่า กายมี มันปรุงมันแต่งเอา มันยึดมันถือ มันจึงทนทุกข์ทรมาน
พระพุทธเจ้า ท่านต้องการชำระกายนี้ ไม่ให้เปื่อยถือ จึงสอนให้พิจารณากายในกาย จิตเมื่อพิจารณา
กายในกายแล้ว กายอันนี้จะหายไปหมดไม่ปรากฏเลย เหลือแต่จิตอันเดียว พิจารณาวทนาในเวทนา
ก็เช่นเดียวกัน พิจารณาเฉพาะเวทนา ความสุข ความทุกข์ หรือเฉย ๆ ไม่สุขไม่ทุกข์ ตัวนั้นแหละ
เวทนา

พิจารณาจิต ก็เอาจิตนั้นแหละมาพิจารณา พิจารณาจิตในจิต ก็เอาจิตนั้นแหละมา
พิจารณาอีก สรุปลแล้ว พิจารณากายก็เอาจิตมาพิจารณา พิจารณาวทณาก็เอาจิตมาพิจารณา
พิจารณาจิตก็เอาจิต นั้นมาพิจารณาจิตอีก จิตตัวนั้นแหละเป็นธรรม เป็นอันที่เราได้พิจารณาสติปัฏ
ฐานทั้งสี่ครบบริบูรณ์ แล้ว พิจารณาอยู่นานหนักเข้า จิตมันรวมเข้าเป็นใจ คืออยู่เฉย ๆ ไม่คิด นึก ไม่
ปรุงแต่ง ไม่ส่งสาย สัญญา อารมณ์ไม่มีเลย ได้แก้อัปนาสมาธินั่นเอง คนเราอยู่หมู่มาด้วยกันย่อมมี
เรื่องยุ่ง ถ้าไม่หัดจิตให้เข้าถึงอัปนา พักผ่อนทำความสงบ บ้าง จึงควรพากันฝึกหัดให้ได้

2.1.4 เทคนิควิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เทคนิควิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีมากมายและมีการพัฒนาเทคนิคใหม่ขึ้นมา
เกือบทุกวันดังนั้นสิ่งที่จะเสนอต่อไปนี้เป็นเพียงตัวอย่างของเทคนิควิธีการที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่าง
ค่อนข้างแพร่หลายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมักต้องใช้เงินทุนระยะเวลาและกำลังคน
ค่อนข้างมากจึงจะเกิดผลดังนั้นในการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการพิจารณาเลือกจัด

กิจกรรมการเรียนรู้อย่างรอบคอบเป็นระบบและอย่างมีกลยุทธ์ซึ่งได้เสนอแนะหลักการและวิธีการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ป้อนสมาลาคุณอยุธยา (2548, หน้า5)

1. การพัฒนาบุคคลในงานได้แก่การสอนงาน (coaching) การให้คำปรึกษา (counseling) การมอบหมายงาน (delegation) การจัดให้เป็นผู้ติดตาม (understudy) การจัดระบบการประเมินผลงานและให้รางวัลและลงโทษ (reinforcement and behavior management) การจัดระบบในการให้ข้อมูลป้อนกลับในงาน (feedback) การสับเปลี่ยนหมุนเวียน (job rotation) การมอบหมายงานพิเศษ (special Assignment) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (participatory management) และการจัดกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) และกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต (productivity improvement Activities) ต่างๆเช่นกลุ่มคุณภาพกิจกรรมข้อเสนอแนะและกิจกรรม 5 ส เป็นต้น

2. การพัฒนาบุคคลนอกสภาพการทำงานซึ่งได้แก่การจัดการศึกษาการมอบหมายสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคมอื่นเช่นเข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมวิชาชีพหรือสมาคมบำเพ็ญประโยชน์ต่าง ๆ

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรมซึ่งมีแนวคิดดังนี้

2.3 แนวคิดในการฝึกอบรม

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาสังคมองค์การให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมาชิกจรรยาและอรรถจริย ฌ ตะกั่วทุ่ง, 2550, หน้า 12-13) กล่าวว่าการจัดโครงการฝึกอบรมจะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ทำให้องค์การหรือหน่วยงานใดได้รับประโยชน์เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและเจตคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญความสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้วผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆอย่างกว้างขวางเช่นสังคมวิทยาจิตวิทยาและศาสตร์การจัดการซึ่งจะช่วยเอื้ออำนวยให้สามารถกำหนดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้นมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆนอกเหนือไปจากการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสมและเข้าใจหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ซึ่งจะช่วยให้การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งในด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมชนตลอดมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรมและประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญในการฝึกอบรมบุคลากรที่มีต่อองค์การคือการสร้างความประทับใจให้กับบุคลากรที่มาทำงานให้มีเจตคติที่ดีต่อหัวหน้าเพื่อนร่วมงานและหน้าที่การงานที่ติรับมอบหมายพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพสร้างความสมาน

สามัคคีในกลุ่มบุคลากรตลอดจนเป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต(lifelong education) ให้มี
โอกาสพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการชาวต่างประเทศและชาวไทยหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้
การฝึกอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรให้รู้หลักการจัดการความรู้และในเรื่องต่างๆที่ได้จัดขึ้น
เพื่อให้ความรู้ทักษะประสบการณ์แนะนำชี้แจงให้ความเข้าใจในเรื่องที่ต้องนำไปใช้ในการทำงานและ
ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรทำให้มีความรอบรู้ในงานโดยตามที่ Mabrouk (2006,
p. 4) ได้ศึกษาทบทวนรวบรวมวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์
กระทบต่อการจัดการความรู้พบว่าการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จหนึ่งที่ทำให้การ
จัดการความรู้ประสบความสำเร็จโดยเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยกระบวนการจัดการความรู้ใน
องค์การ

Wong (2005, p. 272-273) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากร
มีความสำคัญทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จโดยเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยกระบวนการ
และกิจกรรมการจัดการความรู้โดยWongกล่าวว่าการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์การสร้าง
ทีมงานทักษะด้านเอกสารและการแก้ไขปัญหาผลกระทบทางบวกกับกระบวนการจัดการความรู้
ทั้งหมดสอดคล้องกับทฤษฎีของSmith and Ragan (2550, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึงSmith and Ragan ซึ่งกล่าวว่าการ
ฝึกอบรมจะจัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ที่เฉพาะชัดเจนโดยมุ่งการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที

Dessler(1982, p. 238) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการในการสอน
บุคลากรใหม่เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในขณะที่เดียวกันอาจเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่
บุคคลต้องการซึ่งเป็นการพัฒนางานปัจจุบันและในอนาคตด้วย

Goldstien (1993, p. 342) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า“การฝึกอบรมเป็น
กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถและ
ทัศนคติ

สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม
หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจมีความ
สามารถที่จำเป็นและมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือ
องค์การนั้น ๆ

จกสนิซุติมารินทร์ (2542, หน้า 1) การฝึกอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคนทั้งในเรื่องของความรู้ทัศนคติความชำนาญในการปฏิบัติงาน

สมชาติกิจยรรยงและอรจรีณตะกั่วทุ่ง (2550, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understand) ความชำนาญ (skill) และเจตคติ (attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปการฝึกอบรมเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญความสามารถและเจตคติในทางที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการตามนโยบายที่กำหนด

กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการของการฝึกอบรมจะแตกต่างจากกระบวนการจัดการความรู้ในองค์การตามที่กล่าวมาโดยกระบวนการของการฝึกอบรมประกอบด้วยขั้นตอนที่วิบูลย์บุญญธโรกุล (2545, หน้า 45-168) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อนำมาการวางแผนในการฝึกอบรมมีการสำรวจว่าเรื่องอะไรบ้างที่มีความจำเป็นที่บุคลากรในองค์การจะต้องได้รับความรู้ทักษะทัศนคติพฤติกรรมแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้จากเป้าหมายขององค์การผู้บริหารขององค์การหัวหน้างานในหน่วยงานต่างๆหรือจากปัญหาที่พบและคิดว่าสามารถแก้ได้ด้วยกรฝึกอบรมโดยปกติแล้วทุกสิ้นปีจะมีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. การวางแผนในการฝึกอบรมโดยนำข้อมูลที่ได้การสำรวจหาความจำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อสรุปออกมาทำเป็นแผนการฝึกอบรมรายการที่การเขียนในแผนการจัดการฝึกอบรมโดยปกติประกอบด้วยชื่อหลักสูตรวัตถุประสงค์การฝึกอบรมหัวข้อและวิธีการฝึกอบรมวิทยากรที่รับเชิญมาจากภายในหรือภายนอกระยะเวลาในการฝึกอบรมจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมหรือกลุ่มเป้าหมายความถี่ในการอบรมสถานที่จัดและค่าใช้จ่าย

3. การเตรียมการฝึกอบรมและการดำเนินการฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ประเภทคือการฝึกอบรม

ภายในและภายนอกโดยก่อนวันจัดอบรมจะต้องมีการวางแผนงานต่างๆในการจัดอบรมไว้ล่วงหน้า

4. การประเมินผลการฝึกอบรมให้ทำทุกครั้งหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นการประเมินผล การฝึกอบรมจะต้องประเมินทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากรและถ้าเป็นการอบรมภายในก็ต้องมีการประเมินหลักสูตรที่จัดให้ประเมินสถานที่อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเรื่องอื่นๆเพื่อเป็น ข้อมูลในการปรับปรุงการฝึกอบรมในครั้งต่อไป

5. การติดตามผลการฝึกอบรมต้องมีการติดตามผลการฝึกอบรมว่าเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม อบรมไปแล้วมีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างอาจเป็นหลังจากการฝึกอบรม 3 เดือน หรือมากกว่าหรือน้อยกว่านี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการที่ได้นำความรู้ทักษะที่ได้รับในแต่ละ หลักสูตรหัวข้อการฝึกอบรมไปใช้ทำงาน

การวางแผนในการจัดฝึกอบรมสมาชิกจรรยาและอรรถีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, หน้า 20) ได้ เสนอแนะไว้ดังนี้คือ

1. พิจารณาถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยดูความเร่งด่วนหรือความสูญเสียที่อาจจะ เกิดขึ้น
2. เรียงลำดับความจำเป็นว่าควรอบรมกลุ่มใดและเรื่องใดก่อนหรือหลังตามลำดับ
3. กำหนดแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับหัวข้อหลักสูตรเนื้อหาและวิทยากร
4. กำหนดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเช่นสอนงานกันเองภาคปฏิบัติภาคทฤษฎี อบรมกลุ่มๆ ฯลฯ
5. กำหนดแผนการฝึกอบรมรายเดือนไตรมาสหรือประจำปีว่าจะให้ใครบรรยายจัดที่ไหนเมื่อไร
6. สร้างหลักสูตรโดยถือว่าเข้าไปรับรู้ปัญหาก่อนที่จะจัดหลักสูตรหรือหัวข้อที่สมควร สมคิตบางโม (2544, หน้า 19-21) ได้เสนอแนวคิดกระบวนการฝึกอบรมว่าสามารถสรุปขั้นตอน ในการฝึกอบรมได้ 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นการศึกษาปัญหาหรือความต้องการของ หน่วยงานในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับบุคคลโดยการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาและวิธีการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับ แนวทางแก้ไขปัญหาคำสั่งการส่วนประกอบของหลักสูตรประกอบไปด้วย (1) ชื่อหลักสูตร (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) ประสบการณ์การเรียนรู้และ (5) แนวทางการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการฝึกอบรมเป็นการนำโครงการที่ได้รับอนุมัติมาแล้วดำเนินการ ฝึกอบรมซึ่งจะต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะคือ (1) ระยะเตรียมการนั้นคือการเตรียมการก่อนการ

ฝึกอบรม (2) ระยะฝึกอบรมคือตั้งแต่วันแรกของการฝึกอบรมจนถึงวันสิ้นสุดการฝึกอบรมและ (3) ระยะหลังการฝึกอบรมแล้ว

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการฝึกอบรมการประเมินผลการฝึกอบรมในการวัดและการประเมินว่าการอบรมเป็นไปตามกำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใดมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างการประเมินอาจใช้การวัดหลายวิธีอาจประเมินครั้งเดียวเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมหรือประเมินครึ่งระยะเวลาของการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมเป็น 2 ครั้ง

แนวคิดในการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดในการฝึกอบรมแต่ละครั้งซึ่งกรอบแนวคิดที่สำคัญมีดังนี้ (สมชาติกิจยรรยงและอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2550, หน้า22-23)

1. การฝึกอบรมเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบ
2. การจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นสถานที่ใดก็ตามจะมีผลกระทบต่อทุกส่วนของกิจการ
3. การฝึกอบรมไม่ค่อยให้เรามีโอกาสเลือก
4. การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเจริญเติบโตการพัฒนาและการปรับปรุงบุคลากรขององค์กร
5. การฝึกอบรมอย่างเหมาะสมถือว่าการกระทำที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง
6. การฝึกอบรมจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง
7. การฝึกอบรมจะต้องเป็นการยอมรับของบุคคลทั้ง2ฝ่ายคือทั้งวิทยากรและผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม
8. การฝึกอบรมจะต้องมีการวางแผน
9. การฝึกอบรมจะต้องเป็นตัวจักรสำคัญอันหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการกระทำที่มีความจำเป็น
10. การฝึกอบรมเป็นงานที่ทำหยาบค่าใช้จ่ายสูงและต้องใช้เวลา
11. การฝึกอบรมจะต้องกระทำอย่างสมดุล
12. การฝึกอบรมจะต้องใช้เวลาอย่างเหมาะสม
13. การฝึกอบรมจะต้องมีการประเมินผลบ่อย
14. การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการบริหาร
15. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมจะสนใจเรียนรู้ถ้ามีแรงจูงใจด้วยการตั้งคำถามว่า“ทำไม” “อย่างไร” “ที่ไหน”
16. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ได้ดีถ้ามีส่วนร่วม
17. การเรียนรู้เป็นวิธีการของแต่ละบุคคล
18. ปรัชญาเป็นเรื่องที่ง่ายต่อการบอกเล่าแต่ยากต่อการนำไปดำเนินการ

นอกจากนี้ทวีปอภิสิทธิ์ (2551, หน้า 5-6) ได้เสนอแนวคิดว่าการฝึกอบรมมี 4 ประเภท ดังนี้คือ

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (pre promotional training) หมายถึงการจัดฝึกอบรมก่อนการทำงานในหน้าที่นั้นๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ทราบภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (in service training) หมายถึงการจัดฝึกอบรมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ทักษะใหม่ๆ ในงานที่ปฏิบัติอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น

3. การฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษเฉพาะ (specialized training) หมายถึงการจัดฝึกอบรมสำหรับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบหรือบางสิ่งบางอย่างเป็นประจำที่ต้องทราบและต้องปฏิบัติให้ได้มีความรู้ความเข้าใจทักษะพร้อมที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การฝึกอบรมประเภทการสัมมนา (seminar) การสัมมนาคือการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ในระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนาผลจากการสัมมนาจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีสร้างความชัดเจนและถูกต้องแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในเรื่องที่สัมมนานั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Dessler (1982, pp. 244-252) ได้เสนอแนวทางการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานเป็นการฝึกอบรมขณะที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ ข้อดีของการฝึกอบรมลักษณะนี้คือประหยัดค่าใช้จ่ายสื่ออุปกรณ์ต่างๆ แต่ก็มีข้อควรระวังระมัดระวังเกี่ยวกับองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้เข้ารับการอบรม ผู้ให้การอบรมต้องระมัดระวังในการฝึกอบรมและใช้อุปกรณ์เท่าที่จำเป็น ผู้ให้การอบรมเป็นผู้มีประสบการณ์ความรู้และทักษะมาก่อนควรดำเนินการตามขั้นตอนตั้งแต่การเตรียมตัวผู้เข้ารับการอบรม การดำเนินการฝึกอบรมทดลองการปฏิบัติและติดตามผล

2. การฝึกอบรมตามลักษณะงานสามารถดำเนินการทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ดังนี้ (1) การฝึกอบรมเป็นรายบุคคลได้แก่การใช้โปรแกรมการอ่านคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านสิ่งพิมพ์ที่กำหนดให้การใช้บทเรียนสำเร็จรูปที่เตรียมไว้ให้ผู้เรียนศึกษาและตรวจสอบคำตอบด้วยตัวเองและการฝึกอบรมภาคสนามเป็นการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันด้วยตัวเอง (2) การฝึกอบรมเป็นกลุ่มได้แก่การบรรยายการประชุมกลุ่มซึ่งอาจทำโดยการอภิปรายกลุ่มการประชุมปรึกษาหารือการประชุมสัมมนาการประชุมทางวิชาการการประชุมกลุ่มย่อยการอภิปรายการประชุมกลุ่มย่อยแล้วรายงานผลและการระดมสมอง

เทคนิคการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนความสำเร็จในการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ฝึกอบรมเทคนิควิธีที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับองค์ประกอบต่างๆ ของการฝึกอบรมและต้องมีวิธีการดำเนินการที่เป็นขั้นตอนเป็นระบบซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ตรงตามเป้าหมายของการฝึกอบรม เทคนิคในการฝึกอบรมประกอบด้วยรูปแบบต่างๆ ได้แก่การบรรยายการอภิปรายโดยคณะวิทยากร (panel discussion) การสาธิตการ

สัมภาษณ์การแสดงบทบาทสมมติ (role play) การศึกษากรณีตัวอย่าง (case study) การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) การระดมสมอง (brain storming) การสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (จงกลนิชิตินาเทรินทร์, 2542, หน้า 141)

1. การบรรยาย (lecture) วิธีการบรรยายเป็นวิธีการที่ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมน้อยที่สุดแต่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วมการบรรยายเป็นการสื่อสารทางเดียวผู้บรรยายอาจใช้สื่อทางการศึกษาหลายอย่างประกอบการบรรยายผู้เข้ารับการอบรมอาจมีส่วนร่วมได้บ้างเมื่อสิ้นสุดการบรรยายเช่นการถามการแสดงความคิดเห็นข้อดีของการบรรยายคือไม่มีค่าใช้จ่ายมากในการเตรียมการและง่ายต่อการเตรียมการใช้ได้กับผู้เข้ารับการอบรมทั้งกลุ่มเล็กกลุ่มใหญ่ข้อพึงระวังคือหากใช้เวลาจากผู้เข้าอบรมจะเบื่อหากวิทยากรไม่มีทักษะการสื่อสารจะทำให้เนื้อหาไม่น่าสนใจควรมีการเตรียมตัวมาอย่างดีเนื้อหาควรสั้นและกระชับรวมทั้งสื่อที่ใช้ประกอบการบรรยายควรน่าสนใจ

2. การอภิปรายโดยคณะวิทยากร (panel discussion) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดยคณะผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่3-7คนคณะผู้เชี่ยวชาญร่วมกันให้ความเห็นในเรื่องที่ตีรับมอบหมายจากผู้ดำเนินการอภิปรายซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมผู้ดำเนินการอภิปรายเป็นผู้จัดลำดับให้แสดงความคิดเห็นตั้งคำถามสรุปประเด็นการอภิปรายของแต่ละท่านวิธีการนี้ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับฟังความคิดเห็นทำให้ได้ข้อคิดที่หลากหลายเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

3. การสาธิต (demonstration) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ควบคู่กับการบรรยายการสาธิตเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือให้ทราบกระบวนการทำงาน

4. การสัมภาษณ์ (interview) เป็นวิธีการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรมโดยบุคคล2ฝ่ายคือฝ่ายผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รู้จักผู้เชี่ยวชาญที่เชิญมาได้รับฟังความคิดเห็นและสารประโยชน์จากบุคคลที่มีชื่อเสียงมีผลงานดีเด่นเพื่อจุดประกายความคิดหรือเข้าใจให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความกระตือรือร้นที่จะลงมือปฏิบัติในเรื่องที่ได้รับฟัง

5. การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) เป็นการฝึกอบรมโดยใช้การจำลองสถานการณ์ละกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ใช้เพื่อแก้ปัญหาเช่นปัญหาเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานการแสดงบทบาทสมมติจะช่วยฝึกทักษะในการสร้างสรรค์ส่งเสริมความเข้าใจกันเป็นการกระตุ้นสำนึกภายในรวมทั้งการหยั่งรู้ของผู้เข้ารับการอบรมข้อดีคือผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมเต็มที่ฝึกการทำงานเป็นทีมแต่ใช้เวลาค่อนข้างมาก

6. การใช้กรณีศึกษา (case study) การใช้กรณีศึกษาเป็นการให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จากกรณีใดกรณีหนึ่งสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่เป็นจริงหรือเสมือนจริงโดยยกมาเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้วิเคราะห์วิจารณ์หรือหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อ

แก้ปัญหาาร่วมกันกรณีศึกษาอาจเป็นคำพูดข้อเขียนวิดีโอหรือรูปแบบอื่นๆซึ่งเป็นการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้ดีมากข้อดีของการใช้กรณีศึกษาคือกระตุ้นให้ผู้รับอบรมมีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงวิจารณ์และหาเหตุผลการใช้กรณีศึกษาเป็นวิธีที่ประหยัดเวลาและได้ผลคุ้มค่าช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจเหตุการณ์และปัญหาที่อภิปรายเป็นอย่างดีหลักการเลือกกรณีศึกษาเรื่องที่น่ามาศึกษาควรเป็นเรื่องที่มีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถและวัยผู้เข้ารับการฝึกอบรมสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม

7. การอภิปรายรายกลุ่ม (group discussion) เป็นกิจกรรมการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ตนสนใจหรือมีประโยชน์ร่วมกันเป็นการแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาหรือหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

8. การระดมสมอง (brain storming) การระดมสมองเป็นการระดมความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากผู้เข้าอบรมหรือหากจะเป็นการระดมความคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาซึ่งวิทยากรจะเป็นผู้รวบรวมความคิดเห็นต่างๆไว้ทั้งหมดโดยไม่มีการตัดสินว่าความคิดของใครผิดหรือถูกแต่วิทยากรจะแยกประเภทหรือจัดหมวดหมู่ให้เห็นได้ชัดการระดมสมองเป็นวิธีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีและสามารถดึงเอาประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จูงใจให้สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการระดมสมองวิทยากรต้องมีทักษะในการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นไม่ไข่ก่ดตัน

9. การสัมมนา (seminar) การสัมมนาโดยทั่วไปหมายถึงการร่วมกันแสดงความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถและมีความสนใจในเรื่องเดียวกันการสัมมนาเป็นกิจกรรมที่อำนวยความสะดวกอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงานได้นำการสัมมนาใช้ในการแก้ปัญหาการพัฒนาการดำเนินงานและพัฒนาการเรียนการสอน

10. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) การประชุมเชิงปฏิบัติการมีลักษณะเป็นการประชุมเข้มผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจนเกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ทองฟูชินะโชติ (2531, หน้า 73) และวินเชื่อโพธิ์ทัก (2537, หน้า 69-84) ยังได้จำแนกเทคนิคการฝึกอบรมดังนี้

1. การฝึกอบรมที่เป็นการบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒินิยมใช้กับคนจำนวนมากได้แก่การบรรยายการบรรยายชุดหรือการประชุมแบบปาฐกถาและการอภิปรายเป็นหมู่คณะ

2. การฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมมีบทบาทร่วมได้แก่การอภิปรายกลุ่มการสัมมนาการประชุมแบบเซนต์เกิดการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการประชุมในรูปแบบคณะกรรมการการประชุมกลุ่มย่อยการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดหลักสูตรระยะสั้นฟอรัมการศึกษาเฉพาะกรณีการแสดงผลสัมฤทธิ์การแสดงผลการศึกษาระยะสั้นวิธีประสพเหตุการณ์เกมการบริหารการฝึกฝนปฏิบัติงานใน

เวลาจำกัดการอภิปรายแบบปวงชาติสนทนาการสนองความต้องการกลุ่มการจัดชุดผู้ฟังการให้เวลาซักถามการทัศนศึกษาการสาธิตการสัมภาษณ์การประชุมพบปะและพีชโบล

3. การฝึกอบรมที่พัฒนาเฉพาะตัวบุคคลได้แก่การสอนแนะนำการสอนแบบโปรแกรมสำเร็จรูปการสอนเพื่อความก้าวหน้าของตนเองแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลการวางแผนเพิ่มประสบการณ์การศึกษาทางไปรษณีย์รายชื่อเอกสารอ่านประกอบ

4. การฝึกอบรมที่ใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญได้แก่โทรทัศน์การสอนภาพยนตร์การสอนสไลด์และเทปการสอน

ซูซีย์สมิทธิไกร (2542, หน้า 171-193) ยังได้เสนอเทคนิคการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เทคนิคที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ได้แก่การบรรยายการอภิปรายเป็นหมู่คณะการประชุมอภิปรายทัศนศึกษาโครงการศึกษาการระดมสมอง
2. เทคนิคที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้แก่การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เราการแสดงบทบาทสมมติและวิธีประสบเหตุการณ์

เทคนิคที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้แก่การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เราการแสดงบทบาทสมมติกรณีศึกษาการอภิปรายกลุ่มการแสดงแบบพฤติกรรมกรรมการฝึกปฏิบัติเกมการบริหารในปัจจุบันได้มีการพยายามจัดการสอดแทรกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าไปในสภาพการทำงานประจำวันให้มากที่สุดโดยมุ่งให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถที่จะเรียนรู้เพิ่มพูนขีดความสามารถของตนเองได้ตลอดเวลาและสามารถที่จะนำประสบการณ์การเรียนรู้นั้นมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันในลักษณะของการเรียนรู้เป็นทีมทั้งองค์กรสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกันไตร่ตรองตั้งข้อสังเกตร่วมกันช่วยกันค้นคว้าค้นคิดหาแนวทางใหม่ๆในการดำเนินการร่วมกันและร่วมกันทดลองนำแนวคิดหรือแนวทางนั้นไปใช้ซึ่งจะกลายเป็นประสบการณ์ร่วมขึ้นใหม่ที่จะถูกนำกลับเข้ามาในวงจรของการเรียนรู้ต่อไปอีกโดยเรียกวิธีการนี้ว่า“องค์กรที่เรียนรู้”(learning organization)ซึ่งกำลังเริ่มเป็นที่นิยมแพร่หลายในองค์กรที่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้อ่านาวัตจินดา (2551) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(human resource development) โดยใช้เทคนิคการจัดการฝึกอบรมถือเป็นหัวใจที่สำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาองค์กรพัฒนาอาชีพและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันให้กับองค์กรซึ่งผู้บริหารระดับสูงและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรร่วมมือกันเพื่อวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้สมกับการเป็นผู้บริหารมืออาชีพเพราะฝ่ายหนึ่งมีหน้าที่ในการบริหารเงินทุกบาททุกสตางค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งมีหน้าที่พัฒนาคนให้เพิ่มผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมด้วยวิธีการใหม่ๆเช่นการจัดการฝึกอบรมเชิงให้คำปรึกษาและการจัดฝึกอบรมด้วยระบบe-trainingเป็นแนวโน้มของการจัดฝึกอบรมที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ควรตระหนักและเห็นความสำคัญด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และ

การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของอินเทอร์เน็ตถือเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้การฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์ ซึ่งได้รับความนิยมมากขึ้นเนื่องจากการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ให้มีขนาดเล็กและมีความหลากหลาย ผู้เรียนสามารถบริหารจัดการระบบการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทั้งด้านเนื้อหาและเวลาในการเรียนรู้ การพัฒนาการฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามความต้องการหรือตามมาตรฐานคุณภาพนั้นจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการศึกษาหาความรู้ของมนุษย์โลกยุคปัจจุบันที่องค์กรต่างๆ ควรจะนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรซึ่งหากนำหลักการวิจัยและพัฒนา มาช่วยในการออกแบบและพัฒนาการฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์ ให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละองค์กรแล้วจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและได้กล่าวถึงการฝึกอบรม (training) ไว้ว่าหลายคนคงนึกถึงห้องประชุมสี่เหลี่ยมมีโต๊ะเรียนมีเอกสารประกอบการฝึกอบรมและที่สำคัญวิทยากร (trainer) ที่มาถ่ายทอดความรู้ในหัวข้อที่ฝึกอบรมนั้นคือการฝึกอบรมที่เราคุ้นเคยกันแต่ในความเป็นจริงแล้วคำว่า “การฝึกอบรม” นั้นมีสีสันและมีความน่าสนใจมากกว่าที่เดียว

จากการสำรวจของนิตยสารฝึกอบรม (training magazine) ของสหรัฐอเมริกาพบว่า มีกลยุทธ์ในการฝึกอบรมสมัยใหม่ (modern training strategies) ที่สามารถทำให้พนักงานในองค์กรเกิดการเรียนรู้จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในส่วนของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และเจตคติ (attitude) ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลยุทธ์ดังกล่าวนี้ใช้แนวคิดการเรียนรู้ (learning) การแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) เป็นหลักสำคัญ

ในองค์กรที่เราปฏิบัติงานอยู่จะเห็นว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ทำงานมานานกว่าหรือพร้อมกัน พนักงานที่เพิ่งเข้ามาใหม่ที่เพิ่งเข้ามาแต่ละคนมีการสะสมความรู้ประสบการณ์ทั้งจากที่องค์กรจัดฝึกอบรมให้หรือเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (learning by doing) ซึ่งเรียกว่าความรู้ภายใน (tacit knowledge) ซึ่งถ้านำมาแลกเปลี่ยนกันโดยผ่านกระบวนการที่เรียกว่าการแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) ซึ่งจะทำให้ได้ความรู้ที่เรียกว่าความรู้ภายนอก (explicit knowledge) คือทุกคนที่เกี่ยวข้องสามารถรู้เข้าใจเข้าถึงและสามารถนำไปเก็บไว้ในรูปของเอกสารหรือสารสนเทศอื่นๆ ขององค์กรซึ่งเรียกว่าคลังความรู้ (data warehouse) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ (knowledge management) หรือ KM ที่ได้รับความนิยมอย่างมากในยุคปัจจุบัน

สรุปได้ว่าฝึกอบรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนความสำเร็จเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม เทคนิควิธีที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับองค์ประกอบต่างๆ ของการฝึกอบรมและต้องมีวิธีการดำเนินการที่เป็นขั้นตอนเป็นระบบซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ตรงตามเป้าหมายของการฝึกอบรมเทคนิคในการฝึกอบรมประกอบด้วยรูปแบบต่างๆ ได้แก่การบรรยายการอภิปรายโดยคณะ

วิทยากร (panel discussion) การสาธิตการสัมภาษณ์การแสดงบทบาทสมมติ (role play) การศึกษากรณีตัวอย่าง (case study) การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) การระดมสมอง (brain storming) การสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน นำเสนอให้มีการจัดฝึกอบรมให้เรียนรู้จากการปฏิบัติภาวนา (learning by doing) ซึ่งเรียกว่าความรู้ภายใน (tacit knowledge) จากพระวิทยากร ซึ่งปฏิบัติภาวนาจนสามารถนำมาฝึกให้พนักงานสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม (training evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบันนี้เนื่องจากกระบวนการพัฒนาบุคลากรถือเป็นกระบวนการหนึ่งของระบบการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นกลไกใน ส่วนกลางขององค์การการประเมินเพียงโครงการฝึกอบรมจึงไม่เพียงพออีกต่อไปนักพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการประเมินกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพิสูจน์ได้ว่าโครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการประเมินเพื่อให้ทราบว่าการฝึกอบรมบรรลุถึงวัตถุประสงค์เพียงใดดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการฝึกอบรม Steadham (1980, p. 234) ได้เสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการฝึกอบรมไว้ดังนี้คือ

1. แบบสอบถาม (questionnaire) สามารถใช้ได้กับประชากร (population) หรือกลุ่มตัวอย่าง (sampling) ได้ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) หรือคำถามปลายเปิด (open-end question) หรือจัดลำดับความสำคัญ (priority ranking)
2. แบบการสัมภาษณ์ (interview) เป็นลักษณะการสนทนาหรือพูดคุยกันระหว่างสัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ใช้กับกลุ่มตัวอย่างหรือประชากร (population) ก็ได้
3. การสังเกต (observation) ใช้ในลักษณะการแอบดูผู้ถูกสังเกตหรือดูให้รู้ตัวก็ได้จุดเด่นของเครื่องมือนี้คือการได้เห็นพฤติกรรมของผู้ถูกสังเกตในขณะที่ปฏิบัติงานจริงซึ่งทำให้มีความเชื่อถือมากกว่าคำบอกเล่า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำวิธีการที่ 2 คือการสัมภาษณ์ พูดคุยกับผู้เข้าร่วมโครงการ และวิธีที่ 3 คือ การสังเกตจากพฤติกรรมผู้เข้าร่วมโครงการ เช่น ความเต็มใจเข้าร่วมโครงการ การร่วมใจกันในการฝึกหัดปฏิบัติตามคำแนะนำของพระวิทยากร เช่น การฝึกนั่งสมาธิ การเดินจงกรม ตลอดจนการเดินทางไปพัฒนาวัดเขาภูเกตุ เพื่อฝึกจิตอาสา

ประโยชน์ของการประเมินผลการฝึกอบรม

การฝึกอบรมที่ดีจะมีประโยชน์ของการประเมินผลการฝึกอบรมดังนี้(สมชาติกิจยรรยงและ
อรรถจริยธตะกั้วทุ่ง, 2 5 5 0 , หน้า 1 7 7 - 1 7 8)

1. ทำให้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของโครงการสามารถระบุได้ว่าโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพราะเหตุใดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นที่พึงพอใจหรือไม่และมีการถ่ายโอนความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติงานหรือไม่
2. ทำให้ทราบคุณภาพของเนื้อหาหลักสูตรและการบริหารจัดการโครงการ (กำหนดการ สถานที่วิทยากรสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นต้น) ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้หรือไม่มาก-น้อยเพียงใด
3. ทำให้สามารถระบุได้ว่าผู้เข้าฝึกอบรมคนใดหรือกลุ่มใดได้ประโยชน์จากโครงการมากที่สุดหรือน้อยที่สุดเพราะเหตุใด
4. หากเป็นโครงการที่จัดให้บุคคลทั่วไปจะทำให้สามารถระบุได้ว่าโครงการเป็นที่พึงพอใจหรือไม่จะมีการแนะนำให้บุคคลอื่นๆเข้าร่วมโครงการอีกหรือไม่
5. ทำให้สามารถระบุผลตอบแทนการลงทุนและค่าใช้จ่ายของโครงการ
6. ทำให้สามารถเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายและผลที่ได้รับระหว่างโครงการฝึกอบรมกับโครงการประเภทอื่นๆเช่นโครงการออกแบบระบบการทำงานใหม่หรือปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคลากร

ปัญหาของการประเมินผลการฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรมบางครั้งผลที่ได้รับอาจไม่เป็นดังที่ตั้งใจไว้และไม่บ่อยนักที่จะประสบผลสำเร็จร้อยเปอร์เซ็นต์เนื่องมาจากหลายสาเหตุเช่นการออกแบบโครงการฝึกอบรมมีข้อบกพร่อง การจัดสภาพการฝึกอบรมไม่มีประสิทธิภาพพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้พัฒนาทักษะและสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเมื่อต้องประเมินผลการฝึกอบรมแต่การประเมินผลมักเป็นขั้นตอนการฝึกอบรมที่มักถูกมองข้ามหรือมีคนให้ความสำคัญน้อยที่สุดเพราะคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นและเพิ่มค่าใช้จ่ายหลายคนเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลแต่ก็ทำได้ไม่เต็มที่เพราะขาดปัจจัยหลายๆด้านเช่นผู้รู้เรื่องการประเมินผลงบประมาณและเวลาบางคนบางกลุ่มก็ทำพอเป็นพิธีให้ครบกระบวนการแต่ไม่เคยนำผลที่ได้ไปปรับปรุงโครงการฝึกอบรมแม้ซักครั้งเดียวทั้งที่จริงแล้วสิ่งที่ได้จากการประเมินผลโครงการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้จัดการฝึกอบรมได้อย่างมากมาย

สรุปได้ว่าความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยต้องพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆกันทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเป็นไปอย่างเต็มความสามารถจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์กรโดยใช้วิธีการฝึกอบรม
 จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้
 ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความ
 รับผิดชอบอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไป

2.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (The Concept of Buddhist Human Resource
 Development)

มานตรกรกิจารณ์ (2550) ได้กล่าวถึงข้อค้นพบจากการวิจัยเอกสารในการทำดุขุณีพนธ์เรื่อง
 “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะแสวงหาแนวความคิดใหม่ในการพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ที่มีพุทธธรรมเป็นฐานคิดเป็นการหาคำตอบสำหรับคำถามวิจัยที่ว่า “แนวคิดการ
 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนฐานคิดของคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามีนิยามความหมายปรัชญาเป้าหมาย
 องค์ประกอบกระบวนการเป็นอย่างไร” สำหรับเหตุผลความจำเป็นความสำคัญและที่มาของการต้องมี
 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม

นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก (Swanson
 & Holton III, 2001) มีนิยามว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการในการพัฒนาความรู้ความ
 เชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรด้วยการพัฒนาองค์การและการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อ
 จุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานจากนิยามข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก
 จะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรโดยการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อให้
 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) มากขึ้นด้วยสองแนวทางคือการพัฒนา
 ฝึกอบรม (Training and Development) และโดยการพัฒนาระดับองค์กร (Organizational
 Development) ดังนั้นเมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธที่มีคำสั่งสอนของ
 พระพุทธเจ้าเป็นฐานคิดนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกำหนดเป็นการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์เชิงพุทธคือกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์กรโดยการนำคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามา
 เป็นฐานคิดให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรมจิตใจ
 และปัญญาด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรมมีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและ
 พัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม

ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเมื่อเปรียบเทียบกับปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์ตามแนวพุทธกับปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่
 ในปัจจุบันจะมีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันกล่าวคือมีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุง
 ทรัพยากรมนุษย์เหมือนกันแต่แตกต่างกันที่เป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์กระแสหลักจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์หรือเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์หรือเพื่อการเรียนรู้สองความต้องการของมนุษย์เองตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยมแต่การพัฒนาคนตามหลักพุทธธรรมมีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญาเข้าถึงสัจธรรมได้มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ทั้งในระดับโลกียภูมิสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไปและระดับโลกุตระภูมิสำหรับการพัฒนาเป็น“อริยบุคคล” บุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า“ปุถุชน” ที่ยังถูกรอบงำด้วย“อวิชชา” (ซึ่งเป็นที่มาของกิเลสทำให้เกิดความโลภความโกรธเกลียดอาฆาตแค้นแย่งชิงทรัพยากรคดโกงฉ้อราษฎร์บังหลวงจริยธรรมตกต่ำและทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคลระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศเป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกทุกวันนี้)ปรัชญาประการที่สองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธคือการใช้หลักอริยสัจ4 ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวการพัฒนาคนยุคกระแสหลักโดยที่ตามหลักธรรมอริยสัจ4 จะเริ่มต้นที่“ทุกข์” คือการเข้าใจปัญหาของชีวิตที่ต้องมีการแก้ไขส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตกนั้นจะใช้แนวทางการมุ่งแก้ปัญหา (Problem Orientation) กล่าวคือการค้นหาปัญหาขององค์การหรือของบุคคลในองค์การที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายจึงต้องทำให้มีการพัฒนาเสริมสร้างทั้งความรู้ทักษะปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อให้มนุษย์ในองค์การนั้นทำงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้นหรือหากยังไม่มีปัญหาก็มองหาโอกาสความเป็นไปได้ที่จะทำให้อัตราการเติบโตเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายนั้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธก็ใช้หลักการเดียวกันนี้คือใช้หลักธรรมอริยสัจ4 แต่การค้นหาปัญหาดังกล่าวพระพุทธเจ้าชี้ให้มนุษย์เห็นว่ามนุษย์นั้นมีปัญหาที่มี“อวิชชา” หรือมิจฉาทิฐิซึ่งหมายถึงมนุษย์มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องชีวิตมีความเข้าใจผิดว่าเป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่ดีนั้นคือการเป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์การหรือต้องทำงานสนองความต้องการขององค์การเพื่อที่ตนเองจะได้รางวัลสิ่งตอบแทนหรือเงินมาสนอง“ตัณหา” ความอยากของตนบุคคลที่สามารถสนองตัณหาได้มากมีกำลังซื้อและบริโภคได้มากตามแนวคิดบริโภคนิยมเรียกว่าผู้ประสบความสำเร็จเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงามของ“ตัณหาและอุปทาน” อย่างไม่รู้ตัวปัญหาที่ใหญ่ที่สุดปัญหาหนึ่งของมนุษย์ปุถุชนก็คือการไม่เห็นปัญหาหรือ“ทุกข์” ของตนหลงเข้าใจผิดว่า“ทุกข์” คือ“สุข” และพยายามดิ้นรนแสวงหาวัตถุมาสนอง“ตัณหา” ของตนและเข้าใจว่าบุคคลที่ไม่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์การคือบุคคลที่ไร้ประโยชน์เฉื่อยชาไร้คุณค่าและบุคคลที่เสพบริโภคแต่น้อยกลายเป็นบุคคลสิ้นไร้ไม่ตอกหย่อนความสามารถจึงไม่สามารถสนองตัณหาตนได้ในหลักพื้นฐานเรื่องนี้จึงทำให้เป็นภารกิจสำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุในการชี้ให้มนุษย์เห็น“ทุกข์” คือปัญหาที่แท้จริงของมนุษย์เพื่อที่จะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุและทางแก้ปัญหาก็ที่รากเหง้าแทนที่จะมีความเข้าใจพุทธธรรมที่ผิดๆหรือแต่เพียงผิวเผินไม่เข้าใจหลักพุทธธรรมที่แท้จริงนำไปสู่การพัฒนาที่คลาดเคลื่อนห่างไกลจากคำสอนของพระพุทธเจ้า

หลักปรัชญาประการที่สามคือการคิดเป็นระบบ (Systems Thinking) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีการคิดเชิงระบบเช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักกล่าวคือ หลักธรรมปฏิบัติสมบูรณ์บาทหรืออทิปปัจจยตาซึ่งกล่าวถึงเหตุปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน(เมื่อสิ่งนี้มีสิ่งนี้ จึงมีเมื่อสิ่งนี้เกิดขึ้นสิ่งนี้จึงเกิดขึ้นเพราะสิ่งนี้ไม่มีสิ่งนี้จึงไม่มีเพราะสิ่งนี้ดับไปสิ่งนี้จึงดับไป) หรือ หลักธรรมปรโตโฆสะที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ปฏิบัติธรรมซึ่งแสดงให้เห็นว่า พุทธธรรมนั้นกล่าวถึงเรื่องสภาพแวดล้อมหรือบริบทมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์มนุษย์จึงต้อง เลือกสถานที่สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้พัฒนาตนเองด้วยเพราะมนุษย์ไม่ได้อยู่อย่าง โดดเดี่ยวหรืออยู่เหนืออิทธิพลของสภาพแวดล้อมเสมอไปแต่สรรพสิ่งจะมีความเกี่ยวข้องโยงใยมี ผลกระทบซึ่งกันและกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักก็มีแนวคิดว่ กิจกรรมการพัฒนามนุษย์นั้นเป็นระบบย่อยอยู่ในองค์การดังนั้นจึงต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ สนองตอบต่อองค์การและต้นหาของมนุษย์แนวคิดของพุทธธรรมและของตะวันตกเหมือนกันที่ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีบริบทที่ต้องคำนึงถึงแต่ไม่ได้หมายความว่าหาก สภาพแวดล้อมของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของ“อิทธิพลของ” แล้วการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การก็ต้องอนุโลมไปตามนั้นด้วยแต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องผลักดันให้องค์การเกิดการเรียนรู้เกิดปัญญาทั้งนี้โดยอาศัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) (ซึ่งจะกล่าวต่อไป) ประเด็นที่สำคัญที่ต้องกล่าวถึงในที่นี้คือกิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมแต่ไม่อนุโลมตามกิเลสจากสิ่งแวดล้อม ไม่ถึงกับขัดแย้งอย่างรุนแรงแต่มีสติรู้ว่ายอมทำตามไปตามสมมติสัจจะของสังคมเช่นเดียวกับ“เกม ฟุตบอล” มีกฎกติกาที่ต้องปฏิบัติตามแต่ก็เป็นกติกาสมมติตามเกมไม่ใช่สาระของชีวิตไม่ใช่ศีลธรรม หากกติกาไม่ถูกต้องสิ่งที่ต้องทำคือการเปลี่ยนกติกาเปลี่ยนเป้าหมายของเกมให้ไปสู่“ปัญญา” มากขึ้น

การพัฒนาตนเองแนวพุทธ

เอกชัย จุละจาริตต์(2559) ได้กล่าวไว้ในบทความว่า ทุก ๆ คนต้องศึกษาหาความรู้จนวาระ สิ้นสุดท้ายของชีวิตเพื่อเพิ่มพูนข้อมูลความรู้และความสามารถไว้ในความจำของตนเองสำหรับใช้เป็น ข้อมูลในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ การศึกษาวิชาการทางโลกมักจะมุ่งเน้นในเรื่อง การเพิ่มพูนข้อมูลด้านสติปัญญาทางวิชาการ(ทางโลก)ในความจำและใช้ข้อมูลดังกล่าวในการประกอบ อาชีพ และการดำเนินชีวิต เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัย 4 และอื่น ๆ สำหรับดับความทุกข์ทางร่างกายเป็น หลัก การศึกษาวิชาการทางธรรมมุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่มพูนข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำ และใช้ข้อมูลดังกล่าวในการพัฒนาจิตของตนเองโดยการเรียนรู้เห็นความคิดและควบคุมความคิดรวมทั้ง การกระทำต่าง ๆ เพื่อให้พ้นความทุกข์ทางจิตใจ โดยไม่เบียดเบียนตนเองและหรือผู้อื่นและพัฒนา จิตใจให้เป็นบุคคลที่ประเสริฐ การศึกษาวิชาการทั้งทางโลกและทางธรรมไปพร้อม ๆ กันรวมทั้งฝึก ปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวันไปด้วย จะทำให้ท่านมีประสบการณ์ มีความชำนาญจนสามารถศึกษา ปฏิบัติงาน และดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป ซึ่งเป็นชีวิตที่ ประเสริฐของท่าน

เนื่องจากการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบันส่วนใหญ่มักจะมุ่งตรงไปที่การใช้ข้อมูลสถิติปัญหาทางโลกในความจำเป็นหลักและมีการใช้ข้อมูลด้านสถิติปัญหาทางธรรมน้อยลงจึงอาจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตมีกิเลสเจือปนเข้ามาในความคิดและการกระทำเป็นผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ผลงานไม่บริสุทธิ์ ไม่ยุติธรรม และไม่มีคุณค่าขณะเดียวกัน การดำเนินชีวิตก็มักจะไม่บริสุทธิ์และอาจมีความทุกข์ทางจิตใจอยู่เสมอ

เนื้อหาในบทความนี้เป็นการแนะนำวิธีปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตโดยใช้ข้อมูลด้านสถิติปัญหาทางโลกและสถิติปัญหาทางธรรมควบคู่กันไปในชีวิตประจำวันเพื่อไม่ให้มีกิเลสเจือปนเข้ามาในความคิดและการกระทำต่าง ๆ จึงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความบริสุทธิ์ มีความยุติธรรม มีคุณค่าไม่มีความทุกข์ทางจิตใจ ซึ่งเป็นความสำเร็จของชีวิตทั้งทางโลกรวมทั้งทางธรรมไปพร้อม ๆ กันด้วย

ประโยชน์ของการพัฒนาจิตแนวพุทธ

การพัฒนาจิต(จิตใจ)ตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นวิชาการทางด้านจิต(จิตใจ)ที่เรียบง่าย ตรงไปตรงมา ทุกคนสามารถพิสูจน์ได้โดยง่ายไม่เกี่ยวข้องกับความหลงเชื่อ. เมื่อท่านได้ศึกษาและทดลองฝึกปฏิบัติดู จะได้รับผลภายในวินาทีที่ลงมือฝึกปฏิบัติ คือ จะมีความเบาสบาย สงบ ไม่มีความทุกข์ภายในจิตใจและจิตใจบริสุทธิ์ผ่องใส โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เพราะเป็นเรื่องของการใช้สถิติปัญหาของตนเอง.

