



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร
ตามแนวพระพุทธศาสนา

Community Enterprise Group's Human resource development
following Buddhist Oriented Ways in Phichit Province

โดย

พระครูวิโชติสิกขกิจ, ดร.

พระครูใบฎีกาสุวินท์ สุริชาโน, ดร.

ดร. สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี

นายศรารุช ปลอดภัย

นายปริญญา นิกรกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร

พ.ศ. ๒๕๖๐

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610760254



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร
ตามแนวพระพุทธศาสนา

Community Enterprise Group's Human resource development
following Buddhist Oriented Ways in Phichit Province

โดย

พระครูวิโชติสิกขกิจ, ดร.

พระครูใบฎีกาสุวินท์ สุวิชาโน, ดร.

ดร. สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี

นายศราวุธ ปลอดภัย

นายปริญญา นิกรกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร

พ.ศ. ๒๕๖๐

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610760254

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

Community Enterprise Group's Human resource development
following Buddhist Oriented Ways in Phichit Province

By

Phrakru Wichotsikkhakit, Dr.
Phrakhrubaidika Suwin Suwicino, Dr.
Dr. Suphangpim Klaythanee
Mr. Sarawut Plodphai
Mr. Parinya Nikornkul

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Phichit Buddhist College
B.E. 2017

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University
MCU RS 610760254

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย:	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร ตามแนวพระพุทธศาสนา
ผู้วิจัย:	พระครูวิโชติสิกขกิจ, ดร. พระครูใบฎีกาสุนันท์ สุวิชาโน, ดร. ดร. สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี นายศราวุธ ปลอดภัย นายปริญญา นิกรกุล
ส่วนงาน:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร
ปีงบประมาณ:	๒๕๖๐
ทุนอุดหนุนการวิจัย:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาลักษณะการบริหาร การบูรณาการหลักพุทธธรรม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๑๑ คน การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และอธิบายข้อมูลแบบพรรณนาโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

ผลการวิจัยพบว่า มีการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนถูกต้องตามกฎหมาย มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน เครือข่าย สมาชิก กฎ ระเบียบ มีการแบ่งปันกำไรในรูปแบบของหุ้น เมื่อมีการรวมกลุ่ม มีเม็ดเงิน สิ่งที่ต้องบริหารให้ดี คือ สมาชิกในกลุ่ม มีการถ่ายทอดระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การศึกษาดูงาน และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ

การบูรณาการหลักธรรม ศีล สมาธิ ปัญญา แม้มีโครงสร้างการบริหารแต่ทุกคนเท่าเทียมกัน เพราะมีการเคารพกฎ กติกา บิดา มารดา ครูอาจารย์ มิตรสหาย มีเมตตาปลุกจิตสำนึกในหน้าที่ให้ “ซื่อสัตย์ต่อลูกค้า”

ศึกษาดูงาน พัฒนาตัวเอง สร้างแรงจูงใจและสามารถแก้ปัญหาหนี้สิน ทำเพื่อแก้ปัญหาในครัวเรือน กลุ่มจะยั่งยืน “ทำดีแต่ชาวบ้านไม่ได้ใช้ ไม่มีประโยชน์” ให้เกียรติซึ่งกันและกันไม่มองว่าใครต่ำกว่า ถ่ายทอดเป็นรุ่นๆ ให้กลุ่มมีกิจกรรมตลอด พยายามดึง บ้าน วัด โรงเรียน หรือหน่วยงานในชุมชนมาร่วมพึ่งพาอาศัยกัน “ทำอะไรก็ได้ เอาคุณภาพมาจับ”

คำสำคัญ

การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, กลุ่มวิสาหกิจ, หลักพุทธธรรม, จังหวัดพิจิตร

Research Title: Community Enterprise Group's Human resource development following Buddhist Oriented Ways in Phichit Province

Reserchers: Phrakru Wichotsikkhakit, Dr.
Phrakhrubaidika Suwin Suwicnano, Dr.
Dr. Suphangpim Klaythane
Mr. Sarawut Plodphai
Mr. Parinya Nikornkul

Department: Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Phichit Buddhist College

Fiscal Year: B.E. 2560 / 2017

Research Scholarship Sponsor: Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the administrative characteristics. Integrating Buddhist principles, guidelines for human resource development of community enterprise groups is a qualitative research. Data were gathered through in-depth interviews. And group conversation. Important informants were selected by purposive sampling, consisting of 11 people. The triangular data model was used for data collection. Use content analysis And explain descriptive data focusing on human resource development in accordance with Buddhism

The research found that Has established a community enterprise legally. There is a clear management structure, a network of regulatory members, sharing profit in the form of shares. When forming a group, having money seeds, what must be managed well is the group members. There is broadcast between group members. Study trip And new products always

Integrating the principles of canon, concentration, wisdom, even though there is an administrative structure, everyone is equal. Because of respecting rules, parents, teachers, associate, have compassion, grow awareness of duty "Honest to customers"

Study trips, develop oneself, create motivation, and be able to solve debt problems. Doing to solve household problems The group will be sustainable "Do good but the villagers do not use Useless "to honor each other, not to see who is lower Broadcast as a model Let the group have activities throughout the effort to draw houses, temples, schools, or community organizations to come together to rely on "Do whatever, take quality to catch"

Keywords:

Development, human resource, community enterprise groups, Buddhist oriented ways, Pichit province



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากพระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ. ดร. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ พระมหาชุตีภัก อภินนโท ผู้อำนวยการส่วนงานวางแผนและส่งเสริมการวิจัย ที่ท่านได้ติดต่อประสานงานและเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

ขอเจริญพรขอบคุณกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจี้วลาย อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูกตำบลห้วยพุก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร ที่ท่านให้ข้อมูลและสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม

ขอขอบพระคุณ “สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ที่ได้สนับสนุนทุนในครั้งนี้

งานวิจัยนี้ได้ำนานิสิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ชั้นปีที่ ๒, ๔ ลงพื้นที่เก็บข้อมูลและได้ให้นิสิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ชั้นปีที่ ๔ ตรวจสอบเนื้อหา และตรวจคำผิดอีกด้วย

พระครูวิโชติสิกขกิจ, ดร.

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	จ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๓
๑.๓ ปัญหาการวิจัย.....	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย.....	๔
๑.๔.๑ ขอบเขตด้านแนวคิด ทฤษฎี.....	๔
๑.๔.๒ ขอบเขตด้านการวิจัย.....	๔
๑.๔.๓ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	๔
๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่.....	๕
๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา.....	๕
๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่จะได้จากงานวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	๙
๒.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา.....	๒๙
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม.....	๓๙
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.....	๖๐
๒.๕ ความเป็นมาเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน.....	๖๖
๒.๖ สถานการณ์วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย.....	๗๙
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๘๑

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย	๘๘
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๘
๓.๒ วิธีดำเนินการ	๘๘
๓.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	๘๙
๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	๙๐
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๐
๓.๖ การตรวจสอบข้อมูล	๙๑
๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๒
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๙๕
๔.๑ ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร.....	๙๕
๔.๑.๑ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม.....	๙๕
๔.๑.๒ ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจ.....	๙๗
สรุปผลการศึกษา.....	๑๐๐
๔.๒ การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจในจังหวัดพิจิตร.....	๑๐๑
๔.๒.๑ การบูรณาการพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กลุ่มวิสาหกิจ.....	๑๐๑
๔.๒.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจ.....	๑๐๓
๔.๒.๓ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิสาหกิจ.....	๑๐๖
สรุปผลการศึกษา.....	๑๐๘
๔.๓ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา.....	๑๐๘
๔.๓.๑ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนใน จังหวัดพิจิตร.....	๑๐๘
๔.๓.๒ โครงสร้างการบริหารกลุ่มวิสาหกิจชุมชน.....	๑๑๑
๔.๓.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์.....	๑๑๓
สรุปผลการศึกษา.....	๑๑๕
สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย.....	๑๑๖

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๑๘
๕.๑ สรุปความเป็นมา วัตถุประสงค์ ขอบเขตและวิธีการวิจัย	๑๑๘
๕.๒ สรุปผลการวิจัย	๑๒๒
๕.๓ อภิปรายผล	๑๒๓
๕.๔ ข้อเสนอแนะ.....	๑๒๖
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๒๖
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๒๖
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	๑๒๗
บรรณานุกรม	๑๒๘
ภาคผนวก	๑๓๕
ภาคผนวก ก	๑๓๖
ภาคผนวก ข	๑๔๘
ภาคผนวก ค	๑๔๙
ภาคผนวก ง	๑๕๑
ภาคผนวก จ	๑๕๕
ประวัติย่อผู้วิจัย	๑๖๓

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาประชากรของประเทศ โดยมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพของคนที่ยังปรารถนาจะต้องทำให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และทำให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้ทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพ และมีความสามารถในการดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย^๑

การพัฒนาที่สร้างความสมดุลของชุมชนในกระบวนการพัฒนาชนบทภาคีรัฐ จะต้องมีการมีองค์การชุมชน มีฐานภูมิปัญญาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ประยุกต์เข้ากับสภาพสังคม มีศักยภาพในการพัฒนาและพึ่งพาตนเอง ยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง สามารถเชื่อมโยงการพัฒนา ระหว่างชนบทและเมือง เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เท่าเทียมกัน ด้วยการใช้องค์ความรู้ท้องถิ่น ร่วมกับการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการปรับตัวของท้องถิ่นตามกระแสภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้มีการพัฒนาอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพชุมชน โดยอาศัยองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมในท้องถิ่นของกลุ่มภาคเกษตรกรรมมาผสมผสานกับการพัฒนาสมัยใหม่ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า “ธุรกิจชุมชน” หรือ วิสาหกิจชุมชน ที่สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์^๒

วิสาหกิจชุมชนเป็นแนวคิดที่เกิดจากชุมชน ที่ต้องการรวมกลุ่มกันเพื่อช่วยเหลือกันในการดำเนินกิจการต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นการประกอบการ บริหารจัดการเชิงธุรกิจ แต่ไม่ได้ต้องการทำธุรกิจเต็มรูปแบบ แต่เพื่อสร้างรากฐานความมั่นคงให้สมาชิก ซึ่งถ้าทำคนเดียวจะทำได้ หรือถ้าไปรวมกับสหกรณ์ใหญ่ๆ ก็ลำบาก เป็นการร่วมกันสร้างระบบสวัสดิการให้ตนเอง หรืออีกนัยหนึ่งสร้างภูมิคุ้มกันให้กลุ่ม ให้ชุมชน แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาความยากจนของประชาชนและเป็นแนวทางที่สร้างเศรษฐกิจ สังคม และชุมชนให้มีความยั่งยืน เพราะเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนรู้จักใช้ทรัพยากรท้องถิ่น ทำให้พวกเขาสามารถพึ่งพาตนเองในระยะยาวได้อย่างมั่นคง ซึ่งกลุ่มงานพัฒนาวิสาหกิจเกษตรชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร^๓ ได้อธิบาย

^๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒. (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๙).

^๒ พิทยา ว่องกุล. ธุรกิจชุมชนกับการสร้างฐานเศรษฐกิจมั่นคง. (อัสสัมชัญ). ๒๕๕๑.

^๓ กรมส่งเสริมการเกษตร. การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นการใช้ประโยชน์จากสมุนไพร. (อัสสัมชัญ). ๒๕๕๙.

ความหมายของวิสาหกิจชุมชนไว้ว่า วิสาหกิจชุมชน (SMCE หรือ small and micro community enterprise) หมายถึง กิจการของชุมชนที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรืออื่นๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็ นนิติบุคคลในรูปแบบใด หรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน หรือกล่าวโดยสรุปก็คือ การประกอบการเพื่อการจัดการทุนของชุมชนอย่าง สร้างสรรค์เพื่อการพึ่งตนเอง ซึ่งทุนของชุมชนนั้น ก็จะหมายรวมถึงทรัพยากรผลผลิตทางการเกษตร ความรู้ ภูมิปัญญา วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น^๔

อย่างไรก็ตาม ในอดีตที่ผ่านมา วิสาหกิจชุมชนเป็นองค์กรภาคประชาชนซึ่งเกิดจากชุมชน มีการรวมตัวกันประกอบธุรกิจในระดับรากหญ้า ไม่มีรูปแบบและไม่ได้เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ และไม่มีกฎหมายรองรับ ดังนั้น การสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนจึงไม่เป็นระบบและไม่มี เอกภาพ ทำให้มีปัญหาในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนบางแห่ง ไม่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ภาครัฐหรือเอกชน บางครั้งมีการสนับสนุนจากภาครัฐ แต่ไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง^๕ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ รัฐบาลจึงประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ เพราะแต่ละท้องถิ่นในประเทศไทยมีทรัพยากรที่หลากหลาย แต่ละชุมชนมีภูมิปัญญาที่สามารถผลิตสินค้าชุมชน ประสานความสัมพันธ์ ร่วมการจัดการ ร่วมผลิต ร่วมบริโภค โดยนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่า ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เกิดขึ้นในวงการทางธุรกิจ โดยให้ความสำคัญว่า มนุษย์เป็น ทรัพยากรที่สำคัญในความสำเร็จของการบริหารองค์กร จึงได้รับการเลือกสรร พัฒนา และเอาใจใส่ อย่างดี เพื่อให้ทรัพยากรดังกล่าวมีความรู้ความสามารถและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อสัมฤทธิ์ผล สูงสุดของงาน จึงละเลยความเป็นคนไป ส่วนความเป็นคนคืออะไร มีอะไรเป็นตัวบ่งชี้ เป็นเรื่อง ที่ถกเถียงกันอยู่มาก ยากที่จะให้คำนิยาม แต่ถ้าความเป็นคนขาดหายไปจากสังคม คนในสังคมจะรู้^๖ ดังนั้น การจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรวิสาหกิจชุมชน จำเป็นต้องประเมินความสามารถของ บุคลากรขององค์กรให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน และมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุง แก้ไขที่สำคัญ การพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่ จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงของ ผู้บริหารทุกคนองค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กร ประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกของ องค์กรไม่ได้อยู่ที่โครงสร้างองค์กร โดยตัวโครงสร้างองค์กรจะไม่มี ความหมายแต่อย่างใดถ้าคนใน องค์กรไม่มีความสามารถ ดังนั้น เมื่อรับคนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้วความจริงที่

^๔ จงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่ม ทะเลสาบสงขลา. รายงานการวิจัย. ๒๕๕๖.

^๕ สุกัญญา อธิปอนันต์ และคณะ. กลยุทธ์การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง ปี ๒๕๕๐. รายงานการวิจัย. ๒๕๕๐.

^๖ สมาน อัครภูมิ. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. (อุบลราชธานี : อุบลออฟเซ็ทการพิมพ์, ๒๕๕๓).

รับทราบกันคือองค์การต้องเจริญเติบโต หยุดหนึ่งไม่ได้ ดังนั้น จำเป็นต้องพัฒนาให้พนักงานรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเติบโตขององค์การ ซึ่งการพัฒนาพนักงานมีหลาย รูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะ (Team building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสายอาชีพ เป็นต้น^๗

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชนบรรลุเป้าหมายและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนในกลุ่มให้มีคุณภาพก่อน โดยการให้การศึกษา อบรม เพื่อการประกอบอาชีพเป็นการพัฒนาภายนอก ส่วนการพัฒนาภายในเป็นเรื่องการพัฒนาจิตใจ ด้วยการ ส่งเสริม ปลูกฝังหลักคุณธรรมในตัวสมาชิก ให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพโดยใช้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากำกับ^๘ อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ยังขาดหลักการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีเป้าหมายในการฝึกอบรมกาย จิต และปัญญาของสมาชิกตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดพิจิตร

๑.๒.๒ เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนในจังหวัดพิจิตร

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

๑.๓.๑ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร มีลักษณะ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดพิจิตรมีอะไรบ้าง

๑.๓.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนว พระพุทธศาสนา มีแนวทางอย่างไร

^๗ ประเวศน์ มหาดำรงกุล. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทยญี่ปุ่น, ๒๕๔๗).

^๘ สุนน อมรวิวัฒน์. การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒.(กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๐).

๑.๔ ขอบเขตด้านการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านแนวคิด ทฤษฎี

แนวคิดที่นำมาศึกษาเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลการวิจัย จากผู้รู้ต่างๆ ตลอดจนคนผู้ที่มีประสบการณ์ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

แนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา
 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม
 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 ความเป็นมาเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน
 สถานการณ์วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา ในครั้งนี้ มีขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความสำคัญ และประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการพัฒนา ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

๒. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายการพัฒนา หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางการพัฒนา

๓. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ หลักเศรษฐกิจในการพัฒนาตนเอง หลักทศ ๖ กับการปลูกจิตสำนึกในหน้าที่ และ หลักการดำเนินชีวิตด้วยความสุข

๔. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ ทฤษฎี และ องค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ต้นแบบ จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ ๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจัวลย อำเภอดงพานหิน จังหวัดพิจิตร ๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภักตำบลห้วยพุก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร ๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร ๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาสภาพการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต้นแบบ ๔ กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน รวม ๔ คน

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย กรรมการ ตัวแทนสมาชิก รวม ๗ คน

รวมทั้งสิ้น ๑๑ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีพื้นที่ดังนี้

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจี้วลา ย อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก ตำบลห้วยภูก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง กันยายน ๒๕๖๐

๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผน กำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ตนรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จ

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลที่สามารถสร้างคุณค่าของการดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมายที่ต้องการขององค์กรได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการประพடுத்தที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ ร่วมกับผู้อื่นในสังคมให้อยู่ในระเบียบ แบบแผน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสพการณ์ และทัศนคติอันเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนในจังหวัดพิจิตร

หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักสารัตถะธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า ที่ตรัสไว้ดีแล้ว

กล่าวคือ หลักธรรมที่แสดงสาระแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ให้มีความเจริญงอกงามทั้งใน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ทางกาย วาจา ด้านจิตใจและปัญญา

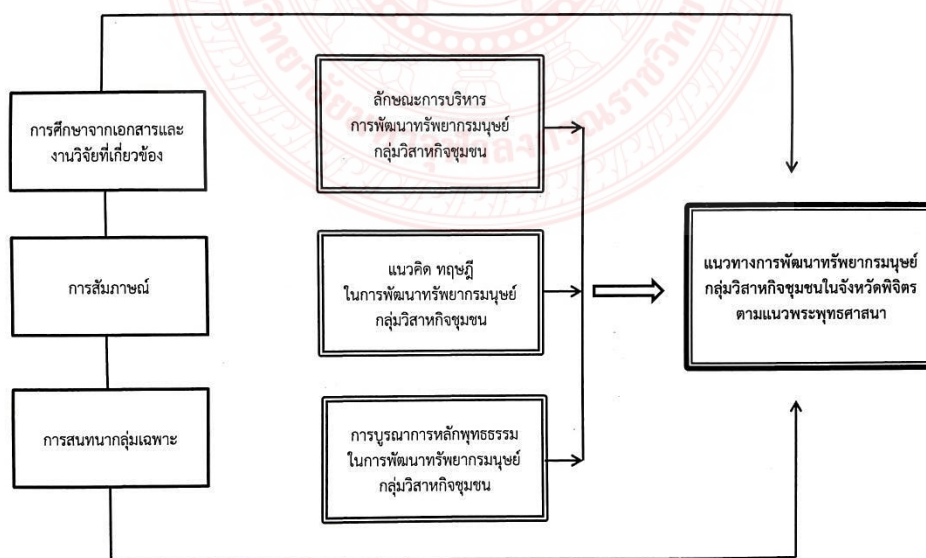
การพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง การมีพฤติกรรมทางกาย วาจา ที่พึงประสงค์ การมีสุขภาพจิตที่มั่นคง ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคที่มากระทบตน และการนำปัญญามาช่วยแก้ปัญหา ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม และรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์นั้น

วิสาหกิจชุมชน หมายถึง กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือ กิจการอื่นๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน และรวมตัวกันประกอบ กิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะป็นนิติบุคคลในรูปแบบใด หรือไม่ป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้และ เพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน ในจังหวัดพิจิตร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา หมายถึง การดำเนินการเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะที่ดีให้กับบุคลากรและผู้บริหารกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรโดยการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้

๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนใน จังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา” ผู้วิจัยได้จัดทำกรอบแนวคิดดังแผนภาพ



๑.๗ ประโยชน์ที่จะได้จากงานวิจัย

๑.๖.๑ ได้ทราบลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร

๑.๖.๒ ได้ทราบหลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร

๑.๖.๓ ได้ทราบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๑.๖.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะนำไปปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นการศึกษาเพื่อหาต้นแบบที่เป็นแนวทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนตามแนวพระพุทธศาสนา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- ๒.๑.๑ ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๑.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๑.๓ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๑.๔ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๑.๕ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๑.๖ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

๒.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

- ๒.๒.๑ จุดมุ่งหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา
- ๒.๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา
- ๒.๒.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
- ๒.๒.๔ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

- ๒.๓.๑ ที่มาของแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม
- ๒.๓.๒ หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๒.๔.๑ ที่มาของแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๒.๔.๒ ความหมายของคุณภาพชีวิต
- ๒.๔.๓ ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๒.๔.๔ ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๒.๔.๕ องค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๕ ความเป็นมาเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน

- ๒.๕.๑ แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน
- ๒.๕.๒ ความหมายของวิสาหกิจชุมชน
- ๒.๕.๓ ความสำคัญของวิสาหกิจชุมชน
- ๒.๕.๔ ลักษณะของวิสาหกิจชุมชน
- ๒.๕.๕ ประเภทของวิสาหกิจชุมชน

๒.๕.๖ แนวทางการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน

๒.๕.๗ พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. ๒๕๔๘

๒.๕.๘ การประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชน

๒.๕.๙ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน

๒.๖ สถานการณ์วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคของการแข่งขัน จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นที่องค์กรต้องมีนโยบายและแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านของการพัฒนาและการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ ดังจะกล่าวในรายละเอียดต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด ในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ สามารถจำแนกความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

๑) ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร^๙

๒) ช่วยให้เข้าใจความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด ในแต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๓) ช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้ เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้นจึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

๔) ช่วยลดปัญหาแรงงาน เพราะพลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแรงขึ้นเป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร

๕) ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้า

^๙ ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. (กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๗) หน้า ๒๒.

มาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น^{๑๐}

๖) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผูปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

สำหรับประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรใด ๆ สรุปได้ดังนี้^{๑๑}

๑) ทำให้ระบบงานดีขึ้นและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการบริหารงาน ไม่ว่าจะหน่วยงานราชการ หรือองค์กรเอกชน ถ้าจัดให้มีการพัฒนาและการฝึกอบรมผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ได้เข้าใจถึงการบริหารควบคุม การติดต่อประสานงานแล้ว ระบบการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ดีขึ้น การทำงานมีระบบมากขึ้น สามารถนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว การพัฒนาบุคลากรยังมีส่วนในการช่วยกระตุ้นบุคลากรให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจิตใจรักงาน มีความผูกพันกับองค์กร สามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น และมีส่วนช่วยในการแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ

๒) เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด การพัฒนาบุคลากรช่วยให้พนักงานรู้วิธีการทำงานหรือการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง ทำให้ลดความสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การทำงานของพนักงานจะใช้เวลาน้อยลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานได้ ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน

๓) ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานการพัฒนาบุคลากรใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจธรรมชาติและวิธีการปฏิบัติงานที่เขาจะต้องทำ และสามารถลงมือปฏิบัติงานจริงได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้งานในสถานที่ทำงานมากนัก

๔) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น หัวหน้างานหรือผู้บริหารก็ไม่ต้องเสียเวลาในการชี้แจงงานและการสอนงาน นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรอันเป็นผลสืบเนื่องจากการฝึกอบรมและการพัฒนา จะส่งผลให้หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลาควบคุม ดูแลและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานพลาดของบุคลากร ทำให้หัวหน้างานสามารถใช้เวลาในการจัดการกับงานอื่น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้

๕) ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน ตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายพนักงานบุคลากรในองค์กร มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกก่อน เพราะ

^{๑๐} เสนาะ ดิยาวี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙) หน้า ๔-๕.

^{๑๑} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๖.

เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม และได้รับการพัฒนาอบรมมาแล้วเป็นอย่างดีด้วยตนเอง การพัฒนาบุคคลเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลอย่างหนึ่ง

๖) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การสนับสนุน และการให้ความร่วมมือ

จากการศึกษาความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง พัฒนางค์กร พัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ

๒.๑.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรมีคุณค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการ เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความคิด สามารถใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้สึกนึกคิด มีทักษะ และมีความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนา งานในด้านต่างๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรืออื่นๆ การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรของ องค์กรเพื่อให้มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร^{๑๒}

องค์กรทั้งทางธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างมีทฤษฎีการจัดองค์กรและการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ซึ่งมีส่วนสำคัญ ๒ ส่วน คือการวางระบบการบริหารงานและการวางระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่มีศักยภาพก็ต้องสามารถจัดสรร ทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรในอัตราส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ สูงสุดแก่องค์กร โดยธรรมชาติแล้วทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้ง ๔ คือ “คนหรือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” เพราะคนหรือมนุษย์มีสติปัญญา มีความสามารถ และมี ศักยภาพในการใช้ปัจจัยอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และบรรลุความสำเร็จได้ตาม เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ สำหรับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายแนวคิดหลาย วิธีการด้วยกันที่จะให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และมีโอกาสได้ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความ เจริญเติบโตของตนเองและองค์กร ทฤษฎีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีอยู่หลาย แนวคิดหลายรูปแบบและได้แบ่งออกเป็นหลายยุคหลายกลุ่ม แต่จะนำเอาทฤษฎีที่สำคัญๆ เท่านั้น ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีจะได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกัน อย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย Maslow จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ขั้น^{๑๓} คือ

^{๑๒} สุจิตรา ธนานันท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

^{๑๓} Abraham H. Maslow, “A Theory of Human Motivation”, *Psychological Review*, ๕๐, ๑๙๔๓, pp. ๓๗๐-๓๙๖.

(๑) ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศหายใจ เพศ เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต

(๒) ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางการงานและการเงิน เป็นต้น

(๓) ความต้องการทางสังคม หลังจากที่ความต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคมซึ่ง ได้แก่ ความต้องการความรัก และความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

(๔) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตัวเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

(๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดด้วยตัวเอง เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด

๒) ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

พอร์เตอร์ (Porter) และลอว์เลอร์ (Lawler) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมี ความพึงพอใจในงาน^{๑๔}

๓) ทฤษฎีการจูงใจเพื่อความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory)

นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน^{๑๕} กล่าวว่า เดวิด แม็คเคลแลนด์ (David McClelland) ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ จะมีคุณสมบัติต่อไปนี้

(๑) ชอบความท้าทายและยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง ตลอดจนต้องการความรับผิดชอบในผลงาน

(๒) ตั้งเป้าหมายในระดับปานกลาง (Moderate achievement goals) โดยที่ประเมินกับร่วมความเสี่ยงที่มี

(๓) ต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในผลงาน

^{๑๔} Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood, Ill. Dorsey Press, ๑๙๖๘). p. ๘๗.

^{๑๕} นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน, *พฤติกรรมองค์กร*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พี.พี. (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๑).

(๔) มีทักษะในการวางแผนระยะยาว (Long-Rang planning) และความสามารถในการจัดระบบงาน

นอกจากนี้ McClelland ยังจำแนกแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ๓ ประเภทหรือทฤษฎีความต้องการ ๓ ประการ (Three needs theory) ได้แก่

๑. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) บุคคลที่ต้องการในเรื่องของความสำเร็จจะชอบการแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมาย ยอมรับความเสี่ยง แต่ไม่ใช้การพนัน ชอบที่จะรับผิดชอบ โดยการวางแผนระยะยาว

๒. ความต้องการอำนาจ (Need for power) บุคคลที่ต้องการที่จะมีอำนาจอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบแสดงออก และแข่งขัน โดยผู้จัดการที่ต้องการอำนาจจะใช้อำนาจที่มีให้เป็นประโยชน์ แก่องค์กรผ่านการกระจายอำนาจ การสนับสนุน และการเสริมแรง

๓. ความต้องการการมีส่วนร่วม (Need for affiliation) บุคคลจะรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคม โดยการร่วมมือและปฏิบัติตามแนวทางของสังคม

โดยที่ McClelland กล่าวว่าคุณสมบัติต่าง ๆ สามารถจะพัฒนาได้ในบุคคล และยังกล่าวไว้ว่าประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจจะประกอบด้วยบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ทำให้มีการพัฒนาบุคคลให้มีความต้องการความสำเร็จ ซึ่งสามารถประเมินจากคุณสมบัติ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ชอบตั้งเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับตนเอง

๒. ตั้งเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้

๓. กำหนดและต้องการข้อมูลย้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานว่าถูกต้องเพียงใด

๔) ทฤษฎี X และ Y ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ^{๑๖} ดังนี้

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

(๑) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด

(๒) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

(๓) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

(๑) การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

(๒) มนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเอง ให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

^{๑๖} Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*, (New York : McGraw Hil, ๑๙๖๐). pp. ๓๓-๕๗.

(๓) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

(๔) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้นแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

(๕) ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

(๖) ภายใต้เงื่อนไขของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสดูแลความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

๕) ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory)

Martin G. Evans (มาร์ติน จี อีแวนส์) และ Robert J. House (โรเบิร์ต เจ เฮ้าส์) ได้เสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย ซึ่งเป็นทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในเรื่องการจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ไดวางไว้ Evans & House ได้แบ่งผู้นำออกเป็น ๔ แบบ^{๑๗} ดังนี้

(๑) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ถึงสิ่งที่ตัวเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางและชี้แนะ และมีการกำหนดตารางการทำงาน

(๒) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ความเป็นมิตร มีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

(๓) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(๔) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้ รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

นอกจากนี้ ทฤษฎีนี้ยังเชื่อว่า ผู้นำจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปโดยมีปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ ๒ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้คือ

^{๑๗} Martin G. Evans, "The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship", *Organization Behavior and Human Performance*, (May, ๑๙๗๐) : ๒๗๗-๒๙๘., Robert J. House and Terence R. Mitchell, "Path-Goal Theory of Leadership", *Journal of Contemporary Business*, (Autumn, ๑๙๗๔) : ๘๑-๙๘.

ก. ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การรับรู้ในเรื่องความสามารถของตัวเองและการควบคุมสถานการณ์ด้วยตัวเอง หากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าตัวเองไร้ความสามารถ เขาจะต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากเขารับรู้ว่ามีความสามารถสูง เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะเลย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงเขาจะต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ข. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ โครงสร้างของงาน หากโครงสร้างของงานแน่นอนจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากโครงสร้างของงานไม่แน่นอน จะต้องการผู้นำแบบชี้แนะ ส่วนระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการนั้น หากมีลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูงขึ้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับผู้นำแบบชี้แนะน้อยลง และหากกลุ่มงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนและพอใจซึ่งกันและกัน เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

๖) ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)

ทฤษฎีทางจิตวิทยาได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นอย่างมาก ทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้รวมไปถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ ทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสถานะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจและพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งทฤษฎีทางจิตวิทยานั้นได้ถูกนำมาใช้ในการในการบริหารจัดการตนเอง และกลุ่มคนทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันก็ตาม โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาผลการดำเนินงาน (Performance) ทั้งในระดับองค์การ หน่วยงาน และตัวบุคคลให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิทยาในองค์การนั้น พบว่าทฤษฎีดังกล่าวนี้ประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อยๆ อีก ๓ ทฤษฎี ได้แก่ ๑. จิตวิทยาเกสตัลท์ ๒. จิตวิทยาด้านพฤติกรรม ๓. จิตวิทยาการรับรู้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) จิตวิทยาเกสตัลท์^{๑๘} (Gestalt Psychology) คำว่า “เกสตัลท์” เป็นคำที่มาจากภาษาเยอรมัน หมายถึง ส่วนรวมทั้งหมด หรือโครงการทั้งหมด (Totality/Configuration) โดยกล่าวถึงภาพรวมทั้งหมดที่ประกอบกันขึ้นมาเพื่อให้เห็นภาพรวมใหญ่ ไม่มองเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า การศึกษาคุณค่าและมูลค่าที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมมนุษย์นั้นจะต้องศึกษาเป็นภาพรวม จะแยกศึกษาและวิเคราะห์ออกเป็นทีละเรื่องไม่ได้ เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมบูรณาการ (Integrated Behavior) ที่เกิดจากการผสมผสานกันระหว่างความรู้ ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปของแต่ละคน ไม่ได้เกิดขึ้นจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้ พฤติกรรมแสดงออกของมนุษย์ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลทำให้ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ทักษะและความสามารถเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรมรับรู้ของมนุษย์ที่เป็นพื้นฐานให้เกิดการเรียนรู้คนเรามีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้การเรียนรู้และการแสดงออกแตกต่างกันไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งจึงควรเน้นไปที่ภาพรวมของเรื่องที่จะศึกษาก่อน แล้วจึงค่อยศึกษาเนื้อหาย่อยในแต่ละเรื่องทีละส่วนต่อไป

^{๑๘} G. Humphrey, *The Psychology of the Gestalt*, Journal of Educational Psychology, ๑๙๒๔ : ๔๐๑-๔๑๒.

(๒) จิตวิทยาด้านพฤติกรรม^{๑๙} (Behavioral Psychology) ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์ที่สามารถสังเกตเห็นได้ การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามา และในทางกลับกันมนุษย์จะหลีกเลี่ยงการกระทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามาด้วยเช่นกัน ทฤษฎีนี้จึงมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นจากการเสริมแรง โดยแบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เหมาะสม จะพิจารณาว่าควรจะใช้การเสริมแรงทางบวกหรือทางลบ เพื่อกระตุ้นให้คนในองค์การแสดงพฤติกรรมอย่างที่ต้องการ เช่น หากคนในองค์การไม่ชอบวิธีการโอนย้าย / หมุนเวียนงาน (เงื่อนไขว้) คนส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงและปฏิเสธที่จะโอนย้ายงาน (พฤติกรรม) เป็นเหตุให้ในองค์การไม่มีการโอนย้าย/ หมุนเวียนงานเกิดขึ้น ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องใช้การเสริมแรงทางบวก โดยการกำหนดให้การโอนย้าย / หมุนเวียนงานเป็นปัจจัยหรือเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

(๓) จิตวิทยาการรับรู้^{๒๐} (Cognitive Psychology) การรับรู้ (Cognition) มาจากภาษาละติน แปลว่าการรู้จัก (Knowing) ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้ (Perception) มาก่อนการรับรู้ที่ถูกต้อง จะนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกที่ถูกต้องเช่นเดียวกัน ทฤษฎีนี้เป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรมเข้าด้วยกัน ทฤษฎีในกลุ่มนี้อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นผลของกระบวนการคิด ความเข้าใจการรับรู้สิ่งเร้าที่มากกระตุ้น ผสมผสานกับประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาของบุคคลทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับในปัจจุบันกับประสบการณ์ในอดีตจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญาเข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ด้วย ทฤษฎีกลุ่มนี้จึงเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้

๗) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ^{๒๑} มีทฤษฎีหลัก ๆ ที่ควรรู้ และควรให้ความสนใจ คือ

- Scarce Resource Theory : ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด
- Sub Sustainable Resource Theory : ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน
- Human Capital theory : ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือทุนมนุษย์

การจะเข้าถึงแก่นของการพัฒนาทุนมนุษย์ ผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจหลักปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่สามารถอธิบายได้มากกว่าหนึ่งทฤษฎี โดยทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เป็นหนึ่งใน

^{๑๙} มานพ ชูนิล และภราตี บุตรศักดิ์ศรี, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๔๘), หน้า ๖๔.

^{๒๐} กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ, “การรับรู้กฎระเบียบของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง”, รายงานวิจัยนโยบายสาธารณะ, (มหาวิทยาลัยบูรพา : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๔๕.

^{๒๑} อภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์ , ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๐.

ทฤษฎีที่คนทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องศึกษา และนำมาบูรณาการให้เข้ากับทฤษฎีอื่นๆ สำหรับทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย

(๑) **ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด** (Scarce Resource Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และอื่น ๆ พบว่า โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น อาจเผชิญปัญหาการมีทรัพยากรไม่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องตัดสินใจเลือกทรัพยากรอื่นมาใช้ทดแทน โดยคาดการณ์ถึงทรัพยากรที่ถูกใช้กับผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือพิจารณาถึงค่า ROI : Return on Investment ว่า การเลือกใช้ทรัพยากรนั้นจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่

(๒) **ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน** (Sub Sustainable Resource Theory) ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับ มองเป้าหมายระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ดังนั้น การลงทุนที่เกิดขึ้นจึงต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Advantage) โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น และต้องมองไกลถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งภายนอกในระยะยาว

(๓) **ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุนหรือทุนมนุษย์** (Human Capital theory) ทฤษฎีทุนมนุษย์นี้ เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงาน เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost-effectiveness Analysis) ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น กับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเมื่อผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน เพราะผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ผลผลิตและผลประกอบขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กรโดยเรียนรู้ผ่านการศึกษ การฝึกอบรม และการพัฒนาต่าง ๆ นานา ไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ

๘) **ทฤษฎีแห่งความโกลาหล**^{๒๒} (Chaos Theory)

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรอาจนำไปสู่การต่อต้าน (Resistance) ซึ่งเป็นความรู้สึกของความไม่เห็นด้วย การปฏิเสธ หรือการไม่ยอมรับ อันนำไปสู่การแสดงออกหรือการมีพฤติกรรมที่ไม่สนับสนุน การไม่มีส่วนร่วม การชักจูงให้ผู้อื่นปฏิเสธหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น จากการศึกษาพบว่าองค์กรที่มักเผชิญกับความโกลาหลซึ่งเป็นความรู้สึกต่อต้านหรือไม่เห็นด้วยของพนักงานที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ โดยส่วนใหญ่มักจะเป็นองค์กรที่มีคนรุ่นเก่าหรือลูกหม้อทำงานกับองค์กรนั้น ๆ นานมาแล้ว เป็นบุคคลที่ไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เนื่องจากความเคยชินกับระบบและวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ พวกเขาไม่มีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่

^{๒๒} ประเวศ วะสี, **สันติวิธีกับสิทธิมนุษยชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ๒๕๔๕), หน้า ๑-๑๒.

ยุ่งยาก และมีความเชื่อว่าระบบงานเดิมที่เคยปฏิบัติดีอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน สถานการณ์ดังกล่าวนี้อาจที่จะนำไปสู่การมีความคิดที่คล้อยตามให้กับพนักงานคนอื่นด้วย ซึ่งจะเป็น ผลเสียแก่องค์กรเป็นอย่างมาก นักพัฒนาทุนมนุษย์จึงจำเป็นต้องยืนหยัดและมีจุดยืนเป็นของ ตัวเองโดยไม่มีความคิดเห็นคล้อยตามกับกลุ่มคนที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น ดังนั้น เมื่อองค์กร เผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หรือมีการปรับเปลี่ยนระบบงาน หรือการนำโปรแกรม/ โครงการใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร สิ่งที่ทำทนายต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากก็คือ จะทำ อย่างไรให้สถานการณ์ความโกลาหลที่เกิดขึ้นจากการต่อต้านของกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กรนั้นเห็นด้วย มีส่วนร่วมและสนับสนุนกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้

๒.๑.๓ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ Leonard Nadler สามารถจำแนกออกเป็น ๓ แนวทางใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้^{๒๓}

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธีการ ๓ ประการ คือ

(๑.๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้น เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำ ความรู้ไปใช้ได้ทันที

(๑.๒) การศึกษา (Education) นับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในแง่องค์กรแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียม พนักงานสำหรับในอนาคต เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของ องค์กรในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่ง การให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อน ตำแหน่งงานใหม่ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลานาน

(๑.๓) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มี ประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามที่องค์กรต้องการ การพัฒนาองค์กรนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการ ปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงาน ให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ส่วน คือ

^{๒๓} นิสตารค์ เวชยานนท์, บทความวิชาการ HR, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐-๑๔๐.

(๒.๑) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) ความจำเป็นในระดับบุคคล ในการเรียนรู้และการพัฒนาตามที่ Barrow and Loughlin กล่าวว่า องค์การจำเป็นจะต้องให้พนักงานเขาเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการสิ่งต่อไปนี้ กล่าวคือ

ประการแรก ควรให้การศึกษาแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เขาเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนที่พึงปฏิบัติให้กับองค์การและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ประการที่สอง องค์การต้องการให้พนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ และมีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยการเรียนรู้ การพัฒนาความสามารถของตนเอง และจะต้องมีการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และทันสมัยอยู่เสมอ

ประการที่สาม องค์การต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานในโครงสร้างแบบแบนราบและมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นกระชับ การทำงานที่มีการควบคุมดูแลไม่มากนัก การมีวัตถุประสงค์และการตรวจสอบการทำงานของตนเอง ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง

ประการที่สี่ องค์การต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ และมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

นอกจากนี้ บุคลากรในองค์การยังจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และดำเนินการจัดการกับงานใหม่ ๆ อีกทั้งบุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตนเองให้มากขึ้นอีกด้วย บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ทันที

(๒.๒) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย องค์การและฝ่ายพนักงานด้วย ในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ตนเองก้าวขึ้นไปในสายงานอาชีพ การพัฒนาสายงานอาชีพ จะเน้นโอกาสในงานอาชีพที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการส่วนบุคคล และความต้องการขององค์การให้สอดคล้องกัน โดยที่องค์การจะต้องกำหนดแผนพัฒนาสายงานและการจัดการสายงานของบุคลากร โดยอาศัยแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้วมาเป็นแนวทางการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสายงานอาชีพจะมีความแตกต่างกับการพัฒนาบุคคล เพราะการพัฒนาสายงานอาชีพเน้นที่ประสิทธิภาพของงานระยะยาวและมุ่งความสำเร็จของบุคคลเป็นสำคัญ กล่าวได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพคือการพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน ดังนั้น การเลือกอาชีพงานจึงต้องจัดทำเป็นกระบวนการ ไม่ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ก็ตาม บุคคลจะต้องพัฒนาสายงานอาชีพทุกขั้นตอนตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในองค์การก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพจึงเป็นความรับผิดชอบและความมุ่งหมายร่วมกันทั้งองค์การและบุคลากร

(๒.๓) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) การพัฒนาองค์การมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และปรับปรุงสุขภาพขององค์การให้แข็งแรงสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิมนอกจากนี้ การพัฒนาองค์การจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้อง

เป็นไปทั่วทั้งระบบขององค์กร และการพัฒนาองค์กรจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์กรเสียก่อน เมื่อคนในองค์กรเปลี่ยนแปลงความคิดแล้ว ย่อมจะช่วยส่งผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงาน และปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งหลักการนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถรวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในสามส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่ม หรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups or Teams) และระดับระบบโดยรวม (The System) และกระบวนการเรียนรู้แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน และการเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ส่วน ชูชัย สมितिไกร^{๒๔} ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า มีแนวทางหลักในการดำเนินการ ๓ แนวทาง ดังต่อไปนี้

๑) การให้การศึกษา/เรียนรู้ (education/learning) มักทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา และสถาบันทางรัฐประศาสนศาสตร์ต่าง ๆ ดังนั้น การให้การศึกษาเป็นเครื่องมือ และกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้ เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษา ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาในระบบ โรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ

๒) การฝึกอบรม (training) มักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติหรือหัวหน้างาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

๓) การพัฒนาบุคลากร (employee development) การพัฒนาเป็นการดำเนินการด้านวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทน และการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรม สังคมอื่นๆ ซึ่งวิธีการต่างๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกับ ๒ แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

^{๒๔} ชูชัย สมितिไกร, จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘).

จากการศึกษาสรุปได้ว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วยหลักการสำคัญ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ในขณะที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังเน้นที่ การพัฒนาบุคคล พัฒนาสายอาชีพและพัฒนาองค์กรเป็นหลัก นอกจากนี้ หลักการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จะต้องบูรณาการและพัฒนาให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม คน ระดับทีมงาน และระดับองค์กร โดยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์และกระแสการ เปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อการปรับตัวให้ได้เร็วที่สุดนั่นเอง

๒.๑.๔ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การใด ๆ พอสรุปได้ดังนี้^{๒๕}

๑. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากลักษณะงานด้านพัฒนา บุคลากรในองค์การโดยทั่วไปแล้ว เป็นงานที่ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สายงาน หลักเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น บุคลากรโดยทั่วไปจึงมักจะพอใจทำงานในสายงานหลักมากกว่าสายงาน ช่วยเหลือสนับสนุน

๒. ปัญหาด้านวิทยากร วิทยากรที่มีคุณสมบัติและเหมาะสมยังมีอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่ วิทยากรในโครงการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันมักขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี แต่จะมีลักษณะ เป็นผู้บรรยายหรือผู้บอกเล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานของตนมากกว่า ผู้รับการพัฒนาก็ได้รับความรู้แปลกใหม่น้อยมาก อีกทั้งยังขาดการเลือกวิธีการและเทคนิคในการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมด้วย

๓. ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น ๕ ลักษณะคือ

๑) ผู้เข้ารับการพัฒนาจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนาว่า พัฒนาแล้วจะได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง แต่เข้ารับการพัฒนาเพราะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

๒) ผู้เข้ารับการพัฒนาบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือคิดว่าเป็น เรื่องของเด็กนักเรียนในห้องเรียนซึ่งไม่เหมาะกับผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว อีกทั้งคิดว่าเป็นการเสียเวลาเสีย เงินโดยเปล่าประโยชน์ และก็มีหน้าที่การทำงานทำอยู่แล้วก็ไม่มีเวลาจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาอีกแต่ อย่างไรก็ดี

๓) บุคลากรบางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษ์นิยม พอใจที่จะประพฤติปฏิบัติตาม แนวทางเดิมที่เคยยึดถือปฏิบัติมาช้านานแล้ว และไม่ยอมรับจนถึงขนาดต่อต้าน

๔) บุคลากรบางคนมีทัศนคติมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะมาฝึกสอนตนได้ และไม่เชื่อว่าเนื้อหาสาระของโปรแกรมการพัฒนา บุคลากรจะดีพอที่จะยอมรับคำแนะนำมาใช้ปฏิบัติได้

๔. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจะ ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ถ้ามีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ อย่างพร้อมมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ แต่การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ต้องลงทุนสูง อุปกรณ์ บางชิ้นมีราคาแพงมาก องค์กรบางแห่งก็ไม่สามารถหาซื้อมาได้ครบถ้วน

^{๒๕} วรรณภา แสงมณี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : งานตำราและเอกสารการ พิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๓).

๕. ปัญหาด้านผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร นักบริหารบางคนมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงไม่ให้การสนับสนุน บางคนก็สำคัญผิดว่า การพัฒนาบุคลากรแก้ไขปัญหาได้ฉับพลันเมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็วทันใจตามที่ต้องการก็ต่อต้าน ประการสุดท้าย นักบริหารบางคนคิดว่ามีความรู้ความสามารถมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่จัดการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นผู้สั่งการและดำเนินการต่าง ๆ เอง จึงอาจก่อให้เกิดปัญหามากมาย

๒.๑.๕ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยพิจารณาจากความต้องการของหน่วยงานหรือองค์การ กับความต้องการของบุคคล และคำบรรยายลักษณะงาน หน่วยงานใดต้องการฝึกอบรมพัฒนา ใครต้องการฝึกอบรมพัฒนา ในเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร หรือทำการสำรวจการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์การ^{๒๖} เช่น

- ๑.๑ ผลการทำงานหรือผลิตผลของการตงงาน
- ๑.๒ วิธีการทำงาน คนงานมีความตั้งใจในการทำงานน้อยลงอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อย
- ๑.๓ ระดับของการทำงาน มีการลาป่วย ลากิจ และขาดงานมาก
- ๑.๔ บริการให้แก่ผู้มาติดต่อล่าช้า สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย
- ๑.๕ ต้นทุนในการทำงานสูงขึ้นกว่าปกติ
- ๑.๖ ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานไม่ดี กำลังใจและการจูงใจในการทำงานต่ำ
- ๑.๗ มีการสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อย
- ๑.๘ วิธีการควบคุมงานไม่ดี
- ๑.๙ ขาดความร่วมมือประสานงาน
- ๑.๑๐ งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนด
- ๑.๑๑ การปฏิบัติงานล่าช้า ต้องเสียเวลามากเกินสมควร

การศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา ควรมีการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทรัพยากรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยสอดคล้องกับนโยบายของ หน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมของประเทศในอนาคต เพื่อให้ทราบความ ต้องการด้านกำลังคนในอนาคตได้ เมื่อได้ข้อมูลแล้วดำเนินการพิจารณาจัดลำดับความต้องการเพื่อ ดำเนินการต่อไป

^{๒๖} พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๔), หน้า ๑๗๒-๑๗๓.