ความทุกข์ทางจิตใจของท่านที่น่าจะพบได้บ่อยเมื่อเกิด "ความเกินความพอเหมาะพอควร (นอกทางสายกลาง)" ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความวิตกกังวลความเครียด ความเหนื่อยอ่อน การพักผ่อนไม่เพียงพอ ปัญหาสุขภาพ การเจ็บป่วยการเดินทาง ค่าใช้จ่าย ความอยากได้ อยากมี อยากเป็น ความรัก ความหลงเชื่อความไม่อยากได้ ไม่อยากมี ไม่อยากเป็น ความโกรธ ความไม่เท่าเทียม ความแข็งความเปื้อนหน่าย ความท้อแท้ ความพ่ายแพ้ ความไม่สมหวัง ความเสียใจความไม่สบายใจที่เกินความพอเหมาะพอควร เป็นต้น.ความทุกข์ทางจิตใจที่เกิดจากความเกินพอดีในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวสามารถป้องกันและดับได้โดยง่าย ด้วยการปฏิบัติธรรมหรือบริหารจัดการอย่างง่าย ๆ ในชีวิตประจำวัน

ในชีวิตประจำวัน การมีสติในการใช้ข้อมูลด้านสถิติปัญหาทางธรรมในความจำทำการรู้เห็นและควบคุมความคิดให้เป็นไปตามหลักธรรม จึงมีประโยชน์อย่างมากมายต่อท่านทั้งด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

ประโยชน์ด้านการปฏิบัติงาน

การจะพัฒนาจิตใจของตนเองได้ดีนั้นต้องศึกษาเรื่องสติและฝึกเจริญสติเป็นประจำจึงจะทำให้ท่านมีสติตั้งมั่น(มีความตั้งใจแน่วแน่)ในการปฏิบัติงาน ไม่เผลอสติไม่คิดฟุ้งซ่าน ไม่คิดและทำกิจอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน จึงทำให้มีการคิดพิจารณา ทำความเข้าใจ จดจำ แก้ปัญหา วางแผนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีเป็นเหตุให้ผลของการปฏิบัติงานดีขึ้นตามกำลังความสามารถของข้อมูลด้านสถิติปัญหาทางโลกและข้อมูลด้านสถิติปัญหาทางธรรมที่มีอยู่ในความจำขณะนั้น ถ้าไม่มีสติในการทำงาน หรือมีสติน้อย ความคิดฟุ้งซ่านก็มักจะมากขึ้นรวมทั้งมีการใช้เวลาไปคิดและทำเรื่องอื่นบ่อยขึ้นทำให้ความสามารถของสมองในการคิดพิจารณา การจดจำ และการปฏิบัติงานลดลงขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และผลของการปฏิบัติงานก็จะต่ำลงด้วย การฝึกพัฒนาจิตโดยการพยายามมีสติอยู่

ตลอดเวลาในการปฏิบัติงานจะทำให้สมองของท่านมีข้อมูลด้านสติมากขึ้น พอนานเข้าสติในการปฏิบัติงานก็จะมีมากขึ้น ความฟุ้งซ่านก็จะลดลงเป็นผลให้เกิดการพัฒนาความสามารถของการมีสติในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามลำดับและผลของการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นด้วย เมื่อท่านมีสติมากขึ้น มีข้อมูลสติปัญญาทางวิชาการมากขึ้นการปฏิบัติงานในเวลาต่อมาจะง่ายขึ้นเพราะสามารถใช้ข้อมูลในความจำมาประกอบการพิจารณาและการปฏิบัติงานได้มากขึ้นเป็นผลให้ความทุกข์ต่าง ๆ ในเรื่องของการทำงานและเรื่องที่เกี่ยวข้องลดลง การจะพัฒนาจิตได้ดีขึ้นนั้น ต้องเพิ่มพูนข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมอย่างง่าย ๆ และมีคุณค่าไว้ในความจำ พร้อมทั้งมีสติในการใช้ข้อมูลดังกล่าวในการดำเนินชีวิตจะทำให้ท่านมีสติในการรู้ตัว รู้ผู้รู้ผิด รู้ว่าอะไรควรคิดและควรทำ รู้ว่าอะไรไม่ควรคิดและไม่ควรทำ ถ้าท่านมีสติในการไม่คิดชั่ว (ไม่คิดอกุศล) และไม่ทำชั่วคงมุ่งแต่การคิดดี (คิดแต่กุศล) และทำแต่ความดีจะเป็นผลให้ท่านมุ่งหน้าไปในด้านของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบแทนที่จะเสียเวลาไปกับการคิดฟุ้งซ่าน การคิดและทำกิจที่เป็นอกุศลซึ่งเป็นผลร้ายต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

ประโยชน์ด้านการดำเนินชีวิต

การพัฒนาจิตของตนเอง จะเป็นผลดีต่อจิตใจดังต่อไปนี้ :-

1. ส่งเสริมสุขภาพจิตให้มีความเข้มแข็ง และอดทนต่อปัญหาและความยากลำบากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อในขณะดำเนินชีวิต รวมทั้งในยามเจ็บป่วยโดยไม่มีความทุกข์ทางจิตใจ เช่นเดียวกับกับการมีสุขภาพกายที่ดีทำให้สามารถต่อสู้กับภารกิจทางกาย และโรคร้ายต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
2. ป้องกันความทุกข์ทางจิตใจ เพราะเมื่อสมองมีข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำสมองก็จะทำหน้าที่ในการใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อการป้องกันไม่ให้เกิดความทุกข์ทางจิตใจคล้ายอัตโนมัติถ้ามีการศึกษาและฝึกฝนจนชำนาญเช่นเดียวกันกับการที่สมองมีข้อมูลด้านสติปัญญาทางโลกในเรื่องการป้องกันการบาดเจ็บของร่างกายซึ่งสมองก็จะทำหน้าที่ได้เองคล้ายอัตโนมัติถ้าได้ศึกษาและฝึกซ้อมมาก่อน
3. รักษาความทุกข์ทางจิตใจ เพราะเมื่อสมองมีข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำสมองก็จะสามารถทำหน้าที่ในการใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อการรักษาความทุกข์ทางจิตใจที่กำลังมีอยู่ได้ทุกขณะที่ต้องการเช่นเดียวกันกับการที่สมองมีข้อมูลด้านสติปัญญาทางโลกและใช้ข้อมูลดังกล่าวในการรักษาความทุกข์ทางกายที่เกิดขึ้นเมื่อต้องการรักษาซึ่งเป็นการพึ่งพาข้อมูลสติปัญญาของตนเอง
4. ฟื้นฟูจิตใจภายหลังการเจ็บป่วยและหลังจากมีความทุกข์เพราะเมื่อสมองมีข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำสมองก็จะทำหน้าที่ในการใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อทำการฟื้นฟูจิตใจได้อย่างรวดเร็วตามเจตนาของเจ้าของ

สมองทำงานตามที่ท่านมีเจตนา

ในการทำกิจต่าง ๆ จะสังเกตว่า สมองจะทำหน้าที่ในการคิดและในการทำกิจต่าง ๆ ตามที่มีเจตนา เช่น เมื่อเกิดมีเจตนาว่า จะเดินไปที่ใดที่หนึ่งสมองก็จะทำหน้าที่ในการควบคุมให้มีการเดินไปยังที่นั้น ซึ่งเป็นการแสดงว่าสมองจะตอบสนองต่อความคิดที่เป็นเจตนาเสมอ ความเจตนาจึงมีอิทธิพลมาก เช่น บางคนคิดฆ่าตัวตาย ต่อมาเมื่อเจตนาฆ่าตัวตายร่างกายก็ยิ่งต้องตอบสนองความเจตนาให้ได้ เมื่อรู้ชัดว่า สมองทำงานเช่นนี้เองจึงเป็นเรื่องง่ายที่จะฝึกควบคุมความคิดและการกระทำต่าง ๆ โดยการการตั้งเจตนาตั้งใจ (มีสติ) และมีความเพียรฝึกปฏิบัติธรรมตามที่ได้ตั้งเจตนาไว้ ในช่วงเริ่มฝึกการมี

สติทางธรรม สมองยังไม่มีข้อมูลด้านนี้มาก่อนจึงมักมีสติไม่ต่อเนื่องนัก ทำให้มีการเผลอสติบ้าง คิดฟุ้งซ่านบ้างคิดและทำเรื่องอื่น ๆ บ้าง เมื่อมีความเพียรในการฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ ไม่นานนักก็จะเกิดความชำนาญ นั่นคือสมองทำหน้าที่ในเรื่องของสติทางธรรมได้ดีสามารถทำตามเจตนาได้นานขึ้นและทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาจิตเป็นเรื่องง่าย

เรื่องการพัฒนาจิตมีเนื้อหาน้อยมากใช้เวลาศึกษาเพียงนิดเดียวก็สามารถเข้าใจเนื้อหาได้โดยง่ายไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกฝนเป็นพิเศษ ไม่ต้องการสถานที่ ไม่ต้องกลัวเสียสติและทุกท่านสามารถฝึกฝนตนเองในชีวิตประจำวันได้โดยง่ายขอเพียงให้ดำเนินการตามแนวทางง่าย ๆ ดังนี้

ในด้านการปฏิบัติงาน

1. มีเจตนาว่า จะฝึกมีสติ(มีความตั้งใจ)ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เช่นขณะปฏิบัติงานต่าง ๆ จะไม่เผลอสติ ไม่ไปคิดฟุ้งซ่าน ไม่คิดและไม่ทำเรื่องอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. มีความเพียรในการฝึกฝนตนเองในการมีสติรู้เห็นและควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ให้อยู่กับเรื่องการปฏิบัติงานตลอดเวลา.เมื่อท่านตั้งใจลงมือฝึกปฏิบัติตามเจตนาที่ได้กล่าวแล้วเป็นประจำด้วยความเพียรก็จะทำให้เกิดความชำนาญมากขึ้นจนสามารถรู้เห็นความคิดและควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ให้อยู่กับกิจที่ท่านเจตนากระทำอยู่ได้คล้ายอัตโนมัติ

ในด้านการดำเนินชีวิต

ท่านควรฝึกตั้งเจตนาว่า "เราจะไม่คิดอกุศลและไม่ทำอกุศลแต่จะคิดกุศลและทำกุศลโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ด้วยความโลภและรักษาจิตใจให้บริสุทธิ์ผ่องใสอยู่เสมอ" พร้อมทั้งมีสติคอยรู้เห็นว่าความคิดและการกระทำต่าง ๆ เป็นไปตามเจตนาหรือไม่ ถ้าเมื่อใดรู้เห็นว่าไม่เป็นไปตามเจตนาที่ตั้งเอาไว้ ก็ให้มีสติหยุดความคิดและการกระทำนั้น ๆ ทันทีที่เป็นผลให้จิตใจและการกระทำต่าง ๆ กลับมามีความบริสุทธิ์ทันที.เจตนาหรือหลักธรรมดังกล่าว เป็นสรุปหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าเรียกว่า "โอวาทปาฏิโมกข์"

หลักการสำคัญในการพัฒนาจิตนั้นง่าย

หลักการสำคัญในการพัฒนาจิตนั้นง่าย คือ จะต้องศึกษาธรรมสั้น ๆ ง่าย ๆ แต่ตรงประเด็น และต้องฝึกปฏิบัติธรรมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในการรู้เห็นความคิดและควบคุมความคิดให้เป็นไปตามหลักธรรมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีองค์ประกอบโดยย่อ ดังนี้

1. มีสติปัญญาเห็นชอบว่าการพัฒนาจิตมีประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ.การเห็นชอบเช่นนี้ จะทำให้เกิดศรัทธาที่จะศึกษาธรรมและฝึกปฏิบัติธรรมเพื่อการพัฒนาจิตใจของตนเองอย่างจริงจัง

2. มีสติจดจำหลักธรรมง่าย ๆ และทบทวนบ่อย ๆ ว่า "เราจะไม่คิดอกุศลและไม่ทำอกุศลแต่จะคิดกุศลและทำกุศลโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ด้วยความโลภและรักษาจิตใจให้บริสุทธิ์ผ่องใสอยู่เสมอ". หลักธรรมดังกล่าวไม่มีการสงวนลิขสิทธิ์ทุกชาติ ทุกศาสนา ทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพก็นำไปใช้ได้หมด

3. มีความเพียรที่จะมีสติ(ตั้งใจ)ในการรู้เห็นความคิดและการกระทำต่าง ๆ.ทันทีที่รู้เห็นความคิดหรือการกระทำต่าง ๆ ไม่เป็นตามหลักธรรม(ในข้อ ๒)ก็ให้หยุดความคิดและการกระทำนั้น ๆ ทันที. เมื่อฝึกทำเช่นนี้เป็นประจำ อีกไม่นานนักสมองก็จะทำหน้าที่ได้เองคล้ายอัตโนมัติ

หลักการตามข้อที่ 1) คือการสร้างศรัทธาและเจตนาที่ถูกต้อง หลักการตามข้อที่ 2)คือจดจำข้อมูล หลักธรรม และหลักการตามข้อที่ 3) คือมีสติและมีความเพียรในการดำเนินชีวิตตามหลักธรรม.

วิธีการในการพัฒนาจิตนั้นง่าย

การพัฒนาจิตอย่างถูกวิธีเป็นเรื่องง่ายนิดเดียว ไม่ต้องมีพิธีการไม่ต้องมีขั้นตอน เพราะเป็นเรื่องตรงไปตรงมาขอแต่เพียงให้ท่านเห็นคุณค่า(มีศรัทธา)อย่างจริงใจ แล้วมีความเจตนา ความตั้งใจ และมีความเพียรอย่างจริงจังที่จะทำให้เกิดผลตามที่ได้ตั้งเจตนาเอาไว้ในทันทีที่ลงมือปฏิบัติ วิธีฝึกพัฒนาจิตในด้านการปฏิบัติงานทำได้โดยง่าย กล่าวคือในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น ให้ท่านฝึกตั้งเจตนา และทบทวนเจตนาว่า จะฝึกมีความตั้งใจและฝึกมีความเพียรที่จะมีสติอย่างต่อเนื่องในการรู้เห็น ความคิดและควบคุมความคิดให้มีการคิดและพิจารณาเนื้อหาของงานด้วยความตั้งใจ ไม่เผลอสติ ไม่ฟุ้งซ่านไม่คิดและทำเรื่องอื่นใด ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เมื่อฝึกไปนานเข้า ท่านก็จะมีความชำนาญมากขึ้นจนสามารถทำหน้าที่ตามเจตนาได้เองคล้ายอัตโนมัติ วิธีฝึกพัฒนาจิตในด้านการดำเนินชีวิต คือ ในขณะที่ดำเนินชีวิตประจำวันให้ฝึกตั้งเจตนาว่า จะมีความตั้งใจและมีความเพียรที่จะมีสติอย่างต่อเนื่องในการควบคุมความคิดและการกระทำต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักธรรมง่าย ๆ ที่ได้กล่าวถึงแล้ว ในทันทีที่ท่านรู้เห็นว่า ความคิดหรือการกระทำต่าง ๆ ที่ไม่ตรงตามหลักธรรมก็ให้หยุดความคิดและการกระทำนั้น ๆ ทันที ขณะเดียวกันอย่างปล่อยให้มีความคิดฟุ้งซ่านเกิดขึ้นบ่อยหรือนานเพราะอาจเกิดความคิดฟุ้งซ่านที่เป็นอกุศลและทำอกุศลได้โดยไม่รู้ตัวเนื่องจากขณะเผลอสติไปคิดอยู่นั้นมักจะไม่สามารถควบคุมความคิดให้เป็นไปตามเจตนาที่ตั้งไว้ได้

ความคิดเป็นหัวหน้าของการกระทำต่าง ๆ

ตามธรรมชาติ ความคิดจะเป็นหัวหน้าของการกระทำต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจ เช่นเมื่อใดคิดดี การกระทำทางกาย วาจา ใจ ย่อมดีไปด้วย และความสุขสงบก็จะติดตามมา.เมื่อใดคิดชั่วการกระทำทางกาย วาจา ใจ ย่อมชั่วไปด้วย และความทุกข์ก็จะติดตามมาซึ่งตรงกับคำที่ว่า ใจเป็นนาย กายเป็นบ่าว การกระทำต่าง ๆ จะดีหรือชั่วนั้นเกิดจากใจ(ความคิด คือ องค์ประกอบของใจที่เป็นหัวหน้าของการกระทำต่าง ๆ) การมีเจตนาใช้เวลาในการปฏิบัติไปทำกิจกรรมอื่น ๆที่ไม่เกี่ยวข้องจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ถ้าไม่มีการคิดเสียก่อน.ความคิดจึงมีอำนาจสูงสุดต่อการกระทำต่าง ๆ โดยตรงแม้กระทั่งการคิดฆ่าและมีเจตนาสั่งฆ่าผู้ที่มีความคิดเห็นต่างลัทธิกับตนเป็นจำนวนแสนหรือเป็นล้านคนก็ยังสามารถทำได้

เมื่อมีเจตนาู้เห็นความคิดก็จะสามารถรู้เห็นความคิด

ในชีวิตประจำวัน ท่านอาจจะไม่ได้สังเกตว่า การกระทำต่าง ๆ ทางกาย วาจาใจนั้น เกิดจากความคิด เพราะไม่ได้มีเจตนาู้เห็นความคิดมาก่อน.ถ้าเป็นการคิดเรื่องที่ทำอยู่เป็นประจำและง่าย ๆ ความคิดจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วคล้ายอัตโนมัติ เนื่องจากสมองทำงานด้วยความชำนาญ เช่นการทำกิจวัตรประจำวันได้แก่ การเดิน การเข้าห้องน้ำ การรับประทานอาหาร เป็นต้น ถ้าเป็นเรื่องที่ไม่เคยคิดและไม่เคยทำมาก่อน หรือเป็นเรื่องยากสมองจะต้องใช้เวลาในการคิด เช่น การแก้เครื่องใช้ต่างการเดินทางไปในที่ที่ยังไม่เคยไป การทำงานเรื่องยาก ๆ เป็นต้น วิธีการที่จะรู้เห็นความคิดนั้นง่ายนิดเดียว เพียงแต่ตั้งเจตนาว่าจะรู้เห็นความคิด พร้อมกับตั้งใจรู้เห็นความคิดอย่างจริงจังในขณะที่คิดก็จะรู้เห็นความคิดที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพราะสมองทำหน้าที่ตามที่มีเจตนา.การระลึกว่า เมื่อก็คิดอะไร ก็จะมีรู้

เห็นความคิดที่สมองได้จดจำเอาไว้ซึ่งเป็นวิธีการง่าย ๆ สำหรับการศึกษาเรื่องการเรียนรู้เห็นความคิดที่เกิดขึ้นทั้งในอดีตและปัจจุบันที่กำลังเกิดขึ้นได้ด้วย

การเรียนรู้เห็นความคิดจึงจะทำให้สามารถบริหาร(กำกับและควบคุม)ความคิดได้

การที่จะควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจให้เป็นไปตามหลักธรรมได้นั้น ก็ต่อเมื่อสามารถรู้เห็นความคิดเพราะความคิดเป็นที่เริ่มต้นของการกระทำต่าง ๆ. ดังนั้นเมื่อรู้เห็นและรู้ทันความคิดนั้น ๆ ว่า กำลังมีการคิดอกุศล ก็ให้หยุดความคิดนั้น ๆ เสียทันที เช่น มีเจตนาอย่างจริงจังว่า จะไม่คิดโदตรมเพราะเป็นอกุศลครั้งเมื่อมีการคิดว่า จะโदตรมเมื่อนั้นเมื่อนี้ก็จะรู้เห็นและรู้ทันความคิดนั้นได้ในขณะที่มีสติ พร้อมทั้งมีสติหยุดความคิดนั้น ๆ ทันที การโदตรมก็จะไม่เกิดขึ้น. ในทำนองเดียวกัน การคิดอกุศลต่าง ๆ ต่อทางราชการต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้มาติดต่องาน ต่อผู้รับบริการ การประจบสอพลอการมิดศีล 5 การเบียดบังราชการ รวมทั้งการโกงกินตามน้ำและทวนน้ำก็จะไม่เกิดขึ้น ถ้าไม่สามารถรู้เห็นและรู้ทันความคิดก็จะไม่สามารถควบคุมความคิดให้เป็นไปตามหลักธรรมได้

ดังนั้นการจะพัฒนาจิต จึงเน้นที่การใช้ข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำทำการรู้เห็นความคิดและควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักธรรมอย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน และเมื่อใดที่ความคิดหรือการกระทำเป็นอกุศล ไม่ตรงกับหลักธรรมก็ให้มีสติหยุดความคิดนั้น ๆ เสียภายในวินาทีนั้นเลย เพื่อความไม่ประมาท การควบคุมความคิดให้เป็นไปตามหลักธรรมเป็นประจำจะทำให้ข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำมีมากขึ้นตามลำดับ จนกลายเป็นนิสัยขณะเดียวกันเมื่อมีการคิดและการกระทำต่าง ๆ เป็นไปตามหลักธรรมอย่างต่อเนื่องข้อมูลความจำด้านอกุศล (กิเลส) ที่จดจำไว้จะค่อยลดลงไปเพราะข้อมูลด้านอกุศลในความจำที่ไม่ได้ใช้งานหรือไม่ได้ทบทวนอยู่เสมอย่อมจะลดลงไปเรื่อย ๆ เนื่องจากธรรมชาติของสมองเป็นเช่นนั้นเอง. ยังมีข้อมูลด้านอกุศลในความจำลดน้อยลงโอกาสที่จะคิดด้วยข้อมูลด้านอกุศลย่อมลดน้อยลงไปด้วย

เมื่อไม่คิดอกุศล จิตใจย่อมบริสุทธิ์ผ่องใส

ตามธรรมชาติ ขณะที่สมองของท่านไม่ได้คิดด้วยข้อมูลด้านอกุศลอยู่นั้นจิตใจของท่านย่อมบริสุทธิ์ พร้อมทั้งมีความเบาสบาย (ปีติ)และมีความสุขสงบ (ปลัสสัทธิ) จากการไม่มีความทุกข์.