๒. การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยกำหนดจากปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความมุ่งหมายพิจารณาได้ ๒ ประการ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ เป็นความมุ่งหมายในแง่ส่วนรวมได้แก่

๑. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่
๒. เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
๓. พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
๔. ลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
๕. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
๖. พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
๗. เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพึงพอใจทุก

ฝ่าย

๘. ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์การ

๙. สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่

๑. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง
๒. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
๔. เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
๕. เพื่อเรียนรู้งาน ลดอัตราเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
๖. เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
๗. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
๘. เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
๙. เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและพัฒนา คือ แสดงถึงผลของความต้อการ ควรบอกถึงพฤติกรรมที่ปรารถนา สภาพการณ์ของสิ่งที่เกิดขึ้น และบอกถึงมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคนปฏิบัติสามารถวัดได้ การบอกถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีการและวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเลือกแนวทางการประเมินผลได้ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนา

๓. การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับกำลังคนด้วย และ

จะต้องพิจารณาคำถามที่สำคัญต่อไปนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน^{๒๗}

๑. โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ จะมีการออกแบบอย่างไร ทำเพื่อใคร บุคคลที่จะเข้าร่วมรับการพัฒนาจะเป็นไปในลักษณะอย่างไร

๒. ความรับผิดชอบต่างๆ ในเรื่องกระบวนการริเริ่ม การนำทางและการประเมินค่าจะจัดแบ่งอย่างไร

๓. จะจัดเวลา คณะบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร เพื่อกระตุ้นและสร้างความแข็งแกร่งรายการพัฒนาได้อย่างไร

๔. ขั้นตอนอะไรที่ควรปฏิบัติ เพื่อรับรองว่าจะได้รับผลตามที่ต้องการ

๕. มีการศึกษาในเรื่องอะไรบ้าง เพื่อเป็นพื้นฐานของคنوانงโปรแกรมการพัฒนา

๖. กิจกรรมชนิดใดที่ควรบรรจุไว้ในโปรแกรมการพัฒนา

๗. ขั้นตอนอะไรบ้างที่ควรดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนา

๘. ในการตรวจตราโปรแกรมการพัฒนาต่อไป ควรจะต้องมีการจัดหาอะไรบ้าง

๙. จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายได้อย่างไร

๔. การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นขั้นตอนปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวข้องกับแผนดำเนินการ เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจ หรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อยและเริ่มดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในขั้นนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการต้นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด^{๒๘}

๕. การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่ง โดยพิจารณาผลงานและสังเกตการปฏิบัติงานหลังจากผู้ผ่านการอบรมทำงานได้ไประยะหนึ่ง เพื่อประเมินดูว่า ได้ผลมากน้อยเพียงใด คຸ້มคຸ້มกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องลงทุนไปหรือไม่ วิธีง่าย ๆ ในการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา คือ สังเกตดูว่าการฝึกอบรมและพัฒนานั้นทำให้พนักงานเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่างของตนอย่างไรบ้าง และมีผลในทางเพิ่มประสิทธิภาพของปฏิบัติงานหรือไม่ การประเมินผลทำได้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบว่า มีความรู้และทักษะใดที่ต้องฝึกอบรมเพิ่ม ผลการอบรมสนองความจำเป็นและความต้องการเพียงใด ในรอบหรือช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีความจำเป็นและความต้องการใหม่เกิดขึ้นหรือไม่ การประเมินผลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่

^{๒๗} พยอม วงศ์สารศรี, **องค์กรและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๔), หน้า ๑๕-๓๗

^{๒๘} ฌัฏฐพันธ์ เขจรนันท์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๕-๑๔๐.

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ ฝึกฝนพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของบุคลากรกับสิ่งที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ โดยอาจจะออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็ง ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

การประเมินผลจะช่วยบ่งชี้ให้ผู้จัดการฝึกอบรมทราบถึงอุปสรรค ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาให้เหมาะสมได้ในโอกาสต่อไป

ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกได้เป็น ๖ ขั้นตอน^{๒๙} ดังนี้

๑. การสำรวจสิ่งที่ต้องการเพื่อที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเบื้องต้นเราจำเป็นต้องประเมินว่า องค์การของเรามีความต้องการพัฒนาในลักษณะใด จะศึกษา ฝึกอบรม หรือต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งวิธีการดำเนินการในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งนั้นอาจจะแตกต่างกันแล้วแต่องค์การ แต่ไม่ว่าจะอยู่ในแบบใดก็ตาม ก็ต้องจัดให้เป็นระบบ ในการทำงานที่ตัดสินใจได้ว่าจะใช้รูปแบบใดนั้น เราจำเป็นต้องวิเคราะห์งานขององค์การในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ระบบการจัดการขององค์การ จะเป็นตัวบอกให้ทราบว่าควรดำเนินการพัฒนาไปในรูปแบบใด ทั้งนี้เพราะการดำเนินการต่างๆ จะต้องการสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การด้วยซึ่งจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้ไว้เสมอ

๒) วิเคราะห์งานแต่ละประเภท การวิเคราะห์ลักษณะและรายละเอียดของงานต่างๆ จะทำให้เราได้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อให้ได้งานที่มีมาตรฐาน

๓) วิเคราะห์บุคลากร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลที่ควรเข้ารับการฝึกอบรม หรือบุคคลเหล่านั้น ใครจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องใดจึงจะเหมาะสม ซึ่งในเรื่องการวิเคราะห์บุคลากรนี้ เราต้องมีมาตรฐานในการวิเคราะห์ หากบุคลากรที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่เรากำหนดไว้ก็ไม่ต้องเข้ารับการฝึกอบรม

ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น องค์การจะต้องสำรวจว่า มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดถึงต้องมีการฝึกอบรม มีเครื่องบ่งชี้อะไรบ้างที่บ่งบอกว่าควรการฝึกอบรม ซึ่งในการหาความจำเป็นนี้มีขั้นตอนที่ต้องดำเนินการคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ทำได้ ๓ ระดับ คือ

๑) การวิเคราะห์หน่วยงาน (Organization Analysis) คือ การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น ทักษะความชำนาญของพนักงาน โครงสร้างขององค์การ ภารกิจของหน่วยงาน นโยบาย เป้าหมาย รวมทั้งแผนงานต่างๆ ขององค์การ

๒) การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) คือ การวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์การว่า ในแต่ละงานมีงานย่อย ๆ อะไรบ้าง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในด้านใดบ้าง เพื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

^{๒๙} นิสตารค์ เวชยานนท์, บทความทางวิชาการ HR, อ้างแล้ว, หน้า ๑๒๖.

๓) การวิเคราะห์บุคลากรเฉพาะราย (Person Analysis) คือ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะของพนักงานแต่ละคน ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร เพื่อที่จะช่วยแก้ไข อาจทำได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์หรือการใช้แบบสอบถาม

นอกเหนือจาก ๓ วิธีที่กล่าวมานี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจแบ่งออกตามความจำเป็นของพนักงาน ๒ ประเภท คือ

๑) การหาความจำเป็นของพนักงานใหม่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแบบนี้สามารถหาได้โดยการวิเคราะห์งานที่พนักงานใหม่ต้องเข้ามาทำงาน โดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับงานนั้น ๆ เพื่อกำหนดทักษะเฉพาะที่จะใช้กับงานโดยทั่วไป โดยจะหาข้อมูลได้จากการพิจารณาค่าบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้น (Job specification) วิธีการหาความจำเป็นแบบนี้เรียกว่า Task analysis

๒) การหาความจำเป็นของพนักงานประจำในปัจจุบัน ซึ่งเรียกว่า Performance analysis โดยดูจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าพนักงานแต่ละคน มีปัญหาที่ควรจะได้รับ การพัฒนาในด้านใดบ้าง และกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถ้าเราไม่กำหนด วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน การพัฒนาบุคคลก็จะไม่ประสบความสำเร็จ การประเมินผลการฝึกอบรมก็ทำได้ยาก เนื่องจากเราไม่ทราบเป้าหมายที่ชัดเจน

๓. การเลือกสรรวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา ในการที่จะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง จำเป็นที่จะต้องดูความเหมาะสมต่าง ๆ ด้วย วิธีการแบบหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับพนักงาน แต่ไม่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร หรือบางวิธีอาจจะใช้ได้ทั้งสองระดับก็เป็นได้ แต่ในการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงนั้น จำเป็นต้องให้นักวิชาชีพเข้ามาดำเนินการอบรม อาจเป็นสถาบันการศึกษาหรือสถาบันต่าง ๆ ที่สอนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญอยู่แล้ว จึงจำเป็นที่จะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญกว่าทำการฝึกสอน เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๔. การเลือกอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา สื่อหรืออุปกรณ์นั้นมีส่วนช่วยในการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างมาก ทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การเลือกอุปกรณ์ในการอบรมจะช่วยทำให้การอบรมง่ายขึ้น อาจจะเป็นวีดิโอภาพยนตร์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเนื้อหาและพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ

๕. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เข้ารับการอบรม การฝึกอบรมต่างๆ อาจจะไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าผู้ที่เข้าร่วมไม่มั่นใจว่าจะได้ประโยชน์ต่อตนเองอย่างไร ดังนั้น ผู้ฝึกอบรมจะต้องสร้างความเชื่อมั่นนี้ให้กับผู้เข้ารับการอบรมก่อน การฝึกอบรมในบางครั้งมีปัญหามากมาย ทั้งนี้เนื่องจากผู้ทำการฝึกอบรมได้แสดงออกในเชิงที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกว่ามี ความสลับซับซ้อนหรือยาก ดังนั้น ในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง วิทยากรจึงเป็นหัวใจสำคัญ ในการอบรมหลักสูตรที่เริ่มใช้ วิทยากรจะต้องมีความเชี่ยวชาญที่จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพทั่วไป มิฉะนั้นการอบรม อาจจะไม่ได้รับการต่อต้านและไม่ประสบความสำเร็จ

ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การเลือกเวลาที่เหมาะสมระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการอบรมซึ่งอาจมีระยะเวลาที่ไม่สอดคล้องกันก็เป็นได้ ในการอบรมทุกครั้งจำเป็นต้องมีการจัดบันทึกพฤติกรรมหรือขีดความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อจะได้ทราบว่า บุคคลเหล่านั้นมีความก้าวหน้าไปอย่างไรบ้าง บางครั้งอาจต้องใช้วิทยากรจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ เข้ามาช่วยด้วย ในปัจจุบันได้มีการฝึกอบรมสมัยใหม่ขึ้นคือ การฝึกอบรมแบบทางไกล โดยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องมารวมกลุ่มกันที่ใดที่หนึ่ง แต่สามารถฝึกอบรมได้ตามที่ทำงานและสถานที่ที่ต้องการได้

๖. การประเมินผลการฝึกอบรม จะทำให้ทราบว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นมานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ โดยทั่ว ๆ ไปจะประกอบด้วย เนื้อหาวิชาที่อบรม วิทยากร ระยะเวลา สถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ และการจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะส่งผลในทางบวกก็ต่อเมื่อผลผลิตขององค์การสูงขึ้น จึงควรมีการวัดและประเมินผลการอบรมว่าเป็นอย่างไร โดยทั่วไป รูปแบบของการประเมินผลจะมี ๔ ระดับคือ

๑) Reaction คือการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อเนื้อหา วิทยากร เอกสาร อุปกรณ์

๒) Learning เป็นการวัดว่าผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้อะไรบ้างจากหลักสูตร โดยดูจากเป้าหมายของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

๓) Behavior เป็นการพิจารณาว่าผู้เข้ารับการอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากที่ได้รับการอบรมหรือไม่ อย่างไร

๔) Results เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบโดยรวมของการฝึกอบรมที่มีต่อองค์การ

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ สมรรถนะของคนในสังคมใดสังคมหนึ่ง ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหา และปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่จึงต้องเข้าใจว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างไรต่อหน่วยงาน เป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และให้มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อหน่วยงาน ในหน่วยงานปัจจุบันเล็งเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การของตนเองมีความสำคัญและจำเป็น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการป้องกันปัญหา ซึ่งจะเกิดในอนาคต และแก้ปัญหาบางประการในการปฏิบัติงานของการปฏิบัติหน้าที่ เท่ากับเพิ่มพูนความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความสามัคคี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อจะนำไปปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

๒.๑.๖ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้น จำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การ เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละ

องค์การและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนาการศึกษาาระยะสั้น ระยะยาว และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่งผลกระทบของกิจกรรมแต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์การส่วนใหญ่ จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง^{๓๐} ดังนี้

๑. การฝึกอบรม (training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมคือ ทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้ การอบรมเริ่มแรกคือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (basic skills training) เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (orientation training) เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ และทราบนโยบายโดยทั่วไปขององค์การ หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ ล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่องค์การต้องการ เช่น การอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (qualifying training) การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (second-chance training) การอบรมข้ามหน้าที่การงาน (cross-training) การฝึกอบรมซ้ำ ทบทวน (retraining) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (outplacement-training)

๒. การศึกษา (education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ และเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์การ ในองค์การมักจะเรียกว่า การศึกษาของพนักงาน (employee education) เช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จะเป็นในงาน (remedial education) การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (qualifying education) การศึกษาต่อเนื่อง (continuing education)

๓. การพัฒนาพนักงาน (employee development) ด้วยวิธีตามที่องค์การกำหนด เช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์สอนงานอาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์การ เป็นลักษณะที่องค์การเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้พนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโต ทำให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการปฏิบัติงาน ทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์การ ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของสัมมนาเชิงปฏิบัติ ซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้ อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า walk rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

^{๓๐} คติยา आयูยีน, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาองค์การที่ยั่งยืน”, วารสารธรรมทัศน์, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ตุลาคม), ๒๕๕๙, หน้า ๑๔๙-๑๖๒.

๔. การพัฒนาอาชีพ (career development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองต่อความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการ จะมี ๒ ส่วนหลักๆ คือ การวางแผนอาชีพ (career planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กับการบริหารอาชีพ (career management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่างๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้มั่นใจว่า องค์กรจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

๕. การพัฒนาองค์กร (organizational development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ ๒ แนวทางคือ การปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรค่อยเป็นค่อยไป เช่น การทำ TQM (Total Quality Management) การนำระบบการควบคุมมาตรฐาน ISO ๙๐๐๐ กับการปรับรื้อระบบองค์กร (process innovation) ในลักษณะที่รู้จักกันคือ การปรับเปลี่ยนแบบซูดรากอนโคน ดังเช่น การรีเอนจิเนียริง (reengineering) หรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งขันเวลา (time based strategy)

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่า ด้วยการฝึกอบรม การเรียนรู้ทางการศึกษา การพัฒนาพนักงานและการพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากร และทักษะการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

๒.๒ แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

๒.๒.๑ จุดมุ่งหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

การพัฒนาบุคลากรของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรก เพื่อการพัฒนาผลงาน (performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลผลิตของบุคคลและองค์กร ประการที่สอง พัฒนาเพื่อให้นุชนเกิดการเรียนรู้ (learning) สมองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบคือ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (performance paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (performance paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาจะมี ๔ กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย ๒ กระบวนทัศน์แรกที่กล่าวถึงแล้วข้างต้น สำหรับอีก ๒ กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรม และกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม

จาก ๔ กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้น สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนามี ๓ ประการ กล่าวคือ

๑) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองความจำเป็นขององค์กร มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ

๒) นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้ว ยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานอย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมและประเทศชาติ

๓) พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธ หรือนิพพานซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริง หรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วย กล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์กรมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรม ศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์กรนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ ๓ ต่อไป อย่างไรก็ตาม เป้าหมายการพัฒนาที่สามจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์กร หากองค์กรมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วย องค์กรที่ว่านี้พัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่น องค์กรที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือ องค์กรในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์กรทางศาสนาพุทธ เช่น วัด สำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็ละชีวิตฆราวาสมาบวชเพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรมคำสอน และปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น องค์กรเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขั้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้

๒.๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำ ด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็ยิ่งเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขั้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้ เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาภายในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีชีวิตเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง

การพัฒนามนุษย์ตามแนวพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาตนให้เป็นคนดีก่อน แล้วสังคมก็จะดีตามไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแหล่งความประพฤดี” หรือแนวทางของการประพฤติดี ปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต^{๓๑}

^{๓๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธศาสนากับปรัชญา*, (กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์พรินต์ติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๓).

๒.๒.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น สำคัญที่สุดอยู่ที่มโนกรรม ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนง หรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรมตามมาอย่างมีความสัมพันธ์อย่างไรก็จะสะท้อนถึงความคิดว่าเป็นอย่างไร ดังนั้น การมีความเข้าใจในมโนกรรมว่ามีความสำคัญและส่งผลอย่างไร ทั้งต่อตนเองและต่อโลก โดยต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่าง เช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญาเข้าด้วยกัน จึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่งและต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๑. แนวความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของพระพุทธศาสนา มี ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๑.๑) พระพุทธศาสนามองว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย และมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของชาตินั้น เรียกว่า ความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลกทั้งโลก จักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น มนุษย์จึงมาเป็นพวกหนึ่งหรือประเภทหนึ่งอยู่ในระบบนี้ หรือจะเรียกว่า เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติหรือไม่เป็นก็เป็นไปโดยอัตโนมัติ

๑.๒) เมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้นมนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบต่อตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก คือมุกิรียาและปฏิกิรียา ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ว่า ชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเอง เป็นไปตามระบบเหตุปัจจัย แล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๑.๓) มนุษย์เป็นสัตว์สังคัมที่สามารถฝึกได้และต้องฝึก คือ เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ขึ้นมาก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่น ทำให้ทราบจริยธรรมกับความสุขเป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันได้ หรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุข หลักการนี้ถือว่าความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง สิ่งนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุด เข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

๑.๔) ความสามารถที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่งคือ การทำให้ความแตกต่างกลายเป็นความเต็มเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ไม่พัฒนาทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้งหรือเกิดความสับสน ศักยภาพการพัฒนาคือ การทำให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้งมีความหมายเป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมด เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริงคือ การที่มีความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้น ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อ

ประโยชน์แก่กันมากขึ้น เบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงาม เหมาะแก่การอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น^{๓๒}

จากแนวคิดพื้นฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสี่ประการนี้ จะเห็นได้ว่า มนุษย์เองก็เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ เป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ เมื่อมนุษย์กระทำการใดขึ้นมา ก็จะมีผลกระทบต่อตนเองและสภาพแวดล้อม หากมนุษย์นั้นฝึกฝนตนเอง พัฒนาตนเองไปทิศทางที่ใฝ่ดี ชีวิตจะมีความสุขสมบูรณ์และมีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้โดยไม่มีความขัดแย้ง

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักอิทธิบาท ๔

หลักธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าที่จะส่งเสริมการพัฒนามีมากมาย แต่ในที่นี้จะใช้หลักพุทธธรรม คือ อิทธิบาท ๔ เป็นคุณธรรมที่เป็นเหตุให้นำไปสู่แนวทางก้าวสู่ความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดพลังเกิดแรงผลักดัน ส่งเสริมให้กิจการทั้งปวงบรรลุวัตถุประสงค์หรือสัมฤทธิ์ผล มี ๔ ประการ^{๓๓} ได้แก่ ๑) ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒) วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น ๓) จิตตะ คือความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ๔) วิมังสา คือ การหมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

๒.๑) ฉันทะ การมีพฤติกรรมแสดงถึงการมีความรักในงานที่ทำ มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกจริงใจ มีความผูกพัน รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อองค์กรเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไปอย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ^{๓๔} ซึ่งพระธรรมวิสุทธิธารจารย์ (เหล่าสุมน) ได้ให้ความเห็นว่า ในการทำงานนั้นย่อมมีอุปสรรคอยู่หลายอย่าง ที่สำคัญคือ ความเบื่อหน่ายไม่ว่าจะทำงานอะไร ถ้าเกิดความเบื่อหน่ายแล้ว จิตก็เกิดความเบื่อหน่ายขึ้นเช่นกัน งานที่ง่ายก็กลายเป็นยาก งานน้อยก็กลายเป็นมาก งานเบา ก็กลายเป็นงานหนัก เกิดความวุ่นวาย ที่สุดก็ทอดทิ้งทำไม่สำเร็จ ต้องเดือดร้อนในภายหลัง ในทางตรงกันข้ามถ้ามีความรักงานแล้ว งานที่น่าเบื่อจะกลายเป็นงานที่สนุกสนาน ที่ยากก็จะกลายเป็นง่าย ดังนั้น จึงควรสร้างฉันทะความพอใจในงานเป็นเบื้องต้นเสียก่อน

๒.๒) วิริยะ การมีพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นคนที่ทำงานด้วยความเข้มแข็ง ขยัน และอดทนกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ไม่ปล่อยให้ว่างเลย โดยเสียเปล่า กระตือรือร้นต่อการทำงาน มีความพยายามที่จะทำงานในสิ่งที่ตนทำไม่ได้ สอดคล้องกับแนวทางหรือทิศทางที่หน่วยงานนั้นกำหนด เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน

^{๓๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมมิก, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๑.

^{๓๓} วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๓), หน้า ๘๙.

^{๓๔} พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปึกษาส), “การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔”, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ซึ่ง บุญทัน ดอกไธสง^{๓๕} กล่าวว่า การพากเพียรพยายามในการที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ แม้จะเหน็ดเหนื่อยสักเพียงไรก็ตาม หรือมีความตั้งใจที่จะทำงานสม่ำเสมอ มีความอดทนและงานจะสำเร็จได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร รวมทั้งพร้อมที่จะทำงานด้วยความอดทนเพื่อส่วนรวม ความขยันขันแข็งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างชาติ สร้างเป็นอุดมการณ์ขึ้นมาเพื่อเผยแพร่อุดมการณ์ไปทั่วประเทศ เพราะความขยันขันแข็งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ชาติมีอยู่มีกิน และทำให้ประเทศพัฒนา ซึ่งถ้าทุกคนมีความขยันขันแข็งอย่างแท้จริงย่อมจะยังประโยชน์ให้สำเร็จแก่ชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง ส่วนบุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียรความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นของบุคคลนั้น

๒.๓) จิตตะ การมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการเอาใจใส่ต่องานที่ได้ทำอยู่ สนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจในการทำงาน และทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ยังคงมีความมุ่งมั่น มีความรอบคอบ รู้จักหน้าที่และทำงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่ง พุทธทาสภิกขุ^{๓๖} ได้กล่าวถึง จิตตะในเรื่องอิทธิบาทว่า หมายถึง กำลังจิต กำลังสมาธิ หรือคุณภาพจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิต เรียกว่า กำลังจิต หรือกำลังสมาธิ เฟื่องเลี้ยงไปแก่ส่วนที่อบรมดีแล้ว เดินมาถูกทางแล้ว จึงจะมีคุณสมบัติ มีกำลังมหาศาลของมัน

๒.๔) วิมังสา การมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ มีความสอบสวนไตร่ตรอง การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่อง หรือข้อข้องใจเป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบนี้เข้าไป จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างนี้ คาดหมายเป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหน ฯลฯ การคิดหาเหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลังใจเรียกว่า เป็นวิมังสาสมาธิ ซึ่งก็จะมีประธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย^{๓๗}

อิทธิบาท ๔ นี้ นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หากมนุษย์ขาดอิทธิบาทแล้ว กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะไม่สมบูรณ์ แต่ถ้าได้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักธรรมอิทธิบาท ๔ กล่าวคือ มีฉันทะความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น มีวิริยะ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น ขยันหมั่นเพียรเอาธุระไม่ทอดทิ้ง ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ มีจิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ใส่ใจงาน เอาจิตฝักใฝ่และกระทำงานด้วยความคิด ไม่ปล่อยจิตให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ทำงานอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ มีวิมังสา การหมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่ง

^{๓๕} บุญทัน ดอกไธสง, กระบวนการและวิชาการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา, ๒๕๒๙), หน้า ๓๓๔.

^{๓๖} พุทธทาสภิกขุ (พุทธทาส อินทปัญโญ), โปธิปักขิยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๓๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), ธรรมบุญชีวิต : พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์สวย, ๒๕๔๐), หน้า ๔๐.

นั้นทำงานด้วยปัญญา รู้จักวางแผน วัตถุประสงค์ หาวิธีแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้องค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน และมีคุณภาพตามหลักพุทธธรรม

๒.๒.๔ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก จะใช้หลักการวิเคราะห์ ทำข้อเสนอการพัฒนา สร้างโปรแกรมการพัฒนา ลงมือปฏิบัติการ และประเมินผลการพัฒนา ซึ่งจะคล้ายคลึงกับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม คือ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาสื่อการสอน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลการฝึกอบรม ความแตกต่างระหว่างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม จะต่างกันที่ขอบเขตของกิจกรรมทั้งสอง โดยที่การฝึกอบรมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา สามารถใช้หลัก “อริยสัจ ๔” ซึ่งค่อนข้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนอยู่ในตัว เช่น การวิเคราะห์หาความจำเป็นนั้น มีความชัดเจนว่าเป็นเรื่องของการดับ “ทุกข์” และมี “สมุทัย” เป็นสาเหตุ ส่วน “นิโรธ” คือ เป้าหมายที่ต้องการสำหรับขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร และการพัฒนาสื่อการสอน คงต้องใช้เทคนิคของการฝึกอบรมมาช่วย เพียงแต่ตีความผลงานที่องค์การต้องการ ให้อยู่ในแนวทางพุทธศาสนา

สำหรับรูปแบบการพัฒนามนุษย์แนวพุทธศาสนา จะมีกระบวนการพัฒนาจะเริ่มต้นจากปัจจัยสองปัจจัย คือเป้าหมายของการพัฒนา และกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา ซึ่งจะเป็นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมในตัว เป้าหมายในการพัฒนาสามารถได้กล่าวข้างต้นแล้ว ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่จะรับการพัฒนานั้น อาจแบ่งเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ตามบทบาทหน้าที่ในองค์การ กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองนี้จะต้องปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น หากเป็นกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหารและองค์การวางระดับการพัฒนาที่การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีศีลธรรมในการบริหารงาน และในขณะเดียวกันผู้บริหารกลุ่มนี้มี “ภูมิธรรม” คือภูมิหลังเกี่ยวกับพุทธธรรมในระดับต้น ๆ สมรรถนะที่ต้องการ ก็จะกำหนดไว้ในระดับต้น (ศีลหรือสมาธิ) รูปแบบนี้จะกำหนดสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็น สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา เนื้อหาหลักสูตร เทคนิคการสอน สื่อที่ใช้สอน และบทบาทหน้าที่ของอาจารย์/วิทยากรได้ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๓๘} จะประกอบด้วย

๑. แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนาจะผสมผสานระหว่างแนวทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักและแนวทางของพระพุทธเจ้า สำหรับการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงผลงาน เพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาของกระแสหลักจะมีความเหมาะสมในการพัฒนา สำหรับการพัฒนาตามหลักธรรมมรรคมีองค์ ๘ จะผสมผสานทั้งแนวของกระแสหลักและแนวของพุทธธรรม ยกตัวอย่างเช่น การฝึกให้มีสัมมาทิฐิ เมื่อมนุษย์โดยทั่วไปถูก

^{๓๘} ฐาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๒.

อบรมเลี้ยงดู มีการกล่อมเกลாதองสังคม จนมีมิจฉาภิริฐมาอย่างยาวนาน การบอกเล่าแต่เพียงว่า ความคิดความเห็นที่ตนมีอยู่เป็นมิจฉา และจะให้ปรับเปลี่ยนไปเลยนั้น เป็นสิ่งคาดหวังได้ยาก ดังนั้น จึงควรมีเทคนิคใหม่มาช่วย ซึ่งในการพัฒนามนุษย์ตามกระแสหลักใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา และ พฤติกรรมศาสตร์มาช่วย เช่น การใช้วิธีการที่จะทำให้คนมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีคิด เปลี่ยนกระบวนทัศน์ เปลี่ยนปรัชญาชีวิต ความเชื่อระดับฝังลึกได้ นั่นคือการเปลี่ยนจากมิจฉาภิริฐมาเป็นสัมมาภิริฐ หรือหากใช้แนวทางพุทธ หลักธรรมที่เป็นประโยชน์ คือ กาลามสูตรหรือโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีจุดเน้นที่การพิจารณาถึงความคิดความเชื่อของตนว่าเป็นสัมมาภิริฐหรือมิจฉาภิริฐ แนวทางในการพัฒนาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า เป็นการผสมผสานทั้งเทคนิคของตะวันตกและของพุทธธรรมเข้าด้วยกัน

สำหรับแนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธธรรม ซึ่งใช้มรรคมีองค์ ๘ หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนาจะมี ๓ แนวทางสำคัญ^{๓๙} คือแนวทางของการใช้ “ศีล” นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือ การใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่สามคือ การใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธ เป็นผู้ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่หลุดพ้นจากห้วงทุกข์ มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางในการพัฒนา เนื่องจากสอดคล้องทั้งเป้าหมายและความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนา แต่หากผู้ศึกษาปฏิบัติมีเป้าหมายในระดับโลกียธรรม ยังพอใจและมีความสุขกับการเวียนว่ายตายเกิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณธรรมศีลธรรม เป็นพลเมืองดี แนวทางการพัฒนานั้นอาจเป็นเพียงระดับ “ศีล” หรือระดับ “สมาธิ” ก็เพียงพอ ความชัดเจนในปัจจัยสามประการนี้จะทำให้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนามากยิ่งขึ้น แนวทางการพัฒนาที่กล่าวแล้วจะใช้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา

๒. หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาจะประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ขององค์การ ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคล การกำหนดวัตถุประสงค์ในด้านการ พัฒนาทักษะ ความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรม และระยะเวลาในการประเมินผลการ ฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักสูตรนั้นมีที่มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือเป้าหมายใน การฝึกอบรมที่องค์การ หรือตัวงานหรือปัจเจกบุคคลต้องการ ผนวกกับวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการ พัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต่อมมี ซึ่งหากเป็นการพัฒนาแนวพุทธแล้ว ความจำเป็น ดังกล่าวก็จะได้จากรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง หลังจากนั้น จึงกำหนดระยะเวลาและการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งการประเมินผล กล่าวในเชิงการประยุกต์ใช้ แล้ว หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะมีเป้าหมายการพัฒนาและระดับความพร้อมของ ผู้เรียน ซึ่งกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา หลังจากนั้นจึง

^{๓๙} ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน, (กรุงเทพมหานคร : วิถีทัศน์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๑.

กำหนดเนื้อหาหลักธรรมที่จำเป็นตามรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารขององค์การอาจมีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ที่ได้จากเป้าหมายขององค์การบวกกับเป้าหมายส่วนบุคคลผสมผสานกับความพร้อมของผู้เรียน จะกำหนดได้เป็น รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของผู้บริหารที่การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีหลักธรรมเรื่องทศพิธราชธรรมหรือพรหมวิหาร ๔ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธหรือวิทยากร ก็จะมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาหลักธรรมรวมทั้งเทคนิคการสอนทั้งของตะวันตกและของพุทธที่สอดคล้องกับระบบการรับรู้และเรียนรู้ของผู้บริหาร การกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากรทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน กับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ที่องค์การกำหนด รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้ว เทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาต่อไป

๓. เทคนิคการฝึกอบรมพัฒนา

จากองค์ความรู้ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก คือทฤษฎีทางจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ต่าง ๆ ที่พืงนำมาพิจารณาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพระพุทธศาสนา ในทางพุทธศาสนาการใช้องค์ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์น่าจะเปรียบเทียบได้กับการบัญญัติข้อปฏิบัติต่าง ๆ เช่น ศีล ๕ ในหลักการที่ว่าหากปฏิบัติเช่นนี้ จะได้ผลเช่นไร ตามกฎแห่งกรรม แต่การเชื่อมโยงให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนพฤติกรรมอาจยังไม่ชัดเจน จึงไม่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้ ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม เพราะอาจจะขัดแย้งกับการเรียนรู้จากสังคมที่ผู้ไม่มีศีลกลับได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีผู้นำหน้าถือตา แต่ผู้มีศีลนั้นกลับถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกกระทำ ถูกเบียดเบียน มีชีวิตอยู่อย่างยากจนข้นแค้น อย่างไรก็ตาม ในศีลข้อ ๑ การไม่ฆ่าสัตว์และเบียดเบียน สัตว์อื่น หากนำไปสู่การปฏิบัติ เช่น การรับประทานอาหารมังสวิรัต แล้วเกิดคุณประโยชน์คือมีทั้งสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี (ได้รางวัล) ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างไร ก็น่าจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคน และเกิดการเรียนรู้ได้

สำหรับการประยุกต์การเรียนรู้จากสังคมมาใช้ในการพัฒนา สามารถทำได้ด้วยการเชิดชูบุคคลตัวอย่าง ซึ่งมีพฤติกรรมที่ดี มีสัมมาทิฐิ มีศีลมีธรรม ทั้งในด้านการได้ผลตอบแทนด้วยความสุขที่มากขึ้น ความทุกข์ที่ลดลงโดยไม่ต้องอาศัยวัตถุ หรือด้วยการบริโภคที่เกินพอดี บุคคลประเภทนี้จะ เป็นแบบอย่างให้คนในสังคมได้เรียนรู้ ได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่าคนที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบจะมีทั้งความสุข มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือ แทนการการยกย่องนับถือผู้มีเงิน เศรษฐี นักธุรกิจที่ร่ำรวย มหาศาล ข้าราชการหรือนักการเมืองที่มีอำนาจ กล่าวโดยสรุปก็คือ การเปลี่ยนค่านิยมใหม่ด้วยการยกย่องผู้ที่ปฏิบัติธรรมนั่นเอง “การเรียนรู้จากสังคม” ยังสามารถใช้ในการกำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหนุนนำไปทางธรรม ไม่ใช่ไปสู่อบายมุข การรณรงค์ในยุคปัจจุบันเรื่องการดื่มสุรา หรือการงดสูบบุหรี่เป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างสภาพแวดล้อม ป้องกันเรื่องโรคร้ายหรือเรื่องอุบัติเหตุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาสามารถใช้แนวคิดทำนองนี้ได้เช่นเดียวกันโดยการขยายจากศีลข้อเรื่องสุรายาเมาไปยังศีลข้ออื่น ๆ และไม่ควรเน้นเฉพาะการห้าม (เบญจศีล)

แต่ยังต้องการณรงค์ส่งเสริม (เบญจธรรม) ด้วย ถึงแม้ว่ามาตรการนี้จะยังไม่ทำให้ผู้คนเกิดปัญญาที่แท้จริง แต่ก็สามารถลด ละ “มิฉฉาทิฐิ มิฉฉากัมมันตะ” ไม่ให้เพิ่มมากขึ้นไปกว่าปัจจุบัน หลังจากที่ควบคุมความหลงไม่ให้เป็นเพิ่มมากขึ้นไปกว่าเดิมแล้ว จึงใช้เทคนิควิธีการอื่นๆ มาเสริมในขั้นตอนต่อไป องค์การสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาได้ด้วยการส่งบุคลากรขององค์การไปตามสำนักปฏิบัติธรรมที่มีมาตรฐาน เพื่อให้เขาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบร่มเย็น มีการกินอยู่ในกรอบของศีล ๕ หรือศีล ๘ แวดล้อมด้วยผู้มีศีลมีธรรมมีปัญหา ย่อมช่วยโน้มนำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตามหลักการเรียนรู้จากสังคัม จะมีทฤษฎีการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

(๑) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเด็ก เช่น ต้องการเหตุผลของการต้องเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ามีใครมาสั่งสอน ประสบการณ์เดิม (จากหลักธรรมชั้น ๕ ก็คือสัญญาขันธ์) ของผู้เรียนเป็นข้อมูลที่จำเป็นมากของผู้ที่จะสอน ผู้ใหญ่จะพร้อมที่จะเรียนรู้หากเห็นความจำเป็นในการนำไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน เป็นต้น จากหลักการข้างต้นการจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสนใจที่จะปฏิบัติธรรมต้องเริ่มต้นที่ทำไมจึงต้องปฏิบัติธรรม หากยกตัวอย่างเรื่องการใช้หลักอริยสัจ ๔ ผู้เรียนต้องเห็น “ทุกข์” ที่แท้จริงเสียก่อน “ความสุข” ที่ตนประสบพบอยู่ทุกวันที่แท้คือรูปแบบของความทุกข์ ความรู้ซึ่งเช่นนี้จึงจะทำให้ผู้เรียนเริ่มแสวงหาทางสาเหตุของปัญหาคือ “สมุทัย” ซึ่งสรุปรวบยอดได้ที่ “อวิชชา” เมื่อทราบรากฐานของปัญหาแล้ว การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ทราบว่าหนทางแก้ปัญหาคือการขจัดอวิชชานั้นคือมรรค ๘ ซึ่งจะนำไปสู่ “นิโรธ” ภาวะของการดับทุกข์โดยสิ้นเชิงได้ ซึ่งพุทธทาส^{๑๐} เรียกคนกลุ่มนี้ว่าเป็นคน “เจ้าปัญญา” มีปัญญามากใช้ปัญญานำ อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์เดิมของผู้เรียนบางกลุ่มไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับนี้จึงต้องให้แนวทางปฏิบัติที่เข้าใจง่ายกว่า เช่น การทำบุญทำทาน การถือศีล การละเว้นอบายมุข เป็นแนวทางการพัฒนาที่ใช้ “ศีลนำ” เป็นแนวทางให้ปฏิบัติไปก่อนเป็นการ “ลด” กิเลสลง ไม่ต้องใช้ความคิดลึกซึ้ง เมื่อมีความพร้อมมากขึ้นก็จะเรียนรู้เรื่องทีละเอียดลึกซึ้งได้มากขึ้นต่อไป ความรู้ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะทำให้วิทยากรเตรียมการสอน ออกแบบหลักสูตร เลือกใช้เทคนิคและทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายมากขึ้น

(๒) การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนจาก “ประสบการณ์” ประสบการณ์ที่ว่าอาจจะจริงหรือประสบการณ์ที่เรียนรู้จากสถานการณ์ที่จำลองขึ้นก็ได้ ซึ่งมี ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

(๒.๑) เป็นการจำลองประสบการณ์ เช่น การใช้กรณีศึกษา การใช้การจำลองสถานการณ์ในรูปของเกมส์ต่าง ๆ การสาธิตให้เห็น หรือใช้การทัศนศึกษา ทั้งหมดนั้นจะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะประสบพบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเอง

(๒.๒) การให้สังเกตการณ์และใช้ความคิดใคร่ครวญ เช่น การแบ่งกลุ่มระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม มอบหมายให้สังเกตเหตุการณ์ที่จะนำไปสู่บทเรียน

(๒.๓) การสรุปการเรียนรู้จากการใช้ตรรกะทำให้เกิดเป็นแนวคิดสรุปรวบยอด

^{๑๐} พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ), **คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔), หน้า ๔๔.

(๒.๔) ทดลองใช้แนวคิดที่ได้จากขั้นตอน (๒.๓) ทดสอบในสถานการณ์อื่นๆ เพื่อการแก้ปัญหาตัดสินใจ

หลักการนี้ใช้สำหรับการฝึกงานจากสถานที่ทำงานจริง หรือการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการ วิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เปลี่ยนวิถี เกิดปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นี้ย่อมแตกต่างจากเพียงการฟังคำบอกเล่าฟังบรรยาย หรือฟังเทศน์ เท่านั้น การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ในทางพุทธธรรมอาจเปรียบเทียบได้กับการเปลี่ยน “วิถี” จากมิถิยาวิถีไปเป็นสัมมาวิถี หรือจากหลักธรรมปฏิบัติสมุปบาทคือ การเปลี่ยนที่ระดับ “อุปาทาน” ซึ่งหากปล่อยย้อนกลับไปดูแล้ว อุปาทานนั้นก็เกิดจาก ความอยากได้ อยากมี อยากเป็น (ตัณหา) และตัณหานั้นเกิดจากความรู้สึกตอบสนองต่อสิ่งเร้า (เวทนา) และเวทนานั้นเกิดจากการรับรู้ (อายตนะ ๖ ชั้น ๕) ที่มี การ “ปรุงแต่ง” (สังขาร) ที่ปรุงแต่งผิดเพี้ยนไปจากความจริงเพราะมี “อวิชชา” คือความไม่รู้ในสังขารหรือความหลงผิด หลงเชื่อ หลงคิด หลงเข้าใจ (วิถี) ไปเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่สังขาร หรืออาจจะไปแก้ไขที่ปัจจัยอื่น ๆ ในวงจรปัจจุสมุปบาท ตามที่ท่านพุทธทาสสอนไว้ในหนังสือคู่มือมนุษยก็ได้ เช่น ที่สังขารหรือ เวทนา หรือตัณหา เป็นต้น

(๓) การเรียนรู้ตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์ คือ การเรียนรู้ในระดับแรกคือ การไม่ทำความชั่ว อยู่ในศีล การเรียนรู้ในระดับที่สองคือ การทำความดี ทำบุญสุนทาน เป็นคนดีของครอบครัว ของสังคม ประเทศชาติ และการเรียนรู้ในระดับที่สามคือ การทำจิตให้บริสุทธิ์เข้าถึงความเป็น “พุทธะ” (ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) การเรียนรู้ในสองระดับแรกนั้นคือ การเรียนรู้ในระดับโลกิยธรรม และการเรียนรู้ในระดับที่สามเรียกว่า การเรียนรู้ในระดับโลกุตระธรรม ซึ่งมีปัญญาเห็นความจริงตามกฎธรรมชาติดลุดพ้นจากความจริงในระดับของการสมมติตามความเข้าใจของมนุษย์ปุถุชน (สมมติสังขาร) เข้าถึงความจริงระดับสูงสุด เป็นความจริงแท้ (ปรมาตม์สังขาร) หรือก็คือการเห็นหรือเข้าถึง “อริยสัจ ๔” นั้นเอง คำถามหนึ่งที่ทุกคนควรจะฝึกถามตนเองคือ “ทำไมเราจึงคิด เชื่อ หรือกระทำอย่างในทุกวันนี้ เราคิด เราเชื่อ เรากระทำอยู่” การเริ่มถามคำถามเช่นนี้จะทำให้มนุษย์หรือ “กบ” เริ่มเห็นกะลาที่ครอบอยู่ เมื่อกบเห็นกะลาแล้วจึงจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพยายามเรียนรู้ตื่นที่ จะออกจากกะลา เมื่อกบเห็นกะลานั้นคือจุดเริ่มต้นของการมี “สัมมาวิถี” การใช้หลักธรรมกาลามสูตรนับว่าเป็นหลักธรรมที่ดีที่จะพิจารณาถึงกรอบความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในตน เป็นการตั้งคำถามในระดับรากฐาน หรือเป็นคำถามเชิงปรัชญาที่มีความลึกซึ้งพอที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของตนเองได้

๔. การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดให้มีการประเมินหลักสูตรการพัฒนาจะทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ประเด็นที่จะต้องมีการประเมิน เช่น ประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนา หลักธรรมที่พัฒนา เทคนิควิธีการสอน สื่อที่ใช้สอน วิทยากร/อาจารย์ผู้สอน เป็นต้น ในส่วนของการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาตามหลักพุทธธรรม จะประเมินโดยใช้หลักภาวนา ๔ กล่าวคือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา (Emotional) และปัญญาภาวนา^{๔๑} หลักภาวนา ๔ ก็คือฉบับย่อของมรรคมงคล ๘ นั้นเอง การประเมินผลหลักสูตรจะทำให้หลักสูตรมีการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่าง

^{๔๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **สู่การศึกษาแนวพุทธ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖.

ต่อเนื่อง นอกจากการประเมินผลหลักสูตรแล้ว ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณาในลำดับต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ทั้งระบบใหญ่และระบบย่อยดังกล่าวต้องมีความสอดคล้อง ตอบสนองซึ่งกันและกัน เช่น การสรรหาคัดเลือกบุคลากรจะต้องใช้ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นมาตรฐานในการคัดเลือก สำหรับระบบค่าตอบแทนต้องเป็นการตอบแทนที่ส่งเสริมการลด ละ กิเลส ไม่ยึดติดอยู่กับการสะสมทรัพย์สิน เงินทอง เกียรติยศ การบริหารหรือประเมินผลงานจะต้องใช้ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นตัวตั้งในการวัดพฤติกรรมทัศนคติ ค่านิยมต่าง ๆ ของบุคลากรว่า เป็นไปตามแนวทางของพุทธธรรมมากน้อยเพียงใด

๕. การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนา

การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประเมินว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเพียงใด และมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคลากรขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามหลักไตรสิกขา คือ มีศีลในระดับใด มีสมาธิมากน้อยเพียงใด มีปัญญาสัมมาทิฐิมากขึ้นหรือไม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธนี้ทำให้องค์การเป็นองค์การที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง มีธรรมาภิบาล บรรษัทภิบาล มีจริยธรรม คุณธรรม ดูแลบุคลากรอย่างดี ผลิตสินค้าหรือให้บริการที่รับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการหรือไม่ นอกจากพิจารณาที่ประสิทธิผลการพัฒนาแล้ว กระบวนการพัฒนาที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องมีการประเมิน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนทางการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ที่กำหนดไว้ หลักสูตรการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสอดคล้องเพียงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพียงใด

สรุปได้ว่า จากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาดังกล่าว จะช่วยลดความวุ่นวายสับสนในสังคมและในองค์การได้เป็นอย่างมาก หากทรัพยากรมนุษย์ขององค์การได้รับการพัฒนาให้เข้าใจถึงหลักธรรมของพระพุทธศาสนา การพัฒนาตนในด้านจิตใจเป็นไปได้ไม่ยากนัก เพราะเมืองไทยเป็นเมืองที่ประชาชนมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และมีพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ แต่ละบุคคลพอจะมีพื้นฐานอยู่บ้าง หากองค์การจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสนใจศึกษาธรรมมากขึ้น และให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ก็จะสามารถขัดเกลาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรที่พึงประสงค์ขององค์การจริง ๆ ทุกศาสนาได้ให้แนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันโดยเป้าหมายอันเดียวกัน คือ การครองชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

๒.๓.๑ ที่มาของแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

พระพุทธเวที (ประยูรค์ ปยุตโต) ได้กล่าวความตอนหนึ่งว่า พระพุทธศาสนานั้นเมื่อมองในทัศนะของคนสมัยใหม่ มักเกิดปัญหาขึ้นบ่อย ๆ ว่าเป็นศาสนา (religion) หรือเป็นปรัชญา (philosophy) หรือว่าเป็นเพียงวิถีครองชีวิตแบบหนึ่ง (a way of life) เมื่อปัญหาเช่นนี้เกิดขึ้นแล้ว ก็

เป็นเหตุให้ต้องถกเถียงหรือแสดงเหตุผล ทำให้เรื่องยืดเยื้อออกไป อีกทั้งมติในเรื่องนี้ก็แตกต่างกันไม่เป็นแบบเดียวกัน ทำให้เป็นเรื่องพินเผือ ไม่มีที่สิ้นสุด^{๔๒}

พุทธธรรมก็คือพุทธธรรม และยังคงเป็นพุทธธรรมอยู่แน่นอน มีข้อจำกัดเพียงอย่างเดียวว่า หลักการหรือคำสอนใดก็ตามที่เป็นเพียงการคิดค้นหาเหตุผลในเรื่องความจริงเพื่อสนองความต้องการทางปัญญา โดยมีได้มุ่งและแสดงแนวทางสำหรับประพฤติปฏิบัติในชีวิตจริง อันนั้นให้ถือว่าไม่ใช่พระพุทธานุชาตนา เฉพาะอย่างก็ถือว่าเป็นคำสอนเดิมแท้ของพระพุทธเจ้า ซึ่งในที่นี้เรียกว่าพุทธธรรม อันเป็นคำสอนที่มุ่งสำหรับคนทุกประเภท ทั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์ คือ ครอบคลุมสังคมทั้งหมด และลักษณะทั่วไปของพุทธธรรมนั้น สรุปได้ ๒ อย่างคือ

๑. แสดงหลักความจริงสายกลาง ที่เรียกว่า “มัชฌิมนธรรม” หรือเรียกเต็มว่า “มัชฌิมนธรรมเทศนา” ว่าด้วยความจริงตามแนวของเหตุผลบริสุทธิ์ตามกระบวนการของธรรมชาติ นำมาแสดงเพื่อประโยชน์ทางปฏิบัติในชีวิตจริงเท่านั้น ไม่ส่งเสริมความพยายาม ที่จะเข้าถึงสัจธรรมด้วยวิธีถกเถียงสร้างทฤษฎีต่าง ๆ ขึ้นแล้วยึดมั่น ปกป้องทฤษฎีนั้น ๆ ด้วยการแก่งความจริงทางปรัชญา

๒. แสดงข้อปฏิบัติสายกลาง ที่เรียกว่า “มัชฌิมาปฏิปทา” อันเป็นหลักการครองชีวิตของผู้ฝึกอบรมตน ผู้รู้เท่าทันชีวิต ไม่หลงงมงาย มุ่งผลสำเร็จคือความสุข สะอาด สว่าง สงบ เป็นอิสระ ที่สามารถมองเห็นได้ตั้งแต่ในชีวิตนี้ ในทางปฏิบัติ ความเป็นสายกลางนี้ เป็นไปโดยสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น สภาพชีวิตของบรรพชิต หรือ คฤหัสถ์ เป็นต้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)^{๔๓} ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อเราตรวจดูคำสอนของพระพุทธองค์อย่างใกล้ชิดจะพบว่า วิธีการของพระพุทธองค์มีส่วนกันกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นอย่างมาก นี่เป็นเรื่องที่ไปกระตุ้นให้ชาวตะวันตกพากันหันมาสนใจพระพุทธศาสนาเป็นจำนวนมาก เราเริ่มพบว่าทำไมไอน์สไตน์ถึงได้ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นการเสริมเกียรติให้กับตนเอง ความสอดคล้องต้องกันของพุทธวิธีและวิธีการทางวิทยาศาสตร์สมัยใหม่มีความชัดเจนมาก หากเราได้ตรวจสอบทำที่ดังกล่าวแบบเชิงวิเคราะห์ เราจะพบว่าในปัจจุบันมนุษย์มีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างลุ่มหลง หมกมุ่น ปล่อยตัวไปเป็นทาสตามกระแสกิเลสที่ดี การหลีกหนีออกไปโดยสิ้นเชิง ไม่เกี่ยวข้องรับผิดชอบอย่างใดต่อสังคมอยู่อย่างทรมาณตนก็ดี นับว่าเป็นข้อปฏิบัติที่ผิดเอียงสุดด้วยกันทั้งสองอย่าง ไม่สามารถให้มนุษย์ดำรงชีวิตอย่างมีความหมายแท้จริงได้ ตลอดระยะเวลาที่พระพุทธองค์ทรงบำเพ็ญพุทธกิจนั้น ก็มุ่งการการบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม เพราะพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการกระทำ (กรรมวาท และ กิริยวาท) เป็นศาสนาแห่งความเพียรพยายาม (วิริยวาท) ไม่ใช่ศาสนาแห่งการอ่อนน้อม การสั่งสอนธรรมของพระพุทธเจ้าทรงมุ่งผลในทางปฏิบัติ ให้ทุกคนจัดการกับชีวิตที่เป็นอยู่จริงๆในโลกนี้ และเริ่มแต่บัดนี้ ทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันโดยธรรมชาติที่จะเข้าถึงผลสำเร็จเหล่านี้

หากยกเอาผลงานและพระจริยาของพระพุทธเจ้าขึ้นมาเป็นหลักพิจารณา จะมองเห็นแนวทางการบำเพ็ญพุทธกิจที่สำคัญหลายอย่าง เช่น ทรงพยายามล้มล้างความเชื่อถ้อยมงายในเรื่องพิธีกรรมอันเหลวไหลต่างๆ โดยเฉพาะการบูชาขี้เถ้า ด้วยการสอนย้ำถึงผลเสียหายและความไร้ผลของ

^{๔๒} พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), **พุทธศาสนากับสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมล คีมทอง, ๒๕๓๒).