การคิดแต่อกุศลจะทำให้จิตใจของท่านผ่องใส(ปราโมทย์)การไม่คิดและไม่ทำอกุศล แต่คิดและทำกุศลให้ถึงพร้อมโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ด้วยความโลภ ย่อมทำให้จิตใจมีความบริสุทธิ์ผ่องใสซึ่งเป็นความจริงที่ท่านสามารถพิสูจน์ได้ทุกเมื่อ ในขณะที่ร่างกายไม่ได้เจ็บป่วยแต่จิตใจของกลับมีอาการชุนมัวหรือไม่บริสุทธิ์ผ่องใสมักจะมีสาเหตุที่สืบเนื่องมาจากขณะนั้นกำลังมีความคิดที่เจือปนด้วยข้อมูลด้านอกุศลนั่นเอง.

ความอยากและความไม่อยากที่มีความพอเหมาะพอควรไม่ทำให้เกิดความทุกข์

ตามธรรมชาติของมนุษย์ จะต้องมีความรู้สึกอยากและไม่อยากติดตัวมาตั้งแต่เกิด.ความอยากและไม่อยากจะผลักดันให้มนุษย์ดำเนินชีวิตอยู่ได้ยาวนานและปลอดภัย เช่นการอยากรับประทานอาหาร การอยากพักผ่อน การอยากมีชีวิตอยู่ การอยากมีความปลอดภัยการอยากช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ การไม่อยากอดอยาก การไม่อยากเหนื่อยการไม่อยากเจ็บป่วย การไม่อยากตายก่อนกำหนดเวลา การไม่อยากได้รับอันตราย เป็นต้น ความอยากและความไม่อยากที่พอเหมาะและพอควรจึงเป็นเรื่องปกติ

และเป็นเรื่องที่ถูกต้องตามธรรมชาติของมนุษย์. ดังนั้นความอยากและไม่อยากย่อมทำให้มีความทุกข์ทางจิตใจบ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ถือว่าเป็นเรื่องปกติ เป็นวิสัยที่มนุษย์ควรมีและไม่จำเป็นต้องใช้หลักธรรมในการดับความทุกข์ประเภทนี้ เช่นเดียวกับความทุกข์เล็กๆ น้อย ๆ ทางร่างกายในชีวิตประจำวันของคนปกติ ที่เกิดขึ้นขณะหิวอาหาร ขณะปวดปัสสาวะขณะปวดอุจจาระนั้น ไม่จำเป็นที่จะต้องบำบัดรักษาแต่ประการใดถ้าไม่ก่อปัญหารุนแรง ความอยากมากจนเกินความพอเหมาะพอควรที่จะให้เป็นไปตามที่ตัวอยากและไม่อยากจึงเรียกว่า ความทะยานอยาก(ตัณหา).เมื่อเกิดความคิดที่เป็นตัณหา(คิดอกุศล)ความทุกข์ที่มากกว่าระดับปกติก็จะเกิดตามมาด้วย. การจะดับทุกข์ได้นั้นต้องดับที่หัวหน้าคือดับหรือหยุดความคิดที่เป็นอกุศลเสีย ตัณหาก็จะดับไปทันที. ตัณหาก็คือความทะยานอยากที่จะให้เป็นไปตามความโลภ ความโกรธนั่นเอง

การฝึกเจริญสมาธิเพื่อหยุดความคิด

วัตถุประสงค์ของการฝึกเจริญสมาธิ คือ การฝึกสติอย่างเข้มข้นเพื่อหยุดความคิดทุกรูปแบบ การฝึกหยุดความคิดทุกรูปแบบ โดยการมีสติอยู่กับกิจเล็ก ๆ เพียงกิจเดียว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกควบคุมความคิด ขณะที่สมาธิตั้งมั่นอยู่กับกิจที่กำหนดไว้ เช่น อยู่กับลมหายใจจะทำให้หยุดการคิดหรือไม่ไปคิดเรื่องอื่น และไม่เผลอสติไปคิดฟุ้งซ่าน. ความคิดฟุ้งซ่านอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการคิดด้วยข้อมูลด้านอกุศลได้โดยง่ายเนื่องจากขณะเผลอสติไปคิดฟุ้งซ่านอยู่นั้นจะไม่สามารถรู้เห็นและควบคุมความคิดได้ ให้ท่านฝึกทดลองเจริญสมาธิตามรูปแบบที่เคยฝึกปฏิบัติมาก่อนเมื่อสมาธิมีความตั้งมั่นตามสมควร คือ ขณะที่สติอยู่กับกิจเล็ก ๆ ที่มีเจตนากระทำอยู่ ก็จะไม่คิดเรื่องอื่นใด รวมทั้งไม่ได้คิดฟุ้งซ่านด้วย. ภาวะที่จิตใจมีความตั้งมั่นดังกล่าวแล้ว เป็นภาวะที่ท่านไม่มีการคิดโลภ คิดโกรธและไม่มีความทุกข์เกิดขึ้นในจิตใจ เป็นภาวะของจิตใจที่มีความบริสุทธิ์ผ่องใสห่างไกลจากกิเลสและกองทุกข์ หรือมีภาวะนิพพานชั่วคราว ต่อไปให้ท่านทดลองสันทาเจริญสมาธิ จะสามารถพิสูจน์ได้ด้วยตนเองว่าให้ผลเช่นเดียวกันกับการหลับตาทำสมาธิ เพียงแต่อาจรู้สึกสงบน้อยกว่าการหลับตาเจริญสมาธิและมีโอกาสที่จะเผลอสติไปคิดฟุ้งซ่านได้ง่ายขึ้น การเจริญสมาธิอย่างถูกต้องตามหลักการในพระพุทธศาสนาคือการฝึกมีสติในการกำกับและควบคุมความคิดอย่างจริงจังถึงขั้นหยุดความคิด เพื่อให้ร่างกายและสมองได้พักผ่อนเป็นอย่างดีเยี่ยมและอย่างมีสติในขณะที่ไม่ได้นอนหลับ. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกสมาธิจนมีความชำนาญคือ จะสามารถหยุดความคิดต่าง ๆ ที่ขัดแย้งกับหลักธรรมหรือหยุดความคิดที่เจือปนด้วยกิเลสได้ในทันทีที่ต้องการ

หลักการและวิธีฝึกเจริญสมาธิอย่างง่าย ๆ

ท่านควรเลือกที่นั่งให้เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับการฝึกเจริญสมาธิ ทั้งนี้เพื่อป้องกันอันตรายจากการเผลอสติหรือหลับในแล้วพลัดตกลงมา. ท่านควรฝึกนั่งตัวตรงดำรงจิตมั่น ไม่เผลอสติไปคิดฟุ้งซ่าน แต่ไม่ควรเร่งสติหรือตั้งใจมากเกินไปจนเกิดความเครียดหรือมีอาการเกร็งไปหมดท่านควรฝึกตั้งใจมั่น (มีสติ) ในระดับพอเหมาะพอดี (ทางสายกลาง) โดยสังเกตว่าขณะฝึกปฏิบัติจะต้องมีความรู้สึกเบาสบาย กล้ามเนื้อทั้งตัวมีความผ่อนคลายมีความพยายามอย่างจริงจังที่จะปล่อยวางทุกเรื่องให้หมดคงเหลือแต่เพียงการรับรู้ความรู้สึกเบา ๆ ของลมหายใจที่ผ่านเข้าออกตรงรูจมูกเพียงกิจเดียวเท่านั้น เพื่อที่ท่านจะได้ฝึกเจริญสมาธิในชีวิตประจำวันได้ทุกเมื่อจึงควรฝึกเจริญสมาธิในท่าที่ท่านเคยนั่งตามปกติโดยไม่ต้องรอโอกาสที่จะนั่งขัดสมาธิกับพื้นตามรูปแบบที่นิยมกันในอดีตเสียก่อนแล้วจึงค่อยฝึกเจริญสมาธิ. ในกรณีที่มีความพร้อมที่จะนั่งขัดสมาธิบนพื้นตามรูปแบบเดิมก็สามารถทำ

ได้ตามอัธยาศัย การฝึกเจริญสมาธิในท่านอนก็ทำได้เช่นกัน แต่ต้องระวังเพราะอาจจะเผลอสติหรือนอนหลับไปได้โดยง่าย ท่านควรฝึกในท่านอนตะแคงข้างใดข้างหนึ่งก็ได้ ตามความเหมาะสมกับเหตุปัจจัย การฝึกเจริญสมาธิในท่านอนตะแคง จัดว่าเป็นท่าที่เป็นทางสายกลางของอิริยาบถนอน คือจะไม่หลับง่ายเหมือนท่านอนหงาย และไม่ลำบากร่างกายเหมือนในท่านอนคว่ำ การเจริญสมาธิในอิริยาบถนอนจะช่วยให้ร่างกายและสมองได้พักผ่อนที่สุดจึงเหมาะสำหรับใช้ในการปรับเปลี่ยนอิริยาบถเป็นครั้งคราว การฝึกปฏิบัติธรรมในท่านอน ในท่าเดิน และในขณะที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ใช้การฝึกเจริญสมาธิ ในที่นี้จัดว่าเป็นการฝึกเจริญสติเพราะต้องแบ่งสติไปใช้หลายด้าน เพื่อให้มีความปลอดภัย เช่นใช้ในการรับรู้ข้อมูลการทรงตัว การเดิน การคิด เป็นต้น การเจริญสมาธิทำให้เกิดการหยุดความคิดจึงเป็นผลให้ร่างกายและสมองได้พักผ่อนอย่างมีสติในขณะที่ไม่ได้นอนหลับรวมทั้งไม่มี ความทุกข์ซึ่งเป็นภาวะของจิตใจที่มีความบริสุทธิ์ผ่องใส หลักการสำคัญของการเจริญสมาธิ คือให้ฝึกมีสติในการรับรู้ความรู้สึกของลมหายใจที่ผ่านเข้าออกตรงรูจมูกซึ่งเป็นกิจเล็ก ๆ และง่าย ๆ เพียงกิจเดียวโดยไม่มีการใช้สมองไปในการนึกคิดเรื่องอื่นใดถ้าเผลอสติไปคิดฟุ้งซ่านหรือมีความคิดหรือมโนภาพแทรกขึ้นมา ก็ให้หยุดเสียโดยการลืมตาชั่วคราวแล้วเจริญสมาธิต่อไปหรือเร่งสติในการรับรู้ความรู้สึกของลมหายใจที่ผ่านเข้าออกตรงรูจมูกเป็นช่วงสั้น ๆ ก็ได้ ความคิดหรือมโนภาพก็จะถูกตัดตอน วิธีฝึกเจริญสมาธิตามรูปแบบอานาปานสติสมาธิเป็นการฝึกมีสติในการรับรู้ความรู้สึกของลมหายใจที่ผ่านเข้าออกตรงรูจมูกเพียงกิจเดียวกล่าวคือ พอลมหายใจผ่านเข้าตรงรูจมูก ก็มีสติรับรู้ความรู้สึกว่าลมหายใจกำลังผ่านเข้า พอลมหายใจผ่านออกตรงรูจมูก ก็มีสติรับรู้ความรู้สึกว่าลมหายใจกำลังผ่านออกตรงรูจมูก บางท่านที่ไม่เคยฝึกอานาปานสติสมาธิมาก่อน อาจจะรู้สึกว่าการรับรู้ความรู้สึกของลมหายใจที่ผ่านเข้าออกตรงรูจมูกเป็นของยาก แต่ขอยืนยันว่าเมื่อตั้งใจฝึกฝนตนเองได้ไม่นานนัก ก็จะกลับกลายเป็นเรื่องง่ายมาก ๆ เหมือนกับการรับรู้ความรู้สึกต่าง ๆ ที่สัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ นั่นเองเพียงแค่เป็นความรู้สึกสัมผัสที่เบา ๆ ว่ามีลมหายใจผ่านเข้าออกตรงรูจมูกเท่านั้นเอง เมื่อท่านฝึกได้สักระยะเวลาหนึ่ง ก็จะสามารถพิสูจน์ได้ว่าการรับรู้ความรู้สึกสัมผัสที่เบา ๆ กลับกลายเป็นของดี เพราะมีความละเอียดอ่อนมีความสงบทั้งใจและกาย มีความประณีต มีความเบาสบาย (เปติ) มีความสุขสงบ (ปัสสทธิ) ไม่เครียด ไม่ต้องใช้ตาเพ่ง ไม่ต้องใช้ใจเพ่ง ไม่เหนื่อยกาย ไม่เหนื่อยใจไม่ต้องใช้สมองมาร่างกายและสมองได้พักผ่อนอย่างมีสติในขณะที่ไม่ได้นอนหลับได้ดีที่สุด เมื่อท่านสามารถหยุดความคิดได้ดีสมองก็จะทำหน้าที่เพียงแค่การรับรู้ความรู้สึกของลมหายใจที่ผ่านเข้าออกตรงรูจมูกเพียงกิจเดียวเท่านั้นเอง จึงเป็นผลให้ร่างกายสมองหรือจิตใจได้รับการพักผ่อนด้วยความมีสติ ท่านไม่ควรเร่งสติ(เร่งความตั้งใจ)มากเกินไปจนกลายเป็นความเครียดเพราะจะทำให้สมองและร่างกายไม่ได้พัก และไม่ควรถ้าแบบสบายจนเกินไปจนกลายเป็นความย่อหย่อน หรือวังนอนแต่ให้ตั้งอยู่ในความพอเหมาะพอดี ท่านไม่ควรฝึกเจริญสมาธินานเกินไปจนกลายเป็นการเบียดเบียนร่างกายของตนเองและไม่ควรฝึกละเอียดจนเกินไปจนกลายเป็นความเกียจคร้าน คงให้ถือปฏิบัติตามทางสายกลาง คือความพอเหมาะและพอดีกับสภาพร่างกาย จิตใจ เพศ อายุ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลภารกิจอื่น ๆ และเหตุปัจจัยต่าง ๆ ในขณะนั้น ท่านที่เริ่มฝึกใหม่ ๆ อาจรับรู้ความรู้สึกของลมหายใจที่ผ่านเข้าออกตรงรูจมูกได้ไม่ค่อยชัดเจนนักให้ถือว่าเป็นเรื่องธรรมดา เพราะลมหายใจที่ผ่านเข้าออกตรงรูจมูกนั้น จะสัมผัสเบา ๆ ที่รูจมูก ถ้าประสงค์จะรับรู้ความรู้สึกได้ชัดเจนขึ้นก็ควรหายใจให้แรงขึ้นอีกเล็กน้อย แล้วจะรับรู้ความรู้สึกได้ชัดเจนขึ้นจากนั้นจึงค่อย ๆ ผ่อนการหายใจให้กลับมาเป็น

ปกติขณะฝึกเจริญสมาธิ ท่านควรพยายามฝึกให้มีสติตั้งมั่นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถหยุดความคิดของท่านได้อย่างต่อเนื่อง.ขณะที่ท่านสามารถหยุดความคิดไม่ให้ไปคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งอยู่นั้นจิตใจของท่านจะว่างจากกิเลสและกองทุกข์เข้าถึงภาวะนิพพานเป็นการชั่วคราว

ปัญหาที่ผู้เริ่มต้นฝึกเจริญสมาธิพบและเป็นเหตุให้มักเลิกกราไป คือไม่สามารถดับความคิด ฟุ้งซ่านได้ดีสมกับความต้องการ. แต่อันที่จริงแล้วยังมีความคิดฟุ้งซ่านมากเท่าไร ยิ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ให้รู้เห็นชัดเจนว่าจะต้องฝึกเจริญสมาธิต่อไป เพราะยังไม่สามารถควบคุมความคิดได้.

การเจริญสติเพื่อรู้เห็น กำกับความคิด และควบคุมความคิด

การฝึกใช้ข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำของตนเองทำการรู้เห็นความคิดและควบคุมความคิดให้เป็นไปตามหลักธรรมอยู่ตลอดเวลา(ใช้ประโยคย่อๆ ว่า รู้เห็นและควบคุมความคิด หรือใช้คำว่า เจริญสติ)จะทำให้มีการพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการจิตด้วยการรู้เห็นและควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่างๆ ทางกาย วาจา ใจ ให้เป็นไปตามหลักธรรมได้มากขึ้น ขณะเดียวกันความทุกข์ก็จะลดลงความสงบและความบริสุทธิ์ผ่องใสทางจิตใจก็จะเพิ่มขึ้นไปด้วย ความสามารถดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสามารถด้านสติปัญญาทางธรรมที่มีอยู่ในความจำของตนเอง.ถ้าท่านมีข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำไม่เพียงพอก็จะไม่สามารถรู้เห็นและควบคุมความคิดได้ดีเท่าที่ควร จึงทำให้ท่านมีความทุกข์หรือความคิดขาดหลักธรรมเป็นครั้งคราวตามแต่เหตุปัจจัยในขณะนั้น การจะป้องกันและหยุดความคิดที่เป็นอกุศลได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นท่านจะต้องมีเจตนา มีความตั้งใจ(มีสติ) และมีความเพียรในการฝึกฝนตนเองให้มีและให้ใช้ข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรม(รวมทั้งหลักธรรม)ในความจำอย่างว่องไวในการรู้เห็นการเริ่มต้นของความคิดที่มีข้อมูลด้านกิเลสเจือปนและหยุดความคิดดังกล่าวอย่างรวดเร็วที่สุด เมื่อท่านฝึกสติเช่นนี้เป็นประจำไม่นานนักก็จะสามารถรู้เห็นและควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่วคล้ายอัตโนมัติ เช่นเดียวกับความสามารถต่าง ๆ ทางโลกที่ใช้ในชีวิตประจำวัน

หลักการของการฝึกเจริญสติ

การเจริญสติ(เจริญสติปัญญาทางธรรม)เป็นเนื้อหาสำคัญของสัมมาสติในมรรคมงคล 8 และเป็นวิธีการสำคัญมาก ๆ ที่ใช้ในการดับกิเลสและกองทุกข์ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพในขณะที่ไม่ได้เจริญสมาธิ.คนไทยส่วนมากไม่ได้ศึกษาธรรมและไม่ได้ปฏิบัติธรรมในเรื่องสัมมาสติอย่างจริงจังจึงทำให้ความรู้ความสามารถในการดับกิเลสและกองทุกข์มีน้อยกว่าที่ควรจะทำให้

หลักการของการฝึกเจริญสติในที่นี้ คือการฝึกใช้ข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรม(รวมทั้งหลักธรรม)ที่มีอยู่ในความจำทำการรู้เห็นและควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ให้เป็นไปตามข้อมูลดังกล่าวอย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน โดยไม่ต้องรอวัน เวลา และสถานที่ เหตุที่ต้องฝึกเจริญสติ เพราะในชีวิตประจำวันท่านจะไม่สามารถเจริญสมาธิได้ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องเจริญสติในขณะที่ทำกิจต่าง ๆ ไปด้วย เพื่อการศึกษาและการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพรวมทั้งการมีความปลอดภัยของชีวิต ทรัพย์สินและการไม่มีความทุกข์ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจที่รุนแรง

องค์ประกอบของการเจริญสติปัญญาทางธรรม

การฝึกเจริญสติปัญญาทางธรรม(เจริญสติ)เป็นกิจส่วนใหญ่ของการปฏิบัติธรรมเป็นการเจริญวิปัสสนา (เจริญสติ) เพื่อการดับกิเลสและกองทุกข์ในชีวิตประจำวันซึ่งมีขั้นตอนง่าย ๆ ที่ท่านสามารถทดลองฝึกและพิสูจน์ผลของการฝึกได้ด้วยตัวเอง.องค์ประกอบโดยย่อ ที่จะต้องตามฝึกมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.ในชีวิตประจำวัน ให้ฝึกมีสติอยู่ที่ฐานหลักของสติอยู่เสมอ คือมีส่วนหนึ่งของสติอยู่กับการรับรู้ความรู้สึกของลมหายใจที่ผ่านเข้าออกตรงรูจมูกอยู่เสมอเพื่อป้องกันความคิดฟุ้งซ่านและมีสติตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา(ไม่จำเป็นต้องทุกวินาที)และฝึกแบ่งสติจากฐานหลักของสติ หรือแบ่งความตั้งใจไปใช้ในการรู้เห็นความคิดถ้ารู้เห็นว่ามีความคิดที่เป็นอกุศล หรือขัดแย้งกับหลักธรรมก็ให้รีบหยุดความคิดนั้น ๆ ทันที อย่รอมแม้แต่วินาทีเดียว.

2. ฝึกพิจารณาธรรม ด้วยการศึกษาระบบเพิ่ม ทบทวนธรรมเรื่องอริยสัจ ๔รวมทั้งหลักธรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาแก้ปัญหาต่าง ๆที่ทำให้เกิดความทุกข์ทางจิตใจ โดยใช้ข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมที่มีอยู่ในความจำมาประกอบการพิจารณา.

3. ฝึกใช้สติปัญญาทางโลก และสติปัญญาทางธรรมควบคู่กันไปในชีวิตประจำวัน

วิธีเร่งรัดการพัฒนาจิตให้เป็นไปตามหลักธรรม

ขอแนะนำให้ท่านฝึกตั้งเจตนาอยู่เสมอ หรือสอนตัวเองหรือเตือนตัวเองตามหลักธรรมอยู่เสมอว่า "เราจะมีสติไม่คิดและไม่ทำอกุศลทั้งปวงเราจะคิดและทำแต่กุศลให้ถึงพร้อม โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ด้วยความโลภและรักชาติใจของเราให้บริสุทธิ์ผ่องใสอยู่เสมอเพื่อให้เราห่างไกลจากอกุศลและความทุกข์อยู่ตลอดเวลา" รวมทั้งมีความตั้งใจและความเพียร ที่จะฝึกรู้เห็นและควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่าง ๆให้เป็นไปตามหลักธรรมดังกล่าววันละหลาย ๆ ครั้งจะทำให้ท่านสามารถเริ่มดำเนินชีวิตตามหลักธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

ถ้าเป็นไปได้ ท่านควรฝึกประเมินผลของการปฏิบัติธรรมตามหลักธรรมวันละ 2 – 3 ครั้ง เพื่อช่วยเร่งรัดให้ท่านปฏิบัติธรรมตามหลักธรรมได้อย่างจริงจัง ทุกครั้งที่รู้ว่าคิดหรือทำอกุศล ให้ตั้งใจมีเจตนาหรือตักเตือนตนเองว่า "เราจะไม่คิดและไม่ทำเช่นนี้อีกต่อไป". ทั้งนี้ เพื่อสร้างเจตนาซ้ำแล้วซ้ำอีกทำให้ข้อมูลเจตนาเช่นว่านี้ มีอยู่ในความจำมากขึ้น. นาน ๆ เข้าท่านจะมีข้อมูลเช่นนี้ในความจำของสมองมากขึ้นจนเพียงพอที่จะหยุดการคิดและการทำอกุศลได้อย่างมีประสิทธิภาพ.ในอดีตเรานิยมใช้คำว่าอธิษฐานจิต ซึ่งนั่นก็คือความเจตนาตนเอง เป็นที่น่าสังเกตว่า ในสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงหลักธรรมนี้แก่ที่ประชุมสงฆ์ทุกกึ่งเดือน เป็นเวลา 20 พรรษาก่อนที่จะทรงโปรดให้สวดปาฏิโมกข์ (สวดศีล 227 ข้อ) อย่างปัจจุบันนี้แทน. ดังนั้นจึงเข้าใจว่า การมีสติปฏิบัติธรรมตามหลักธรรมอย่างจริงจัง ควบถ่วงและถูกต้องตามสมควร จะสามารถพัฒนาความรู้สึกรู้คิดและความจำ(จิตใจ)รวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ให้สูงขึ้นจนภาวะจิตใจมีความประเสริฐในระดับต่าง ๆ (อริยบุคคล)

วิธีฝึกเจริญสติในชีวิตประจำวัน

ทุกกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น ขณะเดินทาง ขณะฟังบรรยายและขณะทำกิจกรรมต่าง ๆ ขณะดูรายการทางโทรทัศน์ท่านควรฝึกมีสติตั้งอยู่ที่ฐานหลักของสติไว้เสมอ(ถ้าทำได้)พร้อมกับฝึกมีสติในการใช้ข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมทำการรู้เห็นและควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ให้

เป็นไปตามหลักธรรมอยู่เสมอ การมีสติอยู่ที่ฐานหลักของสติเพียงอย่างเดียวหรือมีสติอยู่ที่อิริยาบถและการเคลื่อนไหวโดยไม่ตั้งใจใช้ข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในการรู้เห็นและควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่างๆ ให้เป็นไปตามหลักธรรม ก็ถือว่าเป็นการปฏิบัติธรรมที่ไม่ครบสมบูรณ์ทำให้ไม่สามารถป้องกันกิเลสและดับกิเลสและกองทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาธรรมและฝึกปฏิบัติธรรมครบตามองค์ประกอบทั้ง 3 ประการจะทำให้ความสามารถด้านสติปัญญาทางธรรมก้าวหน้าได้เร็วขึ้น หน้าที่ของผู้เริ่มฝึกปฏิบัติธรรม คือ จะต้องจดจำข้อมูลหลักธรรมให้ขึ้นใจและหมั่นทบทวนเจตนาที่จะฝึกฝนตนเองวันละหลาย ๆ ครั้งเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการรู้เห็นและควบคุมความคิดอย่างต่อเนื่องเป็นผลให้เกิดความเคยชินจนถึงขั้นเป็นนิสัยหรือเป็นวิถีทางในการดำเนินชีวิตตามปกติ การวางแผนการศึกษาและการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพรวมทั้งการวางแผนการชีวิตเพื่อความก้าวหน้าย่อมสำเร็จไปได้ด้วยดีถ้ามีสติคอยรู้เห็นและควบคุมความคิดรวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักธรรมที่ได้กำหนดไว้

การเจริญสมาธิสลับกับการเจริญสติในชีวิตประจำวันเป็นสุดยอดของการพัฒนาจิต

ในชีวิตประจำวัน เมื่อท่านฝึกเจริญสติในขณะที่ทำกิจต่าง ๆ ได้ประมาณ 1 ชั่วโมง(หรือตามความเหมาะสม) สลับด้วยการฝึกเจริญสมาธิประมาณ 30- 60วินาทีหรือมากกว่า โดยไม่ต้องหลับตาก็ได้เพื่อให้ร่างกายและสมองได้พักผ่อนเป็นระยะเวลาสั้น ๆ จะได้ป้องกันร่างกายการล้าของสมองซึ่งเท่ากับเป็นการพักและเป็นการเตรียมตัวที่จะปฏิบัติและดำเนินชีวิตอย่างมีสติเต็มที่ในชั่วโมงถัดต่อไป.

ทุก ๆ วัน ถ้าเป็นไปได้ ท่านควรรหาโอกาสฝึกเจริญสมาธิอย่างจริงจังเพื่อการฝึกสติอย่างเข้มข้น ด้วยการฝึกเจริญสมาธิระยะยาววันละ 1 - 2 ครั้งโดยใช้เวลาครั้งละ 10 - 30 นาทีหรือตามความเหมาะสมจะเป็นที่บ้านหรือในที่ปลอดภัยก็ได้ เพื่อเพิ่มพูนข้อมูลด้านสติในความจำให้มีความสามารถทางสติมากขึ้นอย่างรวดเร็ว

การเจริญสมาธิสลับกับการเจริญสติในชีวิตประจำวันจึงเป็นวิธีปฏิบัติธรรมที่สมบูรณ์ที่สุดและเป็นสุดยอดของการปฏิบัติธรรมเพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรม เพราะสามารถทำได้ทั้งวันไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน หรือกำลังทำอะไรอยู่. เมื่อฝึกฝนเป็นประจำ พอนานเข้าสมองจะมีความสามารถในการทำหน้าที่ตามที่ได้ฝึกฝนเอาไว้จนคล้ายอัตโนมัติ ในช่วงแรกของการฝึกปฏิบัติธรรม ท่านควรเร่งรัดตนเองเป็นพิเศษเพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมอย่างรวดเร็ว เพราะถ้าไม่เร่งรัดอาจพ่ายแพ้ความคิดที่เป็นอกุศลซึ่งอาจเป็นเหตุให้เลิกการปฏิบัติธรรมไปได้โดยง่ายเมื่อฝึกอย่างจริงจังสักระยะเวลาหนึ่งข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำจะมากขึ้น ทำให้จิตใจเบาสบาย สงบสุขและไม่ค่อยมีความทุกข์เป็นผลให้มีความศรัทธาในการศึกษาและฝึกปฏิบัติธรรมอย่างจริงจังต่อไป ขณะเดียวกันความรู้และความสามารถในการรู้เห็นและควบคุมความคิดให้เป็นไปตามหลักธรรมก็จะมากขึ้นตามลำดับด้วย.

ความก้าวหน้าและการประเมินผล

ท่านควรฝึกสังเกตความก้าวหน้าของตนเองในเรื่องการใช้สติปัญญาทางโลกและสติปัญญาทางธรรมควบคู่กันไปในชีวิตประจำวันว่าทำได้มากน้อยเพียงใด โดยสังเกตว่า มีสติอยู่ที่ฐานหลักของสติอยู่เสมอแล้วแบ่งสติมาทำกิจต่าง ๆ รวมทั้งรู้เห็นและควบคุมความคิดในระหว่างทำกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปตามข้อมูลด้านสติปัญญาทางโลกและด้านสติปัญญาทางธรรมอยู่เสมอหรือไม่มากน้อยเพียงใด

ท่านควรประเมินผลความสำเร็จซึ่งเกิดจากการพิจารณาแก้ปัญหาต่าง ๆ ว่าสามารถทำให้ความทุกข์จากปัญหาต่าง ๆ ลดลงและทำให้สามารถดำเนินชีวิตตามหลักธรรม (โอวาทปาฏิโมกข์) ได้มากน้อยเพียงใด ถ้าการพัฒนาจิตของท่านไม่สามารถลดความทุกข์ลงได้กว่าที่ควรหรือไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามหลักธรรมได้ดีเท่าที่ควร ก็มักจะพบว่ามีสาเหตุมาจากการมีความเพียรน้อยไป ก็ควรพยายามที่จะเร่งความเพียรให้มากขึ้นแต่ถ้ายังไม่แน่ใจว่า มีสาเหตุมาจากอะไร ก็ควรปรึกษาผู้รู้หลายท่านว่าการศึกษาธรรมและปฏิบัติธรรมของท่านที่ผ่านมาถูกทางหรือไม่เพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้หมดไป

ควรแสวงหาความรู้ในการพัฒนาจิตตลอดไป

เมื่อยังไม่ตาย ทุกคนควรศึกษาหาความรู้ไปทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไปเพื่อการศึกษา ปฏิบัติงาน และดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ สำหรับการศึกษาหาความรู้ทางธรรม ท่านควรศึกษาเรื่องอริยสัจ 4 ซึ่งเป็นแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา และฝึกปฏิบัติธรรมตามมรรคมีองค์ 8 อย่างจริงจังต่อไปเรื่อย จนกว่าจะจบชีวิต.

อริยสัจ 4 มีเนื้อหาสั้นๆ พระพุทธเจ้าเปรียบเทียบกับใบไม้เพียงกำมือเดียวเท่านั้นเองแต่เมื่อนำไปปฏิบัติจะทำให้เกิดการพัฒนาจิตใจเพื่อการศึกษาและดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ

การแสวงหาความรู้จำเป็นต้องศึกษาจากผู้รู้หลาย ๆ ท่านอย่างเลือกศึกษาจากท่านเดียว เพราะการศึกษาจากท่านเดียวที่ไม่ใช่พระพุทธเจ้านั้นอาจจะไม่ครอบคลุมทุกประเด็น นอกจากนั้นท่านควรศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่คัดมาจากพระไตรปิฎกด้วย เพื่อตรวจสอบและค้นหาความจริงได้ด้วยตนเอง

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติเชิงพุทธ สามารถสรุปได้ว่า แก่นธรรมของพระพุทธศาสนา คือ อริยสัจ 4 ประกอบด้วยเรื่อง ทุกข์ สมุทัย นิโรธมรรค ความทุกข์ (ทุกข์) คือความไม่สบายใจทุกรูปแบบซึ่งทุกคนต่างก็มีประสบการณ์ตรงมาแล้วด้วยกันทั้งสิ้น สาเหตุของความทุกข์ (สมุทัย) คือความคิดที่เป็นอกุศล (คิดด้วยความโลภและความโกรธ) เพราะไม่มีความรู้ในอริยสัจ 4 และไม่สามารถในการปฏิบัติธรรมตามมรรคมีองค์ 8 ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและต่อเนื่อง (มีความหลงหรือโมหะหรืออวิชชา) หรือมีกิเลส 3 ตัว.

ความดับทุกข์ (นิโรธหรือนิพพาน) คือ ภาวะที่ไม่คิดอกุศล จึงไม่มี ความทุกข์. ถ้าดับความทุกข์ได้ชั่วคราว เรียกว่านิพพานชั่วคราว

ทางปฏิบัติเพื่อความดับทุกข์ (มรรคมีองค์ 8) คือวิธีปฏิบัติธรรมเพื่อดับความทุกข์. การปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวันโดยการเจริญสติสลับกับการสมาธิ ก็เพื่อไม่ให้คิดอกุศล และให้คิดแต่กุศลเพื่อทำให้จิตใจมีความบริสุทธิ์ผ่องใสอย่างต่อเนื่องตามโอวาทปาฏิโมกข์ ในชีวิตประจำวันท่านควรฝึกพัฒนาจิตด้วยการฝึกเจริญสมาธิสลับกับการฝึกเจริญสติ. การฝึกเจริญสมาธิก็เพื่อหยุดความคิด พักสมอง และพักร่างกาย. การฝึกเจริญสติก็เพื่อการรู้เห็นความคิดและควบคุมความคิดให้เป็นไปตามโอวาทปาฏิโมกข์ พร้อมทั้งให้เวลาในการศึกษา ทบทวน แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยธรรมรวมทั้งใช้สติปัญญาทางโลกและสติปัญญาทางธรรมควบคู่กันไปอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาจิตของตนเองให้เป็นบุคคลที่ประเสริฐ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธนั้นเป็นกระบวนการที่พระพุทธศาสนามองว่าสิ่งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติดังนั้นกระบวนการต่างๆในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเริ่มต้นที่ตัวบุคคลกล่าวคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆนั้นได้กำหนดเอาบุคคลเป็นจุดศูนย์กลางแล้วได้บูรณาการหลักธรรมต่างๆในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาซึ่งส่วนมากจะเน้นเรื่องของกายวาจาใจและหลักธรรมหลักที่นำมาใช้ในการพัฒนาดังกล่าวคือหลักไตรสิกขาคือศีลสิกขาสมาธิสิกขาและปัญญาสิกขาซึ่งทั้งสามนี้จะเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี

1. จุดมุ่งหมายของกระบวนการพัฒนามนุษย์เชิงพุทธ

ความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามี 4 อย่างคือ

1) พระพุทธศาสนามองว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติ ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยและมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย มนุษย์ซึ่งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วย ก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวมอันนี้ การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้ เราเรียกว่าความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลกทั้งโลกจักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น เมื่อมนุษย์มาเป็นพวกหนึ่งหรือประเภทหนึ่งอยู่ในระบบนี้ มันก็อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนี้ด้วย จะเรียกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติหรือไม่เป็น ก็เป็นไปโดยอัตโนมัติเท่านั้น

2) ในเมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือทั้งในมุขกิริยาและปฏิกิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรมาก็มากระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ว่าชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

3) มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก ทางพระเรียกว่าเป็นทัมมะ คือเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมา ก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษา และเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่นทำให้จริยธรรมกับความสุข เป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันได้หรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุข หลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง อันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

4) ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือการทำให้ความแตกต่าง กลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยัง

ไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้ง หรือเกิดความสับสนแล้วความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้ง ศักยภาพของการพัฒนาคือการทำให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้งมีความหมายเป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมด เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง คือการที่ความสามารถยิ่งขึ้น ๆ ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้นเบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะแก่การอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น (พระพรหมคุณาภรณ์, 2550 : 151) พระพุทธศาสนาได้แบ่งจุดหมายของชีวิตออกเป็น 2 ระดับ คือ จุดหมายระดับโลกียะและระดับโลกุตระ การจะเข้าถึงแต่ละจุดหมายนั้นมีวิธีการที่แตกต่างกันและคุณสมบัติของผู้สำเร็จในแต่ละเป้าหมายก็แตกต่างกันเช่นกัน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. จุดหมายระดับโลกียะ

ในการจะเข้าถึงจุดหมายระดับโลกียะนั้น สามารถทำได้โดยการดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์ที่เป็นจุดหมายของการมีชีวิตในปัจจุบันและในเบื้องหน้าซึ่งในทางพระพุทธศาสนาใช้หลักทฤษฎีธรรมมีกัตถะ หมายถึง จุดหมายขั้นตาเห็นหรือประโยชน์ปัจจุบัน ที่สำคัญประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้คือ มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ไร้โรค งามสง่า อายุยืนยาว มีเงิน มีงาน มีทรัพย์จากอาชีพสุจริต พึ่งตนได้ทางเศรษฐกิจ มีสถานภาพดี ทรงยศ เกียรติ ไม้ตรี เป็นที่ยอมรับในสังคม และมีครอบครัวผาสุก ทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่น่าเชื่อถือ นอกจากนั้นยังใช้หลักสัมปรายิกัตถะ หมายถึงจุดหมายขั้นเลียดตาเห็นหรือประโยชน์เบื้องหน้า ที่เป็นคุณค่าของชีวิตซึ่งให้เกิดความสุขล้าลึกภายใน โดยเฉพาะ กล่าวคือ ความอบอุ่นสบายซึ่งสุขใจ ด้วยศรัทธา มีหลักใจ ความภูมิใจในชีวิตที่สะอาด ที่ได้ประพฤติแต่ความดีงามสุจริต ความแก้แค้นมั่นใจ ด้วยมีปัญญาที่จะแก้ปัญหาหน้าพาชีวิตไป และความโปร่งโล่งมั่นใจ ว่าได้ทำกรรมดี มีหลักประกันวิถีสุภาพใหม่ (พระพรหมคุณาภรณ์, ๒๕๔๙ : ๑๕)

2. จุดหมายระดับโลกุตระ

จุดหมายระดับโลกุตระนั้น จัดเป็นจุดหมายสูงสุด หรือประโยชน์อย่างยิ่งในพระพุทธศาสนา คือ การมีปัญญารู้เท่าทันความจริง เข้าถึงธรรมชาติของโลกและชีวิต อันทำให้จิตใจเป็นอิสระ โดยไม่หวั่นไหว หรือถูกรบกวนด้วยความผันผวนปรวนแปรต่าง ๆ ไม่ผิดหวังโศกเศร้าบีบคั้นจิตเพราะความยึดติดถือมั่นในสิ่งใด ๆ ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส สดชื่น เบิกบานใจตลอดเวลา และเป็นอยู่และกระทำการด้วยปัญญาซึ่งมองที่เหตุปัจจัยจะเห็นได้ว่า พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย "การพัฒนา" ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า "ภาวนา" แปลว่า การทำให้มี ทำให้เป็น และการบรรลุนิพพาน มีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการบรรลุนิพพาน ซึ่งจะนำเสนอเป็น 3 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรกนิพพานเป็นภาวะที่ทุกคนอาจบรรลุได้ในชาตินี้ คุณลักษณะอย่างหนึ่งของนิพพานที่ว่า "สนทวิภูจิก" หมายถึง เห็นชัดได้เอง, ประจักษ์ได้ในชีวิตนี้ และ "อกาลิก" หมายถึง ไม่จำกัดกาล, ไม่ขึ้นต่อเวลา เหล่านี้เป็นการแสดงถึงการบรรลุนิพพาน เป็นสิ่งที่สามารถบรรลุได้ในชาตินี้ ดังมีพุทธพจน์ตรัสไว้ดังนี้

บุรุษเป็นวิญญู ไม่โอ้อวด ไม่มีมารยา เป็นคนตรง จงมาเถิด เราจะสั่งสอน เราจะแสดงธรรม เมื่อเขาปฏิบัติตามคำสั่งสอนก็จักประจักษ์แจ้งด้วยปัญญาอันยิ่งขึ้นเองซึ่งประโยชน์ยอดเยี่ยม ที่กุลบุตรทั้งหลาย ผู้ออกจากเรือน บวชเป็นอนาคาริกโดยชอบ อันเป็นจุดหมายของพรหมณ์ เข้าถึงอยู่

ในปัจจุบันนี้ทีเดียว (ที. ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑/๕๘) ประเด็นต่อมาคือนิพพานเป็นจุดหมายที่ทุกคนเข้าถึงได้ ไม่จำกัดชาติ ชั้น หญิง ชาย เมื่อบุคคลใด มีฉันทะ เพียรพยายาม มีความพร้อมแล้ว ก็สามารถบรรลุได้ ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องเป็นคนชาติชั้นวรรณะใด มีฐานะอย่างไร ยากจน มั่งมี เป็นหญิงหรือชาย เป็นคฤหัสถ์หรือบรรพชิต ดังมีพุทธพจน์ตรัสได้ดังนี้

ทางนั้น ชื่อว่าทางสายตรง ทิศนั้นชื่อว่าทิศไม่มีภัยรถ ชื่อว่าไร้เสียง ประกอบด้วยลือคือธรรม มีหิริเป็นฝา มีสติเป็นเกราะกั้น ธรรมธานั้น เราบอกให้มีสัมมาทิฏฐินำหน้าเป็นสารภี บุคคลใดมียาน เช่นนี้จะป็นสตรีหรือบุรุษก็ตาม เขาย่อมไ้ชยานนั้นถึงในสำนักแห่งนิพพาน (ม.ม. (ไทย) ๑๓/๑๐/๖๕๐) ประเด็นสุดท้ายคือการบรรลุนิพพาน แม้จะอาศัยความสำเร็จทางจิต (เจโตวิมุตติ) คือ ฌานสมาบัติ เป็นพื้นฐานไม่มากก็น้อย และผู้บรรลุนิพพานก็มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางจิตนั้นอยู่เรื่อย ๆ ในการดำเนินชีวิต แต่นิพพานก็เป็นภาวะต่างจากความสำเร็จทางจิตเหล่านั้น

จากแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยได้แก่ปณธสมาลาคุณอุยธยาอำนาจวัตจินดานันท์จิตสว่างสมชาติกิจรยงจรยี่ณตะกั่วท่งวิบูลย์บุญยธโรกุลสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับพนักงานสายสนับสนุนได้อย่างเหมาะสมโดยเลือกใช้วิธีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยนำหลักการเชิงพุทธศาสนามาดำเนินการโดยพระวิทยากรซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการฝึกจิตภาวนา การฝึกปฏิบัติภาวนาโดยวิธีเชิงพุทธเช่นการทำสมาธิรู้ตัวทั่วพร้อมการนั่งการยืนการเดินการฝึกทำงานโดยจิตอาสาสามารถใช้ประกอบด้วก็จะเป็นการพัฒนาคนให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายต่อไป

2.4 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีมุ่งเน้นผลิตนักศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีการฝึกงานนอกสถานศึกษาเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีและมีความรอบรู้ทางด้านวิชาการออกสู่สังคมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจเป็นที่ยอมรับขององค์กรทั้งนี้ยังสามารถปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีจนทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานต่าง ๆ

ปัจจุบันทางคณะบริหารธุรกิจได้เปิดสอนในหลักสูตรระดับปริญญาโทสายบริหารธุรกิจเพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีทุกสาขาเพื่อเข้ารับการศึกษาต่อซึ่งถือเป็นภารกิจของคณะบริหารธุรกิจที่จะพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นหรือชุมชนใกล้เคียงให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่เพิ่มขึ้นอีกทั้งยังเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคคลเหล่านั้นยังผลให้สู่การพัฒนาในระดับประเทศต่อไป

ประวัติความเป็นมาของคณะบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจเดิมชื่อฝ่ายพัฒนวิชาการเปิดสอนเมื่อวันที่5มิถุนายน2498 มีแผนกเดียวคือแผนกวิชาพัฒนวิชาการรับผู้สำเร็จการศึกษาจากมัธยมปีที่6 (มัธยมศึกษาปีที่3ปัจจุบัน) หลักสูตร3ปีสำเร็จได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวนที่รับ30คน (ชาย15คนและหญิง15คน) เรียนที่โรงเรียนวรนาเรเฉลิมสงขลาโดยแต่งตั้งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวรนาเรเฉลิมให้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายพัฒนวิชาการ (ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวหน้าคณะวิชาคนแรก) และได้พัฒนามาตามลำดับดังนี้

- ปี พ.ศ.2504เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร2ปี สาขาวิชาการบัญชีรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เล็กรับปี พ.ศ.2546)

- ปี พ.ศ. 2506เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร2ปี สาขาวิชาการเลขานุการรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เล็กรับปี พ.ศ.2549)

- ปี พ.ศ. 2507 เปลี่ยนชื่อจากฝ่ายพัฒนวิชาการเป็นคณะวิชาบริหารธุรกิจ

- ปี พ.ศ. 2508 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหลักสูตร3ปี สาขาวิชาการบัญชีรับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมปีที่8หรือมัธยมศึกษาปีที่6ในปัจจุบัน (เล็กรับปี พ.ศ. 2512)

- ปี พ.ศ. 2510เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหลักสูตร3ปีสาขาวิชาการเลขานุการรับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมปีที่8หรือมัธยมศึกษาปีที่6ในปัจจุบัน (เล็กรับปี พ.ศ. 2515)

- ปี พ.ศ. 2526 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร2ปี สาขาวิชาการตลาดรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เล็กรับปีพ.ศ. 2549)

- ปี พ.ศ. 2529 เปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตร 2 ปีสาขาธุรกิจศึกษา-บัญชี (เล็กรับปี 2538)

- ปี พ.ศ. 2532 เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาการบัญชี

- ปี พ.ศ. 2538 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการกลุ่มวิชาการจัดการทั่วไปเปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการกลุ่มวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

- ปี พ.ศ. 2542 เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาการตลาด

- ปี พ.ศ. 2548 เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการกลุ่มวิชาการจัดการสำนักงาน

- ปี พ.ศ. 2548 เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์

- ปี พ.ศ. 2550 ปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีสาขาการบัญชีเป็นบัญชีบัณฑิต

- ปี พ.ศ. 2553 ปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีสาขาระบบสารสนเทศทาง
คอมพิวเตอร์เป็นสาขาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ปรัชญาการศึกษา

“ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมีคุณธรรมนำความรู้สู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“คณะบริหารธุรกิจเป็นองค์กรการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่มีคุณภาพมี
คุณธรรมจริยธรรมตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้านธุรกิจและเศรษฐกิจ”