^{๔๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑).

พิธีกรรมเหล่านั้น เพราะยัญพิธีทำให้คนมัวแต่คิดหวังพึ่งเหตุปัจจัยภายนอกอย่างหนึ่ง ทำให้คนกระหายทะยานและคิดหมกมุ่นในผลประโยชน์ทางวัตถุเพิ่มพูนความเห็นแก่ตน ไม่คำนึงถึงความทุกข์ยากเดือดร้อนของเพื่อนมนุษย์และสัตว์อย่างหนึ่ง ทำให้คนคิดหวังแต่เรื่องอนาคตจนไม่คิดปรับปรุงปัจจุบัน เป็นต้น ความเชื่อที่ผิดพลาดเหล่านี้ถือว่าเป็นเรื่องที่พระพุทธศาสนาสอนให้เราทุกคนพยายามแก้ไขให้ถูกต้อง และนำไปปฏิบัติให้เกิดมรรคผลอย่างจริงจัง เพราะสามารถนำไปสู่การดับทุกข์คือ ปัญหาทั้งมวลได้ในที่สุด

ในประเทศยุโรปและอเมริกา พระพุทธศาสนาได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ในด้านความก้าวหน้าแห่งภูมิปัญญา มีเหตุมีผล มีความทันสมัย แต่ในประเทศทางตะวันออกเฉียงใต้ส่วนมาก กลับมองพระพุทธศาสนาว่าเป็นสิ่งที่ล้าสมัย ไม่มีเหตุผล และผสมผสานด้วยความเชื่อที่ผิด ๆ ซึ่งเป็นลากับพระพุทธศาสนาในดินแดนแถบนี้^{๔๔} จากข้อสังเกตนี้ทำให้เราทราบข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งว่าพระพุทธศาสนาในดินแดนตะวันออกถูกมองว่าเป็นเพียงจารีตที่ผิวเผินและมีความเป็นนามธรรมอย่างสูงมาก แต่ในประเทศตะวันตกที่มองพระพุทธศาสนาแบบเหตุผลอย่างลึกซึ้ง กลับเห็นว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการปฏิบัติที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล ไม่มีอคติ ไม่เลือกความแตกต่างระหว่างบุคคล สังคม วัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งทำที่และลักษณะดังกล่าวเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งของพระพุทธศาสนาที่เน้นการปฏิบัติด้านในมากกว่ารูปแบบภายนอกของพฤติกรรมทางศาสนา เน้นย้ำให้ทุกคนพัฒนาจิต มิใช่เรื่องการแต่งตัว การรับประทานอาหาร เป็นต้น

ปัจจุบัน โลกของเราได้เข้าสู่ศตวรรษที่สาม เป็นยุคที่ต้องมีการตรวจสอบ การสังเกตทดลองมากกว่าที่จะมีความเชื่อหรือศรัทธาเพียงอย่างเดียว คนเราทุกวันนี้ มีความคิดที่เป็นเชิงเหตุผลมากยิ่งขึ้น ความเห็นส่วนตัวก็ดี ความเชื่อแบบมีดบอดก็ดี นับวันจะเลือนลางหายไป ศาสนาได้รับผลกระทบจากอิทธิพลของวิทยาศาสตร์ด้วย แต่พระพุทธศาสนามีแนวทางอะไรบางอย่างที่สอดคล้องกับหลักการของวิทยาศาสตร์ เพราะเป็นการค้นหาความจริงเหมือนกัน และเป็นการตรวจสอบที่แท้จริง ในทรรศนะของวิทยาศาสตร์แล้ว ความรู้คืออะไรสักอย่างที่ผูกมัดตัวเองไว้กับภาวะของความเป็นอยู่ของสิ่งมีชีวิตมากขึ้น เพราะฉะนั้น ความรู้จึงไม่มีอยู่เพื่อความรู้เองเท่านั้น สำหรับคนที่มีโลกทัศน์ที่ถูกต้องจะไม่มองโลกเป็นแค่เพียงการคาดเดาความจริงหรืออยู่แต่ในความเพ้อฝันเลื่อนลอย แต่ต้องมีโลกทัศน์ที่จะให้ได้มาซึ่งความสุขและอิสรภาพจากความทุกข์ทั้งปวง ดังนั้น ความรู้จึงต้องเป็นไปเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ที่ตอบสนองความสงบ และสันติอันเป็นความสุขที่แท้จริง^{๔๕}

๒.๓.๒ หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

พระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ)^{๔๖} กล่าวว่าไว้ว่า เมื่อจะพัฒนาบุคคลและสังคม จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำความเข้าใจให้ถูกต้องว่า มนุษย์นั้นพึ่งอาศัยหลักพุทธธรรมเป็นเครื่องมือในการฝึกฝน

^{๔๔} Peter Della Santina, *The Fundamentals of Buddhism*. (CA : Chico Dharma Study Foundation, ๑๙๙๗).

^{๔๕} Thera Piysdass, *Buddhism : A Living Message*. (Taipe Taiwan : The Corporate Body of the Buddha Educational Foundation, ๒๐๐๕).

^{๔๖} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมโธ), *ทางรอดของชาวพุทธ*, (ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๕๒-๕๓.

อบรม พัฒนา ตนเองเป็นสำคัญกว่าเครื่องมืออื่น ๆ เพราะพุทธธรรมเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาทุกอย่างที่ต้นเหตุ และเป็นการป้องกันโทษทุกข์อันจะตามมาในภายหลัง ในที่นี้ขอนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมใน ๖ ด้าน โดยเริ่มจากการรู้จักบริหารตนด้านเศรษฐกิจ การรู้จักปลูกจิตสำนึกต่อหน้าที่ทางสังคม ความฉลาดในการดำเนินชีวิตด้วยความสุขตามแนวพุทธธรรม และ หลักกรรมและกฎแห่งกรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. หลักเศรษฐกิจในการพัฒนาตนเอง

หลักธรรมสนับสนุนด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ ๒ อย่าง คือ ความเพียรและปัญญา ที่มีต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งคู่กันไปขาดกันไม่ได้ คนที่มีแต่ความเพียรไม่มีปัญญา การงานที่ทำมักไม่สมบูรณ์ ส่วนคนที่มีแต่ปัญญา ไม่มีความเพียร การงานที่ทำมักไม่สำเร็จ แม้ในทางเศรษฐกิจ ผู้ที่จะก้าวหน้าไปได้ดี จะต้องมั่งทั้งความเพียรและมีทั้งปัญญาควบคู่กันไป เพราะว่าผู้ที่มีคุณธรรมทั้ง ๒ นี้แล้ว ย่อมเจริญมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ย่อมเสวยผลแห่งความพยายามของตนนั้นด้วยความสุขสบาย^{๔๗} ฉะนั้น เมื่อกล่าวถึงด้านเศรษฐกิจแล้วตามหลักพระพุทธศาสนาก็ให้ความสำคัญต่อความเพียร และปัญญาดังกล่าวมาแล้วนั้น

ความสำคัญของพุทธธรรมเพื่อแก้ปัญหาในด้านเศรษฐกิจ สำหรับชาวพุทธ ควรจะหาทางรอด จากภาวะวิกฤติด้วยการนำหลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนาไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันบ้าง อย่าเพียงแต่อ่านแล้ว ฟังแล้ว ก็ผ่านไป โดยไม่ลงมือปฏิบัติ หากเป็นดังนี้ ผลของการปฏิบัติก็เกิดขึ้นไม่ได้ อย่างลืมนำ พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงแสดงธรรมไว้ดีแล้ว คือ ผู้ปฏิบัติเท่านั้นจะเห็นผลเอง ปฏิบัติเวลาใดก็จะเห็นผลเวลานั้น ไม่ต้องรอพิสูจน์เป็นเดือนเป็นปี ยิ่งถ้าได้รับรส รับประทานเฉพาะตนมาแล้ว ก็พร้อมที่จะประกาศเชิญชวนให้ผู้อื่นมารับรส รับรู้ผลแห่งการปฏิบัติได้ถูกต้อง และมั่นใจอย่างที่สุด ไม่แตกต่างจากคนทำอาหาร ที่มีประสบการณ์สูง มีความชำนาญในการปรุงรส ย่อมทำได้อย่างรวดเร็ว เรียบร้อย มีโอชารส พร้อมสนองความหิวกระหาย ของผู้มาเยือนได้สมความตั้งใจทุกประการ^{๔๘}

๒. หลักทิศ ๖ กับการปลูกจิตสำนึกในหน้าที่

แนวคิดในการปลูกจิตสำนึกในหน้าที่ของมนุษย์ เห็นว่า มนุษย์จัดเป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษนั้น ได้แก่ สึกษา หรือการศึกษา คือ การเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา มนุษย์ที่ฝึก ศึกษา หรือพัฒนาแล้ว ชื่อว่าเป็นสัตว์ประเสริฐ เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ตั้งงามด้วยตนเอง และช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยสวัสดิ^{๔๙} จึงควรปลูกจิตสำนึกในหน้าที่ทางสังคมตามหลักทิศ ๖ ก็พอจะบรรเทาให้ปัญหาต่าง ๆ ที่ไม่ปรารถนาลดลงไป เมื่อทราบดังนี้แล้ว ก็ควรหลีกเลี่ยงและปฏิบัติตนให้พอเหมาะสมควรแก่เหตุปัจจัย เพื่อป้องกันความเสียหายอันจะตามมา อย่างเช่น ความชั่วที่มากับคนคือ คบเพื่อนเลว ความชั่วที่มากับวัตถุสิ่งของ เช่น ยาเสพติด ความชั่วที่มากับสถานที่ เช่น สถานบันเทิงแหล่งอบายมุข ความชั่วที่มากับข้อมูลข่าวสาร เช่น เกมส์ ความชั่วที่

^{๔๗} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), พระพุทธศาสนากับเศรษฐกิจ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๕๗.

^{๔๘} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมโธ), ทางรอดของชาวพุทธ, อ่างแล้ว, หน้า ๕๒.

^{๔๙} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), พระพุทธศาสนากับเศรษฐกิจ, อ่างแล้ว, หน้า ๕๔.

เกิดขึ้นในใจ เช่น จิตโลภ จิตโกรธ จิตหลง เป็นต้น^{๕๐} พึงทราบถึงความสัมพันธ์ของคนในสังคม การเตรียมความพร้อมในการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อกัน ทั้งฝ่ายบิดามารดา บุตรธิดา สามีภรรยา ดังต่อไปนี้

๑) ความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม ทำให้เกิดมีหน้าที่ขึ้น บุคคลหลายประเภทซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทางสังคมดุจทิศที่อยู่รอบตัวเรา พึงปลูกฝังจิตสำนึกให้เกิดขึ้นตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ทั้งหน้าที่ระหว่างของบิดามารดากับบุตรธิดา สามีกับภรรยา เป็นต้น

๒) การเตรียมความพร้อมในการปลูกจิตสำนึกในหน้าที่ บุคคลเมื่อจะปลูกฝังจิตสำนึกในหน้าที่ให้สัมฤทธิ์ผลดีนั้น พึงเริ่มต้นจากสถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นหน่วยแรกของสถาบันทั้งปวง และพึงทราบเรื่องเกี่ยวกับการเสริมสร้างชีวิตให้เป็นสุข อันเกิดจากการดำเนินชีวิตในครอบครัวที่มีความพร้อมหลายอย่าง กล่าวคือ ความพร้อมทางด้านร่างกาย เช่น ความไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ มีโรคหัวใจ เป็นต้น ความพร้อมทางด้านจิตใจ ไม่เป็นโรคจิต โรคประสาท ไม่เป็นผู้มีความเบี่ยงเบนทางเพศ เช่น เป็นตุ๊ด เกย์ ทอม ดี เป็นต้น ความพร้อมทางด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) มนุษย์ที่จะเสริมสร้างชีวิตให้เป็นสุขในครอบครัวได้ จะต้องมีความพร้อมทางด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์คือ รู้จักอารมณ์ของตนเอง ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ พัฒนาอารมณ์ของตนเอง รู้จักและเข้าใจอารมณ์ของคู่สมรสของเราชอบอะไร และไม่ชอบอะไร สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคู่สมรสและญาติพี่น้องของอีกฝ่าย ความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ความสอดคล้องในงานอาชีพ เช่น แพทย์แต่งงานกับแพทย์ ความสอดคล้องเรื่องที่อยู่อาศัย มิใช่แยกกันอยู่ ต้องอยู่บ้านเดียวกันอาจเป็นบ้านของฝ่ายชายหรือฝ่ายหญิงก็ได้ ความสอดคล้องในการปรับตัว เช่น การยกย่องกัน ให้เกียรติกัน ให้อภัยกัน ความสอดคล้องในเรื่องการใช้เวลาว่างร่วมกัน เช่น นั่งดูฟุตบอลร่วมกันนั่งคุยกัน หลีกเลี้ยงสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างความสุข เช่น เยาะเย้ย ถากถาง และ ความสอดคล้องในเรื่องเพศสัมพันธ์ “รักย่อมเข้าใจในรัก”^{๕๑}

๓) แนวคิดการปลูกจิตสำนึกของบิดามารดาต่อบุตรธิดา ปัญหาทางสังคมในปัจจุบัน ทำให้สถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นหน่วยแรกของสังคมมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาเป็นอันดับแรกเช่นกัน ปัญหาที่พบเห็นบ่อยก็คือ ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอและค่าครองชีพสูงชันมาก เช่น ค่ารถไปโรงเรียน ค่าอาหาร ค่าตำรา ค่าศึกษาเล่าเรียน ค่าขนม ค่านม ค่าเครื่องตีสำหรับบุตรธิดาของตน^{๕๒} เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีปัญหาสมาชิกในครอบครัว มีเวลาให้กันไม่เพียงพอ ปัญหาเยาวชนติดยาเสพติด ติดเล่นเกมส์ เหล่านี้เป็นเรื่องหนักใจของผู้ปกครอง คือ บิดามารดา ยิ่งนัก ฉะนั้น บิดามารดาควรเอาใจใส่ต่อบุตรธิดา โดยเริ่มจากการใช้เวลาสนทนากับลูก ทำสิ่งที่ดี ๆ ให้ลูกเห็น นำข่าวสารมาเล่าให้

^{๕๐} พระมหาบุญเพียร ปุณฺณวิริโย, (แก้ววงศ์น้อย), “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖๒.

^{๕๑} สงวน สุทธิเลิศอรุณ, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน, (กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๓). หน้า ๓๔๓-๓๔๕.

^{๕๒} พระมหาบุญเพียร ปุณฺณวิริโย, (แก้ววงศ์น้อย), “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา”, อ้างแล้ว, หน้า ๑๔๖.

ฟังพร้อมสอดแทรกธรรมะ สอดแทรกคำสอนในบทละครโทรทัศน์ พาลูกไปทำบุญที่ ฟังเทศน์ เวียนเทียนที่วัด แนะนำให้ลูกอ่านหนังสือธรรมะในเวลาว่าง และเปิดรายการธรรมะทางโทรทัศน์ให้ลูกชม^{๕๓}

๓. หลักธรรมสำหรับเตือนไม่ให้ประมาทในชีวิต

อัปมาทะ หมายถึง ความไม่ประมาท คือ ความเป็นอยู่อย่างไม่ขาดสติ หรือ ความเพียรที่มีสติเป็นเครื่องเร่งเร้าและควบคุม ได้แก่ การดำเนินชีวิตโดยมีสติยอมถลาลงไปในทางเสื่อม แต่ไม่ยอมพลาดโอกาสสำหรับความดีงามและความเจริญก้าวหน้า ตระหนักในสิ่งที่พึงทำและพึงละเว้น ใส่ใจสำนึกอยู่เสมอในหน้าที่อันจะต้องรับผิดชอบ ไม่ยอมปล่อยปละละเลย กระทำด้วยความจริงจัง รอบคอบและรวดเร็วไป ซื่อเป็นองค์ประกอบภายใน และเป็นฝ่ายสมาธิ^{๕๔} พระพุทธองค์ได้ตรัสแสดงอัปมาทธรรม (คือ ธรรมแห่งความไม่ประมาท) ไว้ดังนี้

“ภิกษุทั้งหลาย เมื่อดวงอาทิตย์อุทัยอยู่ย่อมมีแสงอรุณขึ้นมาก่อน เป็นบุพนิมิต ฉันทิความถึงพร้อมด้วยความไม่ประมาท ก็เป็นตัวนำ เป็นบุพนิมิตแห่งการเกิดขึ้นของอริยมรรคแก่ภิกษุฉันทินั้น

“รอยเท้าของสัตว์บกทั้งหลาย ชนิดใด ๆ ก็ตาม ย่อมลงในรอยเท้าของช้างได้ทั้งหมด, รอยเท้าช้าง เรียกว่าเป็นทางยอดของรอยเท้าเหล่านั้น โดยความเป็นใหญ่ ฉันทิ กุศลธรรมทั้งหลาย อย่างไรก็ดี ก็ตาม ย่อมมีความไม่ประมาทเป็นมูล ประชุมลงในความไม่ประมาทได้ทั้งหมด ความไม่ประมาท เรียกได้ว่าเป็นยอดของธรรมเหล่านั้น ฉันทินั้น”^{๕๕}

เมื่อพิจารณาตามหลักพระพุทธศาสนา ลักษณะของผู้ไม่ประมาทคือ บุคคลที่ประกอบด้วย ธรรม ๖ ประการ ได้แก่ มีปกติทำด้วยความเอื้อเฟื้อ มีปกติทำความเพียรติดต่อไม่ขาดสาย มีปกติทำไม่หยุด มีความประพฤตินิยามย่อมนั้น มีฉันทะไม่ทอดทิ้งการทำงาน และไม่ทอดทิ้งธุระในกุศลธรรมทั้งหลาย เพราะเหตุนี้ บุคคลพึงตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาทในการบำเพ็ญความดีคือ กุศลธรรมทั้งหลาย^{๕๖} เมื่อไม่ประมาทแล้วย่อมได้รับประโยชน์ทั้งในภพนี้ และภพหน้าอย่างไม่ต้องสงสัย ดังพระพุทธพจน์ที่ตรัสรับรองว่า “บัณฑิตทั้งหลายย่อมสรรเสริญความไม่ประมาท ในการทำบุญทั้งหลาย บัณฑิตผู้ไม่ประมาทย่อมบรรลुประโยชน์ทั้งสอง อีริชน เราเรียกว่า บัณฑิตเพราะยึดประโยชน์ทั้งสองไว้คือ ประโยชน์ในปัจจุบัน และประโยชน์ในภพหน้า”^{๕๗}

๔. หลักการดำเนินชีวิตด้วยความสุข

การดำเนินชีวิตมีอยู่ ๒ ระดับ คือ ระดับโลกุตตระ มุ่งดำเนินชีวิตให้ถึงความสุขเพื่อพระนิพพาน ต้องการความหลุดพ้นในการปฏิบัติธรรม เจริญภาวนา และระดับชาวบ้านหรือ การดำเนิน

^{๕๓} พระมหาบุญเพียร ปุณฺณวิริโย, (แก้ววงศน์น้อย), “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา”, อ่างแล้ว, หน้า ๑๕๓.

^{๕๔} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓). หน้า ๖๗-๗๘.

^{๕๕} ที.ม. (บาลี) ๑๐/๑๔๓/๑๘๐

^{๕๖} ขุ.ม. (บาลี) ๒๙/๖๘/๖๙

^{๕๗} ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๓/๓๖๗ - ๓๖๘

ชีวิตในระดับโลกียะ คือ พระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับโลก มุ่งสอนให้คนปฏิบัติธรรมประสบกับความสุขความเจริญในการดำเนินชีวิตอยู่ในโลกปัจจุบัน เอื้อต่อการดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น และมุ่งโลกียสุข คือ การดำเนินชีวิตเพื่อความสุขในภพนี้ และหวังผลในภพหน้า เช่น ให้อริรู้จักการทำบุญให้ทาน รักษาศีล เป็นต้น^{๕๘} จากแนวการดำเนินชีวิตโดยวิธีนี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติตามได้ยอมดำรงตนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข^{๕๙} ฉะนั้น บุคคลจึงควรดำเนินชีวิตของตนให้มีความดีด้วยการบำเพ็ญ ทาน รักษาศีล และตั้งใจให้เป็นสมาธิเจริญเมตตา เจริญวิปัสสนากาวนา เป็นต้น อย่างถูกต้องถูกวิธี ดังต่อไปนี้^{๖๐}

๔.๑ การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข (การให้ทาน) ในทานสูตร พระพุทธเจ้าตรัสว่า ทานคือการให้ นั้น ย่อมกำจัตมลทิน คือ ความตระหนี่ด้วยการถวายทานแก่บุญเขต คือ พระอริยบุคคลผู้เพียบพร้อมด้วยคุณมีศีลเป็นต้น เป็นเหตุให้บุคคลเมื่อตายแล้วย่อมไปเกิดในสวรรค์ได้เช่นกัน

๑) ทานเป็นเรื่องที่ทำให้มนุษย์มีการอนุเคราะห์ การแบ่งปันวัตถุสิ่งของแก่เพื่อนมนุษย์ เพื่อประโยชน์ร่วมกันอย่างเอื้อเพื่อเจือจุน โดยมีวัตถุทาน ๑๐ อย่าง ดังความตอนหนึ่งว่าการให้ทาน ถือว่าเป็นการทำบุญเบื้องต้น เพราะกระทำได้ง่ายกว่าการรักษาศีลและการเจริญภาวนา อีกทั้งเป็นวัตถุสิ่งของเห็นเป็นรูปธรรม ฉะนั้น คนจึงนิยมทำบุญด้วยการให้ทาน วัตถุที่ควรให้เป็นทาน นั้น เรียกว่า อามิสทาน มี ๑๐ อย่าง คือ ข้าว ผ้า ผ้า ยานพาหนะ ดอกไม้ ของหอม เครื่องแต่งประดับที่อยู่ ที่นอน ที่พัก ที่อาศัย และประทีป เครื่องให้แสงสว่าง

๒) ทานอย่างมหาโพธิสัตว์ เช่น การบริจาคร่างกายเป็นทานแก่โรงพยาบาล เพื่อให้เป็นวิทยาทานด้านวิชาการความรู้แก่นักเรียนนักศึกษาแพทย์ จัดเป็นการบำเพ็ญทานบารมีเหมือนพระโพธิสัตว์ ดังความตอนหนึ่งว่า การมีจิตสำนึกเข้าถึงคติแห่งธรรมดาของสัตว์สังขาร ซึ่งอุบัติขึ้นมาแล้ว ก็แปรปรวน แดกดับไปเป็นธรรมดา มีจิตเมตตา กรุณา แผ่ไปในสรรพสัตว์หาประมาณมิได้ ก็ได้คติชีวิต คือแนวทางปฏิบัติตามแบบอย่างพระโพธิสัตว์ผู้มุ่งเพื่อความเป็นพระสัพพัญญู ตามที่ได้ศึกษามาแล้วนั่นเอง เมื่อมีศรัทธา ปสาทะ คือ ความเชื่อ ความเลื่อมใส ก็ได้ดำเนินตามปฏิบัติของพระโพธิสัตว์ แม้จะยังไม่เท่าเทียมได้ ก็ถือเป็นจุดเริ่มต้น เพื่อความก้าวหน้าต่อไป ไม่หยุดยั้งเห็นได้จากบางคน บางกลุ่ม ยอมบริจาคเลือดเนื้อ บริจาคไต อวัยวะบางส่วนขณะที่ยังมีชีวิตอยู่ เพื่อช่วยเหลือชีวิตคนอื่นโดยไม่รับค่า ตอบแทนใด ๆ เลย ทั้งนี้ก็ด้วย เชื่อมมั่นในทานบารมี ทานอุปบารมี และทานปรมัตถบารมี ของพระโพธิสัตว์ ดังที่ท่านผู้รู้กล่าวไว้ว่า พระโพธิสัตว์บริจาค ศีระให้แก่คนที่มาขอคือ ตัดคอให้

๓) ทานมีหลายประเภท เช่น วัตถุทรัพย์ อวัยวะทรัพย์ ชีวิตทรัพย์ และ อริยทรัพย์ก็มี ล้วนแล้วมีประโยชน์เกื้อกูลต่อคนอื่นทั้งสิ้น ดังความตอนหนึ่งว่า ทรัพย์มี ๔ อย่างที่

^{๕๘} พระมหาประยัติ ปลูกวโร, (สุนนท์), “จริยธรรมที่ปรากฏในลากลอน”, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖๒.

^{๕๙} กุศุมมา ชัยวินิตย์, “ศาสนาชาวบ้านในวรรณกรรมนิทานพื้นบ้านอีสาน” (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, ๒๕๓๑), หน้า ๒๕.

^{๖๐} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมโธ), การเสียดสละ, (ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒-๓.

บุคคลพึงใช้สอยให้เป็นทั้งอามิสทานและธรรมทาน คือ วัตถุทรัพย์ ได้แก่ เงินทอง สิ่งของเครื่องใช้ อันหมายถึงปัจจัย ๔ ที่เป็นหลักนั่นเอง อวัยวะทรัพย์ ได้แก่ ร่างกาย หรือ อวัยวะทุกส่วนที่รวมอยู่ในร่างกายนี้ ชีวิตทรัพย์ ได้แก่ ชีวิต คือ ความเป็นอยู่โดยมีลมหายใจที่เรียกว่า กายสังขาร เข้าไปปรนปรือให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และอริยทรัพย์ได้แก่คุณค่า คือ ความดีของชีวิตอันเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ

๔.๒ การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข (การรักษาศีล) คนมีศีลธรรม ได้แก่ มีมนุษยธรรม ซึ่งจัดเป็นอารยชน พึงตั้งอยู่ในคุณสมบัติ กล่าวคือ อย่างต่ำมีศีล ๕ ได้แก่ หลักความประพฤติ ๑๐ ข้างต้น เป็นธรรมจริยา และเป็นอารยธรรมที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทำคนให้เจริญขึ้นพร้อมทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ แต่ผู้ใดยังไม่มั่นคงในอารยธรรม ผู้นั้นควรควบคุมตนให้ได้ในทางกาย และทางวาจาก่อนเป็นอย่างน้อย ด้วยการประพฤติตามหลักศีล ๕ ที่เป็นส่วนเบื้องต้นของธรรมจริยาที่กล่าวแล้วนั้น ก็ยังจัดได้ชื่อว่าเป็นคนมีศีลธรรม ได้แก่ ละเว้นจากการฆ่า การสังหาร ไม่ประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกาย (เว้นปาณาติบาต) ละเว้นจากการลักขโมยเบียดบังแย่งชิง ไม่ประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน (เว้นอทินนาทาน) ละเว้นการประพฤติผิดในกาม ไม่ประทุษร้ายต่อของรักของหวงแหน อันเป็นการทำลายเกียรติภูมิและจิตใจ ตลอดจนทำวงศ์ตระกูลของเขาให้สับสน (เว้นกามสุมิฉฉาจาร) ละเว้นการพูดเท็จโกหกหลอกลวง ไม่ประทุษร้ายเขาหรือประโยชน์สุขเขาด้วยวาจา (เว้นมูสาวาท) และไม่เสพเครื่องดองของมีนเมาสิ่งเสพติด อันเป็นเหตุให้เกิดความประมาทหมัวเมา ก่อความเสียหายผิดพลาดเพราะขาดสติ เช่น ทำให้เกิดอุบัติเหตุ แม้อย่างน้อยก็เป็นผู้คุกคามต่อความรู้สีกัมมันต์พลอดภัยของผู้ร่วมสังคม (เว้นจากสุราเมรัย) ฉะนั้น ศีล จึงทำให้สังคมประสบกับความสงบสุข มีความเกื้อกูลกัน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

๑) มีศีลก็เย็นใจขาดศีลก็ร้อนใจ เมื่อบุคคลพัฒนาตนให้ดำรงอยู่ในศีล ๕ ประการแล้ว ย่อมได้อานิสงส์เป็นเอนก มีความไม่เดือดร้อนใจ ไม่ทุกข์ใจ เกิดความสงบสุขแก่สังคม เป็นต้น ดังนี้พิจารณาให้ดี คนที่มีศีลอยู่ในตัว ไม่เบียดเบียนรังแกใคร ไม่ล้างผลาญชีวิตของผู้อื่น ไปที่ไหน ๆ ก็ได้รับความปลอดภัย ไม่มีเวร ไม่มีผู้ประทุษร้าย ไม่มีผู้มุ่งทำลาย ย่อมดำรงชีพอยู่ได้อย่างสงบสุข คนที่ไม่ลักทรัพย์ ไม่ปล้น ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง ก็ไม่ต้องเดือดร้อนหรือหวั่นวิตกว่า จะถูกจับกุมคุมขัง หรือถูกลงโทษ คนที่ไม่ละเมิดสิทธิของคนอื่น ไม่ทำให้เกิดความเสียหายทางเพศทางประเวณี ก็ไม่ต้องหวาดหวั่นขวัญหาย เพราะเกรงจะถูกกล่าวแค้น เนื่องจากไม่ได้ก่อกรรมทำเข็ญไว้กับผู้ใด ผู้ที่ไม่พูดเท็จ ไม่ได้หลอกลวงคนอื่น ก็อยู่ได้อย่างสงบ ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกผู้ใดใครผู้หนึ่งมาฆ่าปิดปาก หรือชำระหนี้แค้น คนที่มีปกติสำรวมระวังตน ไม่ทำชั่วทางกาย ไม่พูดชั่วทางวาจา เนื่องจากมีสติระวังตนอยู่เป็นนิตย์ ความผิดความชั่วที่จะเกิดจากตัวก็ไม่มี ปัญหาความทะเลาะวิวาทกับบุคคลอื่นก็ไม่เกิดขึ้นได้ มีธรรมชาติสงบหนึ่งว่า “ผู้สำรวมระวังอยู่ เรายังเกิดไม่ได้”^{๖๑}

๒) คนมีศีลเป็นคนมีเมตตา บุคคลพึงรักษากาย วาจาของตนให้ดำรงมั่นในศีล แล้วบำเพ็ญตนให้ประกอบด้วยจิตอันเมตตาต่อมวลมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลายในโลก ให้อยู่กันอย่างสันติสุข ปราศจากความรุนแรง ประทุษร้ายต่อกัน โลกจึงจะถาวรมั่นคงอยู่ได้ยาวนาน ดังความตอนหนึ่งว่า ผู้มีธรรมประจําใจ เช่น เมตตา ความปรารถนาดีรักใคร่ต่อคนอื่น ยื่นไมตรีจิตเป็นมิตรกับ

^{๖๑} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมโธ), **ปีใหม่สุขใจด้วยธรรมะ**, (ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๘-๙.

คนทุกคน กับสัตว์ทุกชนิด แม้แต่ความคิดล้างผลาญที่จะเกิดขึ้นในใจก็ไม่มี ย่อมประกันได้เลยว่า จะหาผู้มุ่งทำลายได้ยาก ท่านจึงสอนว่า เมตตา เป็นธรรมค้ำจุนโลก^{๖๒} นั้นหมายความว่า โลกจะยั่งยืน อยู่ได้ และวัฒนาถาวรมั่นคงตลอดไป ก็เพราะทุกฝ่ายได้มีเมตตาต่อกัน และข้อเกี่ยวเนื่อง คือ การ ดำรงชีวิต จะต้องมิได้ก็ด้วยการประกอบอาชีพ คือ การทำงานเพื่อเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง ถ้าการทำงานเป็น สัมมาชีพ คือ ไม่ทุจริต ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่เป็นไปเพื่อทำลายตนและทำลายคนอื่น ก็นับว่าเป็น อาชีพที่ดี ส่งเสริมให้การดำรงชีวิตดำเนินไปอย่างสะดวกและปลอดภัย^{๖๓}

๓) ศิลปะมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้มนุษย์แตกต่าง ไปจากสัตว์โลกชนิดอื่น เพราะกฎเกณฑ์ทางสังคมต้องมีศิลปะเป็นพื้นฐานจึงดำรงอยู่ได้ ดังความตอนหนึ่ง ว่า แต่ในสังคมของมวลมนุษย์มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่งดงาม คือ การให้เกียรติให้ศักดิ์ศรี ไม่ละเมิด สิทธิของกันและกัน แตกต่างจากสัตว์ดิรัจฉานที่ไม่ได้พัฒนาการในส่วนนี้ เห็นได้จากการสืบพันธุ์ การ ใช้พลังกำลังเป็นเครื่องตัดสิน ไม่ได้คำนึงถึงกฎถึงเกณฑ์ คือ ระเบียบ ไม่ต้องคำนึงถึงศีลธรรม ดำเนิน ตามความชอบใจ ความจริงใจต่อกัน ย่อมหาไม่ได้ เกิดปัญหาขึ้นมาไม่ต้องใช้สติปัญญาเข้ามาแก้ไข การสร้างกฎสร้างระเบียบ ไม่ต้องพูดถึง เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงได้ชื่อว่า สัตว์ดิรัจฉาน คือ ผู้ขวางโลก^{๖๔}

๔) ศิลปะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และเกิดความสุข ทั้งในระดับส่วนตนเอง และระดับส่วนรวม ครอบครัว ประเทศชาติบ้านเมือง แม้คฤหัสถ์หรือบรรพชิตก็ต้องมีศิลปะเป็นหลัก สำคัญเป็นหลักประกันการบรรพชา อุปสมบทของตน ถ้าขาดศิลปะก็ไร้ความดีและไม่เป็นผลดีต่อ พระพุทธศาสนาอีกด้วย ดังความตอนหนึ่งว่า ในสังคมของมนุษย์ผู้มีความเจริญแล้ว ยังรักษาสิ่งที่จะให้ไว้แก่กันและกันไว้ มีระเบียบข้อตกลงให้ไว้ เพื่อรักษามลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายหรือร่วมกัน แต่ผล สุดท้าย ก็คือ อยู่อย่างสงบสุขร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็อบรมเสริมแต่งให้สติปัญญา ได้รับการพัฒนา ยิ่งขึ้นตามลำดับ เนื่องจากโลกมีความเปลี่ยนแปลงไปตามกาล ตามเวลา ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ทำให้มวล มนุษย์มีความรู้ความฉลาด สามารถประคับประคองประชากรของโลกให้อยู่เย็นเป็นสุขได้ โดย ปราศจากการเบียดเบียนข่มเหงรังแกกัน แต่ถ้อยที่ถ้อยอาศัยกันไป เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ก็ช่วยกันหา วิธีแก้ไขให้ลุล่วงผ่านไปด้วยดี แต่ทั้งนี้ ทุกสังคมจะต้องยึดในหลักศีลธรรมของศาสนา หากละเว้น คือ ละเมิดศีลธรรมแล้ว ประเทศชาติ และมวลมนุษย์ในโลกนี้ ก็จะพบกับความวิบัติฉิบหายในที่สุด^{๖๕}

๕) ศิลปะทำให้เกิดคุณความดีอย่างอื่น เมื่อดำรงตนอยู่ในศิลปะปฏิบัติตนตาม แนวทางทางพระพุทธศาสนา ไม่ล่วงเกินชีวิต ทรัพย์สิน คนรัก ไม่หลอกลวง ไม่ดื่มสิ่งเสพติดให้โทษ เว้นกรรมชั่วทั้งปวงได้ ย่อมเพียงพอสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานในระดับชาวบ้าน ดัง ความตอนหนึ่งว่า สำหรับประชาชนทั่วไป ทุกชาติ ทุกศาสนาในโลกนี้ ก็ต้องรักษาศีล ปฏิบัติธรรมอยู่ โดยปกติแล้ว นับตั้งแต่เวลาที่ตื่นขึ้นมา ทำการงานด้วยกาย พูดด้วยวาจา และคิดด้วยใจ ก็ต้องใช้สติ ใช้ปัญญา มากบ้างน้อยบ้าง ตามความสามารถของตนอยู่แล้ว แม้แต่การงดเว้นจากการทำความชั่ว สรรวมระวังไม่พูดโกหก หลอกลวงข่มขู่ใจไม่ให้นึกคิดในทางละโมภโลภมาก ไม่คิดเบียดเบียน มุ่งร้าย

^{๖๒} ในเมตตาทวารวาสสูตร กล่าวถึงเมตตาว่า ถ้าบุคคลเจริญเมตตาเจโตวิมุตติ เป็นเหตุให้มีอานิสงส์มากกว่า การบำเพ็ญบุญทั้งหลาย. ขุ.อิติ.(ไทย) ๒๕/๒๗/๓๗๒ - ๓๗๔.

^{๖๓} พระเทพพรคุณ, (สมาน สุเมโธ), ปีใหม่สุขใจด้วยธรรมะ, อ่างแล้ว, หน้า ๙.

^{๖๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙-๑๐.

^{๖๕} อ่างแล้ว, หน้า ๙-๑๐.

คนอื่น ก็จัดว่า เป็นผู้ที่มีศีล มีธรรมในระดับชาวบ้าน แบบนี้ ไม่มีพิธีต้องอะไร และถือว่าเป็นศีลเป็นธรรมที่บริสุทธิ์สะอาด ไม่ต้องปรุงแต่งเพิ่มรสชาติอะไรมากมาย แต่ข้อสำคัญจะเป็นศีลเป็นธรรมอย่างแท้จริง จะต้องรู้บาปบุญคุณโทษ เห็นโทษ เพราะการประพฤติดีชั่ว เห็นอนิสงส์เพราะการประพฤติก่ำกับอยู่ด้วย จึงจะถูกต้อง^{๖๖}

๔.๓ การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข (การเจริญภาวนา)

๑) พึงฉลาดในธาตุและฉลาตรอบรู้ในไตรลักษณ์ทั้งปวง ด้วยการพิจารณาให้แยบคายในใจของตน เพื่อป้องกันความลุ่มหลงมัวเมา ดังความตอนหนึ่งว่า คนผู้ฉลาด ได้ศึกษาและปฏิบัติจนรู้เห็นตามความเป็นจริงว่า ร่างกายก็ดี ทรัพย์ก็ดี ที่สมมติกันว่า เป็นตัวตนและเป็นสมบัติของตนนั้น อันที่จริงไม่มีอะไรเป็นตัวตน ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตน เราเขา เป็นเพียงการประชุมแห่งธาตุต่าง ๆ เท่านั้น เมื่อธาตุขาดการสัมพันธ์แบ่งส่วนออกจากกันเมื่อใด ธาตุดิน ธาตุน้ำ ธาตุไฟ ธาตุลม กลับสู่สภาพเดิม ความเป็นรูปร่าง ตัวตนก็หมดไป หายไป ไม่มีอะไรเป็นตัวตน มีแล้วกลับไม่มี ที่สำคัญคือเป็นอนัตตา บังคับบัญชาไม่ได้ ถึงคราวแตกทำลาย ไม่มีใครป้องกันหรือต้านทานเอาไว้ได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องอันเป็นบุคคล เช่น บุตร ภรรยา สามี เป็นต้น และสิ่งที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ ทรัพย์ ก็ดุจเดียวกัน คือเมื่อตัวตนไม่มีแล้ว บุตร ทรัพย์ จักมีแต่ที่ไหน ดังพระพุทธพจน์ที่แสดงไว้ในธรรมบทว่า “คนโง่ เตือดร้อนอยู่ว่า บุตรของเรา ทรัพย์ของเรา มีอยู่ ตัวตนของตนก็ไม่มี บุตร ทรัพย์ จักมีแต่ที่ไหน”^{๖๗}

๒) พึงฉลาดใช้อุปกรณ์ในการช่วยให้เจริญวิปัสสนากรรมฐาน เช่น ใช้ดอกบัว ฟองน้ำหรือศพคนตาย พิจารณาอสุภะกรรมฐาน คือ ความไม่สวย ไม่งามของร่างกาย ดังความตอนหนึ่งว่า ในทางพระพุทธศาสนา ปรากฏหลักฐานในระดับ พระสูตร ชาดก และคัมภีร์ต่างๆ มากมาย หลายเรื่องเกี่ยวกับการใช้สัตว์ สังขาร สิ่งที่มีวิญญานบ้าง ไม่มีวิญญานบ้าง เป็นครูเป็นอาจารย์ ในการสอนให้รู้เข้าใจกรรมฐาน เช่น การพิจารณาถากถอบอกบัวกำลังร่วงหล่นลงสู่ผิวน้ำพิจารณาฟองน้ำที่กำลังลอยมาแล้วแตกดับไป พิจารณาศพตั้งแต่เริ่มตาย กระทั่งแตกสลายเป็นผุยผง ที่ท่านเรียกว่า ป่าช้า ๙ กอง โดยวิธีดังกล่าวนี้ชื่อว่า ศึกษาจากธรรมชาติธรรมดาซึ่งเป็นครูเป็นอาจารย์ อยู่โดยทั่วไป และก็มีมาก่อนแต่พุทธกาลแล้วด้วย^{๖๘}

๓) ให้ฝึกสติอบรมอินทรีย์ ๖ เพื่อให้สามารถเกิดความสงบระงับจากกิเลสที่เข้ามาทางอายตนะหรืออินทรีย์ มี ตา หู จมูก เป็นต้น ได้เป็นอย่างดี ดังความตอนหนึ่งว่า ความเป็นผู้มีอินทรีย์สงบ(สนตินทรีย์) หมายถึง ผู้สงบจากกิเลส ไม่เป็นเหตุให้ฟุ้งซ่าน เนื่องจากอินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ได้ถูกฝึกฝนและอบรมมาเป็นอย่างดีแล้ว มีตาก็สักแต่ว่า ดู ว่า เห็น มีหูก็สักแต่ว่า ฟัง หรือได้ยิน มีจมูก ก็สักแต่ว่า สูดดมลมหายใจเข้าออก ลิ้น ก็สักแต่ว่า ลิ้มรส กายก็สักแต่ว่าสัมผัส ใจก็สักแต่ว่า รู้อารมณ์ คือ ไม่นิยมยินดีร้าย ไม่หลงไหลไปตามอารมณ์ ที่ผ่านออกโดยมีสติควบคุมอยู่ทุกเมื่อ ข้อนี้พระบรมศาสดาก็ได้ตรัสสอนพระอานนท์เถระเรื่องการใช้อินทรีย์เกี่ยวกับการปฏิบัติในสตรี

^{๖๖} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมโธ), **หลักธรรมสำหรับเยาวชน**, (ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘ - ๑๙.

^{๖๗} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมโธ), “ความฉลาด ๓ อย่าง”, **แสงอีสาน**, ๒ (๗). หน้า ๒๒.

^{๖๘} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมโธ), **การเสวยสละ**, อ่างแก้ว, หน้า ๒-๓.

เทศ ไว้ว่า “อย่าเห็นอย่าดูเสียเลยเป็นการดี ถ้าเห็นแล้วความไม่เจรจาเป็นข้อปฏิบัติที่สมควรถ้าหากว่าความเจรจามีอยู่ ท่านทั้งหลายพึงยังสติให้ตั้งไว้อย่าให้ระคนเจือด้วยราคะ และอาการกายวาจาที่จะละเมิดจากธรรมของสมณะได้”^{๖๙}

๔) ประโยชน์ในการฝึกอบรมอินทรีย์ มีหลายด้านด้วยกัน โดยเฉพาะการรู้จักควบคุมสติให้รู้เท่าทันต่ออารมณ์ปัจจุบัน ทำให้มีผลดีแก่การทำงานอย่างยิ่ง ดังความตอนหนึ่งว่าความเป็นจริงนั้น อารมณ์ต่าง ๆ คือ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ ธรรมารมณ์ ๖ ประการนี้ เมื่อหากมีสติควบคุมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเท่าทันแล้วก็ไม่เป็นสิ่งที่เลวร้ายหรือทำลายให้เสียหายแต่ฝ่ายเดียว ในทางตรงกันข้าม ผู้มีตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ เมื่อมีสติไปใช้ให้ถูกทางก็ก่อให้เกิดคุณประโยชน์อย่างมหาศาล ดังท่านเปรียบเทียบไว้ในพระสูตรบางแห่งว่าสิ่งเหล่านี้เป็นรัตนะ คือสิ่งประเสริฐที่บันดาลให้สำเร็จตั้งใจนิคมหาย^{๗๐}

๕) พึงเจริญปัญญาให้รู้แจ้งกายนี้ เพราะปัญญามีประโยชน์ คือ ทำให้ตนถึงฝั่งนิพพานได้ ดังความตอนหนึ่งว่า ผู้มีปัญญาจึงสามารถใช้ร่างกาย และอวัยวะน้อยใหญ่ที่มีในร่างกายทั้งหมด สร้างคุณงามความดี หรือบุญบารมีให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนและสังคมได้ ข้อนี้พระอานนท์เถระได้กล่าวไว้ว่า ตณฺหาสมฺภูโต อัย กายโณ ตณฺหํ นิสฺสาย ตณฺหา ปหาตพฺพา หมายถึง ร่างกายนี้เกิดจากตัณหา ผู้ฉลาดอาศัยตัณหาแล้ว ก็ละตัณหาเสีย อุปมาดังคนอาศัยเรือข้ามฝั่งไม่ได้เอาเรือไปด้วย ฉะนั้น^{๗๑}

๖) วิปัสสนาภาวนาละมลทินทั้งปวงได้ ทำให้จิตใจก็ไม่เศร้าหมองเหมือนวัตถุที่ปราศจากคราบอันสกปรกโสโครกอันเป็นวัตถุภายนอก ดังความตอนหนึ่งว่า ความเป็นผู้ละมลทินทั้งปวงได้แล้ว ได้แก่ มลทินคือสิ่งที่ทำให้เศร้าหมอง ไม่ผ่องใส มีอยู่ทั่วไป ทั้งที่เป็นวัตถุภายนอกทั้งที่เป็นไปในภายใน คือ จิตใจ ตัวอย่างเช่นวัตถุภายนอกเช่นหลอดไฟฟ้านำมาใช้ใหม่ ไม่มีฝุ่นละอองเกาะติด ก็ดูสะอาดและสว่างปรากฏชัด ศาลาสร้างใหม่ ๆ หยากโยไม่รุงรัง ฝุ่นละอองยังไม่จับ ไม่มีรอยเปื้อน ก็ดูสดใสงามตา เสื้อผ้าที่นุ่งห่ม ก็เช่นเดียวกัน ใช้ครั้งเดียวสองครั้ง ก็ดูยังใหม่ เพราะเหงื่อโคลย์ยังไม่ซึมซับ ให้หมองคล้ำ

๗) ความเศร้าหมองทำให้ตกรนทก พึงระวังในเรื่องโทสะให้มากจะพ้นภัย โดยให้ภาวนาอยู่เนื่อง ๆ ในใจของตนว่า อนิจจัง สังขารทั้งปวงไม่เที่ยงทนอ ทุกขัง สังขารทั้งปวงเป็นทุกข์ทนอ อนัตตา ธรรมทั้งปวงเป็นของไม่ใช่สัตว์ บุคคล ตัวตน เรา เขา หญิง ชาย เพื่อบรรเทาไม่ให้มีติดเมา แต่ให้ทำจิตทวนกระแสแห่ง ความอยากได้ อยากดี อยากมี อยากเป็น ดังความตอนหนึ่งว่า แต่สิ่งทั้งหมดที่กล่าวมา เมื่อนานไปก็จะมีมลทิน คือ สิ่งที่ทำให้เศร้าหมองปรากฏขึ้น มากบ้าง น้อยบ้าง ทั้งที่เกิดเองโดยธรรมชาติกับสภาพวัตถุหรือสิ่งที่จะเกาะติด มีลักษณะอย่างไร มีการรักษาด้วยดีเพียงใด เป็นต้นด้วย^{๗๒} มลทินของใจ มีอยู่ ๙ ประการ ได้แก่ โกรธ ลบหลู่คุณท่าน ริษยา ตระหนี่ มายา มักอวด พุดปด มีความปรารถนาลามก เห็นผิด อุบายวิธีแก้อุบายภูมิ คือ นรกรรมมีในชาตินี้และชาติหน้า ต้องใช้อุบายวิธี ดังนี้ คือ ถ้ากลัวจะตกรนทก สวรรค์นอก นรกในใจ ปัจจุบันนี้ก็ใกล้แล้ว ถ้ากลัวไปตก

^{๖๙} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมธ), “พระสงฆ์สุปฏิปันโน”, แสงอีสาน, ๒ (๗), หน้า ๕๖.