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพมีคุณธรรมและจริยธรรม
2. สร้างงานวิจัยให้สอดคล้องและเกิดประโยชน์แก่สังคม
3. ให้บริการวิชาการที่มีคุณค่าแก่สังคม
4. ทำนุบำรุงศาสนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยและรักษาสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ (Goals)

1. บัณฑิตมีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคม
2. ผลิตงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
3. บริการวิชาการแก่ชุมชน
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและรักษาสิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาคณะให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.5งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพ็ญแข ประจวบจักษ์ (2551) ได้เสนอรายงานวิจัยเรื่องการยกระดับคุณธรรมจริยธรรม
ของสังคมไทยเพื่อการปฏิรูปสังคม : แนวทางและการปฏิบัติการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
และเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการได้แก่ 1. เพื่อดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อ
การปฏิรูปยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยโดยการประมวลข้อมูลต่างๆด้านคุณธรรม
จริยธรรมที่มีผู้ทำไว้รวมทั้งการสำรวจความคิดเห็นด้านปัญหาและข้อเสนอแนะด้านการแก้ไขปัญหา
จากตัวแทนของกลุ่มต่างๆรวมถึงวิธีการยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยโดยวิธีการใช้แบบ
สำรวจและการจัดประชุมกลุ่มของตัวแทนกลุ่มต่างๆเพื่อให้ได้ความคิดเห็นและแนวทางที่เป็นรูปธรรม
2. เพื่อการรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิของสังคมไทยเพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหาการขาด
คุณธรรมจริยธรรมของคนไทยให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและยุทธศาสตร์ของ
การปฏิรูปสังคมไทยโดยอาศัยหลักคุณธรรมจริยธรรม 3. เพื่อนำผลของงานวิจัยมาจัดทำเป็นแนวทาง
ในการปฏิรูปสังคมไทยโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมพร้อมทั้งแนวทางปฏิบัติในการยกระดับคุณธรรม

จริยธรรมของบุคคลและ 4. เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอแนะด้านการปฏิรูปสังคมไทยโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและแนวทางการยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยให้แก่สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อนำเสนอรัฐบาลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสำรวจครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิรูปสังคมไทยโดยการยกระดับคุณธรรมจริยธรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ด้านข้อมูลส่วนตัวและด้านปัญหาคุณธรรมจริยธรรมและการแก้ไขปัญหา

สรุปผลการวิจัยผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปเป็น 5 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. สังคมไทยในปัจจุบันมีปัญหาจริยธรรมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดและมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยสาเหตุสำคัญที่สุดมาจากครอบครัวซึ่งมีการอบรมเลี้ยงดูที่ขาดประสิทธิภาพขาดตัวแบบที่ดีไม่ส่งเสริมการก่อตั้งและพัฒนาจริยธรรมในตัวคนอย่างสมบูรณ์ทำให้เด็กและเยาวชนขาดจิตสำนึกที่ดีขาดความรับผิดชอบและขาดคุณธรรมจริยธรรมด้านอื่นๆที่สำคัญที่เป็นภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่ดีให้แก่คนทำให้เด็กและเยาวชนมีการเน้นด้านวัตถุมากกว่าจิตใจตลอดจนการมีความประพฤติปฏิบัติและพฤติกรรมที่ขาดความยับยั้งชั่งใจซุกซุนได้ง่ายและมีการเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตกที่หลั่งไหลเข้ามาจากช่องทางต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสื่อประเภทต่างๆ ซึ่งไม่เป็นตัวแบบที่ดีและยังไม่มีบทลงโทษหรือระบบป้องกันที่ดีที่มีประสิทธิภาพที่พอเพียงทำให้เกิดตัวแบบในเชิงลบและเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมผิดๆ ได้โดยง่าย

2. ระบบการศึกษาขาดประสิทธิภาพไม่สามารถปลูกฝังเยาวชนให้มีจิตสำนึกได้ขาดผู้ที่เป็นตัวแบบที่ดีการเรียนการสอนไม่เน้นหนักด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่มีการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจังเพื่อพัฒนาจิตสำนึกและคุณธรรมจริยธรรม

3. สถาบันศาสนาไม่ได้ทำหน้าที่ในการปลูกฝังถ่ายทอดอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคคลอย่างจริงจังขาดตัวแบบที่ดีงามด้านศาสนาและศาสนาไม่สามารถยึดเหนี่ยวจิตใจคนให้ทำความดีได้

4. สังคมไทยโดยรวมมีความอ่อนแอไม่มีระบบป้องกันและควบคุมพฤติกรรมของคนระบบกฎหมายและระบบการลงโทษไม่สามารถควบคุมและทำให้คนเกรงกลัวและหลาบจำระบบการบริหารคนของประเทศทุกส่วนตั้งแต่ระดับล่างจนถึงบนไม่โปร่งใสบุคคลที่มีความสำคัญในด้านการบริหารและการเมืองเช่นผู้บริหารระดับสูงและนักการเมืองขาดคุณธรรมจริยธรรมฉ้อโกงขาดความสะอาดต่อความชั่วประพฤติผิดในรูปแบบต่าง ๆ

5. สังคมไทยขาดการรณรงค์เพื่อแก้ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจังมีการแก้ไขปัญหาอย่างไม่ต่อเนื่องและไม่มีการประสานกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดระบบการบังคับและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรที่เกี่ยวข้องและยังขาดเป้าหมายและทิศทางที่ถูกต้องที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมของชาติจากประเด็นหลักข้างต้น 5 ประการที่

เกี่ยวข้องกับปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยสามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นที่มาหลักของปัญหาจริยธรรมของสังคมไทยได้แก่ปัญหาการขาดการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคคลจนถึงระดับจิตสำนึก (Conscience)

ดังนั้นการยกระดับคุณธรรมจริยธรรมจึงได้แก่การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคคลจนถึงระดับจิตสำนึกซึ่งเป็นเรื่องที่รัฐจะต้องรีบดำเนินการอย่างเร่งด่วนโดยดำเนินการตามนโยบายยุทธศาสตร์และการปฏิบัติ 6 ประการดังต่อไปนี้

1. จัดประเด็นเรื่องปัญหาคุณธรรมจริยธรรมและการปลูกฝังจิตสำนึกทางคุณธรรมจริยธรรมเป็นวาระเร่งด่วนแห่งชาติและมีแผนการรณรงค์ที่เป็นนโยบายแห่งชาติเพื่อการปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแห่งชาติซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากสถาบันและองค์กรหลักได้แก่ครอบครัว การศึกษา ศาสนา สื่อมวลชน รัฐและองค์กรชุมชนต่างๆซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยกรรมการที่เป็นตัวแทนของทั้งภาครัฐและเอกชนโดยให้มีสัดส่วนของคณะกรรมการของทั้งสองภาคเท่าเทียมกัน ดำเนินงานและกำหนดว่าควรมีจริยธรรมอะไรบ้างที่ควรปลูกฝังในคนแต่ละวัยหรือในการศึกษาแต่ละระดับของเด็กและเยาวชนจนถึงวัยผู้ใหญ่เพื่อการปฏิรูปจัดทำเนื้อหาและโครงสร้างของคุณธรรมจริยธรรมโดยมีรายละเอียดว่าจริยธรรมควรมีเนื้อหาอย่างน้อย 4 รูปแบบได้แก่ความรู้ทางจริยธรรม ทักษะคิดทางจริยธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรมซึ่งจะต้องมีการปลูกฝังให้เกิดในตัวคนและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและควรมีการกำหนดจริยธรรมที่ควรปลูกฝัง อาทิเช่น จริยธรรมที่เป็นสากลได้แก่ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นต้นและที่เป็นของไทยว่าควรเป็นอะไรบ้าง ตัวอย่างเช่น ความกตัญญูรู้คุณ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ เป็นต้น ตลอดจนมีการกำหนดองค์ประกอบต่างๆที่สำคัญในการก่อตั้งและพัฒนาจริยธรรมของบุคคลโดยกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในการก่อตั้งจริยธรรมในตัวบุคคลเช่น การอบรมเลี้ยงดูและลักษณะนิสัยที่ดีเช่น ควบคุมตนเองได้ตลอดจนกำหนดรูปแบบของการถ่ายทอดจริยธรรมในครอบครัว ในโรงเรียน และในสังคมที่เหมาะสมจัดให้มีตัวแบบที่ดีแก่เด็กและเยาวชนและสอดคล้องกับเนื้อหาและองค์ประกอบของจริยธรรมที่กำหนดขึ้นนั้นๆและมีการนำเอาผลการวิจัยด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ได้มีการจัดทำในประเทศไทยกว่า 30 ปีออกเผยแพร่และบังคับใช้ในหน่วยงานองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังจิตสำนึกทางคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคคล

2. รัฐบาลควรมีการรณรงค์ทุกรูปแบบไม่ว่าเป็นทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งได้แก่การออกระเบียบบังคับให้ปฏิบัติและการจูงใจให้ปฏิบัติโดยสมัครใจเพื่อให้ครอบครัวในสังคมไทยนำรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูที่เหมาะสมมาใช้ในการอบรมเลี้ยงดูเด็กและเยาวชนในครอบครัว

3. รัฐรณรงค์ทั้งทางตรงและทางอ้อมดำเนินการสนับสนุนและบังคับสถานศึกษาและครูให้มีการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนจริยธรรมเสียใหม่ให้ถูกต้องและเหมาะสมแก่เด็กทุกวัยและคนทุกกลุ่มรวมทั้งนำเอาการบริหารจัดการและดำเนินการตามรูปแบบของโรงเรียนวิถีพุทธมาใช้

4. รัฐดำเนินการปฏิรูปและรณรงค์ทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการออกระเบียบบังคับการจูงใจและการสนับสนุนให้กระทำเพื่อให้องค์กรหน่วยงานและสถาบันต่างๆที่มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ทางสังคมให้แก่คนไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อกลุ่มเด็กและเยาวชนได้ทำงานประสานกันจัดการเรียนรู้ทางสังคมที่ดีเช่นการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและมีตัวแบบที่ดีทางคุณธรรมจริยธรรมให้เด็กเยาวชนและคนในสังคมได้ยึดเป็นตัวแบบ

5. รัฐควรดำเนินการรณรงค์เพื่อเป็นการปลุกกระตุ้นเพื่อการปลูกฝังจิตสำนึกทางคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคคลอย่างเข้มแข็งโดยการปฏิรูปการทำงานขององค์กรหน่วยงานต่างๆเช่นครอบครัวโรงเรียนวัดส้อมวลชนองค์กรและชุมชนต่างๆให้ทำงานอย่างเข้มแข็งโดยอาศัยแนวการปรับพฤติกรรมเช่นให้การเสริมแรงได้แก่การยกย่องเชิดชูให้รางวัลการเป็นตัวแบบที่ดีและการลงโทษอย่างจริงจังจึงโดยกำหนดให้มีการออกกฎระเบียบเพื่อใช้บังคับให้ปฏิบัติ

6. ในด้านการปฏิบัตินั้นรัฐควรริเริ่มดำเนินการเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมดังต่อไปนี้

6.1 ปลูกฝังค่านิยมแก่ครอบครัวในด้านบทบาทหน้าที่ในการปลูกฝังจิตสำนึกทางคุณธรรมจริยธรรมแก่บุตรหลานรัฐให้ความสำคัญแก่ครอบครัวจัดการช่วยเหลือจัดการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่โดยจัดเป็นหลักสูตรสอนโดยผ่านตัวแทนองค์กรต่างๆอย่างแพร่หลายขณะเดียวกันรัฐดำเนินการจัดหลักสูตรสอนคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบให้แก่เด็กอย่างต่อเนื่องไปจนถึงวัยผู้ใหญ่จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนจัดวิชาด้านคุณธรรมจริยธรรมศีลธรรมตลอดจนวิชาทักษะชีวิตให้แก่เด็กทุกคนปลูกฝังค่านิยมให้ครูในเรื่องบทบาทหน้าที่ในการปลูกฝังจิตสำนึกทางคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนให้ความรู้แก่ครูในการพัฒนาและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและเร่งรัดให้โรงเรียนทุกแห่งดำเนินการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมโดยการนำเอาหลักการของโรงเรียนวิถีพุทธเข้ามาใช้

6.2 สนับสนุนให้สถาบันและองค์กรทางศาสนาทุกแห่งดำเนินการปลูกฝังจิตสำนึกทางคุณธรรมจริยธรรมให้แก่คนในเชิงรุกโดยการจัดการเผยแพร่หลักธรรมคำสอนทางศาสนาให้แก่คนอย่างทั่วถึงทั้งที่อยู่ใกล้และไกลและให้พระสงฆ์และวัดได้รับการเชิดชูและสนับสนุนให้เป็นแกนหลักในการถ่ายทอดอบรมศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคคลปรับพัฒนาวิธีการสอนและการถ่ายทอดของพระสงฆ์ให้อยู่ในระบบที่ทันสมัยเป็นที่น่าสนใจสำหรับผู้ฟังขณะเดียวกันส้อมวลชนได้รับมาตรการในการควบคุมบทบาทและวิธีการในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของตนแก่ประชาชนนอกจากนี้แล้วส้อมวลชนได้รับการถ่ายทอดอบรมให้เกิดค่านิยมและจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่ของส้อมวลชนทุกแขนงให้มีหน้าที่ในการเผยแพร่หลักคำสอนพุทธศาสนาคุณธรรมและจริยธรรมรวมทั้งดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารส้อมวลชนโดยประกอบไปด้วยบุคคลหลากหลายอาชีพช่วยกันควบคุมดูแลการดำเนินงานของส้อมวลชนอย่างใกล้ชิด

6.3 รัฐเร่งออกกฎหมายลงโทษผู้กระทำผิดคุณธรรมจริยธรรมศีลธรรมเพื่อให้หลายจำและเร่งวางระเบียบการบริหารที่เป็นระบบตรวจสอบได้เพื่อป้องกันการทุจริตฉ้อโกงตลอดจนวางระเบียบ

ต่างๆเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประชาชนรวมทั้งมีการรณรงค์เพื่อสร้างตัวแบบของ
คนดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารและนักการเมืองที่ดีที่เป็นตัวแบบให้แก่สังคมได้

6.4 สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์องค์กรและกลุ่มในชุมชนของกลุ่มคนที่อยู่ในที่ต่างๆ
ของประเทศเพื่อให้เป็นแหล่งของการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเด็กและ
เยาวชนโดยมีการยึดหยุ่นระเบียบข้อบังคับในการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรให้ง่ายขึ้นจัดหาทุนสนับสนุน
การดำเนินงานขององค์กรหรือกลุ่มเหล่านี้รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของศูนย์องค์กร
หรือกลุ่มให้ทำงานได้อย่างเข้มแข็งที่สุดและมีการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์หรือองค์กรด้านเด็กและ
เยาวชนของประเทศให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

สุทธญาณิโอบอ้อม,ว่าที่ร้อยตรีหญิง(2558). ได้สรุปผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาดังนี้งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์
คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี
(Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ 18 รูป/คนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้ทรงคุณวุฒิ10
รูป/คนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับกับ
แนวทางการพัฒนาดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้เกิดความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงทำการศึกษาข้อมูล
ไปสู่การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 328 ชุดโดยการแจก
แบบสอบถามเพื่อหาสาเหตุและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในด้านการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาและพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักไตรสิกขา (ศีลสมาธิปัญญา) ก่อนนำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์เพื่อให้
ได้เป็นแนวทางที่เป็นมาตรฐานก่อนที่จะนำเสนองานวิจัยต่อสาธารณะผลการวิจัยพบว่าการพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมพบว่าด้านการฝึกอบรมด้านการศึกษา
และด้านการพัฒนารวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ
ปานกลางทุกด้าน2.แนวคิดทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ 1) ด้านการฝึกอบรมจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้
ความสามารถและทักษะตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลการฝึกอบรมขั้นศีลคือปรับแก้การ
แสดงออกของพฤติกรรมกายวาจาขั้นสมาธิคือพัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทนขั้นปัญญาคือชี้แนะให้เห็น
พฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ 2) ด้านการศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับ

การศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถขั้นสูงคือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา
 ขั้นสูงคือพัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขั้นปัญญาคือให้มีการศึกษาเพิ่มเติม3) ด้านการพัฒนาขั้น
 สูงคือให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงามขั้นสูงคือฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควรขั้นปัญญาคือ
 ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติมส่วนการพัฒนาศักยภาพคือกลุ่มของความรู้ (knowledge)
 ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่ง
 งานหนึ่งๆโดยกลุ่มความรู้ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆและ
 สามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการ
 ฝึกอบรมและการพัฒนา3.แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม
 แนวพระพุทธศาสนาซึ่งมีองค์ประกอบคือจะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากร
 บุคคลใน 3 ด้านคือT (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษาและD (development)
 การพัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนาคือหลักไตรสิกขาคือศีลสมาธิและปัญญาจะ
 ก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรใน 3 ด้านคือทางด้านความรู้ด้านทักษะและด้านพฤติกรรมนิสัยที่พึง
 ประสงค์

ดังนั้นแนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการ
 พัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจะได้แนวทางจากการสังเคราะห์

อัจฉราหล่อตระกูล. (2557). ได้รายงานผลการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะพนักงาน
 มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคของ
 สมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบัน (2) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีและหลักพุทธธรรม
 สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนา
 สมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีคือทั้งเชิงคุณภาพและเชิง
 ปริมาณในเชิงคุณภาพศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลหลักที่
 เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง
 จำนวน15 รายและใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัยในเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่ม
 ตัวอย่างจำนวน500 คนซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและ
 สถิติอนุมานผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคของสมรรถนะของพนักงาน
 มหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบันพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน
 มหาวิทยาลัยของรัฐมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลาเนื่องจากภารกิจหลักของพนักงาน
 มหาวิทยาลัยในปัจจุบันประกอบไปด้วยงานสอนงานวิจัยงานบริการวิชาการงานทำนุบำรุง
 ศิลปวัฒนธรรมซึ่งได้รับมอบหมายภาระงานจากผู้บังคับบัญชาจึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง
 หรือเข้ารับการพัฒนาและจากแบบสอบถามพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดีและ

การทำงานเป็นทีมด้านที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมีปัญหาน้อยที่สุดคือการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม 2. ผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและจากความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมเพราะจะทำให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้จากการฟังและการปฏิบัติจริงอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาตนเองนำไปเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญและระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักไตรสิกขาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับความคิดเห็นในทุกด้านอยู่ในระดับมากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่าหลักไตรสิกขาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่พร้อมทั้งด้านศีลสมาธิและปัญญาโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นหลักคิดเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เข้ารับการพัฒนาด้วยหลักไตรสิกขานี้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรมจิตใจและปัญญาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่าในการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักไตรสิกขานี้ตัวบ่งชี้ในการพัฒนาทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ข้อมูลเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบดีผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่าการพัฒนาสมรรถนะด้วยไตรสิกขานั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากที่สุดรองลงมาคือตัวแปรการมุ่งผลสัมฤทธิ์การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมการบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีมตามลำดับ 3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านมีส่วนประกอบ 4 ส่วนคือส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ส่วนที่ 2 คือหลักพุทธธรรมไตรสิกขาส่วนที่ 3 หลักการของรูปแบบและส่วนที่ 4 กระบวนการพัฒนาซึ่งรูปแบบที่นำเสนอในงานวิจัยนี้คือการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยไตรสิกขา

ข้อเสนอแนะ

องค์การภาคการศึกษามีเครื่องมืออย่างเป็นรูปธรรมสำหรับระบบการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งทางการสงฆ์โดยการอิงเกณฑ์คุณธรรมผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ประจักษ์ องค์การภาคการศึกษาสร้างตัวชี้วัดกับนโยบายทางการศึกษาทุกระดับทุกภาคส่วนของระบบการศึกษาที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรมกับความรู้โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญที่สุดก็คือสมาธิวิปัสสนาใช้ในองค์การภาครัฐภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพบสรุป “ทรัพยากรมนุษย์” ถือว่าเป็นทรัพยากร

ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภทตั้งนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการลงทุนเกี่ยวกับมนุษย์ในระยะยาว (Long-term Investment) ในอันที่จะเพิ่มมูลค่าของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ทักษะศักยภาพของนครวมทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาที่เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอโดยไม่คำนึงว่าทำแล้วจะกำไรหรือขาดทุนและองค์การทุกองค์การควรทำการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างจริงจังโดยต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทุกหน่วยงานและที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงหน่วยงานต้องระบุเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนว่าพนักงานในแต่ละระดับควรได้รับการส่งเสริมความรู้ในด้านใดขณะนั้นแล้วในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จนั้นองค์การต้องมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของมนุษย์เชื่อว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดซึ่งนอกจากที่องค์การต้องพัฒนาแล้วองค์การยังต้องดูแลให้เขาได้มีโอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆด้วย

บทความวิชาการ

เสกสรร สนวา ได้นำเสนอบทความทางวิชาการเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ : ว่าด้วยอริยสัจสี่ มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดเพราะมนุษย์สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆออกมาสู่สังคมได้ในการบริหารงานองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเองโดยการเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น ศิริพงษ์ เสภาภาน (2553: 9) มองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับองค์การองค์การและบุคคลที่ทำหน้าที่การพัฒนาจึงจำเป็นต้องทำการศึกษามรรควิธี (Means) เพื่อกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมายสุดท้าย (Ends) นั่นคือความสำเร็จอย่างมีคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องศึกษาองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้กรอบแนวคิดตัวแบบกระบวนการรูปแบบกิจกรรมขั้นตอนการปฏิบัติอย่างถ่องแท้ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556) ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์ในขณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถนำเอาหลักศาสนา มาปรับใช้ได้เพราะศาสนาอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังที่พระพรหมคุณาภรณ์ (อังกถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556: 11 - 13) ได้สะท้อนหลักการทางศาสนาไว้ว่าชีวิตของมนุษย์นั้นสามารถพิจารณาออกได้เป็น 2 ส่วนคือ “ร่างกาย กับจิตใจ” หากจะพัฒนามนุษย์ต้องพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจควบคู่กันไปหลักคำสอนทางพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาความคิดและจิตใจเป็นหลักดังคำที่ว่า “ใจเป็นนายกายเป็นบ่าว” ซึ่งหากนำมาเปรียบเทียบกับ หลักสัปปุริสธรรม 7 อันประกอบด้วย ธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) อตถัญญตา (รู้จักผล) อตตัญญตา (รู้จักตน) มัตตัญญตา (รู้จักประมาณ) กาลัญญตา หมายถึง (รู้จักกาล) ปริสัญญตา (รู้จักชุมชน) และบุคคลัญญตา (รู้จักบุคคล) หลักธรรมะนี้ถือเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวและพัฒนาร่างกายและจิตใจของมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ดีขึ้น

ส่วนหลัก“อริยสัจ 4” นั้นเป็นหลักธรรมะที่ชี้ให้เห็นเหตุปัจจัยชี้ให้เห็นกระบวนการและชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อความหลุดพ้นดังนั้นการพัฒนาตนมนุษย์โดยใช้หลักอริยสัจ 4 จึงเป็นการปรับใช้เพื่อให้เกิดความสุขอิสรภาพความดีงามของชีวิต (พระธรรมปิฎก, 2542) พัฒนาการพยากรณ์มนุษย์ตามวิถีพุทธการวางแผนพัฒนาพยากรณ์มนุษย์ตามวิถีพุทธสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับได้แก่การพัฒนาองค์การ (Organization Development) และการพัฒนาระดับบุคคล (Individual Development) การพัฒนาพยากรณ์มนุษย์ตามแนวพุทธศาสนาคือการมีชีวิตที่ประเสริฐการทำให้มีปัญหา รู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม (วันชัยสุขตาม, 2555 : ก- ข) อย่างไรก็ตามสังคมไทยในยุคปัจจุบันตกในสภาพล้าสมัยและกำลังเผชิญอยู่กับความมั่งงายหวังลาภลอยโดยปราศจากความเพียรพยายามคนสมัยโบราณมักอาศัยความเชื่อและสิ่งศักดิ์สิทธิ์สำหรับการแสดงสัญลักษณ์ในการเรียกร้องและจริยธรรม (พระธรรมปิฎก, 2542) แต่ปัจจุบันสังคมกลับมองสิ่งศักดิ์สิทธิ์เป็นสิ่งเหลวไหลสำหรับบางคนบางกลุ่มสังคมจึงวุ่นวายดังที่ปรากฏจะเห็นได้ว่าพระพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กันกับวิถีชีวิตมนุษย์อย่างแนบแน่นนับแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบันประเทศไทยหรือดินแดนสุวรรณภูมิแต่เดิมพุทธศาสนาก็ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญดังจะปรากฏจากร่องรอยของศิลปวัฒนธรรมที่เก่าแก่ที่ขุดพบ (กมลฉายาวัดนะ, 2549: 12) และศาสนาพุทธก็นับได้ว่าเป็นศาสนาที่ประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศไทยนับถือตั้งนั้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการช่วยให้องค์การหน่วยงานและประเทศสามารถเดินหน้าต่อไปได้อย่างมีเสถียรภาพจึงจำเป็นต้องนำเอาหลักการเชิงพุทธว่าด้วยอริยสัจ 4 มาเป็นเครื่องชี้้นำสำหรับการพัฒนาพยากรณ์มนุษย์เพื่อคุณภาพและสมรรถนะที่มั่นคงและยั่งยืนอริยสัจ 4 ก็กับการพัฒนามนุษย์อริยสัจ 4 ถือเป็นหลักธรรมะที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์อันเป็นหลักธรรมะที่สามารถเชื่อมโยงความจริงแห่งธรรมชาติสู่การดำเนินชีวิตให้รู้จักจุดเริ่มต้นและจุดที่สิ้นสุดดังที่กมลฉายาวัดนะ (2549: 14) กล่าวว่าชีวิตทั้งปวงเป็นทุกข์อย่างที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงพ้นความทุกข์เกิดขึ้นเนื่องจาก“ปัญหา” คนเราจะดับทุกข์ได้ด้วยการดับต้นเหตุและจะดับต้นเหตุได้ก็โดยการประพฤติปฏิบัติตนเองตามระเบียบวินัยและศีลธรรมอย่างไม่ประมาทหลักสัจธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจของบุคคลให้เกิดความรอบคอบครอบคลุมในทุกประเด็นการตัดสินใจโดยการปรับใช้แนวทางอริยสัจ 4 จึงเริ่มต้นจากกระบวนการพิจารณาปัญหาว่าคืออะไร (ทุกข์) มีสาเหตุมาจากสิ่งใด (สมุทัย) มีแนวทางแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจอย่างไร (นิโรธ) มีวิธีการดำเนินการหรือปฏิบัติอย่างไร (มรรค) ปัญหาเหล่านั้นที่เกิดขึ้นจึงจะสามารถยุติลงได้มนุษย์จำเป็นต้องเข้าใจและต้องเข้าถึงหลักธรรมะ“อริยสัจ 4” ให้จงได้ทั้งนี้เพราะเป็นหลักธรรมะที่ช่วยยกระดับจิตสติและปัญญาของตนให้ดีขึ้นตามลำดับในการพิจารณาถึงสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่เกิดขึ้นกับตนเองและองค์การองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการได้แก่มรรคนิโรธสมุทัยทุกข์อริยสัจสี่สามารถอธิบายได้ว่าอริยสัจ 4 มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการได้แก่ทุกข์ซึ่งเป็นหลักการข้อแรกใช้สำหรับการพิจารณาว่าทุกข์ที่เกิดขึ้นมีสภาพเป็นอย่างไรลักษณะของทุกข์เป็นอย่างไรเมื่อทราบสภาพ

และลักษณะของทุกซ์แล้ว ข้อที่สองคือสมมุติฐานนั้นหมายความว่าต้องหาเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดทุกซ์ ข้อที่สามนิโรธแสวงหาแนวทางในการขจัดความทุกซ์ที่เกิดขึ้น และข้อที่สี่จึงได้แนวทางในการกำจัดทุกซ์ให้พ้นไปจากองค์ประกอบจะเห็นได้ว่าอริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงระหว่างกฎแห่งธรรมชาติกับการปฏิบัติในชีวิตจริงได้อย่างสมดุลงหน้าทีและบทบาทในการนำไปประยุกต์ใช้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่ดูแลงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องทำความเข้าใจแล้วนำไปใช้เพื่อก่อเกิดผลทั้งต่อบุคลากรและองค์กร นอกจากนี้ Swanson and Holton (2001) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (อ้างถึงใน ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557:64 - 65) กล่าวว่าทฤษฎีที่สามารถนำมาอธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี 3 ทฤษฎีหลัก ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) และทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งทั้ง 3 ทฤษฎีเปรียบเสมือนขาของม้าที่นั่งที่ต้องตั้งอยู่บนจริยธรรม (Ethics) ซึ่งแต่ละขาของทฤษฎีจะต้องบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อเป็นฐานให้กับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสำหรับแนวทางเลือกเชิงทฤษฎีพุทธศาสนาก็น่าจะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่หลายภาคส่วนเริ่มตระหนักและมีการนำมาปรับใช้ในการบริหารงานองค์กรมากขึ้นสามารถนำเอาหลักการเชิงพุทธศาสนาไปบูรณาการร่วมกับทฤษฎี 3 ขาได้อย่างลงตัวกล่าวคือหลักการเชิงพุทธศาสนาให้จุดจิตคำนึงถึงความรู้สึกของมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิทยาพุทธศาสนาสอนให้ย่ออายุด้วยความประมาทดังนั้นให้ตระหนักเสมอว่าชีวิตต้องดำเนินไปอย่างมีสติมีปัญญาพิจารณาสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างระมัดระวังสอดคล้องกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่มุ่งเน้นการดำเนินการสิ่งใดๆก็ตามต้องมีความคุ้มค่าลดความเสี่ยงในการดำเนินการหรือลงทุนซึ่งนั่นก็คือ “ความไม่ประมาท” ส่วนแนวทางสุดท้ายคือพุทธศาสนาสอนให้เดินทางสายกลางสอนให้รู้เหตุรู้ผลรู้ปัจจัยและรู้แนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆจึงสอดคล้องกับทฤษฎีระบบเพราะมีองค์ประกอบคล้ายคลึงกันกล่าวคือปัจจัยนำเข้า กระบวนการปัจจัยนำออกและสะท้อนผลกลับดังนั้นแนวคิดหรือทฤษฎีทางพุทธศาสนาจึงเป็นแก่นสาระสำคัญพุทธศาสนาสอนให้มนุษย์ละเว้นจากความชั่วทำแต่ความดีทำจิตใจให้บริสุทธิ์เพราะฉะนั้นหลักอริยสัจ 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังที่อิชสรบันดาลชัย(2554) ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเปรียบเทียบกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีทางตะวันตกพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาเน้นการฝึกมนุษย์ในทุกมิติเช่นกระบวนการสรรหาคัดเลือกที่พิจารณามนุษย์เหมือนบัวสี่เหล่าการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตาปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข 2. การเปรียบเทียบรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีทางตะวันตกพบว่ามีส่วนที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันกล่าวคือมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหมือนกันแต่เป้าหมายที่ลึกซึ้งนั้นต่างกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีทางตะวันตกจะพัฒนาเพื่อสนองต่อความต้องการขององค์กรในด้านของการเพิ่มผลผลิตตามปรัชญาระบบการพัฒนาทุนมนุษย์

(Human Capital) แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามุ่งเน้นการพัฒนาคนมนุษย์
 ในฐานะสัตว์ประเสริฐสามารถเรียนรู้ได้จนมีปัญญาพัฒนาตนเองให้ดีกว่าเดิม 3. ผลลัพธ์จากการ
 พัฒนาพบว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการนำทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตกกับการพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมมีความแตกต่างกันหลักทฤษฎีทางตะวันตกเป็นการฉาบฉวยไม่
 ยั่งยืนเน้นการพัฒนาศักยภาพของร่างกายสติปัญญาทักษะความสามารถในการทำงานที่หวังผล
 เฉพาะงานที่ทำแต่ผลลัพธ์ของการพัฒนาตามหลักพุทธศาสนามีลักษณะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน
 (Sustainable Development) เป็นการพัฒนาในทุกมิติของชีวิตทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาอารมณ์
 สังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นต้นบทสรุปส่งท้ายหลักอริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมะของพระพุทธเจ้าผู้ซึ่ง
 แสวงหาหนทางแห่งการหลุดพ้นเพื่อให้มนุษย์ได้เข้าใจในกฎแห่งธรรมชาติหลักธรรมะนี้สามารถนำไป
 ปรับใช้ได้ในการดำเนินชีวิตได้ในทุกระดับทุกช่วงวัยทั้งในปัจจุบันและในอนาคตการนำเอาหลักอริยสัจ
 4 ไปปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อที่จะนำมาซึ่งความผาสุกร่มเย็นความรักสามัคคี
 ตลอดจนความเจริญเติบโตของตนเองและองค์การหลักอริยสัจ 4 จึงมีความเหมาะสมสำหรับการ
 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันอย่างไรก็ตามหลักการทางพุทธศาสนายังมีหลักธรรมะอื่นๆที่
 สามารถนำมาปรับใช้ได้เช่นกันขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยและสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลและองค์การ
 ทั้งนี้การเลือกใช้แนวทางการพัฒนาจำเป็นต้องมองให้ลึกซึ้งและเลือกใช้หลักการที่เหมาะสมการ
 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจะประสบผลสำเร็จตามมุ่งหวัง

กนกแสนประเสริฐ (2559). หลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธ
 ศาสตร์ได้กล่าวสรุปไว้ว่าหลักการบริหารงานสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยวิทยาการด้านการจัดการ
 บริหารเข้ามาสนับสนุนองค์กรเพื่อเสริมพลังการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอรวมทั้งใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาสนับสนุนด้าน
 ฐานข้อมูลการสร้างบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการบริหารจัดการมีการตรวจสอบ
 ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอการสร้างความเป็นธรรมความเสมอภาคในองค์กรการสร้าง
 ทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีการประสานประโยชน์สร้างความร่วมมือการกระจายอำนาจที่เหมาะสมจะ
 เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อนำองค์กรเข้าสู่โลกาภิวัตน์และความสำเร็จเปรียบในเชิง
 แข่งขันของระบบทุนนิยมในปัจจุบันซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่ามากกว่า
 สองพันห้าร้อยกว่าปีในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบันการบริหารจัดการสมัยใหม่ต่างก็
 กลับมาทบทวนบทบาททางวิชาการในการบริหารจัดการสมัยใหม่ว่ายังคงเป็นแนวทางเดียวหรือไม่ที่
 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะต้องสนองต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขันและสร้างผล
 กำไรหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงอย่างเดียวการบริหารจัดการสมัยใหม่ยังขาดอะไรบ้าง
 ที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกันรวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงและ

มีผลกระทบต่อสังคมและองค์กรหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่ มากมายเป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต แต่ในที่นี่จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการได้แก่หลักสัปปริสธรรมที่พระพุทธเจ้าทรง แสดงไว้ในสัปปริสสูตร (พระไตรปิฎกเล่มที่23) อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์ เพียงหลักธรรมหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณาว่าหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มีได้มุ่งหวังกำไรหรือ การแข่งขันเพียงอย่างเดียวแต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืนการไม่เบียดเบียนการอยู่ร่วมกัน อย่างสงบสันติมีความเมตตาต่อกันและรู้เท่าทันโลกโดยมิได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์หรือระบบทุน นิยมในปัจจุบันแต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลกหลักสัปปริสธรรมที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการมี 7 ประการคือ

1. ฉัมมัญญุตตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) ความเป็นผู้รู้จักเหตุคือรู้ความ จิริงรู้หลักการรู้กฎเกณฑ์รู้กฎแห่งธรรมได้รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผลและรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผลรวม ความว่าการบริหารจัดการในองค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลรู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ อันว่า “ สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้นตั้งอยู่ดับไปเป็นธรรมดา ” โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมา บริหารจัดการองค์กร

2. อัตถัญญุตตา (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) ความเป็นผู้รู้จักผลหรือ ความมุ่งหมายคือรู้ความหมายรู้ความมุ่งหมายรู้ประโยชน์ที่ประสงค์รู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการ กระทำตามหลักหมายถึงการบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่ นำไปสู่ความมั่นคงและไม่มีผลกระทบใดๆต่อองค์กรในที่นี่ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ตีการวางแผนที่ วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ

3. อัตตัญญุตตา (Knowing Oneself) ความเป็นผู้รู้จักตนคือรู้จักเราว่าเรานั้นโดยฐานะภาวะ เพศความรู้ความสามารถและคุณธรรมเป็นอย่างไรและเท่าใดแล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้จักที่จะ ปรับปรุงต่อไปในที่นี่หมายถึงรู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อยจุดแข็งอย่างไรมีขีด ความสามารถอย่างไรและรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบรวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศมีประสิทธิภาพและมั่นคงถาวร

4. มัตตัญญุตตา (Moderation, Knowing how to be temperate) ความเป็นผู้รู้จักประมาณคือ ความพอดีในการจ่ายโภครทรัพย์ในที่นี่หมายถึงการบริหารการเงินหรือการขยายกิจการต้องพิจารณา ให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กรขีดความสามารถขององค์กรขีดความสามารถของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรรวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

5. กาลัญญุตตา (Knowing the Proper time) ความเป็นผู้รู้จักกาลคือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจในที่นี่หมายถึงการบริหารจัดการจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่

เหมาะสมการสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้นๆว่าควรจะทำดำเนินการอย่างไรอะไรควรทำอะไรควรกระทำเวลาใดควรขยายกิจการหรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

6. ปริสัจญตา (Knowing the Assembly, Knowing the Society) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือรู้กริยาที่จะประพุดต่อชุมชนนั้นว่าควรจะทำดำเนินการอย่างไรการบริหารจัดการจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆทั้งที่เป็นพันธมิตรและคู่แข่งการสร้างสรรคหรือการประสานงานกับชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กรก็คือเข้าถึงเข้าใจและพัฒนาเป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตาความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนหรือสาธารณะชนจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

7. บุคคลัญญตา (Knowing the individual, Knowing the different individuals) ความเป็นผู้รู้จักบุคคลคือรู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอชยาศัยความสามารถและคุณธรรมตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคลและใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคลเปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนาและบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถและภักดีต่อองค์กรมีความสามัคคีสร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กรรวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆด้วยความเป็นมิตรไมตรีรวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

จากสาระของสัปปริสธรรมข้างต้นจะเห็นว่าพระพุทธศาสนาอธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าพบได้ในสังคมนาษย์หรือปัจจัยแห่งสังคมนาษย์ในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกันการพิจารณาด้วยเหตุด้วยผลรู้จักโลกรู้จักธรรมชาติเพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์กรที่ดีได้ สำหรับในส่วนของหลักการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการโดยแสวงหากำไรและการแข่งขันให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายตามแบบของทุนนิยมแต่หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบหรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงานที่ยั่งยืนมีความมั่นคงและสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคลหรือสังคมนาษย์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาดรวมทั้งสร้างประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคงรวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรของตนอย่างมีระบบโดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการด้วยอีกโสดหนึ่งด้วย

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยเรื่อง วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ ผู้ศึกษาวิจัย จึงได้เลือกแนวทางการนำวิธีการฝึกปฏิบัติภาวนา ซึ่งเป็นการพัฒนาทางด้านจิตใญ่มากกว่าการพัฒนาภายนอก เช่น บุคลิกภาพต่าง ๆ ที่มองเห็น การปฏิบัติงานภายในสำนักงาน เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ และศึกษาผลที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย บทความ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุน จำนวน 2 โครงการ คือ

โครงการครั้งที่ 1 การจัดโครงการพัฒนาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ

โครงการครั้งที่ 2 การจัดโครงการพัฒนาพื้นที่สำนักปฏิบัติธรรมเขาภูมิ ตำบลเกาะยอ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธหลังการจัดโครงการทั้ง 2 โครงการ

2. กลุ่มเป้าหมาย

ได้แก่พนักงานสายสนับสนุนคณะบริหารธุรกิจ ประกอบด้วย พนักงาน ลูกจ้าง ซึ่งสมัครใจเข้าร่วมโครงการที่ได้จัดทำ 2 โครงการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ และนำผลที่ได้จากการศึกษามาทำเป็นโครงการเพื่อศึกษาถึงผลที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การจัดโครงการแต่ละครั้งจะมีการบันทึกภาพ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสังเกตพฤติกรรม และแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด โดยให้ตอบคำถามสั้น ๆ ของผู้เข้าร่วมโครงการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวมและบันทึกผลที่ได้จากแบบสอบถาม

การบันทึกภาพการจัดโครงการ และบันทึกผลจากการสังเกตผู้เข้าร่วมกิจกรรม

บทที่ 4

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยการได้ดำเนินการโดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย บทความ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุน จำนวน 2 โครงการ คือ

โครงการครั้งที่ 1 การจัดโครงการพัฒนาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ

โครงการครั้งที่ 2 การจัดโครงการพัฒนาพื้นที่สำนักปฏิบัติธรรมเขาภูฏี ตำบลเกาะยอ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธหลังจากการจัดโครงการทั้ง 2 โครงการ

ผลการศึกษาขั้นตอนที่ 1

เมื่อได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย บทความ การฟังธรรมบรรยายจากสื่ออินเทอร์เน็ต แล้ว ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้ฝึกพัฒนาตนเองประกอบด้วย และได้ค้นพบแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาทางด้านจิตใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาจิต จำนวน 2 โครงการดังขั้นตอนที่ 2

ผลการศึกษาขั้นตอนที่ 2 การจัดโครงการครั้งที่ 1 โครงการพัฒนาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ โดนนิมิตพระอาจารย์ประมุข จงเขี้ยวชาญวิทย์ เป็นพระวิทยากร ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการปฏิบัติภาวนา มีความสามารถอธิบาย ให้ความรู้เกี่ยวกับธรรมะและวิธีการปฏิบัติที่เข้าใจได้ง่าย ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ การศึกษาในขั้นตอนนี้ ได้เก็บแบบสอบถามด้วยการให้ตอบคำถามหลังการให้ความรู้ทางธรรม และฝึกปฏิบัติภาวนาแล้ว โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการเมื่อวันพุธที่ 7 ตุลาคม 2558 และได้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการหัวข้อท่านมีความรู้ในเรื่องที่ฟังก่อนเข้าร่วมโครงการหรือไม่

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	23	82.14
ไม่มี	5	17.86
รวม	28	100.00

จากผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 28 คน ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ในเรื่องที่ฟัง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 82.14 และไม่มีความรู้ในเรื่องที่ฟัง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการหัวข้อระยะเวลาที่จัดโครงการเหมาะสมหรือไม่

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เหมาะสม	26	92.86
ไม่เหมาะสม	2	7.14
รวม	28	100.00

จากผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 28 คน ผู้เข้าร่วมโครงการคิดวาระระยะเวลาในการจัดโครงการเหมาะสม จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 92.86 และเวลาที่จัดโครงการไม่เหมาะสม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการหัวข้อการจัดโครงการครั้งต่อไป ระหว่างวันที่ 24 - 25 ตุลาคม 258 ณ วัดเขาภูฏี (ค้าง 1 คืน) ท่านยินดีเข้าร่วมโครงการหรือไม่

หัวข้อ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เข้าร่วม	16	57.14
ไม่เข้าร่วม	12	42.86
รวม	28	100.00

จากผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 28 คน ผู้เข้าร่วมโครงการสนใจเข้าร่วมโครงการครั้งต่อไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และไม่สนใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

การเขียนตอบข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ได้คัดลอกมาทั้งหมดดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่ท่านอยากให้ออกจัด กรณีภายในสถานที่

- ควรจัดให้มีการสวดมนต์ในกิจกรรมเพิ่มขึ้นในส่วนของการสวดมนต์ที่เป็นประโยชน์สำหรับการดำรงชีวิต

- กิจกรรมการเข้ากรรมฐานเบื้องต้น สัปดาห์ละ 1 ครั้ง
- การฟังธรรม นั่งสมาธิฝึกจิต
- กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- กิจกรรมแนะนำบทสวดมนต์
- เติมน้ำธรรม นั่งสมาธิและบรรยายธรรม
- กิจกรรมพัฒนาจิตโดยการให้เจ้าหน้าที่/บุคลากรทุกท่านทำความสะอาดอาคารหรือพัฒนาอาคาร
- การนั่งสมาธิ ทุกสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการฝึกจิตให้สงบ
- กิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกาย
- อยากให้มีการฝึกสมาธิ และนั่งสมาธิ

2. กิจกรรมที่ท่านอยากให้ออกจัด กรณีนอกสถานที่

- ค่ายคุณธรรม จริยธรรม
- ช่วยแนะนำหลักพระพุทธศาสนาให้กับชุมชน
- การจัดทัศนศึกษา/ศึกษาดูงานนอกสถานที่
- กิจกรรมสวดมนต์ และนั่งสมาธิ
- ควรจัดกิจกรรมตามวัดต่าง ๆ ในชนบท
- ฟังสมาธิกรรมฐาน
- พัฒนาสถานที่ต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์
- พาไปวัดต่าง ๆ ได้เรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ฝึกการนั่งสมาธิ นั่งภาวนา
- ไปทำความสะอาด หรือพัฒนาโรงเรียนตามชนบท หรือตามแหล่งชุมชน เป็นการช่วยให้จิตแจ่มใส และเป็นการประชาสัมพันธ์คณะบริหารธุรกิจ
- พัฒนาวัด และริมทางถนน
- ทำความสะอาดสถานที่ปฏิบัติธรรม
- ไปพัฒนาสถานที่ที่ไม่ค่อยมีใครไปพัฒนา ไปวัดที่ไม่ค่อยเจริญ
- อยากไปทัศนศึกษาด้านศาสนา นั่งสมาธิ

3. ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการครั้งนี้

- ได้ฝึกสมาธิเพื่อให้จิตในเราสงบ และมีสติมากขึ้น
- ฝึกการอยู่กับตัวเองไม่ยึดติดกับสิ่งใด
- ฝึกบ่อยๆ ทำให้มีสมาธิในการทำงาน