^{๗๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๖-๕๗.

^{๗๑} อ้างแล้ว, หน้า ๕๗.

^{๗๒} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมธ), “พระสงฆ์สุปฏิปันโน”, แสงอีสาน, อ้างแล้ว, หน้า ๕๗.

นรกจริงๆ ก็ต้องระวังในเรื่องของโทษะ จะบอกคาถากันตกนรกให้ ๓ ครั้ง คาถามีว่า อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา มะ อะ อุ สิวังศพรหมาเป็นพระกัมมัญฐาน นี่เป็นคาถากันตกนรก ถ้าใครไปท่องบ่นภาวนาอยู่เรื่อย ๆ จะช่วยให้ไม่ตกนรกทั้งชาตินี้และชาติหน้า หมั่นปฏิบัติธรรมภาวนาให้เกิดธรรมในใจ ความโง่จะหายไป^{๗๓}

๘) พึงใช้ปัญญารู้เท่าทันต่อสภาวะธรรมตาของโลกที่เกิดขึ้น ทั้งที่เป็นจริงโดยสมมติบัญญัติและเป็นจริงโดยปรมาตม์ เพื่อจะได้ไม่หลงยึดมั่น ถ้อยมั่นด้วยทิฐฐิ และอวิชาความไม่รู้จริง ดังความตอนหนึ่งว่า ธรรมตาของโลกมีความจริงอยู่ ๒ อย่าง คือ จริงโดยปรมาตม์ และ จริงโดยสมมติ เช่นตัวอย่างสมมติกันว่า วันอาทิตย์ ฯลฯ วันเสาร์ สมมติกันว่าวันอาทิตย์หนึ่ง เรียกว่า วันหนึ่งเรื่อยไปจนถึงวันเสาร์ รวมเป็นเจ็ดวันพอดี ส่วนจริงโดยปรมาตม์นั้น คือ จริงโดยคติแห่งธรรมตาชนิดที่ไม่มีใครคัดค้านได้ เช่น เรื่อง เกิด แก่ เจ็บ ตาย เรื่องเสื่อมลาภ เสื่อมยศ นินทา ทุกข์ เมื่อโลกมีอยู่ก็คงมีอยู่กับโลกตลอดไป ไม่มีวันเปลี่ยนแปลงคงอยู่ในสภาพเดิม^{๗๔}

๙) ปรีศนาธรรมสอนโลก เพื่อสอนให้มนุษย์เราเข้าใจสภาพความจริงของโลก มนุษย์แล้วปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสภาวะต่างๆ ตามเป็นจริงโดยไม่ประมาทอยู่ เจริญจิตเจริญปัญญาให้เข้าใจถ่องแท้ชัดเจน ดังความตอนหนึ่งว่า เรื่องการสมมติวัน เดือน ปี นั้น ท่านผู้ฉลาดต้องการให้เราได้รู้จักใช้ความคิดอ่าน ให้รู้ทันความเป็นจริง จึงได้ผูกเป็นปรีศนาธรรมปัญหาธรรมขึ้นสอนมวลมนุษย์ไว้ว่า มีพญายักษ์หนึ่งนาม มีนัยน์ตา ๒ ข้าง ข้างหนึ่งสว่าง ข้างหนึ่งริบหรี่ มี ๑๒ ปาก มีฟันไม่มาก ปากละ ๓๐ ซี่ เทียวกินสัตว์ทั่วปฐพี พญายักษ์ตนนี้ คืออะไร มีคำเฉลยว่า พญายักษ์ตนนี้คือ พระกาล ได้แก่ กาลเวลา คือ วันเดือนปี ซึ่งมีการสมมติเอาว่า เวลาข้างขึ้น ข้างแรม หรือเวลากลางวัน และเวลากลางคืน เป็นตาพญายักษ์ ๒ ข้าง ตาสว่างหมายถึง เวลาข้างขึ้นหรือเวลากลางวัน ตาริบหรี่ หมายถึงเวลาข้างแรมหรือเวลากลางคืน สมมติเอา ๑๒ เดือน หรือ เวลา ๑ ปี เป็น ๑๒ ปาก สมมติเอา ๓๐ วัน คือ ๑ เดือน เป็นฟัน ๓๐ ซี่ ของแต่ละปากของพญายักษ์ สมมติเอาเวลาที่ล่วงไปได้เท่าไร ก็ทำให้ทุกคนในโลกนี้ต้องแก่เพิ่มมากขึ้น มีอายุมากขึ้นทั่วกันทุกคน ไม่มียกเว้น เป็นเหมือนพญายักษ์เคียวกินสัตว์ทั่วปฐพี คนที่มีอายุมากก็เหมือนกับถูกพญายักษ์ คือ เวลากลืนเข้าไปมากแล้ว คนที่ตายแล้วก็เหมือนกับถูกพญายักษ์กลืนจนหมดตัวแล้ว ตั้งแต่เกิดขึ้นมาก็ถูกกินถูกกลืนมาโดยตลอดแล้ว ขณะที่ยังไม่ถูกกลืนจนตาย จึงไม่ควรประมาท^{๗๕}

๑๐) มีสติอย่างหลงของเก่าอย่าเมาของใหม่ จะทำให้เสียเวลาบำเพ็ญคุณงามความดีทั้งปวงไป เพราะหลงไปกับวันเดือนปีที่เปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาล ตามหน้าที่ของเขาที่เป็นอยู่ปกติเช่นนั้น ดังความตอนหนึ่งว่า ยกตัวอย่างให้เห็นจริง พอถึงเทศกาล สมมติว่าขึ้นปีใหม่อีกจัดงานฉลองส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ ชนิดลืมหุ้ลืมาไม่ขึ้น โดยจะเริ่มจาก ปลายเดือนธันวาคม ถึงช่วงเดือนมกราคม ในแต่ละปี รวมแล้ว ๓ - ๔ วัน เสียงไซโยโห่ร้อง ก้องดังทั่วบ้านทั่วเมือง เสียงดนตรีเสียงเพลง บรรเลงกันจนน่าเบื่อหน่ายรำคาญ บางแห่งถึงกับก่อเรื่องทะเลาะวิวาท ชกต่อย หัวร้างข้าง

^{๗๓} พระเทพพรคุณ, (สมาน สุเมโธ), “อบรมจิตใจให้มีสุขทุกที”, แสงอีสาน, ๒ (๗), หน้า ๖๔-๖๕.

^{๗๔} พระเทพพรคุณ, (สมาน สุเมโธ), ปีใหม่สุขใจด้วยธรรมะ, อ่างแก้ว, หน้า ๒.

^{๗๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒-๓.

แตกและถึงฆาตกันตายก็มีให้เห็นอยู่ทุกปี อย่างนี้จะเรียกว่า ติดหรือหลงมัวเมาจนทำให้สิ้นเปลืองและเสียประโยชน์ จึงมีผู้รู้เตือนเอาไว้ว่า “อย่าหลงของเก่า อย่าเมาของใหม่”^{๗๖}

๕. หลักกรรมและกฎแห่งกรรม

๕.๑ สาระและความหมายของกรรมในพระพุทธศาสนา กรรม แปลว่า การกระทำ หมายถึง การกระทำประกอบด้วยเจตนา คือ กระทำด้วยความตั้งใจหรือจงใจ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ภิกษุทั้งหลายเราเรียกเจตนาอันนั้นแหละว่าเป็นกรรม บุคคลจงใจแล้วจึงกระทำด้วยกาย ด้วยวาจา ด้วยใจ ถ้าเป็นการกระทำที่ไม่มีเจตนา ก็ไม่เรียกว่าเป็นกรรมในความหมายทางธรรม”^{๗๗}

ประเภทของกรรม อาจแบ่งเป็น ๒ อย่างตามหลักพระพุทธศาสนา ได้แก่ ๑) อกุศลกรรม หมายถึง กรรมที่เป็นอกุศล ได้แก่ การกระทำที่ไม่ดี กรรมชั่ว หมายถึงการกระทำที่เกิดจาก อกุศลมูลคือ โลภะ โทสะ โมหะ และ ๒) กุศลกรรม หมายถึง กรรมที่เป็นกุศล ได้แก่ การกระทำที่ดี หรือกรรมดี หมายถึง การกระทำที่เกิดจากกุศลมูล คือ อโลภะ อโทสะ อโมหะ^{๗๘}

กรรมยังแบ่งออกเป็น ๔ ลักษณะ ได้แก่ ๑) กรรมดี มีวิบากกรรม ได้แก่ กายสังขาร วจีสังขาร และมโนสังขาร ที่มีการเบียดเบียน ตัวอย่าง เช่น ปาณาติบาต อทินนาทาน กามเสข มิจฉาจาร มุสาวาทและดื่มสุราเมรัย^{๗๙} ๒) กรรมชั่ว มีวิบากกรรม ได้แก่ กายสังขาร วจีสังขาร และมโนสังขาร ที่ไม่มีการเบียดเบียน ตัวอย่างเช่น คือ การประพฤติตามกุศลกรรมบถ ๑๐ อย่าง^{๘๐} ๓) กรรมทั้งดำทั้งขาว มีวิบากทั้งดำทั้งขาว ได้แก่ กายสังขาร วจีสังขาร และมโนสังขาร ที่มีการเบียดเบียนบ้าง ไม่มีการเบียดเบียนบ้าง เช่น การกระทำของมนุษย์ทั่วไป^{๘๑} และ ๔) กรรมไม่ดำไม่ขาว มีวิบากไม่ดำไม่ขาว เป็นไปเพื่อความสิ้นกรรม ได้แก่ เจตนาเพื่อละกรรมทั้ง ๓ อย่างข้างต้นนั้น หรือว่าโดยองค์ธรรม ได้แก่ โพชฌงค์ ๗ ประการ^{๘๒}

ส่วนช่องทางให้ทำกรรม หรือ ทางแสดงออกของกรรม มี ๓ อย่าง คือ (๑) กายกรรม คือ กรรมทำด้วยกาย หรือ การกระทำทางกาย (๒) วจีกรรม คือ กรรมทำด้วยวาจา หรือ การกระทำทางวาจา และ (๓) มโนกรรม คือ กรรมทำด้วยใจ หรือ การกระทำทางใจ^{๘๓}

๕.๒ ผลของกรรมที่มีต่อปัจเจกชนและสังคม เมื่อบุคคลทำกรรมลงไปแล้ว ไม่ว่าจะ เป็นกรรมดี หรือ กรรมก็ตาม ย่อมได้รับวิบากหรือผลของกรรมทุกคนไป ไม่มีข้อยกเว้น เพียงแต่ว่าจะ ช้าหรือเร็ว และคุณภาพของกรรมที่กระทำนั้นด้วย ว่า เป็นกรรมหนัก กรรมเบา หรือ ไม่มีเจตนา

^{๗๖} อ่างแล้ว, หน้า ๓-๔.

^{๗๗} อัง.ฉก. (บาลี) ๒๒/๓๓๔/๔๖๓

^{๗๘} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๑ - ๒/๒๕๙

^{๗๙} ที.ปา.(บาลี) ๑๑/๒๘๖/๒๔๗

^{๘๐} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๔๗/๔/๓๖๒

^{๘๑} พระธรรมปิฎก, (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖๐.

^{๘๒} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๓๐/๓๓๑

^{๘๓} ม.ม.(บาลี) ๑๓/๖๔/๕๖

ฉะนั้น จึงแบ่งวิบากกรรมออกเป็น ๔ ระดับ คือ ทั้งระดับภายในจิตใจ ระดับบุคลิกภาพ ระดับวิถีชีวิตของบุคคล และระดับสังคมส่วนรวม ได้แก่^{๘๔}

๑) ระดับภายในจิตใจ หมายถึง กรรมทำให้เกิดผลภายในจิตใจ มีการสั่งสมคุณสมบัติ คือ กุศลธรรมและอกุศลธรรม คุณภาพและสมรรถภาพของจิต มีอิทธิพลปรุงแต่งความรู้สึกนึกคิด ความโน้มเอียง ความนิยมชมชอบ และความสุความทุกข์เป็นต้น อย่างไรก็ตาม

๒) ระดับบุคลิกภาพ หมายถึง กรรมทำให้เกิดผลในด้านการสร้างเสริมนิสัย ปรุงแต่งลักษณะความประพฤติ การแสดงออก ท่าที การวางตนปรับตัว อาการตอบสนอง ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และต่อสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปอย่างไรบ้าง การให้ผลระดับนี้ต่อเนื่องออกมาจัน ระดับที่ ๑ นั้นเอง และมีข้อขอบเขตคาบเกี่ยวกัน

๓) ระดับวิถีชีวิตของบุคคล หมายถึง กรรมที่ทำให้บุคคลมีลาภ มียศ มีสรรเสริญ สุขและเสื่อมลาภ เสื่อมยศ นินทา ทุกข์ อันเป็นโลกธรรม ๘ ประการนั่นเอง โดยได้รับผลจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยจากบุคคลอื่น และสังคมที่ตนอยู่ด้วย

๔) ระดับสังคม หมายถึง ผลกรรมที่ทำให้สังคมอยู่ดีมีสุข หรือประสบปัญหา ระดับส่วนรวมเสียหายแก่คนหมู่มาก ทั้งระดับประเทศและระดับโลก

๖. หลักสังสารวัฏการเวียนว่ายตายเกิด

สังสารวัฏ หมายถึง ภาวะที่เวียนเกิดเวียนตายหรือการเวียนว่ายตายเกิดอยู่ในโลกด้วยอำนาจแห่ง กิเลส กรรม และวิบาก^{๘๕} พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้ในอัฐวิภูษสูตรว่า กระดูกของคนคนเดียวที่เวียนว่ายตายเกิดในสังสารวัฏ ถ้ามีคนรวบรวมมากองไว้ไม่ให้สูญหายไป ก็จะมีขนาดใหญ่โตเท่าภูเขาเวปุลละ ทรงแสดงว่าการเวียนว่ายตายเกิดในสังสารวัฏนั้น เป็นความทุกข์ บุคคลจะพ้นทุกข์หยุดการเวียนว่ายตายเกิดได้ เมื่อเห็นอริยสัจ ๔ เป็นโสดาบันขึ้นไป หากจะเวียนว่ายตายเกิดก็ไม่เกิน ๗ชาติ^{๘๖}

เมื่อบุคคลมีกิเลสยังไม่สิ้นตัณหา มีความอยากในกาม ภพ และวิภพ ย่อมเกิดจากกระทำขึ้น ที่เรียกว่า กรรม ซึ่งมีทั้งฝ่ายดีและฝ่ายชั่ว แล้วผลหรือวิบากแห่งกรรมนั้นก็ตามสนอง หรือ ให้ผลแก่ผู้กระทำกรรมนั้นต่อไป ตามหลักของสังสารวัฏ ไตรวัฏ เป็นองค์ประกอบที่หมุนเวียนต่อเนื่องกันของภวจักร (สังสารจักร) มี ๓ อย่าง คือ (๑) กิเลสวัฏ คือ วงจรกิเลสประกอบด้วยอวิชชา ตัณหา และอุปาทาน (๒) กรรมวัฏ คือ วงจรกรรม ประกอบด้วยสังขารและกรรมภพ และ (๓) วิบากวัฏ คือ วงจรวิบาก ประกอบด้วยวิญญาน นามรูป สฬายตนะ ผัสสะ เวทนา ซึ่งแสดงออกในรูปปรากฏที่เรียกว่า อุปปัตติภพ ชาติ ชรา มรณะ เป็นต้น

หลักทั้ง ๓ อย่างนี้ ประกอบเข้าเป็นวงจรใหญ่แห่งปัจจุอาการ เรียกว่า ภวจักร หรือสังสารจักร ตามหลักปฏิจจสมุปบาท เพราะว่าสังสารวัฏนี้ ย่อมมีแก่คนพาลที่ไม่ศึกษาและไม่รู้สัทธรรมของพระพุทธเจ้า แม้เพียงราตรีหนึ่งก็ยาวนานสำหรับคนผู้ตื่นอยู่ระยะทางโยชน์หนึ่ง ยาวไกล

^{๘๔} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), *พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ*, อ่างแล้ว, หน้า ๑๘๗ - ๑๘๘.

^{๘๕} พระธรรมปิฎก, (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์*, อ่างแล้ว, หน้า ๓๑๓๗.

^{๘๖} *ขุ.อิติ.(ไทย) ๒๕๒๔/๓๖๘ - ๓๖๙*

สำหรับผู้เมื่อยล้าสังสารวัฏ ยาวนานสำหรับคนพาลผู้ไม่รู้แจ้งสัจธรรม^{๘๗} และคนผู้ประพฤติธรรมสามารถจะพ้นวิญญะนี้ไปได้ถึงนิพพาน^{๘๘} ส่วนผู้ที่ฉลาดละธรรมดำ เจริญธรรมขาว สามารถออกจากวิญญะได้^{๘๙}

๒.๓.๓ โทษของการไม่พัฒนาคุณภาพชีวิต

๑) โทษต่อตนเอง

โทษ ในที่นี้ หมายถึง ความทุกข์กาย ความทุกข์ อันเกิดจากการกระทำบาปของตนเอง ด้วยเหตุที่ตนมีปกติทำกรรมชั่ว อย่างเช่น ไม่เคยบริจาคทาน มีแต่ความตระหนี่มักได้เป็นคนโลภจัด ไม่ให้ทานแก่ผู้มีศีล หรือไม่บริจาคทรัพย์เพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์ ไม่รักษาศีล ไม่ให้เจริญภavana ไม่ฝึกจิตให้เข้มแข็งมีสมาธิมั่นคง เมื่อบุคคลไม่ทำบุญแต่ประกอบกรรมเลวเป็นบาปแล้ว ย่อมเศร้าโศกทั้งในโลกนี้ และเมื่อคิดถึงกรรมเลวนั้นเมื่อใดตายไปแล้วทุกข์ก็ยังติดตามไปอีก เพราะจิตเศร้าหมองไม่บริสุทธิ์ ไม่ผ่องใส มีมลทินภายในใจเสมอ^{๙๐}

ตัวอย่างโทษหรือกรรมชั่วที่เกิดขึ้นแก่คนชั่วขณะใกล้จะสิ้นใจตาย ดังความตอนหนึ่งว่า อย่างไรก็ตาม โทษของการไม่พัฒนาคุณภาพชีวิตต่อตนเอง หรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นในเวลาใกล้จะสิ้นใจตาย ย่อมจะปรากฏอาการอยู่ในลักษณะ ๓ อย่าง คือ ทางตา ทางหู ทางจมูก ทางลิ้น ทางกาย ทางใจ (ทวารทั้ง ๖) ส่วนมากจะปรากฏทางตา กับใจ คือ อย่างที่หนึ่งกับอย่างสุดท้าย โดยจะเกิดอาการ คือ (๑) ลักษณะที่ ๑ เรียกว่ากรรมมารมณ หมายถึง อารมณคือ กรรม ถ้าคนทำบาป เคยฆ่าวัวควาย กินเหล้าเมายา เคยตีหัวหมาดำแม่แจ็ก เวลาจะตาย จะมีอาการที่เรียกว่า กรรมมารมณ ได้แก่ มีอารมณคือกรรม (๒) ลักษณะที่ ๒ เรียกว่ากรรมนิमित ตารมณ หมายถึง อารมณ คือ กรรมนิमित ได้แก่ ในฝ่ายบาป คนที่เคยทำบาป เช่น เคยเอาผิดฟันเขา เอาปืนไปยิงเขา เคยเอาหอกไปแทงเขา เอาดาบฟันเขา ก่อนจะตายจะปรากฏเห็นอาวุธที่ตนเคยทำร้ายคนอื่นจ่อที่ตาตัวเอง ปรากฏเป็นของจริงขึ้นมา นี้อือ กรรมนิमितตารมณ (๓) ลักษณะที่ ๓ เรียกว่าคตินิमितตารมณ หมายถึง อารมณ คือ คตินิमित ได้แก่ ในฝ่ายชั่วจะปรากฏเห็นหลุมไฟนรกลุกขึ้นมาแดงฉาน เห็นเขาดม่น้ำเดือดพล่าน เห็นสถานที่เป็นเหวลึกน่ากลัว เห็นที่มีดมีด เห็นขวากหนาม เห็นโคลนอุจจาระเต็มไปหมด นี้อือ สิ่งที่ยังบอกว่าเป็นไปสุทุกติแน่นอน พระพุทธพจน์ตรัสว่าไม่ควรทำชั่วเพราะเป็นสาเหตุของความทุกข์ “หากบุคคลทำบาปไป ก็ไม่ควรทำบาปนั้นซ้ำอีก ไม่ควรทำความพอใจในบาปนั้น เพราะการสั่งสมบาปนำทุกข์มาให้”^{๙๑}

๒) โทษของการไม่พัฒนาคุณภาพชีวิตต่อสังคม

โทษหรือทุกข์อันเกิดจากความมืดด้วยโมหะ ไม่รักษาศีล ๕ ไม่พัฒนาปัญญา ไม่ขัดเกลาจิตใจให้ผ่องใส จึงเป็นโทษทุกข์แก่คนอื่นหรือเป็นปัญหาทางสังคมอีกด้วย เช่น การประทุษร้ายกัน การลักทรัพย์ การประพฤติผิดในกาม การดื่มสุรา จนมีเมมาแล้วก่อโทษต่อคนอื่นให้รำคาญและ

^{๘๗} ขุ.ธ.(ไทย) ๒๕/๖๐/๔๕

^{๘๘} ขุ.ธ.(ไทย) ๒๕/๘๖/๕๕

^{๘๙} ขุ.ธ.(ไทย) ๒๕/๘๗/๕๕

^{๙๐} ขุ.ธ.(ไทย) ๒๕/๑๕/๒๘, ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑๗/๒๙

^{๙๑} ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑๑๗/๖๗

เสียทรัพย์สินด้วยความประมาทของผู้ตมั้นั้น เป็นต้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

๒.๑) ไม่มีศีลก็เป็นคนจิตใจโหดร้ายทารุณ ฆ่าแม่กระทั่งบุตรของตน ดังความตอนหนึ่งว่า ตัวอย่างเช่นบางคน แม่ฆ่าลูก แม่เอาลูกไปทิ้งกองขยะ ลูกฆ่าพ่อแม่ เป็นลูกทรพ็อกตัญญู ทำให้ตกรกทั้งเป็น ตายแล้วยังตกรกอีก เหมือนอย่างเรื่องนายพรานชั่วโกกะ ที่เล่าให้ฟังเมื่อคืนนี้ ส่วนกิเลสข้อที่ ๓ คือ โมหะ เป็นสิ่งปิดบังดวงตาซึ่งมีอยู่มาก ถ้ายังไม่ถูกเปิดเผย ไม่ถูกขัดเกลาก็จะยังมีตมอยู่ เหมือนอย่างไฟฟ้าที่มีแต่เขม่าจับ ถ้าไม่เช็ดถูหลอดไฟ แสงสว่างไฟฟ้าจะแรงขนาดไหนก็ยังไม่สว่าง ถ้าเอาอะไรปิดมากเข้า แสงสว่างมากเพียงใดมันก็จะอยู่ข้างใน มันออกข้างนอกไม่ได้ จึงต้องมีการขัดเกล้า ขัดถูจึงจะทำให้แสงสว่างออกมาปรากฏได้ คนเราก็ตมอาศัยภูมิปัญญา ที่เกิดจากการเรียนรู้ันแหละ จึงจะทำให้หลุดพ้นจากโหมะ^{๕๒}

๒.๒) การละเมิดคู่ครองคนอื่นทำให้สังคมปั่นป่วน เพราะกามคุณนั้น จัดว่าให้โทษร้ายแรง ในบางครั้งก็ทำให้ผู้ละเมิดต่อคู่ครองคนอื่น อันเป็นที่รักของเขา ถึงสิ้นชีวิตก็มี ดังความตอนหนึ่งว่า การที่คนเรามีโทษมากกว่านี้ เพราะไม่สำรวมในเรื่องกามคุณ ลืมคนเก่าหาคคนใหม่เรื่อยไป นี้ลี อันตราย เห็นน้ำพริกถ้วยเก่าไม่มีความหมาย กลายเป็นนักเลงเล่นสวาท ไม่เพียงแต่ทะเลาะวิวาทเท่านั้น เมื่อยบยั้งไว้ไม่ได้ ก็เอากันถึงตาย ไม่ตายเดี๋ยวก็ตมหมู่ อย่างที่รู้เห็นกันอยู่ในปัจจุบัน^{๕๓}

๒.๓.๔ ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อตนเอง

๑) ประโยชน์ต่อตนเอง

ประโยชน์ต่อตนเอง ที่ได้รับจากการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีหลายอย่าง ได้แก่ ทำให้ได้คติธรรมสำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ที่ถูกต้องดีงาม เช่น หลักการพึ่งตนเอง^{๕๔} นอกจากนั้น ยังได้รับผลแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงสุด หลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงแสดงไว้หลายระดับ พอจะกล่าวโดยย่อ ก็มีเพียง ๓ ระดับ ดังต่อไปนี้

๑.๑) ระดับที่ให้ผลเป็นปัจจุบัน ที่เรียกว่า ทุฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ อันได้แก่ ทรัพย์ ยศ ไมตรี ความผาสุก เป็นต้น ทรงแสดงให้ทราบว่ ตัวประโยชน์นั้น จะเกิดขึ้นลอยๆ โดยที่ไม่ได้ทำอะไรไม่ได้เลย เช่น ต้องการได้ทรัพย์ เพียงแต่อ้อนวอนอย่างเดียวไม่ได้ ต้องขยันในการหาทรัพย์ เช่นที่ตรัสว่า อุฏฐาตา วินทเต ธนั คนขยันย่อมหาทรัพย์ได้ ในระดับนี้พระพุทธรองค์ทรงแสดงธรรมอันเป็นเหตุให้ได้รับประโยชน์ ๔ ประการคือ อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา กัลยาณมิตตตา ความเป็นผู้มีมิตรดีงาม และสมชีวิตา ดำเนินชีวิตด้วยการปฏิบัติพอควร^{๕๕}

๑.๒) ระดับที่ให้ผลต่อไป ที่เรียกว่า สัมปรายิกัตถประโยชน์ โดยตรงก็คือ ความสุข ความสบาย อันเป็นผลที่เกิดจากการบริหารทรัพย์ ยศ ไมตรี ความผาสุก เป็นต้น ให้เป็นไป

^{๕๒} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมธ), “อบรมจิตใจดีมีสุขทุกที”, แสงอีสาน, อ้างแล้ว, หน้า ๖๒-๖๓.

^{๕๓} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมธ), ปีใหม่สุขใจด้วยธรรมะ, อ้างแล้ว, หน้า ๔.

^{๕๔} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมธ), นบถือพระพุทธศาสนาแล้วได้อะไร, (ขอนแก่น : ขอนแก่น, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒-๑๓.

^{๕๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓-๒๕.

ในทางที่ชอบ คือ ไม่ให้เกิดโทษ ได้แก่ปฏิบัติธรรมอันเป็นหลัก ๔ ประการ คือ สัทธาสัมปทา ถึงพร้อมด้วยศรัทธา สีสสัมปทา ถึงพร้อมด้วยศีล จาคะสัมปทา ถึงพร้อมด้วยจาคะ และปัญญาสัมปทา ถึงพร้อมด้วยปัญญา หมายความว่า ผู้มีประโยชน์ คือ ททรัพย์ ยศ ไฉตริ และความสุข เป็นต้นนั้น จะทำให้เกิดประโยชน์สุขต่อไปวันนี้ เดือนหน้า และปีต่อไป จะต้องอาศัยหลักธรรมที่ว่ามานี้ เป็นเครื่องสนับสนุน ซึ่งจะเป็นไปด้วยดีและสำเร็จประโยชน์ได้^{๔๖}

๑.๓) ระดับที่ให้ผลสูงสุด หมายถึง ให้ผลในระดับนิพพาน ที่เรียกว่า ปรมัตถประโยชน์ นับเป็นประโยชน์ถาวร และประโยชน์สุดท้ายอันเป็นที่หวังของผู้มั่งคั่งทุกซ์ ชั่ว นิรันดร แต่อันการจะได้มาต้องลงมือปฏิบัติ เช่นกับประโยชน์ข้างต้นทั้ง ๒ นั้น แต่ธรรมะอันเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติก็ต้องเลื่อนระดับสูงขึ้นเช่นเดียวกัน เรียกว่า ปฏิบัติในมัชฌิมปฏิปทา คือ ทางสายกลาง ได้แก่ มรรคทั้ง ๘ ประกอบไปด้วย สัมมาทิฏฐิ ความเห็นชอบ สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ สัมมาวาจา เจรจาชอบ สัมมากัมมันตะ การงานชอบ สัมมาอาชีวะเลี้ยงชีวิตชอบ สัมมาวายามะ เพียรชอบ สัมมาสติระลึกชอบ สัมมาสมาธิ ตั้งใจมั่นชอบ รวมลงที่ ศีล สมาธิ ปัญญา^{๔๗}

ประโยชน์ต่อตนเองในแง่ของความสุข คือ บุญ โดยบุญในที่นี้ หมายถึง การบำเพ็ญความดีตามหลักพุทธธรรมยอมทำให้ประสบความสุข ยิ่งทำความดี คือ บุญประจำแล้ว ก็จะทำอะไรได้สำเร็จ ด้วยบุญนั่นเองคอยส่งเสริมตน และคนเราควรทำบุญประจำวัน เพราะเหตุว่าจิตใจจะไถ่ถอนจากบาป คือ ความชั่วทั้งปวงเสีย ถ้าหากบุคคลทำบุญซ้ำเกินไปแล้ว บาปนั้นก็ครองงำจิตใจให้เสียคุณภาพได้^{๔๘}

(๑) บุญทำให้มีอำนาจ หมายถึง ทำให้คนยินดี เคารพนับถือ เกิดความชื่นชมอนุโมทนา ให้การต้อนรับด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดีงาม เหมือนญาติสนิทที่มีความรักต่อกัน เวลาจากกันไปนาน ๆ เมื่อได้ประสบพบเห็นก็จะยินดีปรีดาให้การต้อนรับอย่างอบอุ่น ฉะนั้น มีพระบาลีว่า “จิริปวาสิ บุริสั, ทูโรโต โสตถิมาคตัง, ญาตี มิตตทา สหชชา จ, อภินนทนต์ อาคตัง. บุญยอมยินดีรับรองผู้ทำบุญ เช่นเดียวกับญาติมิตรสหาย ยินดีรับรองญาติที่อยู่แรมนาน มาแต่ไกลด้วยความสวัสดิ์”

(๒) บุญทำให้มีอิทธิพล หมายถึง ทำให้คนเกิดความยำเกรง ไม่กล้าคิดมั่งร้าย มีแต่มุ่งเข้ามาพึ่งพาอาศัย อยู่ภายใต้ร่มเงาให้เกิดสุข ทุกคนต่างยกนิ้วให้ แสดงถึงความเป็นอัจฉริยบุคคล ที่น่าอัศจรรย์ใจ และพร้อมที่จะทำตามด้วยความจงรักภักดี ข้อนี้มีพระบาลี รับรองว่า “สทโธ สีเลน สมปนโน, ยโส โภคสมปิโต, ยัม ยัม ชนปทํ ยาตี, ตตถ ตตเถว ปุชิตอ. บุคคลมีศรัทธาสมบูรณด้วยศีล เพียบพร้อมด้วยยศ และโภคะ จะไปยังถิ่น ไต ๆ ย่อมมีผู้เคารพบูชาในถิ่นนั้น ๆ”

(๓) บุญเป็นสิริสมบัติ หมายถึง ความเป็นคนมีสมบัติ คือ มิ่งขวัญอันเป็นสง่าราศีดีเด่นเป็นพิเศษ ที่เกิดแต่บุญบารมี เป็นเสน่ห์ดึงดูดใจให้คนเข้ามาหาผู้มีบุญ และสนับสนุน ให้เกิดเป็นขุมทรัพย์ ที่จะรองรับเอาทรัพย์สินทั้งหลาย อันเกิดแต่บุญ มารวมกันไว้ เพื่อให้ผู้มีบุญได้ใช้สอยตลอดไป ข้อนี้ มีธรรมภาษิต รับรองไว้ว่า สิริ โภคา นมาสโย ได้แก่ สิริ คือ มิ่งขวัญเป็นที่มานอนเนื่องแห่งโภคะทั้งหลาย

^{๔๖} อ่างแล้ว, หน้า ๒๔-๒๕.

^{๔๗} พระเทพวรคุณ, (สมาน อุบลพิทักษ์), **นับถือพระพุทธศาสนาแล้วทำอะไร**, อ่างแล้ว, หน้า ๒๔ - ๒๕.

^{๔๘} **พ.ธ.(ไทย) ๒๕/๑๑๘, ๑๑๖/๖๗,๖๗**

(๔) บุญทำให้เกิดเป็นวาสนา หมายถึง เป็นกิริยาที่จิตใจอยู่แรมนานกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนคุ้นเคยสิ่งเนื่องติดต่อกันมาไม่ขาดสาย เป็นบุญวาสนา คือ การคลุกคลีอยู่กับเรื่องของบุญวาสนานาน จนบันดาลให้เกิดในสถานที่อันเหมาะสม เช่น บางคน แม้ขั้นต้นจะเกิดในชนบทชายแดนถิ่นที่ไม่เจริญ แต่เมื่อมีบุญวาสนา ก็เป็นเหตุให้ชักพาไปเจริญรุ่งเรืองในถิ่นอื่น ก็มีเห็นเป็นตัวอย่างมากมาย เช่น คำว่า “ช่างเผือกเกิดในป่า ต้องจากป่าเข้าไปเป็นราชพาหนะอยู่ในเมืองหลวง”^{๙๙}

ดังนั้น ผู้ประสงค์จะเป็นผู้มีบุญ และบุญจะได้ช่วยให้ท่านได้อาณภาพ มีอภินิหาร พร้อมด้วยสิริมบัติ และมีวาสนา อันจักอำนวยผลที่พึงตามประสงค์แล้ว ก็จำต้องลงมือทำบุญ ด้วยอาศัยกาย วาจา และจิตใจของเราเอง สร้างทาน ศีล ภาวนา ขึ้นมาด้วยตนเอง อย่าเพียงแต่อ่อนวอนขอร้องโดยไม่ได้ทำอะไรทุกสิ่งทุกอย่างสำเร็จได้ด้วยการทำของตนทั้งสิ้น หากยังทำบุญมากไม่ได้ ก็ขอให้ค่อยทำไปทีละน้อย นานเข้าก็จักเป็นกองบุญที่ใหญ่ ให้ความสุขแก่เราได้ตลอดไป แม้พระพุทธรองค์ก็ตรัสรับรองไว้เช่นเดียวกันว่า “บุคคลอย่าสำคัญว่าบุญเล็กน้อยคงจักไม่มาถึง แม้หม้อน้ำยังเต็มด้วยน้ำที่ตกลงมาทีละหยาด ๆ ได้ฉับใด คนมีปัญญา เมื่อสั่งสมบุญแม้ทีละเล็กทีละน้อยก็เต็มด้วยบุญได้ฉับนั้น”^{๑๐๐}

๒) ประโยชน์ต่อสังคม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมใน ๓ ประการ คือ ทำให้สังคมได้เนติธรรม ได้แก่ แบบอย่างในการปกครองตามหลักพุทธธรรม เช่น ทศพิธราชธรรม ๑๐ ราชธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ เป็นต้น ทำให้สังคมได้สธรรม ได้แก่ หลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และทำให้สังคมได้วัตรธรรม อันเกิดจากพัฒนาตนที่ดีแล้ว เช่น การร่วมกันสร้างสิมอีสาน ที่วัดป่าแสงอรุณ การตั้งมูลนิธิวัดป่าแสงอรุณ เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุทางรถยนต์ของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ) ตลอดจนการช่วยเหลือสังคมในด้านการสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น การบริจาคเตียงผู้ป่วย แก่โรงพยาบาลขอนแก่น เป็นต้น ดังความตอนหนึ่งที่ท่านได้แสดงไว้ ดังนี้^{๑๐๑}

๒.๑) ทำให้ได้เนติธรรม หมายถึง แบบอย่างในการปกครอง ตั้งแต่การปกครองระดับครอบครัว จนถึงการปกครองระดับประเทศ อุทาหรณ์ เช่น พรหมวิหาร ๔ หลักธรรมสำหรับปกครองของผู้ใหญ่ ชี้ให้เห็นอย่างมารดาบิดา ผู้เป็นพระพรหม พระบูรพาจารย์ และพระอรหันต์ของลูก ๆ จะต้องมียุทธธรรม ๔ ประการ นี้ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักของใจก่อน

๒.๒) ทำให้ได้สธรรม หมายถึง แบบอย่างสำหรับอยู่ร่วมกับมนุษย์ได้ชื่อว่า เป็นสัตว์สังคม คืออยู่ร่วมกันเป็นครอบครัว เป็นกลุ่มญาติ เป็นหมู่บ้าน เป็นตำบล เป็นอำเภอ เป็นจังหวัด เป็นประเทศ เป็นต้น ก็ด้วยมี สธรรม คือ ระเบียบแบบอย่างที่ดีร้อยรัดให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ยกตัวอย่างให้เห็นในส่วนย่อย ๆ เช่น สามิภรรยาที่อยู่ร่วมกันได้จนตลอดรอดฝั่ง เพราะมีหลักธรรมสำหรับปฏิบัติร่วมกันนั่นเอง เช่น ฆราวาสธรรม หน้าที่ในทิศ ๖ เป็นต้น

^{๙๙} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมโธ), “มงคลธรรมนำชีวิตสู่ความเจริญ”, แสงอีสาน, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๙ (มิถุนายน - สิงหาคม ๒๕๔๓) : ๑๙- ๒๐.

^{๑๐๐} ขุ.ธ.(ไทย) ๒๕/๑๒๒/๖๙

^{๑๐๑} พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมโธ) , นบถือพระพุทธศาสนาแล้วได้อะไร, อ่างแล้ว, หน้า ๒๓.

๒.๓) ทำให้ได้วัตถุธรรม หมายถึง สิ่งปลูกสร้างอันเป็นถาวรวัตถุรวมไปถึง ปุชนียวัตถุอันมีค่ามหาศาล เช่น พระพุทธรูปปฏิมา โบราณสถาน ซึ่งเป็นที่รวมแห่งสถาปัตยกรรม ประติมากรรม ศิลปกรรม ที่บ่งบอกถึงยุคสมัยของชนชั้นในยุคต่างๆ ซึ่งมีวิถีชีวิต ความรู้ ความสามารถ แตกต่างกันอย่างใด บางแห่งก็มีคัมภีร์โบราณ จารึกเรื่องราวต่าง ๆ ในปางหลัง แสดงถึงการปกครอง วิธีแก้ไขข้อขัดข้องต่าง ๆ พร้อมทั้งตำรายารักษาโรคภัยไข้เจ็บไว้อีกด้วย แสดงให้เห็นว่าการก่อสร้างวัตถุเป็นสมบัติอันล้ำค่า ที่ยั่งยืนอยู่ได้เป็นร้อยปี พันปีทำให้มองเห็นภาพแห่งการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมในยุคนั้น ๆ ได้อย่างใกล้เคียงความจริงมากที่สุด นี่เป็นผลแห่งวัตถุธรรมทาง พระพุทธศาสนา

สรุปได้ว่า จากการสังเคราะห์หลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต จะเห็นว่าการพัฒนาตนให้มีศีล มีสมาธิ และมีปัญญา ตามหลักไตรสิกขา เพื่อให้ผู้ฝึกหัดตน ได้รู้จักคุณค่าของ พุทธธรรมนี้ เป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญมาก เพราะสามารถจะพัฒนาตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้ง ก่อให้เกิดการดำเนินชีวิตตามอริยมรรค มีองค์ ๘ ซึ่งล้วนเป็นวิถีทางแห่งชาวพุทธที่ต้องการพัฒนาตน จากระดับปุถุชนไปสู่ความเป็นกัลยาณชน และอริยชน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงควรวีถีหลัก ดังต่อไปนี้

๑) หลักเศรษฐกิจในการพัฒนาตน ที่มุ่งสอนคนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ กับพุทธธรรม ว่าถ้าขาดพุทธธรรมแล้ว แม้เศรษฐกิจดีเพียงใด มนุษย์ก็ไม่มีความสุข มีแต่จะ กอบโกยเข้าพวกพ้องของตน เพราะขาดสันโดษ เป็นต้น

๒) หลักการปลูกจิตสำนึกในหน้าที่ มุ่งสอนให้บิดามารดา บุตรธิดา และสามีภรรยา พึ่งสำนึกต่อกัน และดำรงตนอยู่ในหลักทศ ๖ เพื่อประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย

๓) หลักการดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท มุ่งสอนให้คน ปฏิบัติตนตามหน้าที่ของแต่ละคนอย่างระมัดระวัง เตรียมพร้อมทำกุศล ทำบุญอยู่ทุกเมื่อ และหลีกเลี่ยงความชั่ว ความเสียหาย ที่จะเกิดขึ้น เพราะฝ่าฝืนศีลบ้าง ไม่ขยันฝึกจิตฝึกสมาธิบ้าง ไม่พิจารณาเรื่องต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต โดยแยกกาย หรือ โดยถลันบ้าง ฉะนั้น หลักการนี้ สอนให้มีสติไม่ประมาทหมัวเมาในวัย ในอายุ ในการทำความดีนั่นเอง

๔) หลักการดำเนินชีวิตด้วยความสุข มุ่งสอนให้คน เห็นความสำคัญของการช่วยเหลือกัน ทางวัตถุสิ่งของ ที่เรียกว่า บริจาคทาน หรือ ให้ทาน เช่น การให้ข้าว น้ำ เสื้อผ้า ยารักษาโรค เป็นต้น เพื่อประโยชน์ต่อคนอื่นที่ด้อยโอกาสกว่าตัวเรา จากนั้น ก็บำเพ็ญตนให้ประพฤติทางกาย ทางวาจาที่ เรียกร้อยดีงาม ที่เรียกว่า เป็นคนมีศีล และรู้จักการเจริญเมตตา เจริญจิตภาวนา เจริญวิปัสสนา ภาวนา เพื่อทำให้จิตมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น และมีปัญญาไวต่อการแก้ปัญหาในทุกระดับ

๕) หลักกรรมและกฎแห่งกรรม มุ่งสอนให้คน เห็นความสำคัญของการกระทำว่ามีผลทั้งดี และไม่ดี จึงควรทำกรรมดีเท่านั้น เพราะกรรมดีนำความสุขมาให้ ส่วนกรรมชั่ว นำความเดือดร้อน มาสู่ตนและสังคม

๖) หลักสังสารวัฏการเวียนว่ายตายเกิด มุ่งสอนให้คน เห็นความสำคัญของกิเลส กรรม และวิบาก ว่ามีวงจรที่สลับซับซ้อน อาศัยกลไกทางจิต ทำงานข้ามภพ ข้ามชาติ โดยมีแรงกระตุ้น ภายใน คือ กิเลส เป็นตัวสนับสนุนหลัก และมีองค์ประกอบย่อยของกิเลส เป็นตัวขับเคลื่อนไปเกิด และตาย สลับกัน บางทีก็มาเกิดเป็นมนุษย์ บางทีก็เกิดเป็นสัตว์ดิรัจฉาน บางครั้งก็เกิดเป็นเทวดา

เวียนกันอยู่ร่ำไปไม่สิ้นสุด จนกว่าจะสามารถตัดวงจรนี้ด้วย กำลังแห่งโลกุตระปัญญา คือ ความหลุดพ้นด้วยปัญญา และเจโตวิมุตติ ความหลุดพ้นด้วยใจ

นอกจากนั้น ก็เป็นตัวอย่างโทษที่เกิดจากการไม่พัฒนาชีวิต และประโยชน์ที่ควรได้รับเมื่อพัฒนาชีวิตให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นแล้ว เช่น ทำให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ต้องอาศัยวัตถุมากเกินไปก็สามารถดำรงชีพอยู่ได้ รู้จักใช้สอยสิ่งต่างๆ ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและเกื้อกูลต่อตนเอง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนสังคมส่วนรวม

ฉะนั้น เมื่อบุคคลมาพัฒนาตนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังที่กล่าวมาแล้วนี้ ก็จะประสบกับความสุขในชีวิต ตามสมควรแก่การพัฒนา ฝึกฝน อบรม ของแต่ละบุคคลเป็นรายๆ ไป

๒.๓.๔ การประยุกต์ใช้

สาเหตุหลักที่มนุษย์จะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากตัณหา คือ ความอยาก ความปรารถนาไม่สิ้นสุดในวัตถุสาม อันได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัสทางกาย และอารมณ์ที่มากกระทบใจที่น่ารักใคร่ น่าพอใจ ทำให้มนุษย์ขาดการพัฒนาด้านความประพฤติที่เรียกว่า ศีล ขาดการพัฒนาด้านความสำรวมอินทรีย์ภายใน คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ จึงทำให้เร้าร้อนไปตามกระแสแห่งตัณหาที่เข้ามาบังคับจิตใจอยู่ตลอดเวลา นั้น トラบใดที่ยังไม่ฝึกอบรม พัฒนาตนให้มีคุณภาพแล้ว ย่อมตกเป็นอันโอชะของตัณหาอยู่ตราบนั้น นอกจากนั้น ยังทำให้สภาพจิตใจแปรผัน ไม่มั่นคง ไม่แน่วแน่ ไม่เป็นสมาธิ กังวล โลเล ทำงานใดก็จับจด เพราะขาดสมาธิภายใน ส่วนปัญญาเมื่อจิตใจพร่องแล้วก็เห็นจริงได้ยาก รู้จริงได้ยาก ด้วยถูกปิดบังเอาไว้เป็นชั้นๆ ฉะนั้น เมื่อทราบถึงสาเหตุของการพัฒนาแล้ว จึงควรมีหลักในการพัฒนาดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาตามหลักภาวนา คือ การพัฒนาด้วยศีล หรือการฝึกอบรมทางกาย และทางวาจานั้น ครอบคลุมไปถึงความสำรวมอินทรีย์ ภายใน ๖ ประการ มีตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ อันแสดงออกทางกายทวาร ซึ่งเป็นไปในฝ่ายกุศลกรรมบถ จัดเป็นคุณประโยชน์ทั้งแก่ตนและคนอื่น โดยใจความก็หมายถึง การไม่ทำร้ายเบียดเบียนคนอื่นให้ บาดเจ็บหรือเสียชีวิต ไม่ล่วงเกินสิทธิทรัพย์สินสมบัติและไม่ล่วงเกินต่อคู่ครองคนรัก ขณะเดียวกันก็มีเมตตาจิต คิดช่วยเหลือจุนเจือไม่เห็นแก่ตัว ไม่คิดเอาเปรียบให้เกียรติกันและกัน ส่วนทางวาจานั้นก็ประพฤติโดยสุจริตเป็นฝ่ายกุศลกรรมบถ ได้แก่ เว้นจากการพูดเท็จ พูดส่อเสียด พูดคำหยาบ พูดจาเหลวไหลไร้สาระไม่ได้ ตรงกันข้ามก็แต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ พูดถูกกาลเทศะ พูดคำเป็นมงคลไพเราะเสนาะโสต พูดคำจริง พูดด้วยเมตตาจิต พูดประสานผลประโยชน์ พูดปรองดองสามัคคีกัน โดยต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อตนเองและสังคมเป็นเบื้องต้น จึงชื่อว่ามีการพัฒนาแล้ว มีความประพฤติอันพัฒนาดีแล้ว เหมาะสมตามฐานะของบุคคลผู้ปฏิบัติ กล่าวคือ พระภิกษุ ย่อมดำรงตนด้วยศีล ๒๒๗ สิกขาบท สามเณร ย่อมสมาทานในศีล ๑๐ ประการ สำหรับฝ่ายคฤหัสถ์ ก็พึงปฏิบัติตน พัฒนาดอนอยู่ในหลักศีล ๕ และ ๘ ตามแต่ละโอกาสจะประพฤติปฏิบัติได้

๒. การพัฒนาตนด้วยหลักจิตภาวนา แนวทางการพัฒนานี้ มุ่งให้เห็นว่า มนุษย์สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีจิตใจอันผ่องใสปราศจากเครื่องมลทิน หรือ เครื่องเศร้าหมองจิตได้ โดยอาศัยการเจริญสมาธิภาวนา หรือจิตภาวนา ด้วยกรรมฐาน ๔๐ ประการ ตามหลักของพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องมือบังคับ ควบคุมจิตใจให้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้พัฒนาได้ แม้จะต้องใช้เวลา

แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แต่เมื่อถือหลักที่ว่า บุคคลจะล่วงทุกข์ได้เพราะความเพียรแล้ว ย่อมจะสำเร็จผลในเวลาอันควร และได้รับผลคือปฏิเวธธรรม เกิดความสงบเย็นภายในใจของตนเอง สามารถจะระงับความโกรธ ความรุนแรง ความอ่อนแอทางจิตใจ ทำให้จิตใจมีพลัง มีอำนาจเข้มแข็ง สามารถต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค โรคร้ายไข้เจ็บ ความคับแค้นใจ ความเสียใจต่าง ๆ นานา ไปได้เพราะจิตใจเป็นอิสระไม่ถูกโลกธรรมทั้งฝ่ายดีและฝ่ายเลวครอบงำจิตใจ ดังนั้น ผู้พัฒนาจิตใจของตนเสมอ จึงสามารถเอาชนะความลำบาก ความทุกข์ไปได้ แตกต่างจากคนผู้ไม่พัฒนาจิตใจโดยสิ้นเชิง

๓. การพัฒนาตนด้วยหลักปัญญาภาวนา การพัฒนาแนวทางนี้ มุ่งให้เห็น และรู้เท่าทันต่อสภาวะธรรมทั้งปวงรอบตัวเรา ทั้งที่ละเอียด หยิบยิบ อยู่ใกล้ อยู่ไกล โดยอาศัยหลักการคิดหรือหลักโยนิโสมนสิการ ๑๐ ประการเป็นหลักคิดสำคัญ นอกจากนั้น ยังต้องอาศัยการฝึกฝน อบรมพัฒนาปัญญาด้วยวิปัสสนาภาวนา โดยเฉพาะสัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ และสัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ อันเป็นฝ่ายมูลบาทแห่งกุศลเจตนาในการพิจารณาธรรมทั้งปวง ตามความเป็นจริง และกำกับด้วยโยนิโสมนสิการอยู่เนื่อง ๆ จึงจะเกิดปัญญาที่แท้จริงได้ แม้จะต้องอาศัยสมาธิภาวนาเป็นพื้นฐานก่อนพอสมควร คือ มีการเจริญสมาธิภาวนาเป็นพื้นก่อน แต่บางกรณีก็เจริญวิปัสสนาภาวนาได้โดยตรง วิธีนี้ทำให้เกิดปัญญาที่เรียกว่า ภาวนา ขึ้นภายในจิตใจ ไม่ใช่ความรู้จากตำรา หรือ จากทฤษฎี แต่เป็นปัญญาที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติ การทดสอบ การทดลอง เป็นขั้นตอน มีกระบวนการฝึกที่ชัดเจน เช่น การเจริญ สติปัฏฐาน ๔ พิจารณาเห็นภายในกายว่าไม่งาม เป็นอสุภะน่าเกลียด เป็นต้น

๔. โทษและผลกระทบในการไม่พัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้รู้จักความเสียหายอันเกิดจากการไม่พัฒนาตนเองในหลาย ๆ ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา ด้านจิตใจ และด้านปัญญา ทำให้ตนเองและบุคคลอื่นต้องได้รับผลกระทบไปด้วย เช่น เมื่อขาดศีล ก็เบียดเบียนคนอื่นบ้าง ล่วงเกินสิทธิคนอื่นบ้าง เมื่อขาดสมาธิก็มีจิตใจโลเลไม่มั่นคง เป็นต้น เมื่อขาดปัญญาก็ขาดการพิจารณาโดยแยบคาย ย่อมตกเป็นเหยื่อของตัณหา ความทะยานอยากไปโดยปริยาย

๕. หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น หลักไตรสิกขา ๓ ปัญญา ๓ เบญจศีล เบญจธรรม และสังคหวัตถุ ๔ เพื่อทำให้ชีวิตดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ มีความพร้อมในการทำงาน ทำกิจกรรมประจำวัน และอำนวยความสะดวกสุขทั้งแก่ตนและสังคม

๖. หลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ อบายมุข ๖ คือการติดสุราของมีนเมา การเที่ยวกลางคืน การเที่ยวดูการละเล่น การติดการพนัน การคบเพื่อนเลว และการเกียจคร้านในการทำงานทุกอย่าง นอกจากนั้น ตัณหา ๓ คือ กามตัณหา ความทะยานอยากในกามคุณยิ่ง ๆ ขึ้น ไป ภวตัณหา ความทะยานอยากในความมี ความเป็น ที่ยิ่ง ๆ ขึ้นไป และวิภวตัณหา ความไม่ยอมให้มี ไม่ยอมยกเป็น การปฏิเสธภาวะที่ตนเองเป็นอยู่

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๔.๑ ที่มาของแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข^{๑๐๒} พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิต มีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปีพ.ศ. ๒๔๙๓-๒๕๐๒ (ทศวรรษ ๑๙๕๐) มาสโลว์^{๑๐๓} ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการ และเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนเพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้น

๒.๔.๒ ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่ใช้กันมานาน จุดประสงค์ของการนำมาใช้เพื่อเป็นเป้าหมายของการพัฒนาสังคมในปัจจุบัน คำนิยามของคุณภาพชีวิต จึงได้รับการอธิบายหรือตีความกันอย่างกว้างขวาง มีนักวิชาการสาขาต่าง ๆ หลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ ซึ่งมีทั้งส่วนคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียดหรือจุดเน้นตามสาขาวิชานั้น ๆ เห็นว่าสำคัญ ดังนี้

คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ บุคคลมีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต มีเศรษฐกิจดี สังคมดี สนใจการเมือง ส่วนที่ ๒ บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานในการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต มีความสมดุลระหว่างความปรารถนา และความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนามีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความราบรื่นในครอบครัว^{๑๐๔}

คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน^{๑๐๕}

คุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการที่ซึ่งทำให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการและผลิตผลขององค์กรโดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับพนักงาน^{๑๐๖}

^{๑๐๒} Oliver, J.P.J. et al. **Quality of Life and Mental Health Service.** (London : Routledge, ๑๙๙๖).

^{๑๐๓} Maslow, A.H. **Motivation and Personality.** (New York: Harper Collins, ๑๙๕๔).

^{๑๐๔} Bennett, Population growth, individual demographic, decisions and quality of life, **In Population Education Project.** (pp. ๑๑๒ - ๑๑๘) Bangkok: Mahidol University. (๑๙๗๕). p.๑.

^{๑๐๕} Davis, Exchanging the quality of working life : Development in the United States, **International Labor Review,** ๑๑๖(๑), ๕๓ - ๕๖. (๑๙๗๗). p.๕๓.

คุณภาพชีวิต เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของพวกเขาภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคมและสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา เป็นแนวความคิดที่กว้างเต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม^{๑๐๗}

คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคม ซึ่งสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางอารมณ์ ทางสังคม และทางความคิด อย่างพอเพียงจนก่อให้เกิดความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี^{๑๐๘}

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ที่สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ มีความพึงพอใจกับความเป็นอยู่ของตนเอง มีปัจจัยทางด้านวัตถุที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย สุขภาพ มีสาธารณูปโภคที่ดี มีงานทำ มีเศรษฐกิจดี เป็นผู้มีความรู้และจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม

๒.๔.๓ ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จากความหมายคุณภาพชีวิต ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลและสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงทำให้มนุษย์เกิดการชวนชวนให้ได้มาซึ่งสิ่งนี้

เพื่อให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา บุคคลแต่ละคนและแต่ละครอบครัวจึงมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา การมีแนวคิดและเจตคติที่ดี การรู้จักบริหารตนเอง การมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น การมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณธรรม จริยธรรม ทุกคนในสังคมสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้เท่ากับว่าสามารถช่วยยกระดับทั้งตนเองและสังคม ให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงาม พัฒนาไปสู่สังคมในอุดมคติ ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมจะลดลงหรือหมดไปได้ เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาโสเภณี ปัญหาอาชญากรรม ปัญหามลภาวะเป็นพิษ เป็นต้น

ดังนั้นประเทศต่าง ๆ จึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมอย่างยิ่ง ซึ่งสรุปความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ดังนี้

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตช่วยทำให้บุคคลและสังคมมีแนวในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น อันจะส่งผลให้สังคมมีความสงบสุขไปด้วย

^{๑๐๖} Skrovan, Quality of Work Life: Perspectives for Business and the Public Sector, (Boston : Addison – Wesley, ๑๙๘๓), p.๑-๖.

^{๑๐๗} WHO, The Debelopment of the World Health Organization Quality of Life Assesment Instrument, (Geneva : WHO, ๑๙๙๕).

^{๑๐๘} สุนันท์ บุราณรมย์ และคณะ, วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต, โครงการพัฒนาสื่อการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาจากกลุ่มสถาบันบริหารราชการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ๒๕๔๒).

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตกระตุ้นให้บุคคลและสังคมเกิดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้บุคคลใช้ปัญญา เหตุผล ความมีคุณธรรม จริยธรรม หลักจิตวิทยา หลักการบริหาร เพื่อมาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคม

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้บุคคลและสังคมมีการอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและปัญหาสังคม

๒.๔.๔ ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น

๔. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

๕. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลภยศสรรเสริญ เป็นต้น

การวิจัยทางด้านคุณภาพชีวิตมีความกว้างขวางมาก ในช่วงแรกนักวิจัยส่วนใหญ่ได้ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็นพื้นฐานในการวิจัย สังเกตได้จากงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ดำเนินการในช่วงปี พ.ศ.๒๕๑๓-๒๕๒๒ เช่น งานวิจัยของฮาร์แลนด์^{๑๐๙} ในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ที่ให้นิยามคุณภาพชีวิตว่าเป็นความต้องการในด้านอาหาร การได้รับการบริการ ฐานะ ความอยากมีอยากได้ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของหลุย^{๑๑๐} ในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ ที่แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็นในด้านกายภาพและในด้านจิตใจ หลุยอธิบายว่าปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านกายภาพ ได้แก่ อาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ การบริการที่ดี สิ่งของเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และความร่ำรวย ส่วนปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านจิตใจที่วัดไม่ได้จะเป็นเรื่องของจิตวิญญาณที่เกี่ยวข้องกับความรัก ความนับถือและความเป็นตัวตน

^{๑๐๙} Harland, D. *Social Indicators toward the Measurement of Quality of Life*. Department of Regional Economic Expansion. (Ottawa : Social and Human Analysis Branch, ๑๙๗๒).

^{๑๑๐} Liu, B.C. *Quality of Life Indicators in U.S. Metropolitan Areas: A Statistical Analysis*. (New York : Praeger, ๑๙๗๕).

๒.๔.๕ องค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบใดบ้างที่จะช่วยให้บุคคลเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น เป็นการพิจารณาระดับจุลภาค นักวิชาการหลายท่านได้พยายามกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในระดับบุคคลไว้หลายประการ โดยจะเป็นองค์ประกอบที่ซ้ำกันบ้างและแตกต่างกันบ้าง ดังต่อไปนี้

เฟอร์รานส์และพาวเวอร์^{๑๑๑} พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของชีวิตได้ ๔ องค์ประกอบคือ

๑. ด้านสุขภาพหน้าที่ (health and functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพของตน การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง

๒. สังคมเศรษฐกิจ (socioeconomic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย

๓. จิตวิญญาณ (psychological spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป

๔. ครอบครัว (family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว

ในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ องค์การอนามัยโลกได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ๖ ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความเชื่อส่วนบุคคล ต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๙๕ ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ได้จัดองค์ประกอบใหม่ โดยรวมเอาองค์ประกอบด้านร่างกายกับด้านความเป็นอิสระของบุคคล และ ด้านจิตใจกับด้านความเชื่อส่วนบุคคล เข้าด้วยกัน จึงเหลือเพียง ๔ องค์ประกอบ ดังนี้^{๑๑๒}

๑. ด้านร่างกาย คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงผละกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การทำงาน การรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

๒. ด้านจิตใจ คือ การรับรู้สภาพจิตใจของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับความเครียด ความกังวล การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค

^{๑๑๑} Ferrans and Powers, Psychometric assessment of the quality of life index. **Research in Nursing & Health**, ๑๕(๑), ๑๙๙๒, pp.๒๒ - ๓๘.

^{๑๑๒} WHOQOL Group, WHO QOL – BREF Introduction, Administration, Scoring and Generic Version of the Assessment. (Geneva : WHO.,๑๙๙๖).

๓. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

๔. ด้านสิ่งแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อ การดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวก

ลิว^{๑๑๓} อธิบายว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วย ปัจจัย ๒ ด้านคือ ด้านจิตวิสัยหรือด้านจิตวิทยา ได้แก่ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับความเชื่อและค่านิยมของบุคคล ส่วนด้านที่สองคือ ด้านวัตถุวิสัย ได้แก่สภาพแวดล้อมของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น สังคม การเมือง เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมทั่วไป ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้เป็นองค์ประกอบที่สามารถวัดค่าของการมีคุณภาพชีวิตได้ชัดเจนแน่นอนกว่าองค์ประกอบด้านจิตวิสัย เพราะเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณ

แคมเบล^{๑๑๔} กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ ๓ ด้านคือ ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตวิทยา

๑. ด้านกายภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากรและสภาพที่อยู่อาศัย

๒. ด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย และความหนาแน่นของครอบครัว

๓. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้องในชีวิต

ซาน^{๑๑๕} ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิต ควรประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิตในเรื่องทั่วไป ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นความรู้สึกความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านสุขภาพและหน้าที่ของร่างกาย การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นความพึงพอใจเกี่ยวกับอาชีพ การศึกษา และรายได้

ฮิวส์ และโทมัส^{๑๑๖} ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติ ๘ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

^{๑๑๓} Liu. (, ๑๙๗๕), Quality – of - life: Concept, measure and result, The American Journal of Economic and Sociology, ๓๔, ๑๒, ๑๙๗๕, p.๑๒.

^{๑๑๔} Campbell, Subjective measure of well-being. *American Psychologist*, (๓๑), ๑๙๗๖, p.๕๑.

^{๑๑๕} Zhan, Quality of life: Conceptual and measurement issues. *Journal of Advance Nursing*, ๑๗(๗), ๑๙๙๒, p.๗๙๖.

^{๑๑๖} Huse & Thomas, Cummings, "Organization Development and Change" ^{๓d}ed", (Minnesota : West Publishing, ๑๙๘๕). p.๒๓๕-๒๓๘.

๒. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกทำทหายซึ่งจากการทำงานของตน

๓. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) งานควรจะได้รับจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทหายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) ควรจะได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

๔.๑ งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

๔.๒ ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

๔.๓ ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

๕. บูรณาการทางสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน ถ้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่ามีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

๖. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

๗. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

๘. การปฏิบัติงานในสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ ประภาพร จินันทุยา^{๑๑๗} ยังได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ ๕ ด้าน ดังนี้

^{๑๑๗} ประภาพร จินันทุยา, “คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชมรมทางสังคมผู้สูงอายุคุณดินแดง” (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๖).

๑. สถานภาพทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย การรับรู้เกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้และทรัพย์สิน

๒. สุขภาพ ประกอบด้วย การรับรู้เกี่ยวกับภาวะสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ

๓. สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่อยู่แวดล้อมตน ซึ่งได้แก่ ญาติมิตร เพื่อนร่วมรุ่น สมาชิกในครอบครัว สถานที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๔. การพึ่งพาตนเอง ประกอบด้วย การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง และความรู้สึกลงในการพึ่งพาผู้อื่น

๕. การทำกิจกรรม ประกอบด้วย การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมภายในและภายนอกครอบครัว และกิจกรรมเพื่อการพักผ่อน

สรุปได้ว่า ในการทำงานบุคลากรมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลในการสร้างความเจริญก้าวหน้า เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และบุคลากรในองค์กรใด ๆ ก็ต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และต้องการการยอมรับในกลุ่ม ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในหมู่ของสังคมในสังคมที่พึ่งมีต่อกันโดยให้ความเคารพนับถือ ยกย่องชมเชยกัน และเชื่อถือไว้วางใจกัน ดังนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวนนอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาสำหรับครอบครัว เวลาสำหรับสังคม และต้องการการพักผ่อน ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหารเวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๕ ความเป็นมาเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน

๒.๕.๑ แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชนเป็นแนวคิดที่มุ่งแปรรูปผลผลิตตามธรรมชาติ หรือสร้างผลิตภัณฑ์ หรือผลิตผลโดยครอบครัวในชุมชน โดยองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชนเพื่อการบริโภคและสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน โดยมีหลักการคิดที่สำคัญคือ สร้างความหลากหลายของผลผลิตและผลิตภัณฑ์ในชุมชน เพื่อการบริโภคแบบพึ่งพาตนเอง ลดรายจ่ายให้ครอบครัว สร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีให้ตนเองและมีคุณธรรมรับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่นๆ อูยรวมในชุมชน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ด้านกำไรสูงสุดและเอาเปรียบผู้บริโภค วิสาหกิจชุมชนจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่เลี้ยงตนเองได้พึ่งตนเองได้ ซึ่งมีได้หมายถึงการพึ่งพาภายนอก วิสาหกิจชุมชนจะเป็นการเพิ่มศักยภาพของระบบเศรษฐกิจระดับชุมชนในการพัฒนาความร่วมมือกับระบบเศรษฐกิจภาพรวม เพราะการที่ชุมชนไม่ต้องพึ่งพาเศรษฐกิจภายนอก ย่อมหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันจะเป็นไปได้มากขึ้น อันเป็นหลักการที่นำไปสู่ “การเป็นฐานรากทางเศรษฐกิจที่มั่นคงและยั่งยืนของระบบเศรษฐกิจระดับประเทศอย่างแท้จริง” กระบวนการเรียนรู้และระบบพัฒนา เพื่อการพึ่งพาตนเอง

ของชุมชนที่ครอบคลุมการจัดการทุกด้านให้มีระบบการจัดการ การผลิต การแปรรูป การตลาด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การจัดสวัสดิการชุมชน เป็นซึ่งดำเนินการโดยองค์กรชุมชน ในการวางแผน ดำเนินการ และประสานความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน

๒.๓.๒ ความหมายของวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชน (Small and Microcommunity Enterprise--SMCE) หมายถึง “การประกอบการขนาดเล็กและขนาดจิ๋ว เพื่อจัดการทุนของชุมชนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการพึ่งพาตนเองและความเพียงพอของครอบครัวและชุมชนทุน ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงเงิน แต่รวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญา ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางสังคม (กฎเกณฑ์ทางสังคมที่ร้อยรัดผู้คนให้อยู่ร่วมกันเป็นชุมชน เป็นพี่น้องไว้ใจกัน) ให้เกิดประสิทธิภาพและยั่งยืน ยังประโยชน์ให้ชุมชนผู้เป็นเจ้าของวิสาหกิจนั้นเป็นหลัก”

วิสาหกิจชุมชน (Community enterprise) หมายถึง กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้าการให้บริการหรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็คนิตบุคคลในรูปแบบใด หรือไม่เป็คนิตบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน หรือ การประกอบการเพื่อการจัดการ "ทุนของชุมชน" อย่างสร้างสรรค์ เพื่อการพึ่งตนเอง ซึ่ง "ทุนของชุมชน" ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงเงิน แต่รวมถึงทรัพยากร ผลผลิต ความรู้ ภูมิปัญญา ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคม^{๑๑๘}

สรุปได้ว่า วิสาหกิจชุมชน หมายถึง กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือกิจการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน และรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็คนิตบุคคลในรูปแบบใด หรือไม่เป็คนิตบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน ในจังหวัดพิจิตร

๒.๓.๓ ความสำคัญของวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชน เป็นโอกาสของชาวบ้านในชุมชน ที่จะได้เรียนรู้ ได้ใช้ทุนที่ชุมชนของตนเองใช้อยู่ไปพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะในชุมชนของตน เกิดการพึ่งพาตนเอง การช่วยเหลือกันภายในชุมชน ทำให้วิสาหกิจชุมชนเป็นหนทางที่ใช้พัฒนาสังคม ในระดับชุมชนให้เกิดความพร้อม ความเข้มแข็ง มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จากรากฐานที่มั่นคงของชุมชนสู่การพัฒนาในก้าวต่อไปของประเทศชาติ^{๑๑๙}

วิสาหกิจชุมชนมีความสำคัญดังนี้^{๑๒๐}

๑. ส่งเสริมการรวมตัวกันของคนในชุมชน ในการประกอบธุรกิจในระดับชุมชน มีความมั่นคง สามารถลดการพึ่งพารายานอกได้

^{๑๑๘} สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. วิสาหกิจชุมชน. (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๔๘).

^{๑๑๙} เกษมาพร พวงประยงค์, “แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มการแปรรูปและผลิตภัณฑ์จังหวัดสมุทรสงคราม” มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔.

^{๑๒๐} สมพงษ์ ตันติวงศ์ไพศาล, วิสาหกิจชุมชน, (๒๕๕๑) .สืบค้นจาก www.gotoknow.org, ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐.

๒. ส่งเสริมความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาความสามารถในการจัดการตรงตามความต้องการของชุมชนที่แท้จริง

๓. วิสาหกิจชุมชนเป็นกลไกการสร้างฐานที่มั่นของเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อครัวเรือนเป็นหน่วยการผลิตที่เล็กที่สุดของสังคม จะต้องคิดถึงการผลิต ๒ วิธีคือ การผลิตเพื่อกินเพื่อใช้โดยตรง และการผลิตเพื่อการแลกเปลี่ยนหรือการซื้อขาย

๔. วิสาหกิจชุมชนเป็นเครื่องมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านเศรษฐกิจและสังคม วิสาหกิจชุมชนจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างฐานรากเศรษฐกิจและสังคมให้เข้มแข็ง เพื่อที่จะให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมส่วนอื่น ๆ ได้จ่อยอดบนฐานที่เข้มแข็ง สามารถคงทนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกทุนนิยมได้

๕. วิสาหกิจชุมชนเป็นระบบเศรษฐกิจชุมชนที่มีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ มีความพร้อมที่จะพัฒนาเพื่อการแข่งขันในอนาคตบนฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า วิสาหกิจชุมชน เป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างความมั่นคงขั้นพื้นฐานให้กับชุมชน ทำให้เกิดการพึ่งพาตนเอง และเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน ทำให้ชุมชนมีรายได้

๒.๓.๔ ลักษณะของวิสาหกิจชุมชน

การส่งเสริมพัฒนาในชุมชนที่ผ่านมา มักสอนให้ชาวบ้านผลิตหรือแปรรูปโดยมีเป้าหมายเพื่อ “เพิ่มรายได้” โดยไม่คิดถึง “การพึ่งตนเอง” หรือ “ความพอเพียง” แต่แนวคิดของวิสาหกิจชุมชนเน้นที่การช่วยตนเอง ดังนั้น ในความเป็นวิสาหกิจชุมชนจึงต้องมีลักษณะอย่างน้อย ๗ ประการ ดังนี้

๑. ชุมชนเป็นเจ้าของ
๒. ผลผลิตมาจากกระบวนการในชุมชน
๓. ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมชุมชน
๔. มีฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ผสมผสานกับภูมิปัญญาสากล
๕. มีการดำเนินการตามแบบบูรณาการเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบ
๖. มีกระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจ
๗. มีการพึ่งพาตนเองเป็นเป้าหมาย

๒.๓.๕ ประเภทของวิสาหกิจชุมชน

การแบ่งประเภทของวิสาหกิจชุมชนตามลักษณะการประกอบการเป็นหลักซึ่งสามารถแบ่งออกได้ ๒ ประเภท^{๒๑} ดังนี้

๑. วิสาหกิจชุมชนพื้นฐาน เป็นการผลิตเพื่อการใช้ในท้องถิ่นเป็นหลัก ซึ่งมีอยู่ ๕ อย่าง คือ ข้าว อาหาร สมุนไพร ของใช้ ปุ๋ย ซึ่งอยู่ในขีดความสามารถของชาวบ้านทั่วไปจะทำ

^{๒๑} ดวงเดือน สมวัฒน์ศักดิ์. วิสาหกิจชุมชน. (ชัยนาท : กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๔๘).

ได้ เป็นของต้องกินต้องใช้ประจำวัน มีมูลค่ามากกว่าครึ่งของค่าใช้จ่ายทั้งปีของแต่ละครัวเรือน แต่ชาวบ้านทั่วไป ไม่ว่าจะอยู่ใกล้เมืองหรือไกลเมืองต่างก็ซื้อกินซื้อใช้

๒. วิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า เป็นวิสาหกิจชุมชนที่สามารถนำออกสู่ตลาดใหญ่ได้ เพราะมีลักษณะเฉพาะตัว มีเอกลักษณ์ท้องถิ่น บางอย่างอาจมีสูตรเด็ดเคล็ดลับหรือคุณภาพดีในระดับมาตรฐาน สามารถแข่งขันกับผลิตภัณฑ์หรือสินค้าทั่วไปได้ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ก็คือหนึ่งในวิสาหกิจชุมชนก้าวหน้า

ส่วนการแบ่งตามการจัดระดับและขั้นตอนการพัฒนา การประกอบการของวิสาหกิจชุมชน สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑. ระดับครอบครัว คือ วิสาหกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง เป็นการประกอบกิจกรรมเพื่อกินใช้ในครอบครัว เพื่อทดแทนการพึ่งพาจากภายนอก เช่น การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรไว้ใช้กินในครอบครัว

๒. ระดับชุมชนและเครือข่าย คือ วิสาหกิจชุมชนแบบพอเพียง เป็นการประกอบกิจการโดยกลุ่ม เพื่อตอบสนองการอุปโภคบริโภคในชุมชนและเครือข่าย ซึ่งสามารถที่จะพัฒนาให้เป็นวิสาหกิจชุมชนแบบก้าวหน้าได้ เพื่อที่จะแข่งขันกับผลิตภัณฑ์หรือสินค้าทั่วไป

๒.๓.๖ แนวทางการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน

การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน แบ่งออกได้เป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๑. ระดับครอบครัว คือ การทำกินทำใช้ในครอบครัว เพื่อการพึ่งพาตนเอง ลดรายจ่ายที่เสียไปจากการซื้อขายหรือพึ่งพาภายนอก

๒. ระดับชุมชนและเครือข่าย คือ การทำโดยครอบครัวหรือกลุ่ม ซื้อขายแลกเปลี่ยนในระดับชุมชนหรือเครือข่าย

๓. ระดับธุรกิจ คือ การมีส่วนเกินการอุปโภคบริโภคในระดับครอบครัว ชุมชนและเครือข่าย เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ตอบสนองความต้องการนอกชุมชนและเครือข่าย

๒.๓.๗ พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. ๒๕๔๘

พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. ๒๕๔๘ มีสาระสำคัญสามารถสรุปได้ดังนี้^{๑๒๒}

“วิสาหกิจชุมชน” หมายความว่า กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือการอื่นๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลในรูปแบบใดหรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน” หมายความว่า คณะบุคคลที่รวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเครือข่าย

^{๑๒๒} สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. อ้างแล้ว, ๒๕๔๘.

“กิจการวิสาหกิจชุมชน” หมายความว่า กิจการของวิสาหกิจชุมชนหรือเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

หมวด ๔ การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

มาตรา ๒๕ วิสาหกิจชุมชนหรือเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนที่จดทะเบียนต่อกรมส่งเสริมการเกษตรแล้วสามารถขอรับการส่งเสริม หรือสนับสนุนจากคณะกรรมการได้ ตามวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๖ ให้คณะกรรมการจัดให้มีมาตรการในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา กิจการวิสาหกิจชุมชนระดับปฐมภูมิในการประกอบกิจการอย่างครบวงจร รวมถึงการให้ความรู้และการสนับสนุนในการจัดตั้ง การร่วมมือซึ่งกันและกัน การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำวัสดุ ทรัพยากร หรือภูมิปัญญาของชุมชนมาใช้ให้เหมาะสมกับกิจการวิสาหกิจชุมชนและสภาพท้องถิ่นนั้นๆ หรือการให้ความรู้เกี่ยวกับขบวนการผลิตและการบริหารจัดการธุรกิจทุกด้าน ไม่ว่าจะการบริหารงานบุคคล การบัญชี การจัดหาทุน หรือการตลาด ทั้งนี้ เพื่อให้กิจการวิสาหกิจชุมชนในระดับปฐมภูมิมีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

มาตรา ๒๗ ให้คณะกรรมการจัดให้มีมาตรการในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา กิจการวิสาหกิจชุมชนที่มีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้แล้วตามมาตรา ๒๖ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ความรู้และการสนับสนุนในการประกอบกิจการวิสาหกิจชุมชนในระดับที่สูงขึ้นตามความพร้อมและความต้องการของกิจการวิสาหกิจชุมชน เช่น การส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกิจการวิสาหกิจชุมชนและการออกแบบที่ทันสมัยตามความต้องการของตลาด การร่วมมือซึ่งกันและกัน หรือให้ความช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีในด้านต่างๆ ทั้งในด้านคุณภาพ การผลิต การจัดการ และการตลาด เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่กิจการวิสาหกิจชุมชนในระดับที่สูงยิ่งขึ้น

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่วิสาหกิจชุมชนประสงค์จะรวมตัวกันจัดตั้งเป็นเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนหรือดำเนินการจัดตั้งเป็นองค์กรธุรกิจใดๆ ให้คณะกรรมการให้การสนับสนุนในการจัดตั้ง การประกอบการ การตลาด รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกันระหว่างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนหรือภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่น เพื่อขยายและสร้างความมั่นคงให้แก่กิจการวิสาหกิจชุมชน

มาตรา ๒๙ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการดำเนินกิจการวิสาหกิจชุมชนเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพผลิตภัณฑ์และการรับรองเกี่ยวกับแหล่งกำเนิด ส่วนประกอบ วิธีการผลิต คุณภาพ หรือคุณลักษณะอื่นใดของสินค้าหรือการรับรองเกี่ยวกับสภาพ คุณภาพ ชนิด หรือคุณลักษณะอื่นใดของบริการ เพื่อให้สินค้าหรือบริการของกิจการวิสาหกิจชุมชนเป็นที่เชื่อถือ รวมทั้งปลอดภัยต่อผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการ

ในการส่งเสริมตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพิจารณาให้คำปรึกษาหรือให้ความช่วยเหลือแก่กิจการวิสาหกิจชุมชนในการขอจดทะเบียนเครื่องหมายรับรองตามกฎหมายว่าด้วยเครื่องหมายการค้า หรือให้คำปรึกษาหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อให้ความคุ้มครองแก่สินค้าหรือบริการของกิจการวิสาหกิจชุมชนนั้นตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๓๐ ในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการวิสาหกิจชุมชน ให้คณะกรรมการพิจารณา ดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การส่งเสริมและสนับสนุนมาตรการที่ คณะกรรมการจัดให้มีขึ้นตามมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ และการส่งเสริมหรือการสนับสนุนตาม มาตรา ๒๘ และมาตรา ๒๙

(๒) ให้การส่งเสริมและสนับสนุน หรือประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุน แก่กิจการวิสาหกิจชุมชนที่มีปัญหาเกี่ยวกับเงินทุนในการประกอบกิจการ

(๓) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์และเป็นไปตามความ ต้องการของกิจการวิสาหกิจชุมชน เช่น การฝึกอบรมด้านการจัดการ การบัญชี ภาษีอากร หรือการ ถ่ายทอดความรู้หรือเทคโนโลยีด้านการผลิตหรือการตลาด

(๔) เสนอแนะให้มีการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับใดๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินงานหรือการส่งเสริมกิจการวิสาหกิจชุมชน

(๕) ดำเนินการในเรื่องอื่นใดที่คณะกรรมการเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมกิจการ วิสาหกิจชุมชน

มาตรา ๓๑ ให้มีคณะกรรมการประสานนโยบายกองทุนเพื่อพัฒนากิจการวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่นอีกไม่เกินสิบ สองคนซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ประสานการดำเนินการของกองทุนต่างๆ เพื่อให้สามารถสนับสนุนกิจการวิสาหกิจ ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการซ้ำซ้อนที่ไม่เกิดประโยชน์ และส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน

(๒) ติดตาม และประเมินการดำเนินงานของกองทุนต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับกิจการ วิสาหกิจชุมชน

(๓) เสนอแนะต่อกองทุนที่เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน หรือการแก้ไขปัญหาเงินทุนในการสนับสนุนกิจการวิสาหกิจชุมชน

(๔) ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ให้นำความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๗ มาใช้บังคับแก่กรรมการประสาน นโยบายกองทุนเพื่อพัฒนากิจการวิสาหกิจชุมชนซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งโดยอนุโลม เว้นแต่การพ้น จากตำแหน่งของกรรมการดังกล่าวตามมาตรา ๑๖ (๓) ให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อคณะกรรมการให้ออก

ให้นำความในมาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๔ มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการ ประสานนโยบายกองทุนเพื่อพัฒนากิจการวิสาหกิจชุมชนโดยอนุโลม

มาตรา ๓๒ ในกรณีที่มีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับใดกำหนดให้กิจการวิสาหกิจชุมชน ต้องดำเนินการใดอันเป็นภาระที่ไม่เหมาะสมหรือเกินสมควร คณะกรรมการอาจเสนอต่อ คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการให้มีการลดภาระดังกล่าวแก่กิจการวิสาหกิจชุมชนได้ตามที่ เห็นสมควร

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการประสานงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามมาตรา ๓๐ แล้วไม่บรรลุผล ให้คณะกรรมการเสนอเรื่องดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

กล่าวโดยสรุป ด้วยเหตุที่วิสาหกิจชุมชน มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน จึงเป็นผลให้มีการกำหนดบทบัญญัติแห่งรัฐเพื่อหนุนเสริมการขับเคลื่อนดังกล่าวให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. ๒๕๔๘ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๖ ก วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๔๘ แม้ว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. ๒๕๔๘ จะกล่าวครอบคลุมในประเด็นเหล่านี้ทั้งการดำเนินกิจการของวิสาหกิจชุมชน การบริหารจัดการเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด และการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในรูปแบบต่างๆ กระนั้น มาตรา ๓ ที่กำหนดว่า “...ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะป็นนิติบุคคลในรูปแบบใดหรือไม่เป็นนิติบุคคล...” และ มาตรา ๑๐ ที่กำหนดว่า “...ให้การดำเนินการของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน เป็นไปตามความสมัครใจ โดยจะเป็นนิติบุคคลหรือไม่เป็นนิติบุคคล...” เหล่านี้ดูเหมือนเป็นจุดอ่อนสำคัญนั่นคือไม่ได้เปิดโอกาสให้วิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็งในเชิงธุรกิจเนื่องจากวิสาหกิจชุมชนไม่ถือเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงทำให้ไม่สามารถถือครองทรัพย์สินและกระทำนิติกรรมสัญญาต่อบุคคลอื่น ๆ เพื่อเข้าถึงแหล่งทุนในการผลิตสินค้าหรือบริการได้ ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงข้อกำหนดให้รับรองสถานะของวิสาหกิจชุมชนว่าเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้เพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและความเป็นมืออาชีพในทางธุรกิจไปพร้อมกัน อย่างไรก็ตาม วิสาหกิจชุมชนแท้ที่จริงแล้วมีเป้าหมายอยู่ที่การพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชนเป็นสำคัญ

๒.๓.๘ การประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชน

การประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชน หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้ได้รับรู้ศักยภาพและความสามารถของวิสาหกิจชุมชนหรือเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ในเรื่อง ทิศทางของวิสาหกิจชุมชน การวางแผนดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน การบริหารตลาด การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร การบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน กระบวนการจัดการสินค้าและบริการ และผลลัพธ์การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน โดยใช้แบบประเมินศักยภาพวิสาหกิจชุมชนเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและสรุปผลการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลให้วิสาหกิจชุมชนใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางพัฒนาตนเอง และหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องใช้พิจารณากำหนดแนวทางส่งเสริมสนับสนุนตามศักยภาพ^{๑๒๓}

แบบประเมินศักยภาพชุมชน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน จึงได้ให้คำอธิบายประเด็นคำถามไว้ดังนี้

๑. ทิศทางวิสาหกิจชุมชน เป็นการประเมินเพื่อให้ทราบแนวทางการกำหนดทิศทางดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเรื่องการบริหารองค์กร และความรับผิดชอบต่อชุมชน ทั้งในส่วนของผู้นำและสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดประเด็นของการประเมินศักยภาพ ดังนี้

๑.๑ ทิศทางวิสาหกิจชุมชน

๑) การบริหารองค์กร

^{๑๒๓} สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. “วิสาหกิจชุมชน.” (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการเกษตร). ๒๕๔๘.

(๑) การกำหนดทิศทางของวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจชุมชนมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ และสมาชิกมีส่วนร่วมหรือไม่อย่างไร ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กร

(๒) การดำเนินการของวิสาหกิจชุมชน

ก. การกำหนดโครงสร้างบริหารองค์กร และการแบ่งหน้าที่วิสาหกิจชุมชนมีการจัดโครงสร้างในการบริหารงานหรือไม่ อย่างไร

ข. การกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ วิสาหกิจชุมชนมีระเบียบข้อบังคับใช้ในหมู่สมาชิกหรือไม่ มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นเพียงข้อตกลงที่สมาชิกทุกคนยึดถือปฏิบัติ

ค. จัดบันทึกการเงิน/บัญชี วิสาหกิจมีการจัดทำบัญชีหรือไม่จัดทำในรูปแบบไหน มีความสม่ำเสมอในการบันทึกหรือไม่ และมีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์มากน้อยแค่ไหน

ง. การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและข้อมูลอื่นๆ แก่สมาชิกในการจัดทำข้อมูลทางการเงินหรือบัญชี มีการแจ้งให้สมาชิกรับทราบความเคลื่อนไหวหรือไม่ วิธีการแจ้งให้สมาชิกทราบทำอย่างไร ข้อมูลทางการเงินมีความโปร่งใส ชัดเจน สมาชิกทุกคนรับทราบและตรวจสอบได้หรือไม่

(๓) การบริหารจัดการทุนและผลประโยชน์

ก. การบริหารจัดการทุน วิสาหกิจมีการกำหนดทิศทางขององค์กรในการบริหารจัดการทุน ทั้งทุนที่อยู่ภายใน ได้แก่ เงิน ทรัพยากร ความรู้ ภูมิปัญญา ทุนทางสังคม และทุนที่ได้จากภายนอกหรือไม่ อย่างไร

ข. การจัดสรรรายได้และผลประโยชน์ระหว่างสมาชิก มีการกำหนดแนวทางและวิธีการในการจัดสรรรายได้และผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกไว้หรือไม่

(๔) การทบทวนผลการดำเนินการของวิสาหกิจชุมชน

ก. การทบทวนผลการดำเนินการ มีการนำเสนอข้อมูลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาพิจารณาว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร มีปัญหาตรงไหนที่ควรแก้ไข

ข. การนำปัญหาในการดำเนินการไปแก้ไขปรับปรุง มีการนำปัญหาที่พบมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในปัจจุบันหรือไม่

๒) ความรับผิดชอบต่อชุมชน การประเมินในประเด็นนี้ทำให้ทราบถึงการกำหนดทิศทางองค์กรของวิสาหกิจชุมชนว่ามีการให้ความสำคัญหรือคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน หรือลดผลกระทบต่อชุมชนหรือไม่ ไม่ว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นจะเป็นผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมจากการประกอบการก็ตาม และนอกจากนี้ยังประเมินการกำหนดการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งหมายถึง การดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า สินค้า บริการ และต่อตนเอง ไม่เอาเปรียบ ซื่อสัตย์ ตรงเวลา มีคุณภาพ ปลอดภัย ฯลฯ ของวิสาหกิจชุมชนด้วย ประเด็นการประเมินมีดังนี้

(๑) การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม พิจารณาว่า ในการผลิตสินค้าหรือบริการ ได้มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านจริยธรรมหรือไม่ ทั้งนี้ เป้าหมายด้านจริยธรรม

หมายถึง มีการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า สินค้า บริการ และต่อตนเอง ไม่เอาเปรียบ ชื้อสัตย์ ตรงเวลา มีคุณภาพ ปลอดภัย ฯลฯ

(๒) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนมีการใช้ทรัพยากรอย่างไร มีการใส่ใจต่อผลกระทบสิ่งแวดล้อมในชุมชนหรือไม่

(๓) การให้การสนับสนุนต่อชุมชน ในด้านการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ ของชุมชน มีการเข้าหรือให้การสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ของชุมชนหรือไม่ เช่น การช่วยงานวัด การขุดลอกคูคลอง เป็นต้น มีการบริจาคเงินหรือสิ่งของให้กับชุมชนหรือไม่ วิสาหกิจชุมชนให้ความสำคัญในเรื่องนี้หรือไม่ และผู้นำได้แสดงบทบาทในด้านนี้หรือไม่

(๔) การจัดสรรรายได้เพื่อเป็นสวัสดิการชุมชน วิสาหกิจชุมชนมีการจัดสรรรายได้เป็นสวัสดิการแก่สมาชิกหรือชุมชนหรือไม่ หรือหากยังไม่มีความพร้อม ได้มีการวางแผนหรือแนวทางในเรื่องนี้ไว้หรือไม่

๒. การวางแผนการดำเนินการวิสาหกิจชุมชน มุ่งเน้นกิจกรรมที่เชื่อมโยงกัน เพื่อจุดมุ่งหมายในการนำแนวความคิด กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและทิศทางในการผลิตหรือบริการไปสู่ผู้รับบริการของวิสาหกิจชุมชน การแปลงแนวคิดเป็นแผนดำเนินการวิสาหกิจชุมชนที่สอดคล้องกับแผนแม่บทชุมชนแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนแสดงถึงการถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติตามแผน ไปสู่สมาชิก การติดตามควบคุมและการปรับแผน เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมาย มุ่งเน้น ๓ ประการ คือ ครอบคลุมทั้งพึ่งตนเอง ชุมชนเครือข่ายพอเพียง และธุรกิจพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าและบริการ ประเด็นการประเมินมีดังนี้

๑) กระบวนการและเป้าหมายในการจัดทำแผน

(๑) กระบวนการจัดทำแผนการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน

ก. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในกระบวนการจัดทำแผนของวิสาหกิจชุมชนมีการกำหนดระบบจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์หรือไม่ ทั้งข้อมูลภายในและภายนอกชุมชน ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลจากเอกสาร จากแผนแม่บทชุมชน หรือได้มาจากการหาข้อมูลโดยตรงจากสมาชิกและชุมชน

ข. การวิเคราะห์ข้อมูล วิสาหกิจชุมชนมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจทำแผนอย่างมีเหตุมีผล เช่น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ความต่อเนื่องของธุรกิจ ตลาดการแข่งขัน ความสามารถในการปฏิบัติตามแผน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอนาคต และมีการนำข้อมูลจากแผนแม่บทชุมชนมาใช้ประกอบด้วยหรือไม่

ค. การทำแผนแบบมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนของวิสาหกิจชุมชน ผู้นำ กรรมการ และสมาชิก มีส่วนร่วมในการจัดทำร่วมกันหรือไม่ การประเมินในประเด็นนี้จะทำให้ทราบการมีส่วนร่วมของสมาชิกและกรรมการในการจัดทำแผน

ง. เป้าหมายของแผน มีการกำหนดเป้าหมายของแผนเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในเชิงปริมาณ หมายถึง การกำหนดจำนวนการผลิต บริการ การลงทุน รายจ่าย รายได้ จำนวนการให้สวัสดิการชุมชน ฯลฯ และเชิงคุณภาพ หมายถึง การคำนึงถึงคุณภาพของสินค้า/บริการ คุณภาพชีวิต สังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

(๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดแผนเพื่อนำไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน มีการกำหนดรูปแบบและรายละเอียดไว้หรือไม่ เช่น กำหนดว่า ใครทำ ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ กับใคร อย่างไร

ข. การถ่ายทอดแผนแก่ผู้เกี่ยวข้อง วิสาหกิจชุมชนมีการกำหนดวิธีการในการชี้แจงและทำความเข้าใจในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่วางไว้ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

ค. การปฏิบัติตามแผนที่จัดไว้ วิสาหกิจชุมชนมีวิธีการในการสนับสนุนให้สมาชิกดำเนินการตามแผนที่วางไว้ เช่น มีการติดตามเป็นระยะ มีระยะเวลากำหนดการดำเนินงานตามแผน

ง. การควบคุมแผนและการปรับแผน วิสาหกิจชุมชนมีวิธีการควบคุมการดำเนินงานตามแผนหรือไม่ เช่น กำหนดระยะเวลาส่งมอบผลผลิตต่อสมาชิกและลูกค้า มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติให้สามารถทำได้ตามแผน หรือสามารถปรับแผนตามสถานการณ์

จ. มีการคาดการณ์ความสำเร็จของแผน วิสาหกิจชุมชนมีวิธีการคาดการณ์ความสำเร็จของแผนอย่างไร เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่สมาชิก เช่น การส่งสินค้าสู่ตลาด และเพื่อเตรียมความพร้อมในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนที่กำหนด โดยการคาดการณ์มีการใช้ข้อมูลที่มีอยู่มาวิเคราะห์พิจารณาประกอบด้วย เพื่อให้คาดการณ์ถูกต้องตามที่ควรจะเป็นมากยิ่งขึ้นหรือไม่

๓. การบริหารตลาด มุ่งเน้นถึงวิธีการที่วิสาหกิจชุมชนใช้ในการทำความเข้าใจต่อความต้องการของลูกค้าและตลาด ซึ่งมีทั้งตลาดภายในและภายนอกชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายในการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนเป็นหลัก มีการบริหารเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงกิจกรรมการผลิตหรือบริการที่มีความสัมพันธ์กันเกื้อกูลกัน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน สร้างความประทับใจ ความเชื่อมั่นในด้านคุณภาพ ความปลอดภัยของสินค้าหรือบริการ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิสาหกิจชุมชนและลูกค้า การรับฟังข้อมูลความพอใจของลูกค้าเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้วิสาหกิจชุมชนได้มีการเรียนรู้ทำความเข้าใจลูกค้าและตลาด เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจการวิสาหกิจชุมชน ตลอดจนร่วมกันดูแลทรัพยากร สิ่งแวดล้อมในชุมชน ให้มีใช้ตลอดไปอย่างสมดุล ประเด็นการประเมินมีดังนี้

๑) การกำหนดแหล่งจำหน่าย/แหล่งบริการ/ลูกค้าเป้าหมาย วิสาหกิจชุมชนมีวิธีการอย่างไรว่าใครคือลูกค้า จำแนกลูกค้าเป้าหมายอย่างไร และมีการนำข้อมูลต่างๆ มาพิจารณาประกอบหรือไม่

๒) การติดตามข้อมูลความต้องการของลูกค้าและตลาด วิสาหกิจชุมชนมีวิธีการอย่างไรในการติดตามข้อมูลความต้องการของตลาดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบแนวโน้มความต้องการของตลาดที่อาจจะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นการเรียนรู้และพัฒนาด้านการตลาดอย่างต่อเนื่อง โดยการนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดแผนการผลิตครั้งต่อไป

๔. การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร เป็นหัวข้อสำคัญต่อการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน การจัดการความรู้ ข่าวสาร ข้อมูลวิสาหกิจชุมชนเองที่มีการจัดเก็บและรวบรวมอย่างมีคุณภาพ

มีความน่าเชื่อถือ มีความพร้อมและสะดวกในการนำมาใช้งาน ทำให้การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน และการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มความสามารถในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ประเด็นการประเมินมีดังนี้

๑) การจัดการความรู้

(๑) การรวบรวม ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนภูมิปัญญาท้องถิ่น วิสาหกิจชุมชนมีการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือไม่ และมีการจัดเก็บอย่างไร มีการถ่ายทอดให้กับคนรุ่นหลัง และมีการแลกเปลี่ยนภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร ให้เกิดการเรียนรู้ และนำองค์ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการประกอบการวิสาหกิจชุมชน

(๒) การแสวงหาความรู้ใหม่ วิสาหกิจชุมชนมีวิธีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชนอย่างไร เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนมีความรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

(๓) การต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น วิสาหกิจชุมชนมีการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นมาศึกษาอย่างไร และมีการนำความรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ให้เข้ากับภูมิปัญญาเดิมที่วิสาหกิจชุมชนมีอยู่อย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตชุมชนในปัจจุบัน เป็นการสร้างความรู้ใหม่จากฐานความรู้เดิมของชุมชน

๒) ความพร้อมการใช้งานของข้อมูล

(๑) ระบบการจัดเก็บข้อมูลของวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจชุมชนมีการเก็บข้อมูลของตนเองหรือไม่ มีวิธีการเก็บข้อมูลอย่างไรให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ถูกต้องแม่นยำ ทันสมัย มีรูปแบบในการจัดเก็บอย่างไร ให้มีความพร้อมและสะดวกในการนำมาใช้งานของชุมชนเอง และส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๒) การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกและเครือข่าย สื่อสารอย่างไรที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องมาใช้ข้อมูลของวิสาหกิจชุมชน และได้รับข้อมูลที่ถูกต้องตรงความเป็นจริง ทันสมัย น่าเชื่อถือ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องหรือไม่

๕. การบริหารสมาชิกวิสาหกิจชุมชน มุ่งเน้นการบริหารจัดการชุมชน ที่ประกอบด้วย คน ความรู้ ความสามารถ ภูมิปัญญาของชุมชนและเครือข่าย ภายใต้กระบวนการตัดสินใจในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแผนดำเนินการวิสาหกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สามารถนำไปบริหารจัดการสมาชิกวิสาหกิจชุมชนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนและขยายผลสู่เครือข่าย ประเด็นการประเมินมีดังนี้

๑) การกำหนดเงื่อนไขการรับสมาชิก วิสาหกิจชุมชนมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการรับสมาชิกใหม่และเครือข่ายเพื่อให้ได้สมาชิกที่เข้าใ้กฎระเบียบและเงื่อนไขของวิสาหกิจชุมชน และดำเนินกิจกรรมเชื่อมโยงอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๒) การพัฒนาผู้นำและสมาชิกวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจชุมชนมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนและสมาชิกให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและดำเนินงานได้คล่องตัว ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จนบรรลุแผนการดำเนินงานของชุมชน มีแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนและสอดคล้องกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนนั้น ๆ

๓) การสร้างขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ หมายถึง การให้ผลตอบแทนทั้งด้านการเงิน สวัสดิการ และการสนับสนุนยกย่องชมเชย ระบบและวิธีการของวิสาหกิจชุมชนในการสร้างขวัญ และกำลังใจในการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนให้ยั่งยืน มีระบบการดำเนินการที่เหมาะสมทั่วถึง และเป็นธรรม

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิก วิสาหกิจชุมชนมีแนวทางในการติดตาม และวัดความก้าวหน้า หรือปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานและปรับปรุงการดำเนินงานของสมาชิกหรือไม่ อย่างไร อาจมีการกำหนดเป็นทีมงานหรือคณะทำงานของวิสาหกิจชุมชน เพื่อติดตาม ประเมินผลงาน และแจ้งผลให้สมาชิกทราบ และนำไปปรับปรุงการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน

๖. กระบวนการจัดการสินค้าและบริการ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ในการเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค และส่งผลต่อความสำเร็จและการเติบโตของกิจการ ประเด็นการประเมินมีดังนี้

๑) การบริหารให้เกิดความเชื่อมโยงกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนมี ๒ ระดับ

(๑) ระดับภายในองค์กร มีวิธีการจัดการกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการอย่างไร เพื่อให้กระบวนการในการผลิตและบริการมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกันโดยส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการผลิต

(๒) ระดับภายนอกองค์กร มีวิธีการจัดการกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการอย่างไร เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและเกื้อกูลกับกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนอื่นๆ ในชุมชน โดยส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการผลิต

๒) ผลิตภัณฑ์และระบบที่ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ (การจัดการสินค้าและบริการ) วิสาหกิจชุมชนมีการกำหนดขั้นตอน กระบวนการ และระบบในการผลิตสินค้าหรือบริการให้สามารถควบคุมคุณภาพ ความสม่ำเสมอของสินค้าหรือบริการหรือไม่ อย่างไร มีการนำข้อมูลจากลูกค้า ความรู้ และเทคโนโลยี มาปรับปรุงกระบวนการผลิตสินค้าและบริการ และพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างไร เพื่อให้เกิดสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพดี สม่ำเสมอ และเป็นที่น่าสนใจของลูกค้า

๓) การควบคุมระบบงาน ป้องกันความผิดพลาดในระบบงาน ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วิสาหกิจชุมชนมีวิธีการอย่างไรในการควบคุม และป้องกันให้กระบวนการผลิตเป็นไปตามขั้นตอนหรือเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งได้มีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการดังกล่าวอย่างไร เพื่อให้การทำงานดีขึ้น

๗. ผลลัพธ์การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน เป็นการประเมินผลจากการดำเนินงานและแนวโน้มในด้านต่างๆ ที่สำคัญได้แก่ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของวิสาหกิจชุมชน ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงานและด้านพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

๒.๓.๙ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน มี ๑๐ ประการ^{๑๒๔} ดังนี้

^{๑๒๔} วิทยา จันทะวงศ์ศรี, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม,” รายงานการศึกษาระยะ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

๑) ปัจจัยด้านการผลิต (Production Factor) การผลิตถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการดำเนินวิสาหกิจชุมชน การผลิตที่ดีควรเป็นการผลิตที่ตรงเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งในการผลิตของชุมชนนั้นหากเป็นการผลิตที่อาศัยวัตถุดิบที่สามารถหาได้ในท้องถิ่น จะทำให้ต้นทุนอันเกิดจากการจัดหาวัตถุดิบลดลง ดังนั้น ชุมชนจึงจำเป็นต้องพิจารณาให้ได้ว่าชุมชนของตนเองนั้นมีความได้เปรียบในการผลิตสินค้าใด ความได้เปรียบนี้มีได้หมายความว่าเฉพาะความได้เปรียบในการจัดหาวัตถุดิบเท่านั้น แต่ยักรวมถึงความได้เปรียบในด้านทักษะในการผลิตด้วย ชุมชนจึงต้องคำนึงถึงระดับของเทคโนโลยีในการผลิตที่ชุมชนมีอยู่ ซึ่งโดยปกติแล้วการผลิตในระดับชุมชนนี้มักเป็นไปโดยอาศัยเทคโนโลยีอย่างง่ายไม่สลับซับซ้อน

๒) ปัจจัยด้านการตลาด (Marketing Factor) การตลาดเป็นปัจจัยที่สำคัญและสัมพันธ์กับปัจจัยการผลิต ทำให้ปัจจัยด้านการตลาดมีส่วนสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน การจัดการตลาดนั้นมิได้เป็นหน้าที่ของคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ หากแต่เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนที่จะช่วยเหลือกันในการแสวงหาช่องทางการตลาดเมื่อมีโอกาส ยิ่งสมาชิกในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสามารถหาตลาดรองรับที่แน่นอนได้ ไม่เพียงแต่จะเป็นผลดีต่อการผลิตที่ไม่ทำให้สินค้าเหลือค้างสต็อก แต่ยังเป็นการสร้างมูลค่าในตัวเองให้แก่สินค้าได้อีกด้วย

๓) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ (Leadership Factor) ผู้นำชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดบทบาทของสมาชิกในชุมชนและนโยบายของการดำเนินกิจกรรม ดังนั้นการที่ชุมชนใด ๆ มีผู้นำชุมชนที่มีความพร้อมในการเป็นผู้นำและความพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น รวมถึงการเผชิญหน้าและต่อสู้กับปัญหา จึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและสามารถทำให้ชาวบ้านรวมพลังกันในการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จึงเป็นฟันเฟืองในกลไกที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินวิสาหกิจชุมชนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น

๔) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับภายนอก (External Interactive Factor) ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ชุมชนไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าจะเป็นการมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานจากภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ หรือบุคคลอื่น ซึ่งในการมีปฏิสัมพันธ์นี้มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ทั้งนี้ชุมชนต้องเรียนรู้และประเมินให้ได้ว่า การเข้ามามีปฏิสัมพันธ์นั้นเป็นไปในลักษณะใด ชุมชนควรมีการประชุมปรึกษาหารือกับสมาชิกถึงการเข้ามามีปฏิสัมพันธ์จากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

๕) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (Participation Factor) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมนี้พิจารณาทั้งการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในชุมชน และการมีส่วนร่วมของสถาบัน องค์กร หรือหน่วยงานภายนอก สำหรับการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในชุมชนถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน เนื่องจากเป้าหมายสำคัญของการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนก็คือ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เน้นให้ชาวบ้านหรือคนในชุมชนเป็นเจ้าของหลัก นับตั้งแต่การสมัครเป็นสมาชิก การมีส่วนร่วมในการถือหุ้นซึ่งมีส่วนสำคัญต่อกระบวนการสะสมทุน ยิ่งชาวบ้านให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมมากเท่าใด ความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมก็มีโอกาสขยายมากขึ้น

๖) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Management Factor) การบริหารจัดการนี้มีได้ครอบคลุมเฉพาะในส่วนของการสร้างและรูปแบบการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยักรวมไปถึงการจัดให้มีการพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในส่วนของการบริหารจัดการนี้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบการบริหารงานได้ตลอดเวลา การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอ

ความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย ตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนั้น การบริหารจัดการนั้นเป็นการดำเนินการไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีความราบรื่นที่สุด

๗) ปัจจัยด้านการเงิน (Financial Factor) ปัจจัยด้านการเงินถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่ออุปสรรคแห่งความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน การไม่สามารถระดมทุนจากชาวบ้านได้เพียงพอ ทำให้ชุมชนต้องใช้เงินทุนจากการกู้ยืมเงิน ทำให้ธุรกิจมีหนี้สินสะสมพอกพูนไปเรื่อย ๆ จนเป็นเหตุให้วิสาหกิจชุมชนบางแห่งต้องล้มเลิกกิจการไป นอกจากนี้ การวางแผนโครงการที่ต้องใช้เงินทุนที่มากเกินไปนั้น เท่ากับเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้การดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนนั้นต้องประสบกับปัญหาเร็วขึ้น ดังนั้น ในการวางแผนทำการผลิต ชุมชนจำเป็นต้องมีการศึกษางบประมาณที่ใช้ในโครงการอย่างละเอียดและจะต้องมั่นใจในแหล่งที่มาของเงินทุนนั้นมากพอ

๘) ปัจจัยด้านแรงงาน (Labour Factor) การมีความพร้อมด้านแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนทำให้การดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากต้นทุนในการจัดหาแรงงานจะน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการดำเนินวิสาหกิจชุมชนที่ไม่มีแหล่งแรงงานเป็นของตนเอง ทำให้ต้องมีการจ้างแรงงานจากท้องถิ่นอื่นเข้ามา ซึ่งนอกจากต้องเสียค่าจ้างเพิ่มขึ้นแล้วยังทำให้การตกลงหรือพูดคุยกันยากกว่าแรงงานในท้องถิ่นเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนได้

๙) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวสมาชิก (Membership Factor) การเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน สมาชิกที่เข้าร่วมจำเป็นต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่ม ซึ่งสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดผลต่อกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในการดำเนินกิจกรรมได้อย่างราบรื่น

๑๐) ปัจจัยที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร (Information Factor) ปัจจัยเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารนี้มีได้ครอบคลุมเฉพาะการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานให้แก่สมาชิกรับทราบหรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกลุ่มเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการที่กลุ่มจำเป็นต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารในเรื่องอื่น ๆ จากภายนอกด้วย เช่น ตลาดมีความต้องการสินค้าใด แบบใด แนวโน้มของสินค้าที่ชุมชนผลิตได้เป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ธุรกิจสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบของการผลิตได้ทันกับความต้องการหรือมีการนำเทคนิคใหม่ ๆ ใดบ้างมาใช้ในการผลิต เป็นต้น เพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนสามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงภายนอก

๒.๔ สถานการณ์วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย

จากข้อมูลสถิติจำนวนวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยในปี ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีจำนวนทั้งสิ้น ๗๗,๘๙๐ แห่ง มีจำนวนสมาชิก ๑,๓๔๗,๘๒๖ ราย มีเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน จำนวน ๓๒๕ แห่ง มีจำนวนสมาชิก ๕,๕๒๓ ราย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนยังมีน้อย ทำให้ความเข้มแข็งและอำนาจการต่อรองทางการตลาดมีน้อยด้วย อย่างไรก็ตาม ในปี ๒๕๕๙ มีจำนวนวิสาหกิจชุมชนเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐๐,๒๐๔ แห่ง ถือได้ว่าเป็นแนวโน้มการขยายตัวที่น่าสนใจ ทั้งนี้เมื่อนำข้อมูลการจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชนในช่วง ๑๒ ปี (๒๕๔๘-๒๕๕๙) พบว่า จำนวนวิสาหกิจมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก (ข้อมูล ณ ๑๙

มีกฎหมาย ๒๕๕๙) อันเป็นผลมาจากการที่ภาครัฐให้การส่งเสริมและยกระดับสินค้าชุมชนมากขึ้น ทั้งนี้ จำนวนวิสาหกิจชุมชนเน้นในสองด้านหลัก คือ ด้านการผลิต และด้านการบริการ โดยด้านการผลิตจะมีประเภทกิจการที่มีการจดทะเบียนสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ การผลิตพืช การผลิตปศุสัตว์ และการแปรรูปและผลิตภัณฑ์อาหาร ส่วนด้านการบริการจะมีประเภทกิจการที่มีการจดทะเบียนสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ บริการอื่น ๆ ออมทรัพย์ชุมชน และร้านค้าชุมชน^{๑๒๕}

อนึ่ง วิสาหกิจชุมชนเป็นกลุ่มองค์กรการเกษตรที่เป็นความพยายามของคนในชุมชนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี แต่จากสถิติข้อมูลการจดทะเบียนกลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนแล้ว มักไปกระจุกตัวอยู่ในรูปแบบที่คล้ายกันเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดภาวะการแข่งขันกันเองสูง ส่งผลให้หลายกลุ่มประสบความล้มเหลว ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความล้มเหลวของกลุ่มมีหลายประการ^{๑๒๖} ไม่ว่าจะเป็นการขาดผู้นำที่เข้มแข็งที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ กล้าคิดและตัดสินใจ การขาดกฎกติกาและระเบียบภายในกลุ่มที่ใช้เป็นเครื่องมือบริหารจัดการและควบคุมสมาชิก หรือการที่กลุ่มยังขาดการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย เพื่อสร้างความเข้มแข็งและมีอำนาจการต่อรอง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลสถิติการจดทะเบียนเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนดังได้กล่าวข้างต้น การมีระบบการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบ รวมถึงตลาดที่ยังไม่เพียงพอต่อการรองรับสินค้าที่ผลิต หรือขาดการแสวงหาตลาดในเชิงรุกและอำนาจการต่อรองเรื่องราคา ระบบการผลิตที่ไม่ได้มาตรฐาน หรือไม่เป็นระบบทำให้มาตรฐานสินค้าไม่สม่ำเสมอ เห็นได้ว่า ปัจจัยความล้มเหลวของวิสาหกิจชุมชนเหล่านี้ยังคงเป็นปัญหาต่อเนื่องอย่างไรก็ตาม จากปัจจัยความล้มเหลวดังกล่าวนี้ ภาครัฐได้มีความพยายามในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยมีเป้าหมายเริ่มต้นที่การพัฒนาตามศักยภาพและการดำเนินงานที่ค่อย ๆ ปรับให้มีมาตรฐานการดำเนินงานที่สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ และมีความพร้อมในการแข่งขันทางการค้า อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่จะพัฒนาให้เกิดขึ้นกับวิสาหกิจชุมชนในปี ๒๕๖๔ จากข้อมูลนี้ สะท้อนให้เห็นว่าสถานการณ์ปัจจุบันของวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยยังต้องได้รับการพัฒนาด้านมาตรฐานและยังไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมถึงยังไม่มีความพร้อมในทางการแข่งขันทางการค้ามากนักนั่นเอง ดังที่ชญาณี บุณมา^{๑๒๗} ที่สะท้อนให้เห็นถึงขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดปทุมธานี ที่ยังคงมีความต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารตลาดอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

เห็นได้ว่า เมื่อนำข้อมูลปัจจัยความล้มเหลวของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลวิสาหกิจชุมชนในปี ๒๕๕๘ พบว่ามี ความสอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการรวมตัวเป็นเครือข่ายยังมีไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนวิสาหกิจชุมชน ที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก หรือวิสาหกิจชุมชน

^{๑๒๕} Department of Agricultural Extension. (๒๐๑๕). The Project of Promotion and Development of Community Enterprise in year ๒๐๑๕ (โครงการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ปี ๒๕๕๘). [Online]. retrieved September ๒๐, ๒๐๑๗ from http://www.sceb.doae.go.th/data/project_๒๕๕๘-๒/โครงการวิสาหกิจชุมชน_๒๕๕๘_final๙_๑๐.pdf.

^{๑๒๖} ธีรวิฑูริ แก้วสมบัติ, “ความล้มเหลวของกลุ่ม องค์กร และสถาบันการเกษตร”, [Online]. retrieved September ๒๑, ๒๐๑๗ from <http://www.k-center.doae.go.th/getknowledge.jsp?id=๑๕๑๙>.

^{๑๒๗} ชญาณี บุณมา, “กลยุทธ์การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน (OTOP) ในจังหวัดปทุมธานี”, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๑).

กระจุกตัวในบางประเภทมากเกินไป ในขณะที่อีกหลายประเภทยังมีจำนวนไม่มาก ซึ่งถือเป็นโอกาสในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมความรู้ในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ยังมีไม่มากนัก เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของวิสาหกิจชุมชนให้มีความหลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้จากข้อมูลดังกล่าวยังชี้ให้เห็นอีกว่า วิสาหกิจชุมชนยังคงประสบปัญหาในลักษณะเดิมในขณะที่จำนวนผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนมีแนวโน้มสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าภายใต้สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันนี้ วิสาหกิจชุมชนยังมีความเป็นปริทรรศน์ในการแข่งขันทางธุรกิจหลายประการ ทั้งนี้หากมีการหาแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ แล้ว ย่อมช่วยให้วิสาหกิจชุมชนสามารถพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันทางธุรกิจได้

สำหรับข้อจำกัดของวิสาหกิจชุมชนในการแข่งขันทางธุรกิจ พบว่า วิสาหกิจชุมชน เป็นกิจการของชุมชนที่ถือเป็นจุดเริ่มต้นของธุรกิจชุมชน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชุมชนบนฐานคิดของเศรษฐกิจพอเพียง แม้จะมีข้อจำกัดหลายประการ อันได้แก่ ๑) ปัญหาความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนโดยการจัดวิสาหกิจชุมชนไปรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกับวิสาหกิจขนาดกลางและย่อมทั้งที่มีความแตกต่างในประเด็นผลประกอบการและประเด็นขนาดของทุนและผลกำไร ๒) ปัญหาข้อกฎหมายโดยวิสาหกิจชุมชนตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ถือเป็นนิติบุคคล จึงไม่สามารถถือครองทรัพย์สินและกระทำนิติกรรมสัญญาต่อบุคคลอื่น ๆ เพื่อเข้าถึงแหล่งทุนในการผลิตสินค้าหรือบริการได้ ๓) ภาระที่ต้องเกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐาน โดยวิสาหกิจชุมชนหลีกเลี่ยงไม่พ้นกับการเผชิญกับมาตรฐานระบบการจัดการวิสาหกิจชุมชนซึ่งเป็นเกณฑ์ที่มุ่งประเมินระบบการจัดการและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนซึ่งเป็นเกณฑ์ที่มุ่งประเมินผลิตภัณฑ์แม้ว่าระบบมาตรฐานดังกล่าวนี้ต่างสนับสนุนให้วิสาหกิจชุมชนได้มีโอกาสยกระดับทั้งในเรื่องคุณภาพการผลิต และคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้พร้อมกับการแข่งขัน ๔) การรุกรานจากแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยวิสาหกิจชุมชนต้องพินิจถึงข้อเท็จจริงที่ว่าองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ได้นำแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างแพร่หลายอย่างไรก็ตาม ต้องไม่หลงลืมว่าแท้ที่จริงวิสาหกิจชุมชนมีเป้าหมายอยู่ที่การพึ่งพาตนเองของครอบครัวชุมชน และระหว่างชุมชนเป็นสำคัญ ดังนั้น หากต้องการให้วิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็งในเชิงธุรกิจจำเป็นต้องปรับปรุง ทั้งข้อกำหนดและข้อกฎหมายให้รับรองสถานะของวิสาหกิจชุมชนว่าเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้เพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และความเป็นมืออาชีพในทางธุรกิจไปพร้อมกัน

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผู้ศึกษาไว้ สามารถพิจารณาได้ดังนี้

พระณัฐวุฒิ วุฑฒิโก(สัพโส) และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาคนุชย์ตามหลักพระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจากพระสุตตันตปิฎก ผลการวิจัยพบว่าแนวคิดการพัฒนาคนุชย์ตามหลักพระพุทธศาสนา : การนำเสนอแนวคิดจากพระสุตตันตปิฎกประกอบด้วยแนวคิด การพัฒนาพฤติกรรมคนุชย์ ๓ ระดับ คือ ๑) ระดับสติปัญญาปานกลาง ๒) ระดับสติปัญญาน้อย

๓) ระดับที่ไม่พร้อมต่อการพัฒนา ซึ่งแต่ละระดับมีองค์ประกอบการพัฒนา คือ ๑) ด้านคุณสมบัติของผู้สอนคือการเป็นครูที่ดี ๗ ประการ ๒) ด้านองค์ประกอบของกลุ่มเป้าหมายที่แสดงธรรมสอนประกอบด้วยจริต ๖ ประการ ๓) ด้านลักษณะวิธีการตอบปัญหา มี ๔ วิธี ๔) ด้านลีลาการสอนมี ๔ อย่าง ๕) ด้านวิธีการสอนมี ๓ วิธี ๖) ด้านหลักการสอนมี ๗ อย่าง ๗) ด้านกลวิธีและอุปบายประกอบการสอน ๕ วิธี ๘) ด้านเนื้อหาในการพัฒนาพฤติกรรม ๗ หลักธรรม ๙) ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการได้ฟังพระธรรมเทศนามี ๕ อย่าง^{๑๒๘}

กุลชลี พวงเพชร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม” พบว่า ๑) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๒) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัย ๓) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่องบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๔) ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๕) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหาร พบว่า พนักงานขาดแรงจูงใจในการฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่ บริษัทประสบปัญหาสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาและการพัฒนาขาดความต่อเนื่อง จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยไม่ได้ผลเท่าที่ควร^{๑๒๙}

สมชาย สรรประเสริฐ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า ๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒. การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ (๑) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา (๒) พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (๓) พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ (๔) พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว (๕) สร้างบรรยากาศ

^{๑๒๘} ญัฐวุฒิ วุฑฒิโก (สัพโส) และคณะ. (๒๕๕๘ กรกฎาคม - กันยายน). การพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจากพระสูตรต้นตปิฎก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. ๑๗(๓), ๖๐-๗๐

^{๑๒๙} กุลชลี พวงเพชร, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม” (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

การจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน และ (๖) พัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว^{๑๓๐}

ปริยวดี เจนเก็จวิโรจน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนวัตกรรมทางธุรกิจของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)” พบว่า รูปแบบกระบวนการ และวิธีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนวัตกรรมทางธุรกิจ ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้ ๑) ศึกษาความต้องการของพนักงาน ๒) การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ ๓) การพัฒนา ๔) ความเป็นไปได้ ๕) ประเมินผล ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนวัตกรรมทางธุรกิจ ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า (๑) บุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาใช้ในการพัฒนางานได้ (๒) บุคลากรมีงานที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓) บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานและตนเอง (๔) งบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ (๕) วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านนวัตกรรมและมีความสามารถถ่ายทอดความรู้มีจำกัด และ (๖) สาขาที่บุคลากรศึกษาต่อไม่ตรงกับความต้องการของธนาคาร^{๑๓๑}

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา มีผู้ศึกษาไว้สามารถพิจารณาได้ดังนี้

Patteera Burasakwararit ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Business Development of Women's Community Enterprises in Chiang Rai Province. จากผลการวิจัยที่พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะในการพัฒนาธุรกิจจากการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบตัวแปรด้านข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อปัจจัยรายได้ ในภาพรวมการประกอบธุรกิจที่มีองค์ประกอบแผนการตลาด แผนการเงิน และแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่ากลุ่มสตรีวิสาหกิจชุมชนจังหวัดเชียงรายสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ขณะเดียวกันควรทำการปรับปรุงแผนการตลาดและแผนการเงินพร้อมกันไปด้วย ส่วนผลการทดสอบระหว่างกลุ่มตัวแปรในแผนธุรกิจพบแผนการตลาดมีอิทธิพลต่อปัจจัยรายได้ ผลการทดสอบตัวแปรย่อยในแผนการตลาดพบการส่งเสริมการขาย ซึ่งเป็นตัวแปรย่อยภายในของแผนการตลาดมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ การเสนอการขายตลาดเพื่อการกระจาย

^{๑๓๐} สมชาย สรรพประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

^{๑๓๑} ปริยวดี เจนเก็จวิโรจน์, “แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนวัตกรรมทางธุรกิจของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)” (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕).

สินค้าของกลุ่มสตรีวิสาหกิจชุมชนจังหวัดเชียงรายควรรักษาปัจจัยความสำเร็จด้านการฝึกอบรม ซึ่งมีผลต่อปัจจัยอิทธิพลด้านรายได้^{๑๓๒}

ฉาน ธรรมวิจารณ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” พบว่าเชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ^{๑๓๓}

บุษกร วัฒนบุตร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน” พบว่า ๑. สภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติของศีล ๕ อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติของศีล ๘ สมถิ และปัญญาอยู่ในระดับน้อย ๒. การบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า หากองค์กรระดับมหาชน มีหลักการบริหารโดยใช้ตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเอกชนในมิติของความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรมการ ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ทันทกาลมีกำไรสูง จะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้นด้วย และจากขั้นตอนที่ ๑ ในการศึกษาสภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชนสามารถสรุปองค์ประกอบที่สามารถนำมาพัฒนาตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยา เพื่อสร้างและการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ประกอบด้วย ศีล ๕ ทุกข์ นิโรธ ความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรมการ ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ๓. สัมฤทธิผลของการประเมินการนำตัวแบบที่ได้จากการบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งมี ๒ วิธีคือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา ที่จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะ

^{๑๓๒} Patteera Burasakwararit. (๒๕๖๐ มกราคม – เมษายน). Business Development of Women's Community Enterprises in Chiang Rai Province. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ. ๑๐(๑), ๑๙๒-๒๐๘

^{๑๓๓} ฉาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

ผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมจนก่อให้เกิดลักษณะของบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข^{๑๓๔}

วันชัย สุขตาม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา สปัจริยธรรม ๗ จริต ๖ รวมทั้งการพิจารณากลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆ จากการคิดเรื่องบัว ๔ เหล่า อันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพระพุทธศาสนา สำหรับหลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น พระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับมิติพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคศาสนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญา รู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)^{๑๓๕}

ไสว ผลญาโณ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของวิสาหกิจชุมชน อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี^{๑๓๖}” พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของวิสาหกิจชุมชน อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ด้านหลักนิติธรรม การบริหารงานควรเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ด้านคุณธรรม การบริหารงานต้องคำนึงถึงสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารและคณะกรรมการต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ติดตามและตรวจสอบกระบวนการทำงานทุกขั้นตอน ด้านหลักการมีส่วนร่วม การบริหารการพัฒนาแบบควรเปิดโอกาสให้สมาชิกวิสาหกิจชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครบทุกขั้นตอน ด้านหลักความรับผิดชอบ การบริหารต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสมาชิกวิสาหกิจชุมชนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มสมาชิก ส่วนด้านหลักความคุ้มค่า ควรใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า เพื่อเป็นประโยชน์ส่วนรวมต่อสมาชิกวิสาหกิจชุมชน เมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้รับ

สุทธญาณ์ โอบอ้อม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” พบว่า ๑. แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่

^{๑๓๔} บุษกร วัฒนบุตร, “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน” (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔).

^{๑๓๕} วันชัย สุขตาม, “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

^{๑๓๖} ไสว ผลญาโณ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของวิสาหกิจชุมชน อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี” (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ชั้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ชั้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ๒) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขั้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ชั้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ชั้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ๓) ด้านการพัฒนา ขั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ชั้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

๒. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร ใน ๓ ด้าน คือทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้แนวทางจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) คือ TED + SSP = KSA^{๑๓๗}

อนุวัต กระสังข์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” พบว่า ๑. แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบายพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำเป็นต้องมีกำหนดนโยบายหรือมีแผนการการพัฒนาและโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่าเยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือหรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเริ่ดอร่อยในเรื่องปัจจัย ๔ มีแต่หันไปส่งเสริมความก้าวหน้าทางวัตถุนิยมใหม่ ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่าพบว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้และส่งผลให้เกิดความองงามในทุกๆ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเหมาะสมทั้งกาย วาจาใจ มีความยุติธรรมและละเอียดรอบาป ไม่เอาเปรียบ ไม่ทุจริต ไม่หลอกลวง และไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ๒. สภาพปัญหาทั่วไปและสภาพปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า

^{๑๓๗} สุทธญาณ โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

กระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ที่สามารถกระตุ้นการรับรู้และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้อย่างมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดสื่อใหม่ๆ มากมาย โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลจำนวนมาก เรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้ เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาอย่างอิสระ ในขณะที่สื่อดั้งเดิม ทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจโดยมีเป้าหมายการนำเสนอในเชิงพาณิชย์มากยิ่งขึ้น ๓. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดู หรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ ต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมเพียงพอ ส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยมได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในการบวนการพัฒนาในองค์กร^{๑๓๘}

^{๑๓๘} อนุวัติ กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

บทที่ ๓

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร ตามแนวพระพุทธศาสนา งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเอกสาร การวิจัยภาคสนาม ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มเฉพาะ ในการเก็บข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

รูปแบบการวิจัย

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษาลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๑. การวิจัยเอกสาร เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือ วิทยานิพนธ์ วารสาร และสิ่งพิมพ์ต่างๆ

๒. การวิจัยภาคสนามประกอบด้วยเทคนิคดังต่อไปนี้

๒.๑ การสัมภาษณ์เชิงลึก

๒.๒ การสนทนากลุ่มเฉพาะ

๓.๒ วิธีดำเนินการ

การศึกษาในครั้งนี้จะใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative analysis) ที่ต้องการอธิบายปรากฏความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยจะพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏจากลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบูรณาการหลักพุทธธรรม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๑. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) จากการรวบรวมเอกสารต่างๆ ทฤษฎีต่างๆ มาศึกษาวิเคราะห์และนำมาศึกษาในรูปของการอธิบายพรรณนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น และสร้างสรรค์แนวทางการคิดในการศึกษาวิจัยเพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีความถูกต้องมากที่สุด

๒. การวิจัยภาคสนาม (Field research) ประกอบด้วยเทคนิคดังต่อไปนี้

๒.๑ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีการกำหนดโครงสร้างคำถาม เป็น ๒ ส่วนคือ ชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ และส่วนประเด็นข้อความที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาในการรวมกลุ่ม ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มวิสาหกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิสาหกิจ (โครงสร้างการบริหาร) กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

๒.๒ แบบสนทนากลุ่ม ประเด็นดังนี้ ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจ ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสำคัญ ประโยชน์ การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จุดมุ่งหมายการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา (ทรัพยากรมนุษย์) (กลุ่มวิสาหกิจชุมชน) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนาควรเป็น เป็นต้น

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเอกสาร การวิจัยภาคสนามใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีศึกษาด้วยแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In depth Interview) การสนทนากลุ่ม และความคิดเห็น

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการนำข้อมูลเบื้องต้นจากการสำรวจเอกสาร และนำมาประกอบกับข้อมูลจากภาคสนามที่ได้มาจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกและการสังเกตปฏิบัติการผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากนั้นจึงอธิบายข้อที่รวบรวมได้ดังกล่าวด้วยวิธีการพรรณนาเชิงประวัติศาสตร์ โดยอาศัยจากทฤษฎีต่างๆ เข้ามาวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมาได้ และยังได้ใช้ตารางในการช่วยวิเคราะห์

๓.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย กลุ่มวิสาหกิจชุมชนต้นแบบ จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ ๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจัวลย อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร ๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภักตำบลห้วยพุกอำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร ๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร ๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาสภาพการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต้นแบบ ๔ กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน รวม ๔ คน

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย กรรมการ ตัวแทนสมาชิก รวม ๗ คน

รวมทั้งสิ้น ๑๑ คน

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลและคำตอบที่เป็นจริงและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและวิธีการสร้างเครื่องมือ พร้อมทั้งการหาคุณภาพ เครื่องมือดังนี้

๑. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีการกำหนดโครงสร้างคำถามเป็น ๒ ส่วนคือ ชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ และส่วนประเด็นข้อความที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาในการรวมกลุ่ม ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มวิสาหกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิสาหกิจ (โครงสร้างการบริหาร) กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

๒. แบบสนทนากลุ่ม ประเด็นดังนี้ ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจ ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสำคัญ ประโยชน์ การพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จุดมุ่งหมายการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา (ทรัพยากรมนุษย์) (กลุ่มวิสาหกิจชุมชน) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนาควรเป็น เป็นต้น

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยเทคนิคดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเอกสาร การวิจัยภาคสนามใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีศึกษาด้วยการสนทนากลุ่ม ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) จากการรวบรวมเอกสารต่างๆ ทยุขฎีต่างๆ มาศึกษาวิเคราะห์และนำมาศึกษาในรูปของการอธิบายพรรณนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ยิ่งขึ้น และสร้างสรรค์แนวทางการคิดในการศึกษาวิจัยเพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีความถูกต้องมากที่สุด

๒. การวิจัยภาคสนาม (Field research) ประกอบด้วยเทคนิคดังต่อไปนี้

๒.๑ การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการผู้วิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informer) เอง เพื่อเป็นการควบคุมการสัมภาษณ์ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระได้อย่างตรงกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลและคำตอบที่ถูกต้องและมีคุณภาพ บุคคลที่จะให้สัมภาษณ์ได้มีการติดต่อขอความร่วมมือเป็นการส่วนตัวในเบื้องต้นก่อนออกหนังสืออย่างเป็นทางการ

๒.๒ การสนทนากลุ่ม สนทนาแบบ เจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้ร่วมสนทนา มารวมเป็นกลุ่ม ที่เราเลือกแบบเจาะจงแล้ว เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนทัศนะกันอย่าง กว้างขวางในประเด็นต่างๆ ที่เราต้องการแล้วพยายามหาข้อสรุป เพื่อหารูปแบบโครงสร้าง แนวคิดใหม่ๆ รวมทั้งค้นหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนว พระพุทธศาสนา

วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้นำไปใช้ร่วมกับการสังเกตและการสัมภาษณ์ คือ การขออนุญาต บันทึกลงได้ใช้เทปบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลการสัมภาษณ์ที่ครบถ้วนนอกจาก การบันทึกในแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ การขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปบันทึกภาพขณะสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาและบันทึกภาพการสังเกตการณ์ในกิจกรรมต่างๆ เพื่อนำมาเป็น หลักฐานส่วนหนึ่งของการวิจัย ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษา วัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละประเด็นแล้วจึงกำหนดเป็นหัวข้อคำถามแบบสัมภาษณ์แบบไม่เป็น ทางการ แบบสนทนากลุ่ม

๓.๖ การตรวจสอบข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เทียงตรงตาม ปรากฏการณ์ และข้อเท็จจริงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการ ตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีการ เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย นอกจากนี้เพื่อการทดสอบให้แน่ใจว่า การ วิเคราะห์และการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นถูกต้องหรือไม่ ผู้วิจัยใช้วิธีการคล้ายกับ Whyte ซึ่งใช้ใน งานวิจัยเรื่อง Street Cornor Society (๑๙๕๕) โดยถกเถียงและซักถามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สิ่งที่ผู้วิจัย สังเกตเห็นและตีความหมาย แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกไปเสนอในการจัดเวทีสาธารณะ ทบทวนว่าข้อมูลและ การตีความที่เที่ยงตรงและยึดถือเป็นแบบได้หรือไม่ แล้วจึงแก้ไขเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์

ตารางตรวจสอบคุณภาพข้อมูล

ปรากฏการณ์	ผู้รู้พื้นที่ วิธีการ รวบรวม ข้อมูล	เนื้อหา	ผู้รู้พื้นที่ วิธีการรวบรวม ข้อมูล				ผลการ วิเคราะห์	ทฤษฎี รองรับ	หมาย เหตุ
			๑	๒	๓	๔			
๑									
๒									
๓									
๔									
๕									

๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (induction) มีการแบ่งประเภทตามเนื้อหาของเอกสารแล้วเปรียบเทียบเนื้อหาประเภทต่างๆ กันโดยการนำข้อมูลเบื้องต้นจากการสำรวจเอกสารและนำมาประกอบกับข้อมูลจากภาคสนามที่ได้มาจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก การสังเกต และการจัดเวทีสาธารณะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบรรยายเนื้อหาของข้อความหรือเอกสารโดยใช้วิธีเชิงปริมาณ อย่างเป็นระบบและเน้นสภาพวัตถุวิสัย (objectivity) โดยจะเน้นเนื้อหาตามที่ปรากฏในข้อความ พิจารณาจากเนื้อหาโดยผู้วิจัยไม่มีอคติหรือความรู้สึกของตัวเองเข้าไปพัวพัน ไม่นับการตีความหรือความหมายที่ซ่อนอยู่เบื้องหลัง หรือความหมาย ระหว่างบรรทัด เพียงแต่ให้การระบุลักษณะเฉพาะของข้อความหรือสาระเป็นอย่างมีระบบและเป็นสภาพวัตถุวิสัย มีลักษณะสำคัญ ๓ ประการคือ มีความเป็นระบบ มีความเป็นสภาพวัตถุวิสัย และอิงกรอบแนวคิดทฤษฎี โดยมีองค์ประกอบหลักๆ ดังนี้

๑. แหล่งที่มาของข้อความหรือสาระ ได้แก่ผู้สื่อ (source/ sender)
๒. กระบวนการการใส่ความหมายของสาระ (encoding process)
๓. ตัวสาระ หรือข้อความ (message)
๔. วิธีถ่ายทอดสารไปยังผู้อื่น (channel of transmission)
๕. ผู้รับสาร (detector)
๖. กระบวนการการถอดความหมายของสาร (decoding process)

ขั้นตอนในการวิเคราะห์เนื้อหาดังต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยตั้งกฎเกณฑ์ ขึ้นสำหรับการคัดเลือกเอกสาร และหัวข้อที่จะทำการวิเคราะห์

๒. ผู้วิจัยวางเค้าโครงของข้อมูล โดยการทำรายชื่อคำหรือข้อความในเอกสารที่จะถูกนำมาวิเคราะห์แล้วแบ่งไว้เป็นประเภท (categories)

๓. ผู้วิจัยคำนึงถึง บริบท (context) หรือสภาพแวดล้อมประกอบของข้อมูลเอกสาร ที่นำมาวิเคราะห์ด้วย

๔. ผู้วิจัยจะกระทำกับเนื้อหาที่ปรากฏ (manifest content) ในเอกสารมากกว่า กระทำกับเนื้อหาที่ซ่อนอยู่ (latent content) การวัดความถี่ของคำหรือข้อความในเอกสารก็หมายถึง คำหรือข้อความที่มรอยู่ ไม่ใช่คำหรือข้อความที่ผู้วิจัยตีความได้ การตีความข้อความจะกระทำในอีก ขั้นตอนหนึ่งภายหลัง เมื่อผู้วิจัยจะสรุปข้อมูล

๕. หลังจากการทำ ๔ ขั้นตอนแล้ว ผู้วิจัยลงมือสรุปข้อมูล และนำข้อมูลไปอ้างกับ ประชากรทั้งหมดได้ ความถี่ของคำหรือข้อความที่ปรากฏอาจมิได้แสดงถึงความสำคัญของคำหรือ ข้อความนั้นได้ การตีความสำคัญของสาระจากตัวบทอาจใช้วิธีสรุปใจความได้ดีกว่าการวัดความถี่ ของคำก็ได้ จากนั้นจึงอธิบายข้อที่รวบรวมได้ดังกล่าวด้วย วิธีการพรรณนาโดยอาศัยจากกรอบแนวคิด แนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว พระพุทธศาสนา แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นมา เกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน มาวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมาช่วยวิเคราะห์ จากการจับประเด็น สำคัญหรือสาระสำคัญ สาระหลัก จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มไหนที่พูดเหมือนกันและแตกต่างกันเพราะ อะไร และทำไมพูดเหมือนหรือต่างกันมาใช้ในการวิเคราะห์ และนอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้สร้างตาราง ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลอีกด้วย

ตารางช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

คำสำคัญ	อ้างอิง

รูปภาพ	อธิบาย

ประเด็น				
๑	๒	๓	๔	๕
๑.๑	๒.๑	๓.๑	๔.๑	๕.๑
๑.๒	๒.๒	๓.๒	๔.๒	๕.๒
๑.๓	๒.๓	๓.๓	๔.๓	๕.๓
๑.๔	๒.๔	๓.๔	๔.๔	๕.๔
๑.๕	๒.๕	๓.๕	๔.๕	๕.๕



บทที่ ๔

ผลการศึกษา

๔.๑ ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร

๔.๑.๑ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจี่วลาย อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

การทำงานก็จะไปในรูปแบบพี่แบบน้อง จะเลือกในวัยใกล้เคียงกัน ตำแหน่งก็แค่ ตึกตาที่วางไว้เท่านั้น เช่น ประธานคนแรกลุงสำราญก็จะจบแค่ ป.๗ อย่างที่พระสงฆ์ที่เป็นประธาน จบแค่ ป.๔ วิสัยทัศน์การเป็นผู้นำก็จะดูจากที่บ้านวัดโรงเรียนมีงานอะไรตลอด ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน ซึ่งจะมีการต้อนรับแขกจะเป็นคนรับผิดชอบ ซึ่งมีภาวะการณเป็นผู้นำ เป็นคนที่เสียสละ จะมีรุ่น ๑ ก็จะมี ๒๐ คน รุ่น ๒ รุ่น ๓ ก็จะมีแต่คนในชุมชน พรุ่นนี้ที่ไปทำก็จะเป็นแบบนั้นแต่ชาวบ้านคิดว่า ยิ่งงี้ก็ต้องเป็นเม็ด ราคาประมาณพันกว่าบาทแต่ถ้าเป็นปุ๋ยอินทรีย์ ๒๐๐ กว่าบาท เรื่องของปุ๋ยอินทรีย์ไม่ได้ใช้เวลาแค่ ๕ ปีก็จะเห็นผล ต้องใช้ระยะเวลายาวถ้าใครจะมาใช้ทำปุ๋ยอินทรีย์ต้องมีใจ ต้องมีใจรักสำคัญที่สุด เพราะปุ๋ยอินทรีย์กับปุ๋ยผสมกับปุ๋ยเคมีหวานก็ไม่หวานให้เพราะว่าจะไปใส่เครื่องพ่นจะเยี่ยม ก็จะไม่พ่นไม่ออก^๑

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก ตำบลห้วยพุก อำเภอตงเจริญ จังหวัดพิจิตร

การทำงานของเราจะไม่เหมือนโรงงานใหญ่ๆ การจัดการของเราจะเป็นคนละแบบ ซึ่งทำงานด้วยกันจนรู้อย่างไรก็ตามใครชำนาญในด้านใด ซึ่งบางคนก็อาจจะทำงานมากกว่า เพราะมีการประชุมกันเรียบร้อยแล้วมีมติว่าทำอะไรก็ต้องเท่ากันห้ามคิดในเรื่องการได้เปรียบเสียเปรียบกับผลกำไรก็จะแบ่งให้ได้เท่ากัน คนนั้นคนนี้อาจจะเหนื่อยบ้างไม่เหนื่อยแต่ก็จะพยายามสร้างจิตสำนึกทุกคน ให้คนที่ทำให้เหนื่อยไปช่วยบ้าง การควบคุมดูแลมีการมีระเบียบ การทำงานอะไรคนทำงานมาเหนื่อยก็จะมีหยุดพักกันบ้าง ที่นี้ก็จะใช้การบริหารแบบพี่น้องจะตัดการบริหารแบบธุรกิจแบบโรงงานออกไปเลย แต่ก็เอาหลักการจัดการแบบแผนเอามาผสมผสาน ในการจัดการทำงานทุกอย่างต้องมีการวางแผนเรียบร้อย มีการสอบถามว่าเขาน่าจะมึงมาจะทำอะไร ต้องมีการพูดคุย ทางเราต้องการเอาการตลาดเพื่อนำสู่การผลิต เพราะถ้าไม่ได้มาตรฐานก็มีการล้มไปนานแล้ว คนที่เข้ามาทำ ๘-๑๐ คน มีสมทบบ้าง ถ้ามีงานเยอะ ก็จะมี ๑๒-๑๕ คน ช่องทางการสื่อสารจะเป็นในส่วนของคนที่อยู่อยู่แล้ว มีร้านส่งอยู่ ๓ ร้าน เขารับซื้อไปประจำ ตลาดหลักๆก็จะเป็นคนกลุ่มของแม่บ้าน งานบวชงานแต่ง

^๑ สัมภาษณ์ นายชูศักดิ์ พิมพ์ศิริ (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). เลขานุการงานบัญชี/งานขายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจี่วลาย. อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร

ของฝากกลับต่างจังหวัด จะเป็นช่วงหน้าเทศกาลช่วงเปิดเรียน จะเป็นช่วงที่สินค้าไปออกมากที่สุด หมู่บ้านจะมีการเผยแพร่โดยการผ่านทางไลน์ทั้งเฟซ เพื่อจะส่งเคอรี่ไปให้ ผ่านทางรถไฟ^๒

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

การที่ต้องฝึกฝนคน การสานต่อในเรื่องการสีข้าว บางคนก็ไม่ชอบเพราะว่าสิ่งที่ทำ อยู่เป็นสิ่งจำเจก็เป็นคนใจเย็นคนละเอียดและคนที่รักงานจริงๆ กระบวนการถ่ายทอดจะมีคนเป็นงาน ก็จะสอนเรื่องส่วนผสม น้ำหนัก ความชื้น อัดออกมาแล้วเม็ดสวย น้ำหนักดี ในปัจจุบันทุกคนเป็นงาน กันหมดแล้ว ที่ไม่ใช่เครื่องจวนร้อนเพราะว่าจะต้องมีหลากหลายขั้นตอน ก็ต้องตีป่นต้องให้ป่นเป็นผง ต้องให้ย่อยเป็นผงหมดถึงจะขึ้นจวนร้อนได้ ถ้าเป็นวัตถุดิบที่มีเกลบที่ยังไม่ป่นๆ พังๆ ก็จะขึ้นไม่ได้ และไม่ต้องมาคัดออก กระบวนการง่ายกว่าใช้จวนร้อน ไม่มีความยุ่งยาก และเม็ดปุ๋ยก็สามารถทำตาม ขนาดไซส์ที่ต้องการได้ ซึ่งราคากระสอบละ ๒๘๐ บาท ราคาค่าแรงจะ ๒๐๐ บาทต่อตันสำหรับ ๑ แดด ราคาคนที่มาจ้างตากก็จะบวกเพิ่มไปอีก ๑๐๐ บาทแล้วก็จะบวกเพิ่มอีก ๒๐ บาทและถ้ามีการ คัดก็บอกอีก ๓ บาท^๓

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

การมีหน่วยงานตรวจวัดค่า เขาก็จะได้ราคาดีกว่า ผลิตมาเท่าไรก็ไม่พอ หน่วยงานจะต้องเก่ง สมาชิกต้องมีคุณธรรม สมาชิกจะไปเห็นแก่ได้ไม่ได้ ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยใช้ปุ๋ยเคมี ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพเรื่องน้ำก็คือต้องรอจากฝนตกเท่านั้น ปกติชาวบ้านจะมาสีข้าวที่โรงสีค่อนข้าง เยอะ พอพูดคุยกันเสมอว่าชาวนาปลูกข้าวแล้วซื้อข้าวเขามากินใช้ไม่จำเป็นต้องทำโรงสี แต่ขอให้สี ข้าวเก็บไว้กินเอง จะได้มีการชิมซบในตัวเอง ชาวนาแต่ไม่ได้กินข้าวของตัวเอง ช่วงหลังๆ จะมีการเริ่ม เปลี่ยนแปลงจะกลับมาปลูกข้าวส่วนหนึ่งไว้กินอีกส่วนหนึ่งและขาย ข้าวกินก็มาสีที่โรงสีนี้ ซึ่งจะมี การแยกแปลงไว้ เพราะแปลงที่ขายก็อาจจะมีส่วนของเรื่องเคมีมากหน่อย ส่วนไปที่กินเองก็จะใช้ จำพวกอินทรีย์ปุ๋ยชีวภาพแทน^๔