- เข้าใจในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา หรือหลักแห่งความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น
- ได้รับการฝึกจิต การทำสมาธิการควบคุมจิตใจ
- เป็นความรู้ใหม่ที่ไม่เคยฟังมาก่อน รู้สึกถึงธรรมะน่าสนใจ
- รู้จักทำนั่งสมาธิที่ถูกต้อง
- ได้รับความรู้เกี่ยวกับศีล 5 ได้ลึกซึ้งมากขึ้น
- ทำให้จิตในสงบ ทำให้เรียนรู้ความรู้สึกของตนเอง มีสมาธิมากขึ้น
- ทำให้จิตว่างไม่ยึดติดกับเรื่องต่าง ๆ
- การฝึกนั่งสมาธิที่ถูกต้อง
- การใช้ชีวิตโดยยึดหลักศีล 5 รู้หลักปฏิบัติ
- ได้รับความรู้เกี่ยวกับการนั่งสมาธิ การกำหนดลมหายใจ
- ได้ใช้สมาธิมาประกอบการทำงาน ช่วยให้มีความสุขมากขึ้น
- จิตใจสงบ มีความมั่นใจ รู้สึกสงบ
- ได้มีสติ และขันติคือความอดทน
- รู้ถึงบาป บุญ คุณ โทษ
- คำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาสามารถนำไปใช้เป็นหลักในการดำรงชีวิต
- ทำนั่งสมาธิ การฝึกจิต ทำให้มีเหตุผล สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
- โครงการนี้เป็นโครงการดีมาก สิ่งไหนที่เราไม่รู้ไม่เห็น ก็ได้รู้ได้เห็น
- ทำให้ได้รู้เรื่องการฝึกสมาธิ
- ทำให้จิตใจผ่องใส และมีข้อคิดที่ดีในการดำเนินชีวิต
- ได้รับความรู้ เรื่องธรรมะ และสติ
- ทำให้จิตใจสงบ มีสมาธิ ไม่คิดฟุ้งซ่าน
- ทำให้ได้รับความรู้ การฟังธรรม นั่งสงบจิตใจ นบสมหมายใจเข้า-ออก ท

4. ความเหมาะสมของเนื้อหาที่ได้รับจากโครงการ

มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 12 คน เขียนตอบว่า เนื้อหาความรู้ที่ได้รับเหมาะสมมาก นอกจากนี้ ได้เขียนตอบสั้น ๆ ดังต่อไปนี้

- เนื้อหาครอบคลุมเป็นประโยชน์และสามารถนำมาใช้เพื่อฝึกจิตของตนเองให้นิ่งและมีสมาธิมีสติ
- เหมาะสม ได้รู้แจ้งเกี่ยวกับศาสนาและธรรมะ สามารถปฏิบัติได้ง่าย
- เป็นประโยชน์อย่างมาก สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้
- สามารถนำไปใช้ในการฝึกนั่งสมาธิ
- การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข
- เหมาะสมกับระยะเวลา
- ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป
- พระอาจารย์วิทยากร มีความรู้มาก

- เปิดโลกกว้าง สร้างให้เป็นนิสัย
- ทำให้รู้ถึงหลังคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา
- เพราะใช้เวลาไม่ยาวนานเกินไป แต่ได้ความรู้เยอะ
- ได้ฟังธรรม รู้จักทางธรรม รู้จักตัวตนของตัวเอง ว่าเราคือใคร กำลังทำอะไร หรือคิดอะไรอยู่ สิ่งที่หลงผิดก็แก้ไขให้ถูกต้อง ไม่ทำผิดซ้ำอีก
- ได้รับความรู้เกี่ยวกับการทำบุญตักบาตร เรื่องการนั่งสมาธิ การเดินจงกรม
- ได้รับความรู้ในสิ่งที่ไม่รู้มาก่อน ทำให้ได้ความรู้ในทางธรรมะมากยิ่งขึ้น
- ได้รับความรู้ด้านวัฒนธรรม เรียนรู้เรื่องพระพุทธเจ้า
- เนื้อหาที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับระยะเวลา มีสาระ มีประโยชน์ ทำให้รู้เรื่องที่ไม่เคยรู้
- เป็นโครงการที่ดี ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนามากขึ้น
- อธิบายเนื้อหาเข้าใจง่าย

5. ผู้เข้าร่วมโครงการได้เขียนข้อเสนอแนะจำนวน 11 คน ดังต่อไปนี้

1. ห้องที่ใช้ควรจะเป็นห้องที่เงียบ ไม่มีผู้คนเดินผ่านไปมา เพราะเราต้องใช้สมาธิฝึกจิตให้สงบนิ่ง
2. อยากให้มีกิจกรรมดี ๆ แบบนี้ไปเรื่อย ๆ เพราะจะช่วยฝึกจิตให้มีความสงบและมีสมาธิในการทำงานมากยิ่งขึ้น
3. การเข้าฝึกจิต ควรใช้เวลาอย่างน้อย 1 คืน เพราะเวลากลางคืนสามารถฝึกสมาธิได้เต็มที่ ไม่มีเสียงรบกวน
4. ควรมีการจัดโครงการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน และการฝึกสมาธิ ทำให้เราสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
5. อย่งให้จัดกิจกรรมแบบนี้เป็นประจำ
6. ให้จัดกิจกรรมแบบนี้เมื่อมีโอกาส
7. อยากให้ทุกวันพุธจะได้ฝึกสมาธิ ผ่อนคลายความตึงเครียด
8. ควรจัดนั่งสมาธิให้แก่บุคลากรทุกวันพุธ อย่างน้อย ครั้งละ 1 ชั่วโมง
9. สถานที่จัดโครงการ อยากให้เงียบ ปราศจากเสียงรบกวนเวลานั่งสมาธิ
10. อยากให้ไปจัดกิจกรรมตามวัดต่าง ๆ ในชนบท
11. ควรจัดในสถานที่ที่เงียบสงบ เพื่อเพิ่มสมาธิ

ภาพประกอบการจัดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ
วันพุธที่ 7 ตุลาคม 2558
ณ ห้อง 63213 คณะบริหารธุรกิจ



ภาพที่ 1 - 2 การลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ



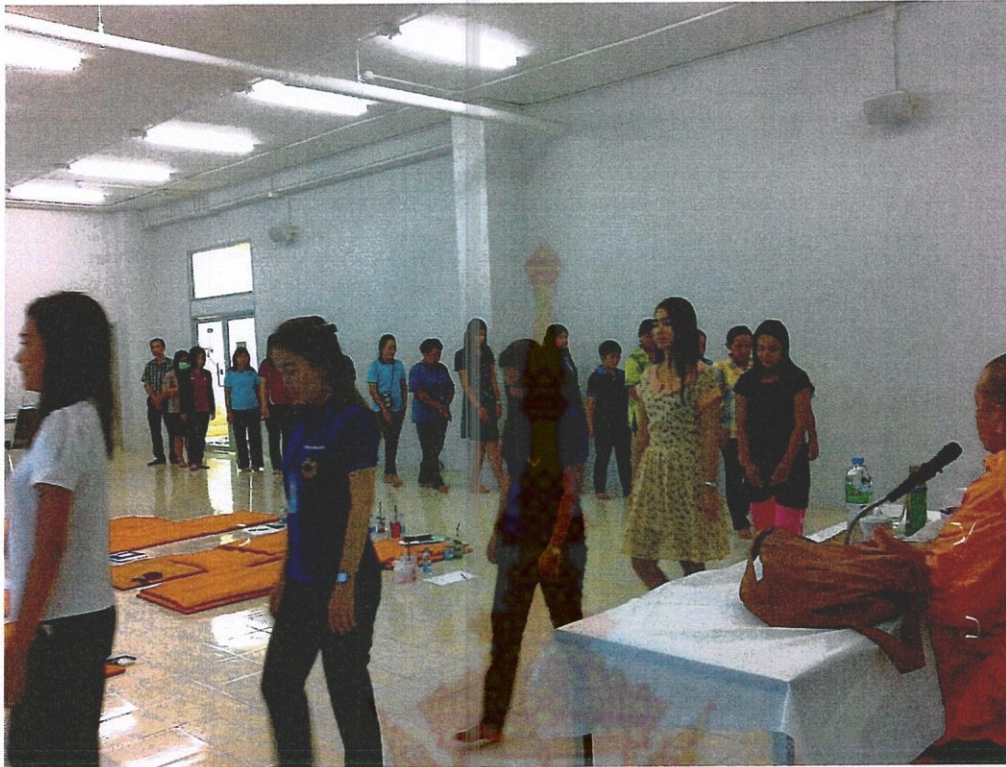
ภาพที่ 3 - 4 การฟังธรรมะบรรยาย จากพระวิทยากร



ภาพที่ 5 - 6 การฝึกนั่งสมาธิ



ภาพที่ 7 - 8 การฝึกยืนอย่างสงบ ก่อนการฝึกเดินจงกรม



ภาพที่ 9 - 10 การฝึกเดินจงกรม

การจัดโครงการครั้งที่ 2 โดยการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกจิตอาสา โดยการพัฒนাবริเวณสำนักปฏิบัติธรรมเขากุฎิ ตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาวิจัย ได้เก็บข้อมูลโดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถสรุปผลการดำเนินกิจกรรมได้ดังนี้

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนุกสนานในการช่วยกันปรับพื้นที่บริเวณวัดซึ่งถูกน้ำกัดเซาะโดยการ กวน ปูน เทปูน ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้แรงงาน การปฏิบัติงานกลางแจ้ง ซึ่งมีความร้อนสูง แต่ทุกคนก็มีความอดทน และร่วมแรงร่วมใจกันจนงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. จากการสัมภาษณ์และพูดคุยกับทุก ๆ ที่ร่วมกิจกรรม พบว่า ทุกคนรู้สึกชอบกิจกรรมที่ออกภายนอกมหาวิทยาลัย การทำงานด้วยจิตอาสา รู้สึกได้ถึงความอิมใจ มีความสุข รู้สึกได้ทำบุญด้วยร่างกาย
3. ผู้เข้าร่วมโครงการได้ความสามัคคีในหมู่คณะ ได้ความรู้เกี่ยวกับการผสมปูน การเตรียมพื้นที่ก่อนการ เทปูน ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับงานก่อสร้าง
4. ก่อนกลับ มีการถ่ายภาพหมู่ร่วมกัน ทุกคนมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ทั้ง ๆ ที่ทำงานหนักกันตลอดทั้งวัน และทุกคนบอกว่า “มีความสุขที่ได้ทำงานให้วัด รู้สึกได้ถึงบุญที่ได้รับ และยินดีเข้าร่วมโครงการครั้งต่อไปอีก”

ประมวลภาพการพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมเขากุฎิ ตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

















บทที่ 5

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยการดำเนินการโดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย บทความ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธ ขั้นตอนที่ 2 จัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุน จำนวน 2 โครงการ คือ โครงการครั้งที่ 1 การจัดโครงการพัฒนาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ โครงการครั้งที่ 2 การจัดโครงการพัฒนาพื้นที่สำนักปฏิบัติธรรมเขากุฎิ ตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา และ ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนเชิงพุทธหลังจากการจัดโครงการทั้ง 2 โครงการ

ผลการศึกษาขั้นตอนที่ 1

เมื่อได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย บทความ การฟังธรรมบรรยายจากสื่ออินเทอร์เน็ต แล้ว ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้ฝึกพัฒนาตนเองประกอบด้วย และได้ค้นพบแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาทางด้านจิตใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาจิต จำนวน 2 โครงการตั้งขั้นตอนที่ 2

ผลการศึกษาขั้นตอนที่ 2

การจัดโครงการครั้งที่ 1 โครงการพัฒนาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ โดยนิมนต์พระอาจารย์ประมุข จงเชี่ยวชาญวิทย์ เป็นพระวิทยากร ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการปฏิบัติภาวนา มีความสามารถอธิบาย ให้ความรู้เกี่ยวกับธรรมะและวิธีการปฏิบัติที่เข้าใจได้ง่าย ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ การศึกษาในขั้นตอนนี้ ได้เก็บแบบสอบถามด้วยการให้ตอบคำถามหลังการให้ความรู้ทางธรรม และฝึกปฏิบัติภาวนาแล้ว โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2558 และได้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปผลได้ คือ พนักงานสายสนับสนุนที่เข้าร่วมโครงการที่จัดขึ้นอย่างมีความพึงพอใจ ได้รับความรู้จากการฟังธรรมะบรรยาย ระยะเวลาการในการจัดโครงการมีความเหมาะสม ยินดีจะเข้าร่วมโครงการที่จัดในครั้งต่อไป

นอกจากนี้ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้เข้าร่วมโครงการครั้งที่ 1 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติภาวนา เช่น การนั่งสมาธิ การยืนอย่างสงบ และการเดินจงกรม เป็นวิธีที่ทำให้จิตใจมีความสงบ ควรจัดบ่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ทุกวันพุธ ครึ่งละ 1 ชั่วโมง การจัดห้องสำหรับการทำสมาธิ การเดินจงกรม เป็นต้น

มีการเสนอแนะให้จัดโครงการออกนอกสถานที่ จึงได้จัดโครงการครั้งที่ 2 ขึ้น โดยการไปพัฒนาสำนักปฏิบัติธรรมเขากุฎิ ตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา สามารถสรุปผลจากการสัมภาษณ์และการสังเกตได้ดังนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสุขสนุกสนานในการช่วยกันปรับพื้นที่บริเวณวัดซึ่งถูกน้ำกัดเซาะโดยการ

กวนปูน เทปูน ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้แรงงาน การปฏิบัติงานกลางแจ้ง ซึ่งมีความร้อนสูง แต่ทุกคนก็มีความอดทน และร่วมแรงร่วมใจกันจนงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนรู้สึกชอบกิจกรรมที่ออกภายนอกมหาวิทยาลัย การทำงานด้วยจิตอาสา รู้สึกได้ถึงความอึดใจ มีความสุข รู้สึกได้ทำบุญด้วยร่างกาย กิจกรรมก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ได้ความรู้เกี่ยวกับการผสมปูน การเตรียมพื้นที่ก่อนการเทปูน ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับงานก่อสร้าง มีการถ่ายภาพหมู่ร่วมกัน ทุกคนมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ทั้ง ๆ ที่ทำงานหนักกันตลอดทั้งวัน และทุกคนบอกว่า “มีความสุขที่ได้ทำงานให้วัด รู้สึกได้ถึงบุญที่ได้รับ และยินดีเข้าร่วมโครงการครั้งต่อไปอีก”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้ มหาวิทยาลัยควรพิจารณาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม จัดหลักสูตรอบรมพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม สำหรับบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีเครื่องมือ ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้ดัชนีชี้วัดความสามารถเชิงพระพุทธศาสนาเป็นตัวกำหนดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดเป็น องค์การวิถิปุทธอันต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ องค์การให้เป็นองค์การวิถิปุทธโดยกำหนดภารกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ทางการบริหารให้เป็นวิถิปุทธ

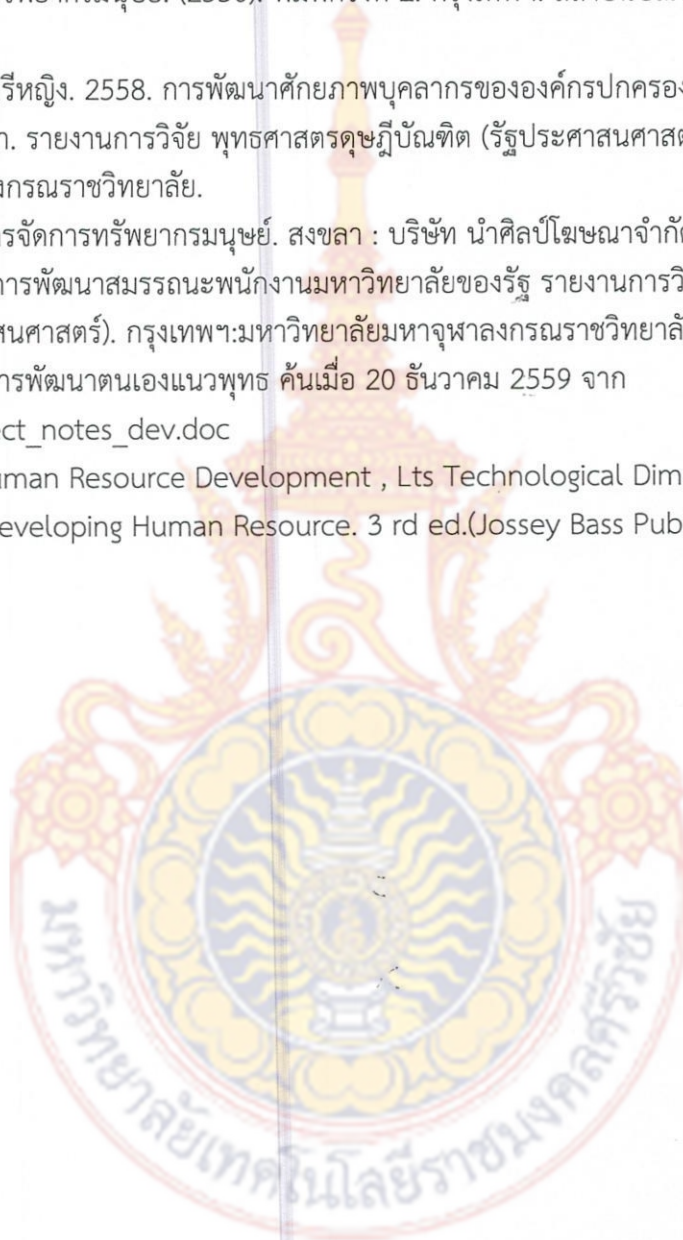
3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ควรศึกษาวิจัยองค์การอื่น ๆ องค์การ ต่าง ๆ ที่ใช้แนวทางการบริหารเชิงพระพุทธศาสนา หรือเปรียบเทียบข้อเหมือนและข้อต่าง ๆ ของประเด็น ต่าง ๆ ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นหลักการตั้ง วิสัยทัศน์องค์การ เป้าหมายการพัฒนา เทคนิคที่ใช้ใน พัฒนาจิตใจ

4. ควรมีการวิจัยองค์การในประเทศ เพื่อนบ้านในภาคการศึกษา ภาคเอกชน ภาคศาสนา ที่นับถือศาสนาพุทธเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม เข้าร่วมประชุมชมคมาอาเซียนในปี 2558 เพื่อร่วมกันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน

บรรณานุกรม

- กนก แสนประเสริฐ (2559). หลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์ ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559 จาก <http://www.onab.go.th/articles>
- กมล ฉายาวัดณะ. (2549). บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า. นนทบุรี: ชบา พับลิชชิ่ง เวิร์กส. ชุดิถาญณ์ ศรีวิบูลย์. 2557. หลักการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สายธุรกิจ.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธศาสตร์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล จำกัด.
- จิรประภา อัครบวร. (2552). คุณค่าคน คุณค่างาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เต๋า 2000.
- ฉาน ตรรกวิจารณ์. (2559) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559 จาก http://www.sakchai.blogspot.com/2011/03/blog-post_12.html
- ดนัย เทียนพุฒ. (2545). การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท นาโกต้า จำกัด
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัชสร บันดาลชัย . 2554. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ บทความรับผิดชอบต่อ สังคมอย่างยั่งยืนของ องค์การ กรณีศึกษา บริษัทโทเทิล แอทแซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธิตวุฒิ หน้ันมี (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559 จาก <https://www.gotoknow.org>
- ธิตวุฒิ หน้ันมี (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559 จาก <https://www.gotoknow.org>
- น้ันที จิตสว่าง. (2551). การฝึกอบรม. ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2558 จาก http://www.correct.go.th/hrd/news/n_e_t1.htm
- บุญมีแท่นแก้ว. จริยธรรมกับชีวิต.(2552). กรุงเทพมหานคร : บริษัท โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.
- พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต.). (2540). พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.
- _____. (2542). การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- _____. (2540). พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- _____. (2542). พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2542). การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมมิก จำกัด.
- _____. (2548). สามไตร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด.
- _____. (2550). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระภาสกร ภูริวฑฒโน (ภาวีโล). (2550) ปฏิจจสมุปบาท สำหรับคนรุ่นใหม่. เชียงใหม่ : บริษัทนันทพันธ์ พริน ตั้ง จำกัด.
- วันชัย สุขตาม. 2555. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีพุทธเชิงพุทธยุคโลกาภิวัตน์. วิทยานิพนธ์ รัฐ ประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- ศิริพงษ์ เศษภายน. 2553. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. 2556. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: วี พรินท์.
- สมชาติกิจยรรยง และอรจรรย์ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย- ญี่ปุ่น).
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บิส์เนสเวิร์ด.
- สุจิตรา ธนานันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (2550). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สุทธญาณ์ โอบอ้อม, ว่าที่ร้อยตรีหญิง. 2558. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา. รายงานการวิจัย พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณาจำกัด.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ รายงานการวิจัย พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เอกชัย จุละจาริตต์. (2559). การพัฒนาตนเองแนวพุทธ ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559 จาก www.thai60.com/2lect_notes_dev.doc
- Mondy & Noe. , (1996). Human Resource Development , Lts Technological Dimension
- Nadler & Nadler, (1990). Developing Human Resource. 3 rd ed.(Jossey Bass Publisher.



- ศิริพงษ์ เสาภายน. 2553. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. 2556. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: วี พรินท์.
- สมชาติกิจยรรยง และอรจรรย์ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย- ญี่ปุ่น).
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บิ๊คเนสเวิร์ด.
- สุจิตรา ธนานันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (2550). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สุทธญาณ์ โออ้อม, ว่าที่ร้อยตรีหญิง. 2558. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา. รายงานการวิจัย พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณาจำกัด.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ รายงานการวิจัย พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เอกชัย จุละจาริตต์. (2559). การพัฒนาตนเองแนวพุทธ ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2559 จาก www.thai60.com/2lect_notes_dev.doc
- Mondy & Noe. , (1996). Human Resource Development , Lts Technological Dimension
- Nadler & Nadler, (1990). Developing Human Resource. 3 rd ed.(Jossey Bass Publisher.



ประวัติผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย

1. เบญจลักษณ์ เข้มคุ้ม Benchalak Khemkhum
เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3909900223515
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจ
หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก
คณะบริหารธุรกิจ มทร.ศรีวิชัย สงขลา
ที่อยู่ 14/1 ซอย 2 ถนนราชดำเนินนอก ต.บ่อทราย อ.เมือง สงขลา 90000
โทร. 084 2690717 e-mail : benchalak.kh@gmail.com

ประวัติการศึกษา

- 2555 ปริญญาเอก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 2545 ปริญญาโท การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- 2524 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์-บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2522 ปวส. การเลขานุการ วิทยาลัยพณิชยการพระนคร

สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ

การจัดโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ งานวิจัยที่ทำสำเร็จแล้ว:

1. การจัดการความรู้และการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2556) แหล่งทุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (หัวหน้าโครงการ)
2. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2557) แหล่งทุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (หัวหน้าโครงการ)

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

2. ยุพาภรณ์ อุไรรัตน์ Yupaporn Uraitat
เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3639800068171
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก
สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ถนนราชดำเนินนอก ตำบลบ่อทราย อำเภอเมือง
จังหวัดสงขลา 90000 โทร. (074) 324-246 ต่อ 1711

ประวัติการศึกษา

- 2553 ปริญญาเอก Doctor of Philosophy (Business Administration)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 2543 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 2537 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 2525 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ

การจัดการการตลาด การบริหารจัดการ

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ งานวิจัยที่ทำสำเร็จแล้ว:

1. รูปแบบการดำรงชีวิตของผู้หญิงวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (2547)
 2. ส่วนประสมการตลาดภายในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2554) แหล่งทุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
 3. รูปแบบความร่วมมือในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ มทร. (สงขลา) กับผู้มีส่วนได้เสีย (2555) แหล่งทุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
 4. กระบวนการเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สู่การพัฒนาสมรรถนะของคณะบริหารธุรกิจ (2556) แหล่งทุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
- งานวิจัยที่กำลังทำ: -กลยุทธ์การจัดการในธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (2558) แหล่งทุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