สรุปการทำงานในรูปแบบพีแบบน้อง จะเลือกในวัยใกล้เคียงกัน แต่จะอยู่กับแบบพี น้อง ดูจากการแสดงออกของแต่ละคนว่ามีศักยภาพมากน้อยขนาดไหน ไม่จำเป็นต้องจบสูง การจัดการของที่นี่จะไม่ได้ทำแบบโรงงาน จะอยู่กับแบบครอบครัว คอยช่วยเหลือกัน พยายามสร้าง จิตสำนึกที่ดีให้กับทุกคนต่อการทำงาน เอาหลักการจัดการแบบแผนเอามาผสมผสาน ในการจัดการ ทำงานทุกอย่างต้องมีการวางแผนเรียบร้อย เพราะถ้าๆ ไม่วางแผนงานก็จะทำแบบไม่มีระบบ

^๒ สัมภาษณ์ นางพรรณณี มั่นหล้า, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยพุก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

^๓ สัมภาษณ์ นายกิตติ จันทรเจียม, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง. หมู่ที่ ๘ ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

^๔ สัมภาษณ์ นายประเสริฐ เห่งจัน, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโรงสีบ้านรักไท. ตำบลสำนักขุน-เณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ระเบียบ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องฝึกฝนคนในชุมชนให้มีประสบการณ์ มีความชำนาญในเรื่องการทำปุ๋ยและการสีข้าวคัดข้าว การตากข้าว และยังถ่ายทอดประสบการณ์ต่างๆ ให้กับคนรุ่นหลัง ใช้กระบวนการที่ง่ายขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตปุ๋ยอัดเม็ด การสีข้าวคัดข้าว ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีคนเชื่อมั่นในการทำงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมากยิ่งขึ้น ต้องมีคุณธรรม สมาชิกจะไปเห็นแก่ได้ไม่ได้ ทุกคนที่ปลูกข้าวกินเองจะไม่ค่อยปุ๋ยเคมี ในการปลูกข้าว เพราะเขาจะเก็บข้าวทั้งหมดไปสีเพื่อนำมากินเอง แต่ก็แบ่งข้าวที่นำไปขายก็ต้องใช้สารเคมี เพื่อให้ข้าว สวยและออกรวงตามกำหนดและมีขนาดตามเกณฑ์

๔.๑.๒ ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจ

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจิวลาย อำเภอดงพวนหิน จังหวัดพิจิตร

ตอนแรกมีจำนวนสมาชิก ๒๐ คน ซึ่งปัจจุบันมี ๑๐๙ คน ความขัดแย้งให้เกิดขึ้นก็คือปัญหาทางอารมณ์ ทางใจ ทางความคิด มีความเชื่อตั้งแต่อดีตมาว่าทำอย่างนี้มันดี วิธีคิดของคนต่างกัน ซึ่งเราต้องทำให้เขาเห็น ต้องลงมือทำลงมือปฏิบัติ ไปเรียนมาแล้วก็มาหมักมาผลิตลงทุน ซื้อเครื่องจักร เครื่องมืออุปกรณ์มา ซึ่งการดำเนินการรวมกลุ่มเพื่อสร้างพลัง สร้างความมั่นคง อย่างน้อยก็จะลดต้นทุน ไม่ต้องใช้เงินไปกับสารเคมี ทำปุ๋ยก่อน แล้วขยับขยายมาเป็นพันธุ์เมล็ดข้าว ปัจจุบันกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะมีข้าวหอม ข้าวกล้อง เพื่อสุขภาพ จริงๆแล้วจะเป็นข้าวหอม เพราะเราเป็นคนผลิตเอง กลุ่มลูกค้าของเราจะเป็นโรงพยาบาล คนเมืองที่สนใจเรื่องข้าวกล้อง ข้าวราชการที่มาศึกษาดูงานที่สนใจก็จะมาซื้อข้าวกล้อง อยู่ในกลุ่มคนรักสุขภาพ ซึ่งมีการวัดการวิจัยอยู่แล้ว มีการกา รันดีได้ว่าข้างของเรามีการปลอดสาร ขั้นตอนการคัดเลือกข้าว จะมีการประกาศว่าปีต่อไปจะส่งรับซื้อ ข้าว ใครอยากร่วมก็มาลงชื่อมาสมัครเอาพันธุ์ข้าวที่ไปปลูก เราก็ไปดูแลหลังจากหว่าน แล้วต้องผลิตให้ตามเกณฑ์มาตรฐาน เราก็ไปดูแลไปดูคุณภาพของข้าวว่าถ้าเขาจะเกี่ยวแบบเขียวจะไม่ได้ต้องให้ได้ตามอายุของข้าวเท่านั้น เพราะไม่อย่างนั้นความนุ่มความหอมจะไม่ได้ เพราะเราต้องควบคุมเอง เพราะเราควบคุมโดยอินทรีย์ เพราะถ้าไปใช้เคมีจะไม่ตอบสนอง มีการปฏิเสธปุ๋ยมีการสร้างภูมิ ต้านทานของตนเอง ใครเอาข้าวไปต้องให้ความรู้กับเขาด้วย แต่ถ้าจะเข้ามารวมอยู่ในกลุ่มก็ต้อง คำนวณแปลงนาว่ากับเมล็ดพันธุ์จำนวนเท่าไร เพราะถ้าหว่านจำนวนมากเกินไปรังจะไม่ยึดเกาะ การเจริญเติบโตโครงสร้างก็จะน้อยลง มีการแย่งอาหารกัน ก่อนที่จะไปปลูกจริงๆสำหรับคนที่ไม่เคย ทำพันธุ์นี้ ถ้าจะไปใช้อินทรีย์ ต้องค่อยๆลดปริมาณเคมีลงปุ๋ยลงและหันมาเป็นกลุ่มอินทรีย์โดยใช้ปุ๋ย อินทรีย์ครึ่งหนึ่ง ใช้ชีวภาพอีกครึ่งหนึ่ง แรกๆอาจจะดูโหมเพราะข้าวเป็นพืชตระกูลหญ้า หญ้าแห้ง และที่ไหนมันก็ไม่ตาย เขาถึงวิธีการแกล้งข้าว สลับเปลี่ยน ไม่มีอาหารก็เลยลงไปข้างล่างเพื่อหาน้ำ หลายคนที่มีการเข้าใจผิดในการผลิตข้าว ต้นทุนเลยสูง ทุกคนรู้จะทำใจไม่ได้เลยกลับไปใช้วิธีเดิม เพื่อ ขยายเร่งรีบในการออกผลผลิตไปขาย ถ้าเข้ามาเป็นสมาชิกในการถือหุ้นก็จะมีสวัสดิการในเรื่องการ เสียชีวิตก็จะไปร่วมงาน เพราะกลุ่มตั้งมาด้วยกันทุกคน ถ้าโอนกับคนไปแจกจ่ายให้กับคนที่มีปัญหา มันก็ไม่ได้ เอมันทุกบาทต้องทำมติที่ประชุม ว่าเราต้องไปใช้ในส่วนไหน แต่ด้วยระบบเศรษฐกิจทำให้ เป็นปัญหา จึงทำให้คนสนใจแบบนี้ค่อย เพราะทุกคนต้องการของผลิตที่ไว แต่ที่นี้จะซื้อข้าวสูงกว่า ตามราคาตลาด จะได้ราคาดีกว่า เพราะเป็นแรงจูงใจแต่การผลิตก็จะช้ากว่า คนที่จะเป็นข้าวนาปรัง

จะได้ไม่ต่ำกว่า ๖๐ ถึงต่อไร่ ยิ่งคนที่ได้เยอะสุดก็ขึ้นอยู่กับการพันธุ์ข้าวเฉลี่ย ๘๐-๙๐ ถึง ขึ้นอยู่กับว่า จะปลูกในแบบเคมีหรืออินทรีย์ ซึ่งตอนนี้ประเทศไทยคนเดียวก็ทำได้เยอะ ตอนแรกก็จะประมาณ ๒ ตัน จินก็ทำได้แล้ว^๕

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก ตำบลห้วยพุก อำเภอคงเจริญ จังหวัดพิจิตร

เป็นการบริหารจัดการคนมากกว่า ก็จะมีระเบียบกลุ่มกำหนดอยู่ อย่างสมมุติว่าคน ไม่พอก็จะไปเอาคนข้างนอกมาไม่ได้ ต้องมีหุ้นต้องมีการระดมหุ้น ต้องเอาคนในหมู่บ้านนั้น คนในหมู่บ้านนี้ใครจะมาทำก็ได้ แต่เรื่องหุ้นก็ต่างหาก จะเป็นเขย สะใภ้มาทำได้หมด สำหรับในเรื่องการทำเท่านั้น แต่ถ้าเอาคนจากนอกหมู่บ้านมาทำการบริหารก็จะรวน ผิดหลักการด้วย เพราะว่าถ้าเราเปิดกว้างเอา คนนอกมาปุ๊บแล้วก็จะควบคุมไม่ได้ เพราะมีโครงสร้างการบริหาร ว่าใครทำอะไรบ้าง เพราะที่ทำตรง นี้ไม่ได้ทำเพื่อใครคนใดคนหนึ่ง ไปทำเพื่อหมู่บ้านของเรานั้นเอง อย่างเช่นในเรื่องกล้วย ก็จะมีคนมา สอนให้เรื่องพื้นฐานเท่านั้นแต่เราก็นำมาปรับปรุงเอง เพราะถ้าไม่ผ่านก็จะทิ้งทันที เพราะ QC ที่นี้มี หลายขั้นตอน ต้องยอมขาดทุนเพราะเอากำไรมาหารแบ่ง ถ้าไม่มันทำงานออกไปปุ๊บก็ฟรีเลยคุณภาพ ไม่ดีก็จะเสียหาย ถ้าการจัดการไม่ดีก็จะไม่ได้ ที่นี้จะมีสุขแรงได้กำไรเท่าไรก็ทำอาหารแบ่งให้ เท่ากัน ถ้าตั้งใจทำดีก็ได้กำไรมาก ที่นี้มีการจัดการและมีขั้นตอนที่ผลิตภัณฑ์ที่ออกมาจะมีคุณภาพ ถ้าเราจะเข้ามาในกลุ่มหมู่บ้านนี้ คือ ต้องเป็นคนในหมู่บ้านนี้ หรือไม่ก็เป็นเขยเป็นสะใภ้ของหมู่บ้านนี้ ไม่จำเป็นต้องเป็นการระดมหุ้นสมาชิกเข้ามาทำที่ส่วนหนึ่ง เพราะผลประโยชน์ได้รับคนละอย่าง เพราะการเข้ามาทำก็จะเป็นการสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนคนในหมู่บ้าน อย่าเพิ่งจะเป็นเปอร์เซ็นต์ ของกำไรที่ต้องได้รับ คนที่เข้ามาครั้งแรกก็จะให้ลงเวลา วันนี้จะไม่มีการเกี่ยวการใช้กัน ทุกคนเข้ามา ก็รู้หน้าที่ของตนเอง ซึ่งทางเราทำหลายอย่างไม่ใช่มีแค่น้ำพริกอย่างเดียว เพราะว่าถ้าทำอย่างเดียวกั จะไม่สามารถอยู่ได้ จึงต้องผลิตหลายอย่าง ผลิตภัณฑ์น้ำพริกทั้งหมด ๑๐ กว่าตัว มี น้ำพริกแกง พริก แกงเผ็ด ก็จะมีเผ็ดมากเผ็ดน้อย น้ำพริกแกงส้ม ที่มีหลังคาก็เพราะว่ามีผู้สูงอายุเพราะเขาก็จะไม่ทาน เผ็ด ถ้าเป็นรุ่นนี้ก็จะทานเผ็ดน้อย ก็ต้องแบ่งแยกหลายๆส่วน ซึ่งแต่ก่อนทำสูตรเดียว แต่ลูกค้ามี หลากหลาย เครื่องลาบ พริกเผา กุ้ง ข้าวคั่วลาบ ข้าวคั่วปลาร้า ก็ทำ สินค้าตัวใหม่ของแบรนด์นี้ที่คิด จะทำ ก็คือ กล้วยเอนไซม์ ซึ่งมีหลายหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ปีที่แล้วก็ประมาณ ๕ ถึง ๘ หมื่นบาท ต่อรายคน^๖

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

การบริหารงานก็ตามหน้าที่ตำแหน่ง ก็มีประธาน รองประธานจะมี ๒ คน ก็จะมี เลขานุการจะทำเกี่ยวกับวาระการประชุม กฎเกณฑ์กติกาต่างๆ ซึ่งจะเป็นคนเข้ามาดูแลในเรื่องนี้

^๕ สัมภาษณ์ นายชูศักดิ์ พิมพ์ศิริ (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). เลขานุการงานบัญชี/งานขายวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจั่วลาย. อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร

^๖ สัมภาษณ์ นางพรรณณี มั่นหล้า, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยพุก อำเภอคงเจริญ จังหวัดพิจิตร

เหรียญก็ดูแลเรื่องเงิน แล้วจะมีฝ่ายประชาสัมพันธ์ ปฏิคม ในส่วนนี้ก็ยังไม่ได้ทำอะไรชัดเจน ซึ่งสัมพันธ์ทุกคนก็จะช่วยกัน ปฏิคมก็จะช่วยๆกัน ซึ่งทางกลุ่มก็จะมีกฎระเบียบในการรับสมาชิกว่าจะรับสมาชิกได้ที่หุ่นหุ่นละเท่าไร ซึ่งแต่ก่อนหุ่นละ ๑,๐๐๐ บาทเดี๋ยวนี้เหลือคู่ละ ๕๐๐ บาท ก็จะมีกฎกติกาที่อยู่ที่มีมติที่ประชุมขึ้นอยู่กับสถานภาพของสมาชิก ถ้าไรต่อไปในปัจจุบันหลักล้านในแต่ละปี เพราะว่าค่าแรงของแต่ละคนที่เป็นสมาชิกที่เข้ามาทำต่อวัน ๕-๖ คน รายได้ต่อคนก็จะประมาณหมื่นกว่าบาท งานหลักๆก็จะทำปุ๋ย พอมีงานข้าวก็จะสี่ข้าวคัดข้าว ซึ่งจะหมุนเวียนอยู่ในลักษณะนี้ ซึ่งก็จะพยายามมองหาหนทางที่ทำให้รายได้ของชุมชนเพิ่มมากขึ้น คิดสร้างสรรค์ขึ้นเรื่อยๆ จะหากิจกรรมทำมือนานั่งทำในยามว่าง ก็จะได้ค่าขนมได้ค่ากับข้าว ซึ่งก็ยังมีกิจกรรมมาทำไม่ได้ ซึ่งในตอนแรกว่าจะทำให้กวาดซึ่งก็กลัวจะสู้ไม่กวาดที่ทำมาก่อนไม่ได้เพราะบริเวณหมู่บ้านไม่มีอุปกรณ์วัสดุ เพราะพื้นที่ที่ปลูกก็นำไปแปรรูปเป็นเองหมดแล้ว ก็ไม่น่าจะปล่อยออกมา ถ้าจะปล่อยออกมาก็จะมีราคาส่งให้ต้นทุนที่สูงขึ้น เวลาขายก็ต้องแข่งกับคนที่มิวัสดุไม่ได้ ซึ่งถ้าขายราคาเท่าที่อื่นกำไรก็จะน้อย พอได้น้อยก็เลยไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ต้องมานั่งทำ ก็ต้องหากิจกรรมที่เพิ่มรายได้มากกว่า ทางบัญชีสหกรณ์มาสอนเรื่องการตรวจงบดุล เพราะว่าทางชุมชนเมืองสรุปงบดุลไม่เป็น ทำได้แค่รายรับรายจ่ายธรรมดา ดูแล้วกำไรเท่าไรขาดทุนเท่าไร แต่เรื่องงบดุลก็จะมีโครงสร้างสินทรัพย์ต่างๆ เส้นทางชุมชนก็ต้องเรียนรู้^๗

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

คนในสมาชิกก็จะเป็นพวกเครือข่าย เกษณ์คือ การรับซื้อราคาจากท้องตลาด ราคาอยู่ที่ ๒,๐๐๐ บาททางเราก็จะให้ราคา ๓,๐๐๐ - ๓,๕๐๐ ไปเลย ส่วนที่เหลือก็จะนำมาบริหารเอง กำไรหรือขาดทุนก็นำมาบริหารเอง ซึ่งสามารถอยู่ได้ เพราะทางเราไม่ได้บอกว่าเป็นธุรกิจ มีการแบ่งหน้าที่ของแต่ละคนมีประธาน เลขา เหรียญ คำว่ากลุ่มวิสาหกิจชุมชนก็ต้องมีหลักการ ที่จะไปแสดงต่ออำเภอต่อหน่วยราชการ มีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ อย่างปีหนึ่งก็ต้องมีบรรมมีประชุม เข้าไปร่วมกิจกรรม พัฒนาชุมชนที่เข้าไปอยู่ใหม่เขาก็จะมองว่า ที่ไหนมีจุดเด่นอะไร โรงสีที่นี้ตั้งไว้ ๒๕ ถึง ๒๖ ปี ซึ่งแต่ก่อนเป็นโรงสีเล็กๆ และมาขยายขยายจนถึงปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันจะเก็บข้าวไว้ในยุ้ง ยุ้งจะสร้างก่อนโรงสีอีก เพราะก่อนหน้าจะเป็นโรงสีเล็กซึ่งปัจจุบันได้ปรับปรุงใหม่ ช่วงหลังกลุ่มที่นี้จะหยุดไปเลยทุกอย่าง ส่วนใหญ่จะมีแต่แค่รับผลิตข้าวอย่างเดียว เหลือแค่เพียงในนามร่วมกิจกรรมกับหน่วยราชการว่าจะไม่ตั้งวิสาหกิจแต่เขาจะไม่ยอมแต่เราก็ต้องรักษาผลงานเอาไว้ เป็นต้นผลิตข้าว เพราะเราไปโรงสีเป็นฝ่ายผลิต เพราะต้องมีคนมีความรู้เข้ามาควบคุมด้วย สิ่งที่เป็นไปได้ก็คือเรื่องตลาด ต้องเก่ง การแข่งขัน สิ่งที่ต้องการก็คือข้าวกอ ๔๓ ข้าวไรซ์เบอร์รี่ ซึ่ง ๘๐% ก็จะกินข้าวหอมมะลิ เพราะเขาปลูกกัน วิธีดูแลก็ดูแลใส่ปุ๋ยปกติดูแลเรื่องน้ำเท่านั้น ถึงจะดูแลเขาก็จะออก ถ้าพูดถึงคุณภาพของผลผลิตชาวบ้านชานาก็ต้องเลือกผลผลิตมาก่อน เราไปสู้ธุรกิจไม่ได้^๘

^๗ สัมภาษณ์ นายกิตติ จันทรเจียม, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง หมู่ที่ ๘ ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

^๘ สัมภาษณ์ นายประเสริฐ เห่งจัน, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโรงสีบ้านรักไท. ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

สรุป สิ่งแรก เรื่องของธรรมชาติ การหาอยู่หากินมีหน่วยงาน กคน เข้ามา มีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างพลัง สร้างความมั่นคง โดยไม่ต้องใช้เงินไปกับสารเคมี จะไปใช้อินทรีย์ ต้องค่อยๆลดปริมาณเคมีลงเรื่อยๆและหันมาเป็นกลุ่มอินทรีย์โดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ครั้งหนึ่ง ใช้ชีวภาพ อีกครั้งหนึ่ง การบริหารจัดการคน ทางเราจะให้เฉพาะคนในหมู่บ้านเข้ามาทำงานหรือว่าร่วมหุ้นด้วย เท่านั้น เพื่อเป็นการหารายได้ให้กับคนในชุมชน และยังเป็นการบริหารบุคคล ไม่ให้ในชุมชนไม่ว่างงาน มีรายได้เสริม สำหรับคนที่เข้ามาทำ ก็จะไม่มีการเก็งงาน ทุกคนเข้ามาก็จะรู้หน้าที่ของตนเอง จะไม่เอาไรต์เอาเปรียบกัน คอยช่วยเหลืองานกันจนเสร็จ ทุกคนต่างร่วมมือร่วมใจทำงานนี้จนสำเร็จ การบริหารงานก็ทำตามหน้าที่ แบ่งสัดส่วนงานแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน ซึ่งหลักหลักก็จะทำปุ๋ยอัดเม็ด เพื่อเป็นรายได้ให้กับคนในชุมชน และอีกทั้งยังทำให้คนในชุมชนไม่เกิดการว่างงาน เข้าร่วมมาเป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและร่วมกันพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของตนเองให้มั่นคงและยั่งยืน มีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ คนที่มาสีข้าวที่โรงสีส่วนใหญ่ก็จะเป็นคนในสมาชิกก็จะเป็นพวกเครือญาติหรือคนในชุมชน เพราะที่นี่ไม่ได้เก็บค่าสีข้าว แต่จะเก็บข้าวปลาย รำ แกลบไว้เป็นค่าจ้างสี และช่วงหลังกลุ่มที่นี้จะหยุดไปเลยทุกอย่าง ส่วนใหญ่ก็จะมีแต่แค่รับผลิตข้าวอย่างเดียว เหลือแค่เพียงในนามร่วมกิจกรรมกับหน่วยราชการ

สรุปลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัด คือ

ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรมีการประชุม กรรมการ มีหุ้น มีสมาชิก ยอมรับในกฎระเบียบ มีเงินหมุนเวียนในกลุ่ม มีสมาชิกมาทำงานวันละสิบกว่าคน เมื่อมีการรวมกลุ่ม มีเมล็ดเงิน ต้องพูดคุยกัน บอกกัน “ทะเลาะกันบ้าง อย่าให้นาน มากุยกั๊ก มาเคลียร์กัน” รายได้เฉลี่ยคนละหมื่นกว่าบาทต่อเดือน ในกลุ่มมีกิจกรรมทำจุลินทรีย์หน่อกล้วย ฮอร์โมนรอกหมู ปุ๋ย เก็บ ขาย ปลุก สีข้าว ขายข้าว คัดแยก ตาก สบู่ แชมพู รายได้ปีละแสนกว่าบาท หักค่าใช้จ่ายแล้ว เมื่อหันมาทำเกษตรอินทรีย์พบว่า “ดินดีอุ้มน้ำ ดินไม่ตีไถยาก แค่เดินไปรู้เลยว่าใช้อินทรีย์” มีสหกรณ์จังหวัดมาสอนทำบัญชี ก่อนประชุม ลงชื่อ มีรายได้จากการเช่าพื้นที่ ขยายพันธุ์ข้าว อายุข้าวต้องได้จริงๆ ที่จะมาเข้าร่วมกลุ่ม ต้องเสียสละเป็นชวานามืออาชีพไม่ใช่อาชีพทำนา ทำโรงสี ผลิตปุ๋ย ขายข้าว เป็นต้นผลิตข้าว ทำเพื่อกินก่อน ข้าวพื้นเมือง กอเตียวกกลาง ข้าวไรซ์เบอร์รี่ ข้าวหอมมะลิ มีระเบียบของกลุ่ม กรรมการต้องคนในหมู่บ้าน สมัครสมาชิกแล้วอยู่ในกลุ่ม ลงเวลารวมหุ้นกู้ ปันผล ทำน้ำพริกไร้สารกันบูด พริกแกง กลัวยตาก มีคนมารับซื้อไปขายต่อที่ร้าน เช่น งานบวช ซื้อเป็นของฝาก จัดอาหารให้โรงงาน ส่งผ่าน LINE ส่งทางรถไฟ และ Kerry

๔.๒ การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร

๔.๒.๑ การบูรณาการพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจ

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจั่วลาย อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

อย่างในกรณีแรกคณะกรรมการดำเนินงานตั้งเป็นวิสาหกิจชุมชน เราเป็นคณะกรรมการในการทำงานเป็นที่ตั้ง トラบใดที่เราเอาเงินมาเป็นที่ตั้ง อย่างเมื่อก่อนพ. ศ. ๒๕๔๘ได้โรงปุ๋ยมาจากรัฐบาล เราจะเอาวัตถุดิบมาจากที่ไหน ก็ไปประชุมพัฒนาที่ดินเขาก็บอกว่าทุกที่ก็เหมือนกันให้หางบมาเพื่อจะซื้อวัตถุดิบ ถ้าไม่มีแล้วก็ซบเคลื่อนไม่ได้ ซึ่งตอนแรกเขาก็จะให้ข้าวให้พันธุ์ข้าวให้ปุ๋ยมาสมาชิกจำนวน ๒๐ ราย ก็คุยกันว่าอย่าให้สูญหายเลย ซึ่งเกษตรอำเภอให้มาซึ่งได้งบประมาณมา ๓,๕๐๐ บาท ๒๐ ราย จึงมีเงินกองทุน เพราะเราระดมหุ้นส่วนหนึ่ง จึงมีสมาชิกทั้งหมด ๔๐ ราย ระดมหุ้นก็ได้ประมาณแสนกว่าบาท ก็ไปซื้อวัตถุดิบ มูลเหตุก็คือกระบวนการพัฒนาของกลุ่มเราเริ่มจากการรวมกลุ่มกันก่อนแล้วตกลงกันเรื่องเงิน เรื่องนั้นเรื่องนี้เบ็ดเสร็จ ซึ่งเอาเงินเป็นที่ตั้งร่วมกันโดยการเสียสละ แต่ที่นี้สิ่งหนึ่งที่จะพัฒนากลุ่มก็คือเราไม่มีความรู้แล้วก็ต้องไปอบรมและฝึกอบรม แล้วก็เอาความรู้มาถ่ายทอดคือส่วนหนึ่งของกรรมการ ส่วน ๒ พอได้ความรู้ก่อนที่จะมาเห็นภาพที่สวยงามก็ต้องผ่านอะไรมามาก^๙

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก ตำบลห้วยพุก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ก็จะมีการถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลังอยู่ สมาชิกจะมีอายุ ๕๐-๗๐ ปี ต่ำสุด ๓๔ ปี ปิดเทอมก็จะมีนักเรียนเข้ามาช่วยทำงานเป็นครั้งคราว เสาร์-อาทิตย์ ทางเราก็จะดึงเอาความเชื่อใจของแต่ละคนเข้ามา รายได้กล้วยต่อปี ๒๐๐,๐๐๐ บาท ไม่รวมต้นทุน น้ำพริกต่อปี ๖๐๐,๐๐๐ บาท เอกสารก็จะมีผู้นำเป็นคนทำ ถ้าเราต้องแคร้ลูกค้ำมากกว่าผลกำไรครั้งแรก ซึ่งยอมขาดทุนบ้างในครั้งแรกเพื่อจะได้ลูกค้ำประจำ ที่ต่อยอดเป็นกล้วยก็เพราะ น้ำพริกจะทำอาทิตย์หนึ่ง ๒-๓ ครั้ง เท่านั้นจะทำให้มีเวลาว่าง จึงหาอะไรมาเสริม ทางเราทำแผนอยากได้ผลิตภัณฑ์ใหม่ กล้วยเป็นผลิตภัณฑ์ที่หาง่าย ตอนแรกแหล่งหาเยอะ ที่นี้ไปใช้กล้วยน้ำว่า พันธุ์กาบขาวและมะลิอ่องในการทำทางเราจะมีกลุ่มเครือข่าย มี ๓ สวน ที่เป็นประจำ แต่ห้ามใส่ปุ๋ย ถ้าใครเอาลูกอ่อนมากก็จะรู้ พอเวลาทอดแล้วมันก็จะเกาะกันติดกัน หากแตกเสียหายหมดไม่เป็นแผ่น เทคนิคเหล่านี้มาจากประสบการณ์ที่เจอทุกวัน อยู่ด้วยกันเห็นด้วยกันก็จะได้เรียนรู้ไปโดยที่ไม่ต้องศึกษา การปอกกล้วยก็ใช้ไม้ปอกไม่ได้ใช้มีดปอก เอามีดปอกกินไปในเนื้อกล้วย ทุกคนต้องช่วยกันชิมกันดี ถ้าปอกวันนี้ก็ยังไม่ได้กินวันนี้รุ่งนี้ถึงจะได้ทอด ไม่เสร็จก็ไม่ได้ต้องทำให้เสร็จภายในวันนั้น ให้จบกระบวนการทีเดียว^{๑๐}

^๙ สัมภาษณ์ นายชูศักดิ์ พิมพ์ศิริ (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). เลขาธิการงานบัญชี/งานขายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจั่วลาย. อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางพรณี มั่นหล้า, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยพุก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

๑. สัจจะ แปลว่า จริง ตรงแท้ มีความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐาน เป็นคนจริงต่อความเป็นมนุษย์ของตน

ทุกคนที่เข้ามา ก็จะเป็นปากต่อปาก วิธีการตัดก็จะตัดแบบ ๑๐๐% เครื่องตัดก็จะละเอียดตัดดี สำหรับการตากข้าวก็จะตามใจลูกค้าขึ้นอยู่กับว่าลูกค้าจะต้องการกี่แดด ถ้าต้องการแห้งในแดดเดียวก็จะทำให้แห้งภายในแดดเดียวตามที่ต้องการ แต่ถ้าดูแล้วไม่แห้งก็ต้องบอกลูกค้าแล้วต้องเพิ่มอีก ๑ แดด ซึ่งก็ต้องคอยดูคุณภาพ มีมาตรฐานในการทำ เพื่อให้เห็นถึงคุณภาพและบอกปากต่อปาก

๒. ทมะ แปลว่า ฝึกตน ช่มจิต และรักษาใจ บังคับตัวเองเพื่อลดและละกิเลส และรักษาสัจจะ เริ่มจากไม่มีอะไรเลยแล้วจะมาตั้งกลุ่มได้มาทำปุ๋ย ในการทำปุ๋ยอาจารย์ที่เข้ามาสอนของภาคภูมิใจกลุ่ม ก็จะเชิญกลุ่มไปจัดบูธโชว์ ตั้งชื่อปุ๋ยว่าเป็นปุ๋ยเงินล้าน ซึ่งก็ได้เชิญไปหลายครั้ง เข้าไปร่วมงานในหลายๆที่ การบริหารคนก็จะส่งไปอบรม ซึ่งก็จะมีอบรมมีเป็นประจำ ก็จะมีไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานราชการ มีการอบรมจากกรมส่งเสริม ซึ่งความรู้จะมีเข้ามาเรื่อยๆ ซึ่งจะเป็นกลุ่มหลักๆ ของอำเภอ

๓. ขันติ แปลว่า อดทน ไม่ใช่เพียงแต่อดทนกับคำพูดหรือการกระทำของผู้อื่นที่เราไม่พอใจ แต่หมายถึงการอดทนอดกลั้นต่อการบีบบังคับของกิเลส

เริ่มจากการเสียสละเพราะถ้าเริ่มด้วยที่ความคิดที่ว่าค่าตอบแทนมาก่อน แต่ชิ้นงานหรือว่าสินค้าเป็นไปไม่ได้ สินค้ายังสร้างกำไรไม่ได้ ก็จะทำให้กลุ่มอยู่ไม่ได้ หน่วยงานทดลองงานทดลองสินค้า ต้องมีความเสียสละก่อน ชิ้นงานที่ดีก่อนตกผลึกแล้วก็ได้ออกจำหน่าย รู้ว่ารายได้ดีมีกำไร ก็ค่อยกลับมาคิดถึงผลตอบแทนทีหลัง กลุ่มก็จะโตขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งแต่ก่อนเดือนหนึ่งทำ ๓-๔ วัน แต่ในปัจจุบันก็จะทำทั้งเดือน ซึ่งสามารถเรียกได้ว่าเป็นงานประจำและมีเงินเดือน สามารถนำมาเลี้ยงครอบครัวได้เลี้ยงลูกน้องได้ เวลางานเยอะๆมากุ่สามีภรรยารายได้ก็จะยิ่งเยอะขึ้น มีทุนไปลงทุนการทำงาน มีเงินที่สามารถไปใช้จ่ายได้ในครัวเรือน เพราะการทำงานเป็นงานเหมาะสมใหญ่ ที่จะทำก็โหมงก็ได้ไม่ได้เป็นรายวัน ซึ่งงานทุกชิ้นจะเป็นงานเหมาะ ถ้าจะเป็นรายวันก็จะมีแจ้งเคลียร์พื้นที่ จัดสถานที่

๔. จาคะ แปลว่า เสียสละ บริจาคสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน โดยเฉพาะกิเลสเพราะนั่นคือสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่กับตน ละนิสัยไม่ดีต่างๆ

ทางชุมชนจัดประชุมปีละ ๔ ครั้ง ถ้าไม่ฉุกเฉินอะไรก็จะเรียกประชุมเพิ่มเติม ซึ่งถ้าไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงก็จะประชุมทางไลน์กันตลอด หรืออาจจะมานั่งตอนเย็นมานั่งคุยกันบ้างสำหรับหลายความคิดก็จะมีปัญหาที่เกิดขึ้นบ้าง ก็ต้องใช้หลักเหตุผลบางทีก็ต้องหยุดคุยกันไปสักพักแล้วค่อยกลับมาคุยกันใหม่ แต่ก็ไม่ได้แตกหักกันอาจจะมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง เพราะทุกคนอยู่ด้วยกันมาหลายปี แต่ก็ขึ้นอยู่กับผู้นำ ถ้าผู้นำเอนซ้ายเอนขวาไม่นิ่งไม่เที่ยงตรงก็จะไปไม่รอด ผู้นำมีความใจเย็นก็จะประคับประคองให้ชุมชนอยู่ได้ มันก็ต้องมีความเสียสละมากๆ^{๑๑}

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายกิตติ จันทร์เจียม, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง หมู่ที่ ๘ ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

เพราะว่าถ้าทำเองก็ต้องเอาไว้กินเองบ้าง จะไปซื้ออย่างเดียวก็คงไม่เหมาะ คำเหล่านี้จึงกลายเป็นการทำงาน ๒ แบบไว้ อันไหนไว้กินก็ทำอีก อันไหนไว้ขายก็ทำอีกแบบหนึ่ง ตัวแบ่งแยกจริงๆ แล้วก็คือสารเคมี ถ้าไม่ใช้ผลผลิตก็จะได้น้อย ซึ่งคุณภาพก็สู้จำนวนผลผลิตไม่ได้ ประเด็นหลักๆคือต้องการผลิตให้ได้จำนวนมากเพื่อให้ได้เงินมากๆ เพราะว่าถ้าจะปลูกเหมือนกันหมด ก็จะอยู่ไม่ได้ราคาจะได้ต่ำ คู่แข่งหลักๆก็ไม่มี เหตุผลที่ทุกคนมานี้ก็เพราะว่าจะไม่ได้เสียเงินเป็นงานบริการมากกว่า^{๑๒}

สรุป คณะกรรมการในการทำงานเป็นที่ตั้ง トラบไตที่เราเอาเงินมาเป็นที่ตั้ง กระบวนการพัฒนาของกลุ่มเราเริ่มจากการรวมกลุ่มกันก่อนแล้วตกลงกัน สิ่งหนึ่งที่จะพัฒนากลุ่มก็คือ เราไม่มีความรู้แล้วก็ต้องไปอบรมและฝึกอบรม แล้วก็เอาความรู้มาถ่ายทอด มีการถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลังอยู่ เพราะคนที่ทำงานที่นี้ก็อายุมาก บางทีก็จะมีนักเรียนนักศึกษาเข้ามาช่วยทำงานเป็นครั้งคราว ถึงการทำน้ำพริกจะมีรายได้ดี แต่เราก็ต้องเพิ่มรายได้ เพราะวันที่เหลือทุกคนก็ย่ำว่างงานไม่มีรายได้เสริม จึงต้องอดเป็นกล้วย เพราะกล้วยเป็นผลิตภัณฑ์ที่หาง่าย แห้งหาเยอะ ราคาถูก ทุกคนนิยมนทาน ขั้นตอนการทำไม่ยุ่งยาก ราคาถูก ต้นทุนน้อย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้หลักพุทธธรรมต้องมีความซื่อสัตย์เพราะถ้าซื่อสัตย์กับลูกค้าทุกคนก็จะเข้ามาใช้บริการและเข้ามาซื้อสินค้า มีการไปอบรมเรียนรู้เพิ่มเติม คุณต้องมีความเสียสละต้องมีความอดทนช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นเพื่อผ่านพ้นไป ไม่ควรทะเลาะเบาะแว้งกัน และคอยสอนผู้ที่สนใจที่จะนำความรู้ไปใช้ในชุมชน เหตุผลที่ทุกคนมานี้ก็เพราะว่าจะไม่ได้เสียเงิน เป็นงานบริการมากกว่า ไม่เอาไรต์เอาเปรียบคนอื่น เจ้าของโรงสีเป็นคนควบคุมดูแลการสีข้าวเอง ไม่ต้องจ่ายค่าสีข้าวแต่จะขอเป็นแกรบ ไร่ข้าวปลายแทน และสีข้าวที่นี้จะได้ข้าวที่สะอาด มีคุณภาพ ไม่โกงกินข้าว

๔.๒.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจ

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจิวลาย อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ในงานสุขภาพมีการเจาะเลือดทุกปีในการประชุมใหญ่ ตรวจสอบสารเคมีตกค้างในเลือด ซึ่งเมื่อก่อนมี ๑๐ คนเจอ ๘ คน เดียวนี้ร้อยกว่าคนเจอ ๒ คน ส่วนใหญ่จะเป็นพระ ส่วนใหญ่ที่มาจากก็จะเป็นสมาชิกสมทบ เพราะว่าเขากินผักอะไรก็จะเจอสารเคมี แต่ถ้าจะเป็นเกษตรกรก็จะมี ซึ่งตอนนี้จะเจาะกลุ่มเฉพาะข้าว รายได้ในภาคครัวเรือนส่วนหนึ่งเขาเป็นหนึ่งองค์กร เช่น สถาบันการเงิน เขาบอกว่าต้องใช้หมุนเวียนตรงนั้นอยู่ ฉะนั้นจะไปนอกระบบไม่มีแล้ว อย่างน้อยขอให้หลุดจากรวงจรรบบให้ได้ เห็นได้ชัดคือไม่ได้ดีมาก แต่ปัญหาที่ตีสั้นก็คือเรื่องสุขภาพ เรื่องเงินก็ไม่ใช่ว่าได้เลย แต่เงินนอกระบบก็จะลดลง ซึ่งจะตีสั้นในทุกๆด้าน ทั้งในเรื่องของสุขภาพและเรื่องของด้านรายได้ ซึ่งปัจจุบันก็กลับคืนสู่สภาพเดิม ซึ่งระบบนิเวศตีสั้น ซึ่งในชุมชนขององค์กรที่เป็นเกษตรกรมีที่นี้ที่เดียว กล้าจ้างคนในชุมชนมาทำงาน โดยที่จะมีคนคุมในเรื่องการทำงาน การเข้าออกเป็นเวลาเหมือนระบบโรงงาน เพิ่งมาทำงานกันแบบง่ายๆ ตอนเย็นก็มาสรุปงานกันว่าตรงไหนเป็นยังไง ทำให้เขาเห็น

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายประเสริฐ เห่งจัน, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโรงสีบ้านรักไท. ตำบลสำนักขุน-เณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ภาพรวมทั้งหมด ถ้าเป็นโรงงานทั่วไปก็ส่งแต่สีเลย แต่ทางเราจะสีทีเดียว แต่รับเงินไปเลย ไปก็ขาย ข้าวเปลือกได้รับเงินก็จบ หรือว่ามีข้าวเปลือกจะมาขายหรือสีขายขาดแล้วก็รับซื้อ เพราะเราทำเหมือนโรงสีทั่วไป ระยะเวลาผลิตออกจำหน่ายส่วนหนึ่งก็จะตามออเดอร์ เพราะลูกค้าที่นี้ส่วนใหญ่ก็จะเป็นโรงพยาบาล แล้วก็มีการขายและเราต้องมีการคำนวณว่าใกล้หมดแล้วหรือพร้อมสีไหม ว่าชาวบ้านจะใช้ข้าวเท่าไร ถ้ามีสต็อกแบบนี้เราก็สามารถสีมาได้ตลอดทั้งปี ซึ่งจะมีรายได้ต่อเนื่อง ซึ่งจะจ้างคนแก่ๆ ๖๐-๗๐ ปีมานั่งคัดข้าวด้วยมือกัน เป็นข้าวแฮนด์เมด คนแก่ก็ไม่ต้องอยู่บ้านเฉยๆ เจอกันมาคุยกันมาเจอหน้ากัน ได้มาพูดคุยกันอีก แกรมมีรายได้อีก อยากสมัยก่อนถ้าไม่โรงพยาบาลก็จริงเวลามีข้าวแต่ก็ต้องรอการผลิต ๑ ปีถึงจะมีข้าวกับภายใน ๑ ปีก่อนที่จะสี เดือน ๖ เดือน ๗ ไปแล้ว สีไปแล้วคุณภาพจะไม่ได้ มีอาจารย์เอาข้าวธรรมศาสตร์ให้ จะไม่ต้องสต็อกถึง ๑๒ เดือน ข้าวสามารถทำนาปรังได้ จะไม่ไปทำซูชิได้ แต่กินแล้วนุ่มอุ่มท้อง^{๑๓}

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก ตำบลห้วยพุก อำเภอคงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ถ้ายังคนสนใจถ้าอย่างกล้วยกล้วยไม่ได้เลยขึ้นต่ำ ๒ วันก็จะมาประมาณ ๕๐๐ บาท ก็ต้องดูจำนวนอุปกรณ์และสมาชิก ถ้าสมาชิกมาเยอะก็ต้องได้น้อย แต่ก็จะได้ประมาณ ๓-๔ ร้อยบาท ต่อวัน แต่ถ้าสมมุติว่ามีคนสนใจและไม่มีความรู้มาก่อนเลยในเรื่องการทำงานก็จะให้ไปทำงานในเรื่องง่ายๆก่อน มันก็ช่วยเหลือกันถ้าใครยังไม่เสร็จที่นี้จะไม่มีการเกี่ยงหรือแบ่งแยกกัน ช่วยเหลือกันจนงานเสร็จ ซึ่งสุดท้ายแล้วคนที่อยู่นานๆก็จะเป็นทุกอย่าง พระช่วยกันงานเสร็จไวก็จะได้กลับบ้านกันเลย เริ่มก็เริ่มพร้อมกัน เลิกก็เลิกพร้อมกัน พองานเสร็จก็เอามาหารกัน เพราะฉะนั้นถ้าไม่ช่วยกันการทำงานก็จะช้า ทางเรามีสวัสดิการให้กับผู้ที่มาช่วยทำ ซึ่งมีรายได้แล้วก็มีเงินในส่วนของการรักษาพยาบาลให้ มีการทำประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุให้ มีสวัสดิการก็คือรวมแล้วก็จะให้สมาชิกมีการปันผลกัน จะเป็นการปันผลรายปี มีธนาคารเข้ามาให้กู้ เข้ามาช่วยสนับสนุน แต่ก็ไม่มีเวลาไปทำ ธ.ก.ส ก็มาเยี่ยมบ่อย^{๑๔}

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

ซึ่งทางชุมชนการกำหนดคุณภาพด้วยตนเอง ซึ่งคุณภาพก็ต้องเป็นที่ประจักษ์คือชาวบ้านเห็นคนอื่นเห็นทั้งชุมชนก็ใช้เอง แล้วก็ไม่ได้นำไปขายเลย ส่วนสำคัญของการทำปุ๋ยก็คือ ทางชุมชนก็นำไปใช้ในพื้นที่แปลงนาของตนเองก่อน เพราะฉะนั้นคุณภาพก็ต้องนำหน้ามาเสมอ เพราะทางชุมชนจะทำปุ๋ยจากมูลสัตว์ มูลสัตว์ก็ได้เอาไปแปรธาตุดินไปถ่วงเพื่อให้มีน้ำมีน้ำหนก ซึ่งไม่ได้ทำเหมือนพ่อค้าที่ทำกัน เพราะคนส่วนใหญ่ก็จะค้ากำไร พ่อค้าส่วนใหญ่ก็ไม่ได้เป็นชาวนาก็จะขายกำไรแค่อย่างเดียว ซึ่งคนในชุมชนก็เป็นเกษตรกรอยู่แล้วจึงทำเพื่อทำให้ใช้เหลือก็นำไปแบ่งขายให้คนนอก

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายชูศักดิ์ พิมพ์ศิริ (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). เลขานุการงานบัญชี/งานขายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจั่วลาย. อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร

^{๑๔} สัมภาษณ์ นางพรรณนิ มั่นหล้า, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยพุก อำเภอคงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ชุมชน คนนอกกลุ่ม และสร้างความยั่งยืนให้กับคนในชุมชนตัวเอง แล้วก็เพื่อลดต้นทุนเพื่อที่จะไปซื้อสินค้าจากข้างนอก ซึ่งมีราคาแพงคุณภาพหาที่แน่นอนไม่ค่อยจะได้ ซึ่งในการทำปุ๋ยกระจกประกอบด้วยฮอร์โมนพืชคือ ฮอร์โมนลูกหมู ฮอร์โมนไข่ ฮอร์โมนนมสด ซึ่งมีหลากหลายสูตรหน้าที่หลักๆก็จะเป็นฮอร์โมนลูกหมูที่มีไนโตรเจนสูงและเร่งการเจริญเติบโตทั้งข้างทั้งใบ เร่งทำให้การติดดอกตกยิ่งขึ้น ถ้าเป็นน้ำหมักเบอร์ ๑ ก็คือฮอร์โมนลูกหมู รองลงมาจะเป็นฮอร์โมนไข่ แล้วก็มีจุลินทรีย์ที่เติมลงไปปุ๋ยอยู่แล้ว เป็นสี่สังเคราะห์แสง ดินสามารถบ่งบอกได้ว่าใช้สารเคมีหรือใช้สารอินทรีย์ เขาจะรู้ใหม่ที่ดินสามารถบ่ง่ายทำงาน การอุ้มน้ำ ถ้าใช้สารเคมีดินก็จะแน่น พอโดนน้ำก็จะซึมแค่ได้เพียงนิดเดียว พอแห้งแล้วก็จะแห้งไวมีผลต่อการเจริญเติบโต ซึ่งจะใช้สารอินทรีย์เองก็จะมีคามแห้งช้ามีความสุขน้ำได้นานกว่า และประหยัดเรื่องค่าใช้จ่ายสูบน้ำ ซึ่งเป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจริง ไม่เห็นได้จริง เพราะจะช่วยได้ทั้งระบบตั้งแต่เริ่มก็คือ แก่เรื่องการเตรียมปุ๋ยให้พืช แก่เรื่องดินเสียดินดาน กลายเป็นดินอุ้มน้ำก็จะช่วยประหยัดการเติมน้ำ การทำเลนก็ประหยัดเวลาสามารถทำเลนได้ง่ายๆ^{๑๕}

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ปัจจุบันการสีข้าวใช้แบบเครื่องจักรที่ใช้น้ำมัน เพราะบริเวณนี้ไม่มีสถานที่ที่มีไฟฟ้าแรงสูงเลย เพราะต้องลงทุนอีกหลายแสน ประเด็นอยู่ที่ราคาแครบ เพราะราคาดี ถ้าไม่ดีก็แยเหมือนกัน สิ่งหนึ่งนอกจากจะเป็นแครบ ร้า ข้าวปลาย พี่เขาออกไปก็จะมีค่าน้ำมัน ค่าแรงคนงาน ตรงนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกค้าเข้าตลอด ก็จะมีปัญหาที่ว่าเอาข้าวไปเยอะแต่ทำไม่ได้กลับมาบ่อย บางคนก็ฟังบางคนก็ไม่ฟังก็แล้วแต่เขาจะคิด เขาก็จะเปรียบเทียบกับข้างบ้านเอาว่าถ้าเอาไป ๑๐ กระสอบเท่ากันเวลากลับไปมันไม่เท่ากัน ซึ่งจะมีปัจจัยหลายอย่าง บางคนผิดข้าวมาเขาก็จะได้เยอะบางคนมีสิ่งเจือปนอยู่แล้วก็เป่าทิ้ง^{๑๖}

สรุป เริ่มแรกปลูกเพื่อที่จะรักษาสุขภาพ แต่พอหลังๆก็เริ่มมีรายได้มีตัวเงินมีกลุ่มมีคนเข้ามาเกี่ยวข้อง จุดมุ่งหมายตัวหนึ่งก็คือเลิกใช้สารเคมี ให้ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลกับตัวเรา ซึ่งจะทำให้ระบบนิเวศดีขึ้นกลับคืนสู่สภาพเดิม ใคร คนใดในชุมชนที่สนใจและไม่มีความรู้มาก่อนเลยในเรื่องการทำงานก็จะให้ไปทำงานในเรื่องง่ายๆก่อน พออยู่นานๆก็จะเป็นทุกอย่าง สำหรับผู้ที่มาทำก็จะมีสวัสดิการให้กับผู้ที่มาช่วยทำ ซึ่งมีรายได้แล้วก็มีเงินในส่วนของการรักษาพยาบาลให้มีการทำประกันชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องให้ทำให้ชาวบ้านทุกคนเห็นว่าสิ่งที่วิสาหกิจชุมชนทำมีประโยชน์อย่างไรกับคนในชุมชน กับชาวนา ซึ่งการนำวัสดุธรรมชาติมาปรับใช้ในการทำปุ๋ยอัดเม็ดก็จะส่งผลถึงความง่ายต่อการทำการเกษตร และลดต้นทุนได้มาก และไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำแปลงนา ประหยัดการสูบน้ำ ประหยัดเงิน และประหยัดเวลาไปได้มาก และราคาแครบราคาดี แต่เจ้าของโรงสีก็แนะนำกับชาวบ้านว่าอยากให้ปลูกข้าวกินเอง เพราะรสชาติ และคุณภาพจะมี

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายกิตติ จันทร์เจียม, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง หมู่ที่ ๘ ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายประเสริฐ เห่งจิ้น, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโรงสีบ้านรักไท. ตำบลสำนักขุน-เณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

มากกว่าซื้อตามท้องตลาด ได้คุณภาพมากกว่า ปลอดภัยมีมากกว่า ชาวบ้านมีข้าวดีกินตลอดทั้งปี โดยไม่ต้องไปหาซื้อ

๔.๒.๓ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิสาหกิจ

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจั่วลาย อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ตอนนี้มีโครงการปลูกข้าวหอมปทุม เพราะข้าวธรรมศาสตร์ก็ทำเป็นข้าวนาปรังทำได้แค่ ๑ ปี / ครั้ง ซึ่งหลังจากนั้นก็มาทำข้าวเบา ราคาประมาณ ๕,๘๐๐-๕,๙๐๐ บาท ซึ่งไม่สามารถกลับไปสู่ภาวะหนี้สินได้ เพราะฉะนั้นการคิดต่อยอดคือ ทำแล้วยั่งยืน ๒. คือจะทำยังไงให้ได้ราคา เพราะปัจจุบันไม่มีการประกันราคาเกี่ยวนละหมื่นแล้ว ทำยังไงถึงจะให้เกษตรกรได้จากเกี่ยวนละ ๖,๐๐๐ บาท ๘,๐๐๐บาท ทำยังไงถึงจะอัพราคา ซึ่งไม่ต้องหวังน้ำบ่อหน้า แต่ต้องหวังพึ่งตนเอง แทนที่เขาจะกำหนดราคาให้เราเราต้องเป็นคนตั้งราคาเอง เอาลงสีมาคุยเลยว่ากลุ่มเรามีพื้นที่ไร่จะเอาไหม เขาไม่ใช่แค่ว่าจะมาเกี่ยว ๕ ไร่ ๑๐ ไร่เวลาเกี่ยวขายไม่ได้ก็ต้องมาขายเป็นราคาข้าวขาว ทุ่งๆ ที่มันเป็นข้าวหอมปทุม จะได้มีการพูดคุยกับ ธกส. จังหวัด ถ้าตามโรงสีจะมีการกดราคา และก็ได้ไม่ต้องเสียเปรียบในทุกๆ ด้านๆ^{๑๗}

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

นอกจากรายได้แล้วสามารถที่จะมาทำกันก็คือ เข้ามาพูดคุยกันเป็นส่วนใหญ่ รวมกลุ่มกันหารายได้ให้กับครอบครัวและหมู่บ้าน มีอะไรก็มาคุยปรึกษาหารือกัน เราทำงานเราจะกำหนดเวลาไม่ได้ในการกลับบ้าน เราก็จะสื่อสารในครอบครัวกัน น้ำพริก ทำกล้วย ทุกคนก็จะรู้กัน ซึ่งจะได้ค่ากับข้าวค่าไฟค่าจิปาถะค่าโรงเรียนของเด็กๆ ซึ่งที่อยู่ที่เราทำงานด้วยความสนุกสนานด้วยความสุขด้วย ผลพลอยได้ก็จะมีรายได้เข้าไปอยู่ในครอบครัว ทุกอย่างก็มีแต่ได้ บางทีหยุดก็จะขาดรายได้ไป ๒๐๐ ถึง ๓๐๐ บาท คนที่อยากนอนแต่ก็ไม่ได้เงินก็ต้องออกมาทำงานหาเงิน แต่ถ้าไปไหนมาไหนเดี่ยวไปธุระเขาก็ไม่ว่า พอติดอยู่กับครอบครัวสนิทสนมกลมเกลียวกันแล้ว ให้ความช่วยเหลือกันดี ก็จะไม่มาคิดเล็กคิดน้อยเรื่องการโกงกัน เพราะทุกคนมีคุณธรรมอยู่ในตัว ทำงานแบบนี้จนกลายเป็นการปลูกฝังคุณธรรมแบบอัตโนมัติเลย เพราะมีความผูกพันเชื่อมโยง ทุกคนเป็นเจ้าของกิจการไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง แล้วก็หารายได้ให้กับเด็กๆ อย่างบ้านใครมี ไข่ตะไคร้ มะกรูดก็จะรับซื้อ^{๑๘}

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายชูศักดิ์ พิมพ์ศิริ (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). เลขาธิการงานบัญชี/งานขายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจั่วลาย. อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

^{๑๘} สัมภาษณ์ นางพรณี มั่นหล้า, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยภูก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

จุดมุ่งหมายหลักๆ ก็คือจะทำยังไงที่ทำให้เศรษฐกิจ ครัวเรือน สังคมดีขึ้น ไม่เป็นหนี้ เป็นสิน เพราะสิ่งที่เราคาดหวังก็คือไม่มีหนี้สิน ถ้าทุกคนมีความรักความสามัคคีกันและทำให้ทุกคน เกิดรอยยิ้มได้ก็จะดี แล้วจะถ่ายทอดการเรียนรู้สิ่งที่ทุกคนได้รู้เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้ไม่ได้เข้าใจ ไม่ได้ปรับเปลี่ยนให้คนในชุมชน คนรอบชุมชน หรือตามชุมชนได้เข้ามาเรียนรู้กับทั้งกลุ่มวิสาหกิจ ได้ปรับเปลี่ยนได้เข้าใจวิถีชีวิตความเป็นธรรมชาติว่าจะทำยังไงให้อยู่ด้วยกันยั่งยืน และสภาพแวดล้อม เสียก็มาตามแก่ทุกคนต้องอยู่อย่างเข้าใจทำยังไงให้ยั่งยืนอยู่ยาวๆ และจะเลี้ยงหรือสร้างระบบนิเวศยังไง ให้ยืนยาวกับการใช้ชีวิตของทุกคน กิจกรรมหลักคือการสร้างความเข้าใจให้ทุกคนได้เห็นจริงๆ แต่บางคนก็ไม่ได้คิดถึงผลก็ยังไม่ได้เปลี่ยนมาใช้คุณก็จะเห็นว่าของที่ชุมชนผลิตมีคุณค่าสมควรที่จะ นำไปใช้ สมควรที่จะนำไปทำตาม หรือสมควรที่จะนำไปผลิตในการใช้เองบ้าง เส้นทางชุมชนก็อยาก ให้ทุกคนทำแต่คนที่เห็นด้วยก็จะมีส่วนน้อย แต่ก็มีหลายกลุ่มที่เป็นกลุ่มหลักของอำเภอ ที่มาศึกษาดู งานจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่นี่ และนำกลับไปปฏิบัติกับไปจัดตั้งกลุ่มเองในชุมชน ซึ่งได้เข้ามาศึกษา ว่ากระบวนการทำอย่างไรบ้างไม่ได้้นำกลับไปจัดตั้งกลุ่มเอง ซึ่งหลักๆ ก็จะปลูกผักเป็นหลัก ซึ่งได้นำ ผลผลิตส่งออกไปยังตลาดไทย ตลาดสี่มุมเมือง ซึ่งเป็นผักปลอดสารเคมี^{๑๙}

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ในอดีตกับปัจจุบันมีความแตกต่างกันมาก จุดประสงค์ตอนนี้ที่จัดตั้งก็เพราะอยากได้ ก็เอาข้าวสาวเยอะๆ ถึงจะได้กำไรเยอะๆ ถ้าได้เข้าไปน้อยก็จะได้กำไรน้อย ซึ่งลูกค้าเก่าก็ยังอยู่ ที่เขา มาสีเอาข้าวสารกลับไปกินก็ยังอยู่ ก็เลยมีความผูกพันกันอยู่จนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีการสีให้ฟรี แต่จะขอ แค่แกรบ ข้าวปลาย รำเท่านั้น เพราะแบบนี้จะเป็นแบบการใช้หัวกะเทาะไม่ได้ใช้ลูกยางเยอะ ถ้าเป็น รุ่นพอก็จะใช้ดิบๆ อดเลย ถ้าเข้าบนั้นก็หักไปหน่อย ถ้าข้าวดีก็อยู่ได้ ไม่ได้คิดย้อนกลับไปตรงนั้นว่าจะ เอาแบบพอก็จะทำแบบเราไปเลย ซึ่งกำไรน้อยกว่าอยู่แล้ว เราแค่เอาพอยุ่ได้ แต่ลูกค้าก็เยอะขึ้น ก็เลยพอยุ่ได้ มีความยั่งยืนกว่าสบายใจกว่า เป็นการให้ใจกันด้วย เราสุขคนที่รับข้าวก็สุขด้วย เพราะ เขารู้ว่าถ้ามาถึงตรงนี้ก็จะได้เต็มๆ จากโรงสีที่ตั้งอยู่ส่วนใหญ่เขาก็หวังได้รำได้ปลาย ทุกอย่างขึ้นอยู่กับ ความชำนาญและใจ อุปกรณ์ดูแลก็จะมีแหล่งอยู่^{๒๐}

สรุป โครงการปลูกข้าวหอมปทุม และหลังจากนั้นก็มาทำข้าวเบา ซึ่งเป็นการคิดต่อยอดคือทำแล้วยั่งยืน และทำให้ราคาที่สูงกว่าปกติ แทนที่เขาจะกำหนดราคาให้เราเราต้องเป็นคนตั้ง ราคาเอง โดยการรวมกลุ่มกัน เพื่อส่งข้าวไปเสนอโรงสี ซึ่งจะหารายได้ให้กับครอบครัวและหมู่บ้าน แล้ว พอมาทำงานก็ยังไม่เหงาด้วยมีทั้งความสนุกสนานด้วย มีความสุขด้วย มีอาชีพเสริมไว้จ่ายภายนครครอบครัว ยังทำให้คนในชุมชนมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันมากยิ่งขึ้น สร้างความผูกพันเชื่อมโยงต่อกันและกัน และทำให้ชุมชน หมู่บ้าน เกิดความเข้มแข็ง และยังทำให้ทุกคนมีคุณธรรมอยู่ในตัว

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายกิตติ จันทร์เจียม, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง หมู่ที่ ๘ ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายประเสริฐ เห่งจิ้น, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโรงสีบ้านรักไท. ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนก็เพื่อจะเพิ่มรายได้ให้กับคนในชุมชน ทำให้คนในชุมชนและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนไม่เป็นหนี้เป็นสิน ทำให้คนเกิดความรักความสามัคคีเข้าใจซึ่งกันและกัน และใช้สิ่งที่มีอยู่ในชุมชนมาปรับใช้ในการทำการเกษตรกรรมของชาวบ้าน เพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มรายได้ และลดต้นทุนในส่วนต่างๆให้กับเกษตรกร จุดประสงค์ที่จัดตั้งก็เพราะอยากได้ก็เอาข้าวสวยๆ ถึงจะได้กำไรเยอะๆ ถ้าได้เข้าไปน้อยก็จะได้กำไรน้อย และที่นี้จะไม่มีการมาโกงข้าว สีข้าวได้คุณภาพ และสามารถรอข้าวที่สีได้เลย โรงสีที่ทำแบบนี้ เพราะ เอาแค่พออยู่ได้ ซึ่งถ้าเป็นที่อื่นก็จะเอาทั้ง ข้าวปลาย ไร่ แกลบ แล้วก็เงินค่าสีด้วย เป็นการให้ใจกันด้วย เราสุขคนที่รับข้าวก็สุขด้วย

สรุปการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร

การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร อาจารย์ มิตรสหาย มาช่วยสอน ให้กำลังใจเรา มีใจใหม่ ให้กลุ่มอยู่รอดได้ก่อน สร้างความเชื่อมั่น ความเห็นตรงกัน มีสมาธิในการคิดราคาต้นทุน กลุ่มโตขึ้นเยอะเมื่อเทียบกับการรวมกลุ่มในครั้งแรก “กลุ่มใจหทัย จะทำอะไร ไปไหน” พุดคุย กำชับ โทรมบอกกัน ประชุมปีละ ๔ ครั้ง กลุ่มจะทำอะไร ไปไหนไปกันเรียก “ปุยเงินล้าน” “มีความยุติธรรม เขาทำเขาต้องได้” สามีภรรยาต้องเข้าใจในสิ่งที่กำลังทำ มิตรสหาย มีมาถึงรุ่นที่ ๓ มีการดำเนินการก่อนปี ๒๕๔๕ ปลุกจิตสำนึกในหน้าที่ ต้องมีใจรักเสียสละ “เงินตัวแปรที่สำคัญ เอาเงินมาเป็นที่ตั้ง พวกมึง พวกกู รอบนี้ได้น้อยกลุ่มไม่ยั้งยืนยืนมาสรุปงานกัน พยายามเอาคนเก่ามาทำงานเพื่อให้มีรายได้” ศีล สมาธิ ปัญญา เสมอกัน คอเดียวกัน มีกฎ กติกา คิดมูลค่าของ บิดา มารดา ช่วยสอนการค้าขาย คุณธรรมลงเวลา ค่าตอบแทน ภาวะผู้นำตั้งแต่รุ่น ย่า รุ่น แม่ สงเคราะห์กัน เอื้อเฟื้อกัน ได้ใจกันกลุ่มจะไปรอด “ซื้อปุ๋ยตลาด กับปุ๋ยอินทรีย์เรา เราเห็นคุณภาพเอง” ยอมขาดทุนก่อน เพื่อซื้อใจคน หลักการดำเนินชีวิตด้วยความสุข “เหนื่อยแล้วมีความสุขทำเลย เหนื่อยแล้วมีความสุขทุกอย่างทำ”

๔.๓ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๔.๓.๑ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจ้วลาย อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

ก็จะมีรุ่น ๔ เกิดขึ้นตอนนี้มี ๒ คนแล้ว ก็จะมีคนมาเห็นแวเอง เช่น ดาว เป็นคนที่นี่จะไปอยู่เชียงใหม่ แล้วกลับมาแล้วเขาก็มาสนใจ เพราะเรา บ้าน วัดโรงเรียน อนามัย ก็ดูแลให้หมด แล้วก็เห็นว่าวัดมีใครเข้าไปให้ความสนใจไหม คนที่มีอุดมการณ์คล้ายกันก็จะยั้งยืน ถ้าเอาเงินมาเป็นที่ตั้งพุดถึงรายได้กำไรก่อน เต็มมันก็จะบอยไม่ยั้งยืน ไม่ได้มีกระบวนการคัดเลือกสมัครสรรหาอะไร เราทำกิจกรรมวัดแล้วก็จะเห็นคนนี้ ถ้าทำได้เราก็จะเห็นคนนี้ ทำโรงเรียนก็จะเห็นคนนี้ สุดท้ายแล้วคนมีแนวคิดเหมือนกันอุดมการณ์เหมือนกันก็จะมาร่วมกันจะมีงานต่อไปเรื่อยๆต่อไปเรื่อยๆ เป็นการใช้กระบวนการทำงานร่วมกัน แล้วก็จะมีเห็นคนรุ่นคนรุ่นนี้จะค่อยๆฟูมฟักไปเรื่อยๆ เป็นการ

ยอมรับกันในกลุ่ม เช่น จบ ป ๔ แต่ก็สามารถเป็นผู้นำได้ วัดมีงานอะไรโรงเรียนมีงานอะไรก็จะระดมคนไปช่วย แล้วคนที่เขามองเห็นก็จะเข้ามา อย่างบางคนมาช่วยจับนั้นจับนี้แล้วก็หายไป แต่คนที่มึใจให้จะอยู่ตลอดเห็นแวว อยู่กับเราทำงานด้วยกัน เพราะเวลาทำงานเราไม่ได้ทำแบบเจ้านายลูกน้อง เราทำงานแบบพวกพ้อง เราให้เกียรติซึ่งกันและกัน บางคนอาจจะไม่มีนาทำ บ้านยากจนก็จะไม่มองว่าต้อยต่ำ อันนี้คือหัวใจสู้ รอคูที่ท่าเบ็งตาลังเล หันเหี้ยวตื้อ งอมือจับเข้า ไม่เอาไหนเลย มันจะมี ๖ ประเภท^{๒๑}

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก ตำบลห้วยพุก อำเภอคงเจริญ จังหวัดพิจิตร

จะทำแบบค่อยเป็นค่อยไป สมมุติว่า เด็กคนนี้บดไม่เป็นก็จะพยายามฝึกให้เขาบดเป็น ถ้ามีคนหนึ่งขาดไป จะเอา ๒ คนมาสอน มานั่งประกบกับคนที่ไม่เป็น เหมือนสอนถ้าใครคนหนึ่งไม่มาก็จะได้เป็น ถ้าภายใน ๘ คนทำเป็นแต่ไม่เชี่ยวชาญ ถ้าไม่มีใครเหลือเลยประธานก็ต้องลงมือเข้าไปช่วย เพราะประธานต้องทำเป็นทุกอย่าง แล้วก็ต้องเชี่ยวชาญด้วย ต้องมีบทบาทความรับผิดชอบของการเป็นประธาน และประธานต้องทำได้ดีกว่าเขา เพราะถ้าไม่อย่างนั้นทุกคนก็จะไม่ฟัง แต่ถ้าเกิดปัญหาขึ้นเราจะต้องแก้ให้ได้ต้องหาวิธีให้ได้แล้วต้องทำให้ได้ ต้องมีการพูดคุยกัน^{๒๒}

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

สำหรับแนวทางการพัฒนาคน ตอนนี้นี้จะมีพนักงานไม่ว่าจะรุ่นใหญ่รุ่นเล็ก ไม่ว่าจะ เป็นอายุ ๒๐ ต้นก็มีซึ่งได้เข้ามาทำงานในตรงนี้และพร้อมที่จะบริหารงานต่อ พอถึงเวลารุ่นใหญ่ก็ต้องวางมือให้รุ่นต่อไปทำต่อ อย่างไรก็ตามก็ต้องทำกิจกรรมที่มั่นคง ปูทางให้คนรุ่นหลังก่อน ไม่ใช่พอลเข้ามาทำก็ต้องเข้ามาแก้ปัญหาต่อจากรุ่นแรก ก็ต้องปูทางสร้างหนทางแห่งความยั่งยืนให้กับคนรุ่นหลังก่อน ซึ่งก็จะดูดีขึ้นเรื่อยๆ ถ้าหมดหนี้ยี้ก็จะสบายขึ้น ซึ่งจะกุมารระยะเวลา ๑๕ ปี ซึ่งได้ส่งไปแล้ว ๑ ปีตอนนี้เข้าปีที่ ๒ ตอนนี้จะมึทีมงานที่เข้ามาทำรุ่นใหม่ๆที่เข้ามาทำปุ๋ย การตากข้าวคัดข้าว มีทีมงานที่มีประสบการณ์เรื่องการขายข้าวคัดข้าว คนที่เข้ามาใหม่เลยก็ต้องดูแลคนที่อยู่ก่อน ดูจากรุ่นพี่ที่ทำมาก่อน รุ่นพี่สอนรุ่นน้องจึงค่อยทำเป็นซึ่งได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง สิ่งที่ทำให้ทุกคนยังอยู่ก็คือความยุติธรรม เพราะทุกคนทำทุกคนก็ต้องได้ เหมือนเป็นการหางานให้กับทุกคนด้วยก็จะป้อนงานให้ตลอด เรื่องของปุ๋ยจากที่นานๆผลิตที จึงได้มีการผลักดันและสร้างยอดขายเพิ่มขึ้น ขอยอดขายเพิ่มขึ้นสมาชิกก็จะมึงานทำ ไม่ว่างงาน ซึ่งกันเป็นระยะเวลาอนานก็จะทำให้ทุกคนขาดรายได้ เพราะเป็นงานที่มั่นคงทุกคนก็จะหยุดทำ ปรับให้งานมีความมั่นคงเป็นอาชีพหลักของชาวบ้าน ของคนในชุมชน บางวันได้ ๑๐๐-๒๐๐บาท บางเดือนได้หมื่นกว่าบาท แล้วแต่ช่วงเวลา ช่วงเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายนก็จะไม่มีกิจกรรมเกี่ยวข้าวเรื่องการใช้ปุ๋ยก็จะไม่มีในช่วงนี้ ก็จะมีช่วงมิถุนายนที่เริ่มกลับมาใช้ปุ๋ยจึงต้องมีการผลิตปุ๋ยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งต้องพัฒนาและสร้างเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ จากเมื่อก่อนที่ไม่ค่อยจะ

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายชูศักดิ์ พิมพ์ศิริ (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). เลขาธิการงานบัญชี/งานขายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจ้วลาย. อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางพรณี มั่นหล้า, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยพุก อำเภอคงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ผลิตปุ๋ยเพราะถ้าไม่มีของลูกค้ำมาก็ดูเหมือนไม่ใช่คนขายปุ๋ย แต่พอผลิตทิ้งไว้ลูกค้ำมาก็จะเข้ามาซื้อด้วย ซึ่งคนที่ซื้อไปใช้ก็จะมีการบอกต่อไปเรื่อย ๆ การรักษาดินไม่ให้ดินเสีย คือจะคอยแนะนำจะคอยชี้แจงว่าถ้าใช้ปุ๋ยแบบนี้จะลดต้นทุนอย่างไรบ้าง จะลดต้นทุนในเรื่องการทำเลน เรื่องการเติมน้ำเข้านา และรักษาสภาพดินไม่ให้เสื่อมสภาพ ก็จะคอยชี้แจงในเรื่องตรงนี้จากที่ใช้สารเคมี ๑๓ ครั้งแล้วไม่ใช่อินทรีย์ ๑ ครั้งก็ยิ่งดีกว่า บางคนก็อาจจะ ๒ ครั้งและต้องนำไปใช้ในรอบแรกการหว่าน บางคนไม่เห็นแปลงของสมาชิกมีความเขียวชอุ่มสมบูรณ์ ดินดีกินไม่เสื่อมก็เข้ามาซื้อทางชุมชน ทุกวันนี้คนนอกสมาชิกก็เข้ามาซื้อเพราะว่าเห็นจากแปลงของสมาชิก ซึ่งคนในสมาชิกกับคนนอกสมาชิกราคาก็จะเท่ากัน อนาคตก็จะปรับเพื่อให้สมาชิกที่บอกต่อได้ผลประโยชน์จากการบอกต่อด้วย^{๒๓}

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ยังไม่ได้คิดในเรื่องพัฒนา หรือสารต่อการทำงานนี้ ปกติก็ต้องถ่ายทอดให้ทายาท แต่ในเรื่องการดูแลโรงสีที่นี่ ถ้าดูแลไม่ไหว แค่ออมมองคอยสั่งเขาได้ ถ้าพูดถึงเวลาอายุมากถึงเวลาตอนนั้นแล้วก็จะสามารถสั่งได้ ไม่มีใครถ่ายทอดจริงๆก็จะสามารถพยายามถ่ายทอดไปได้ เพราะที่นี้ไม่เหมือนโรงสีใหญ่ ขึ้นอยู่กับบางคนว่าตากแบบไหน บางคนตากดีข้าวออกมาก็สวย บางคนตากไม่สม่ำเสมอก็อาจมีข้าวแห้งข้าวชื้นบ้าง ปัจจัยตัวหนึ่งก็คือความชื้นของข้าว ส่วนหนึ่งก็มองว่าสีให้เขาก็เหมือนสีของเราเอง ข้าวที่ดีมาสีกับเราก็จะไม่เสียชื่อ เขาก็จะได้ของดีกลับไปด้วย ภายใน ๑ ปีการบำรุงรักษาเครื่องก็ไม่ค่อยเสียเท่าไร ส่วนใหญ่จะเป็นการอัดจารปีค่าน้ำมันเท่านั้น^{๒๔}

สรุป คนมีแนวคิดเหมือนกันอุดมการณ์เหมือนกันก็จะมาร่วมกันจะมีงานต่อไปเรื่อยๆ เป็นการใช้กระบวนการทำงานร่วมกัน เพราะเวลาทำงานเราไม่ได้ทำแบบเจ้านายลูกน้อง เราทำงานแบบพวกพ้อง เราให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกคนที่ทำงาน ต้องสามารถทำทุกอย่างเป็นเพื่อคอยช่วยเหลือกัน และมีการพัฒนากระบวนการผลิต ซึ่งเป็นเป็นมาตรฐานของทุกคนในการทำงาน ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม มีการศึกษาดูถึงสิ่งแปลกใหม่มารับใช้กับชุมชน แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ก็จะคอยสอนคอยแบ่งปันทักษะการทำงานจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้รุ่นต่อไปได้ปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วและไม่เกิดอุปสรรค เราจะช่วยกันผลักดันและสร้างยอดขายให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้คนในชุมชนไม่เกิดการว่างงานและมีรายได้ไปเลี้ยงครอบครัวตัวเอง โดยทำให้อาชีพของชาวบ้านเป็นอาชีพที่มั่นคง และเพิ่มคุณภาพของปุ๋ยอัดเม็ดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น トラบไคที่ยังกินข้าวอยู่ก็จะสีต่อไปเรื่อยๆ トラบไคที่คนยังกินข้าวก็ยังจะใช้โรงสี ขึ้นอยู่ที่ว่าจะมีคนทำจะมีคนสืบทอดต่อหรือเปล่า ซึ่งคนที่เคยมาสีกินข้าวของตนเองหมดแล้วไปซื้อข้าวที่ตลาดความรู้สึกลูกของข้าวต่างกันเลย ทุกคนจึงต้องสีข้าวของตนเองเก็บไว้กิน

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายกิตติ จันทร์เจียม, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง หมู่ที่ ๘ ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายประเสริฐ เห่งจัน, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโรงสีบ้านรักไท. ตำบลสำนักขุน-เณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๔.๓.๒ โครงสร้างการบริหารกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจั่วลาย อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

แนวร่วมของเราหมู่ ๕ หมู่ ๒ หมู่ ๗ เริ่มเข้ามาในกระบวนการมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะเริ่มรู้ว่าเรามีตัวตน คือผลประโยชน์ไม่ตกแค่หมู่เราหมู่เดียวเริ่มขยายไปอื่น เริ่มมีการนำเอาแนวคิดของเราไปใช้ เริ่มมีการปลูกข้าวบ้าง ซึ่งหลายๆมีก็ปลูกข้าวหอมปทุมเพียงแต่เราต้องเข้าไปดูกระบวนการว่าตรงตามมาตรฐานหรือไม่ แต่ผู้นำหมู่บ้านก็เป็นคณะกรรมการคนที่ไม่เหมือนกัน เขามีการเชื่อมโยงกัน พอเราไปไหนเขาก็อยากได้รับประโยชน์ที่ดีขึ้น และสามารถที่จะเอาตัวอย่างของที่นี่ไปพัฒนา เขาจะไปกระจายงานกันเอง ในกระบวนการผลิตของเราตามกติกาถ้าเขาซื้อสัตย์ตามกติกาเรา มันก็จะช่วยให้เราเข้มแข็งยั่งยืนยิ่งขึ้น แต่ถ้าเขาไม่ซื้อสัตย์เขาจะฉุดเราลง ซึ่งเราต้องดูแลกันดีๆ ต้องใช้ใจวัด ต้องร่วมกันระมัดระวังสอดส่องดูแล เพราะชื่อเสียงเรามาดีๆ เครือข่ายมีจำนวนมากขึ้น คุณภาพมีโอกาสที่จะเพิ่มหรือลดก็ได้ ซึ่งโรงสีชุมชนจะทำอย่างไรให้ข้าวได้มาตรฐานเดียวกัน มีการพูดคุยกัน เพราะคนเยอะปัญหาก็จะยิ่งมากตามเพราะเราขยายอาจจะมีปัญหามาบ้าง เพราะเราจะส่งเสริมเขาพัฒนาไปได้ดีก็ดีขึ้นก็จะดี เหมือนเราให้แนวคิดเขาด้วยว่าทำแล้วขายให้ได้ การรวมกันต่อรองเขา ต้องไปต่อรองกับโรงสีเอา มีไร่ประมาณ ๕-๖ ไร่ร้อยไร่ศึกษาแนวทางแนวทาง ส่งให้ ธกส. ได้เท่านั้นแหละบางที่เขาอาจจะไปไกลกว่าเราอยู่จังหวัด เพราะโรงสีบางที่สามารถคุยได้ดีกว่า ให้ราคาดีกว่าก็ได้ เอาเวลาไปคุยกับเขาก่อนแล้วก็มีแบบกลุ่มเครือข่ายมีสมาชิกก็เรื่อยๆ เรามีให้เขาดูว่าแต่ละวันมีการเก็บเกี่ยวแผนที่ชัดเจนมีข้าวให้คนแน่นอน ผลตอบใจก็คือที่เราไปคุยแต่ละที่ให้ราคาเท่ากันเท่านี้ จึงขอขึ้นราคาได้ใหม่ค่าตัวนี้ก็จะอยู่ในเขตนครสวรรค์หนองบัว พ่อเขาจะทำข้าวพวกนี้จริงๆนะคะจะได้ประโยชน์เพราะรวบรวมมาขายมีพวกซื้อขายล่วงหน้าด้วยข้ามปี เขาไม่ต้องไปก่อนซื้อสามารถพึงตรงได้เลย ไม่ต้องไปเก็บเล็กผสมน้อย สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือการตีคุณภาพจะได้ไม่ต้องมานั่งตรวจสอบอะไรใหม่ เพราะลงสีหรือว่าที่พื้นที่นี้ปลูกพันธุ์อะไรดี คุณภาพดินด้วย เพราะเขาต้องเอาข้าวจากอีสานมา เป็นการซื้อต้นทุนที่เยอะๆมาตรงนั้นจับที่ตรงนี้^{๒๕}

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก ตำบลห้วยภูก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ในการที่มีประธาน รองประธาน เลขา ฝ่ายผลิต ก็จะเลือกกันเองโดยการที่เลือกคนที่มีความสามารถในการทำงาน การปฏิบัติอย่างนี้ปฏิบัติมานานแล้ว ซึ่งอยู่ที่ความถนัดของแต่ละคน ซึ่งจะมีนักศึกษามาดูงานบ่อย แล้วก็จะมีพระเข้ามาดูงานบ้าง ซึ่งเข้ามาปฏิบัติเอง คนในกลุ่มเราก็ให้การยอมรับว่าคนนี้เหมาะทำอันนี้ อันนั้น^{๒๖}

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายชูศักดิ์ พิมพ์ศิริ (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). เลขาธิการงานบัญชี/งานขายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจั่วลาย. อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

^{๒๖} สัมภาษณ์ นางพรณี มั่นหล้า, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยภูก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

ซึ่งทางชุมชนมีโครงสร้างการบริหารชัดเจน มีประธาน รองประธานเลขานุการ ถ้ามีกิจกรรมตำแหน่งนั้นก็จะดำเนินการตามหน้าที่ตามตำแหน่งของตัวเอง เช่น รองประธานก็จะดูแลในเรื่องของข้าว รองอีกคนก็จะดูแลในเรื่องของปุ๋ย และส่วนอื่นก็ทำหน้าที่ทำส่วนงาน เลขานุการก็ทำตามหน้าที่ เสร็จแล้วก็เรื่องเงินทองรายรับรายจ่าย ซึ่งจะแบ่งหน้าที่กันชัดเจน ส่วนประธานเองก็จะเข้าดูแลทั้งหมดและในเรื่องการแปรรูป มาดูในเรื่องการบริการ^{๒๗}

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

มีความคุ้นเคยกัน ช่างๆบ้านมีงานแต่งงานบวชหรือไม่ว่าจะงานอะไร ก็จะเอาข้าวสารไปช่วยเขาที่บ้านเลย ถ้าเขามีก็ไม่ต้องไปแต่ถ้าไม่มีก็จะเอื้อไปให้เขา บทบาทโรงสีระหว่างอดีตกับปัจจุบัน ก็ขึ้นอยู่กับเจ้าของโรงสีด้วย ถ้าเจ้าของโรงสีมุ่งเป็นในทางธุรกิจความสัมพันธ์ก็จะห่าง แต่ทางเราไม่ได้มองเป็นธุรกิจเป็นการสงเคราะห์เอื้อเพื่อเป็นการช่วยเหลือกัน บางทีเขาอยู่ไกลแต่เขาก็เอามาสีที่เรา มาตรฐานที่นี่ก็จะคงที่ ในร้อยเปอร์เซ็นต์ก็ยังคงอยู่ ๘๐ เปอร์เซ็นต์ ไม่ลด และก็จะมีรายใหม่เข้ามาเรื่อยๆ ซึ่งมาสีก็จะดีใจ มีความสะอาด ที่นี่มีความใส่ใจเจ้าของโรงสีดูแลเอง ความละเอียดจากงาน ซึ่งจะได้ใจกับลูกค้าที่เข้ามาสีข้าว คู่แข่งของโรงสีชุมชนก็คือข้าวถุงในห้างเพราะมีราคาถูกลงมาก^{๒๘}

สรุป ผลประโยชน์ไม่ตกแค่หมู่เราหมู่เดียวเริ่มขยายไปอื่น เริ่มมีการนำเอาแนวคิดของเราไปใช้ โดยทั้งสองฝ่ายมีการเชื่อมโยง และก็ช่วยให้เราเข้มแข็งยั่งยืนยิ่งขึ้น ซึ่งเราต้องดูแลกันดีๆต้องใช้ใจวัด ต้องร่วมกันระมัดระวังสอดส่องดูแล เครือข่ายมีจำนวนมากขึ้นคุณภาพมีโอกาสที่จะเพิ่มหรือลดก็ได้ น้อย สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือการตีคุณภาพ ในการจัดตั้ง ตำแหน่ง หน้าที่ต่างๆ ก็เพราะการจัดการเรื่องหน้าที่และบุคลากรจะรับผิดชอบหน้าที่ ซึ่งมาจากประสบการณ์การทำงานที่เคยมีมา ทำให้ง่ายต่อการดำเนินงานต่างๆ โครงสร้างการบริหารต่างๆมีความสำคัญ ซึ่งทางกลุ่มวิสาหกิจชุมชนก็ได้มีโครงสร้างอย่างชัดเจน รายได้แบ่งตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนว่าใครควรจะทำอะไร ซึ่งทุกส่วนงานก็จะปฏิบัติหน้าที่กันอย่างเข้มแข็ง มีความคุ้นเคยกัน คอยช่วยเหลือสำหรับคนที่ไม่มีคอยแบ่งข้าวไปช่วยงานเสมอ เป็นโรงสีที่ไม่เอาเปรียบลูกค้า ไม่เสียค่าใช้จ่าย ขอเพียงแลกเปลี่ยนข้าวไปเท่านั้น เพื่อแลกกับค่าสีทั้งหมด พอสีออกมาแล้วมีความสะอาด ทุกคนดีใจ กลับมาสีอีกมีความใส่ใจ เจ้าของดูแลเองทั้งหมด มีความละเอียดในการดูงานต่างๆ

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายกิตติ จันทน์เจียม, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง หมู่ที่ ๘ ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

^{๒๘} สัมภาษณ์ นายประเสริฐ เห่งจิ้น, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโรงสีบ้านรักไท. ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๔.๓.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจั่วลาย อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

การไม่ยอมรับในช่วงแรกๆ จะไม่ค่อยสนใจ เพราะที่จะได้ใจคนเป็นเรื่องที่ยาก ซึ่งยืมเงินคนง่ายซะกว่า การซื้อใจคนมันยาก ต้องใช้เวลาอย่างน้อย ๓ ถึง ๕ ปี ถึงจะซื้อไปให้เขาเชื่อใจเชื่อมั่นเราได้ เพราะว่าคนที่เขาจะมาเชื่อมั่นมาทำมาหากิน อุดมการณ์ เมื่อก่อนไม่ค่อยมีการรู้จักมีการยอมรับ แต่ปัจจุบันมีการยอมรับเยอะมาก เพราะมีการยึดมั่นอยู่ในแนวคิดนี้ มีกิจกรรมแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพต่างๆ ถึงรูปแบบ ได้ผ่าน ได้พิสูจน์ให้เห็น ในการเริ่มโครงการได้ไปวิ่งหาแปลงข้าวที่เป็นหอมปทุม ซึ่งเอารถไปลากมาเอามาตากแดดเอามาขัดเรียบร้อย ขายเป็นถังละ ๑๕๐ บาท ซึ่งราคาทั่วไป ๒๐๐ กว่าบาท สำหรับหอม เพราะว่าเพื่อซื้อใจ เพื่อให้เกิดโครงการนี้ขึ้นมา ถ้าเราไปเอาราคาทั่วไปมาขาย ก็จะไม่มีการซื้อ ซึ่งราคาแค่ ๑๕๐ บาทภายใน ๙๐ วันก็ได้เก็บเกี่ยว และยอมเป็นฝ่ายที่ขาดทุน ถือเป็นภาวะผู้นำและการซื้อใจอย่างหนึ่ง ส่วนคนไหนที่ดื้อแพ่งก็ให้กลายเป็นหัวหน้าเขาเลยจะได้รู้ปัญหาจะได้แก้ไขปัญหาเอง เพราะต้องเป็นคนชอบคิดต่างๆ จึงจะสามารถทำได้ และไม่ได้หวังอะไรกับคนอื่นเราทำด้วยใจ เพราะไม่ได้ไปเรียกร้องอะไรจากใคร ถ้าพอใจก็เข้ามา แล้วต้องซื้อใจเขาแต่เราเหนื่อย แต่เราก็มีความสุข แต่ถ้าเราทุกข์เราอย่าไปทำ ซึ่งผ่านมาถึงจุดนี้ได้เพราะข้าวสารทำแล้วเหนื่อยก็เหนื่อยกำไรก็กำไรถ้าเป็นข้าวชุมชน แต่ถ้าเป็นข้าวโรงสียังกำไรก็ได้กำไร^{๒๙}

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก ตำบลห้วยพุก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ปัญหาที่สำคัญก็คือเรื่องคน order มาแล้วคนไม่มี กำลังการผลิตไม่เพียงพอ เพราะแต่ละคนอายุก็ ๕๐-๗๐ ปีกันแล้ว บางคนก็ไปธุระบางคนก็เข้าโรงพยาบาล หมอนัด ไปงานศพ วิธีแก้ไขก็คือก็ต้องทำสต็อกไว้ ต้องประมาณการเลยว่าเราขายเท่าไรควรทำเพิ่ม เพราะจะเป็นตัวแก้ปัญหาได้ดีที่สุด โดยที่มันก็อาจจะทำตาม order แต่ตอนหลังพอมีเวลาว่างก็ต้องทำสต็อกของไว้ โดยที่พวกเราไม่ได้หยุดกันเลย โดยปกติแล้วถ้าทำก็ต้องลือกันว่าจะทำถึงเวลาก็ไม่มถึงตอนไหน โดยที่ก็จะระบุว่าวันหนึ่งควรทำอะไรวันนั้นควรทำอะไร มีกำหนดการไว้ล่วงหน้า เพราะว่าต้องเตือนต้องรู้แล้วว่าภายใน ๑๐ วันนี่เราควรทำอะไร ต้องมีแผนการผลิตไว้^{๓๐}

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

ปัญหาที่อยู่ในเรื่องของคน การบริหารคน การบริหารงาน การบริหารลูกน้อง ก็จะมีเรื่องของเรื่องเล็กๆน้อยๆที่เกิดขึ้น บางคนทำมากบางคนทำน้อย สำหรับการแก้ไขก็คือ ให้ทั้งสองฝ่าย

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายชูศักดิ์ พิมพ์ศิริ (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). เลขาธิการงานบัญชี/งานขายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจั่วลาย. อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร

^{๓๐} สัมภาษณ์ นางพรรณนิ มั่นหล้า, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยพุก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

พูดคุยกัน ไม่ใช่ให้ประธานเข้าไปชี้ผิดชี้ถูกว่าใครเป็นฝ่ายผิดใครเป็นฝ่ายถูก สงสัยต้องปรับความเข้าใจ ต้องพูดคุยกันเองก่อน ซึ่งสมาชิกทุกคนก็ทำตามสามารถปรับตัวได้ สำหรับคนที่สุดโต่งก็จะไม่ค่อยอยู่ร่วมกันได้ เพราะเข้ามาทำงานก็จะรู้สึกผิดเอง เพราะจะใช้หลักเมตตาธรรม วิธีการแก้ปัญหาต้องให้พูดคุยให้ออมชอมเป็นก่อน ปัจจุบันสมาชิกทุกคนมีอะไรก็ต้องพูดคุยกัน ปรับตัวเข้าหากันได้ ซึ่งแต่ก่อนความรู้การทำปุ๋ยอัดเม็ดไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีครูไม่มีใครสอน การขึ้นรูปปุ๋ยก็ต้องค่อยๆ ทำจากความคิดน้อยไปความขึ้นมา วัสดุที่มีความผิดความหยาบถ้ามีมากก็จะมีปัญหา เรียนรู้การทำ ส่วนผสมที่สามารถขึ้นรูปได้ดี ตอนแรกก็จะมีปัญหาในเรื่องของความชื้น ไปเป็นกลุ่มใหม่ๆ ที่ก่อตั้งและยังมีใครทำแบบนี้ จังหวัดพิจิตรที่ทำแบบนี้ก็น่าจะมีที่เดียว ซึ่งจะมีอีกที่หนึ่งคือที่พนมยอแต่ว่าจะเป็นการทำเกี่ยวกับเครื่องยนต์ ซึ่งต้นทุนก็จะสูงหน่อย แต่ทางชุมชนก็ใช้ไฟฟ้าใช้มอเตอร์แทนเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดต้นทุน แต่ก่อนที่มีสมาชิก ๑๕ คนก็จะเข้ามาคุยเรื่องการกู้เงินซื้อที่ ก็จะมีปัญหาที่คือทางครอบครัวไม่ยินยอมให้เข้ามาเป็นคณะกรรมการ ก็ต้องยอมถอยออก ส่วนในเรื่องของการจำหน่าย แล้วเอารถไปเข้าไฟแนนซ์ก็เพราะทำเครื่องอัดปุ๋ย และโครงสร้างต่างๆ หรือการของบประมาณเข้ามายังล่าช้าอยู่ พอถึงกำหนดชำระรายได้ก็ยังไม่พอจึงต้องใช้เงินส่วนตัวในการเข้ามาช่วย ซึ่งต้องจ่ายปีละแสนกว่าบาท ซึ่งแต่ละกลุ่มที่อื่นก็ไม่กล้าที่จะเสี่ยงเหมือนที่นี่ เพราะว่าที่อื่นก็รอใช้เงินฟรีเท่านั้น ที่ก็ตีลมก็ฟรี แต่ของที่นี่เริ่มจากการติดลบ จากเมื่อก่อนไปอยู่เล้าหมู ที่นี่ก็อาจจะได้ให้บางส่วนก็คือเครื่องตัดย่อย ค่าโรงเรียน แต่ว่าที่อื่นก็จะมีโครงสร้างครบกว่าที่นี่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ดิน เรื่องไฟฟ้า แต่ของชุมชนเรื่องที่ดินการไฟฟ้าเรื่องโครงสร้างยังไม่ถึงพอจึงต้องใช้เงินของตัวเอง^{๓๑}

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

ปัญหาและอุปสรรคที่เจอก็จะเป็นข้าวถุงเพราะมีราคาที่ถูกกว่า คนก็บอกแคว่ขาย ได้ก็ซื้อ แต่ไม่ได้ดูคุณภาพ เพราะข้าวตลาดกับทางของเราจะไม่เหมือนกัน ของเราจะออกหวานกว่า ข้าวถุงเข้าเย็นมาก็จะบูด ของเขาจะกระด้างจะรวนไป ของเราจะบริสุทธิ์ กินหมดปีนี้ปีต่อไปก็ไปกินข้าวใหม่แล้ว สำหรับปัญหาเรื่องคน คนก็จะไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ถ้ามีคนมากก็จะมีอะไรให้ทำ เราไม่สามารถรู้ได้ว่าวันนี้หรือพรุ่งนี้วันไหนตอนนี้ข้าวมากหรือข้าวน้อยแต่เราจะมีคนยืนพื้นรอไว้สำหรับในการสีข้าวทุกครั้ง ถ้าไม่พอจริงๆ ก็จะตามคนมาให้ช่วย เพราะถ้าเตรียมรอยืนพื้นไว้ ๒ คนก็จะไม่เพียงพอต่อการจ่ายเงินค่าจ้าง งานส่วนใหญ่จะเป็นฤดูจะเยอะมากในช่วงเก็บเกี่ยว ในช่วงก่อนปีใหม่ ตอนนี้อ่างข้าวสารหมดก็เอาข้าวเปลือกมาสี^{๓๒}

สรุป ชาวบ้านไม่ยอมรับในช่วงแรกๆ จะไม่สนใจ เพราะที่จะได้ใจคนเป็นเรื่องที่ยาก ซึ่งกว่าที่ทุกคนจะเชื่อมั่นในโครงการต้องใช้เวลาอย่างน้อย ๓ ปี แต่ปัจจุบันมีการยอมรับเพราะมีการยึดมั่นอยู่ในแนวคิดนี้ มีกิจกรรมแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพต่างๆ ถึงรูปแบบ ได้ผ่าน ได้พิสูจน์ให้เห็น ปัญหาหลักๆ ก็คือเรื่องคนเก่าออเดอร์ไม่สัมพันธ์กัน วิธีแก้เราก็คือทำสต็อกไว้ ซึ่งกล้วยจะอยู่ได้ ๓ เดือน น้ำพริกอยู่ได้นานกว่าแต่ต้องแช่ตู้เย็น ซึ่งจะเอาตอนการเก็บรักษาของแต่ละคน แต่

^{๓๑} สัมภาษณ์ นายกิตติ จันทร์เจียม, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง หมู่ที่ ๘ ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายประเสริฐ เห่งจัน, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโรงสีบ้านรักไท. ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

มาตรฐานก็จะประมาณ ๒ เดือน เพราะเราจะไม่ได้ใส่สารกันบูด และก็ขึ้นอยู่กับอุณหภูมิด้วย ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นก็คือการบริหารคน ก็ต้องเกิดปัญหาแต่ต้องรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหา ซึ่งการแก้ไขปัญหามิควรเข้าข้างใครข้างหนึ่ง ควรจะให้มีการพูดคุยกันเพื่อปรับความเข้าใจ และสามารถอยู่ร่วมกันได้ต่อไป และปัญหาเรื่องการทำปุ๋ยอัดเม็ดก็จะเป็นปัญหาในเรื่องของความชื้น จึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ได้คุณภาพที่สมบูรณ์ ตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่นี้จะไม่มีงบประมาณหลักจึงต้องใช้วิธีการร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชนเพื่อที่จะช่วยกันผลักดันกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ก้าวต่อไป ก็จะเป็นข้าวถุงเพราะมีราคาที่ถูกกว่า แต่ข้าวในตลาดขายกับข้าวที่เราปลูกเองรสชาติจะต่างกัน เพราะข้าวที่สีเอง จะมีรสชาติหวานๆกว่า ถ้าซื้อข้าวตามตลาด เวลาหุงข้าวหุงตอนเช้า ตอนเย็นข้าวก็จะบูด ไม่ได้คุณภาพ ข้าวไม่สะอาด มีกรวด มีสิ่งเจือปน มีความกระด้าง รวน ไม่น่ากิน

สรุปแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา คือ ฝึกคนใหม่ๆ “สอนคนรุ่นใหม่ๆ เข้ามาทำแทนเรา เขาจะเก่งกว่าเรา” เขาจะมาช่วยอย่างไร สามารถแก้หนี้สินในครัวเรือนได้ไหม “เงินสำคัญ แต่ถ้าเอาเงินมาเป็นที่ตั้งกลุ่มฟัง” สร้างแรงดึงดูด ไปศึกษาดูงาน ดูเครื่องจักรกลมาทุนแรงมีการพัฒนาการของกลุ่มพัฒนามาถึงรุ่นที่ ๓ มีกิจกรรมทำ บ้าน วัด โรงเรียน สถานีอนามัย ชักจูงเขาเข้ามา “ระบบเศรษฐกิจคือตัวปัญหา เอาไว้ราคาดี สักพักราคาไม่ดีเสียหาย” เราต้องทำให้เขาเห็น ข้าวเหมือนคน คนเหมือนข้าว คนมองเห็นจะเข้ามา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่มองใครต่ำกว่า สมาชิกมีความสุขด้วยกันจะยั่งยืน “ค่อยๆ ฝึกไป คนที่เข้ามายังไม่เป็นก็ให้คนเป็นสอน พอเป็นแต่ไม่เชี่ยวชาญ ต้องทำได้ดีกว่าคนสอน เรียนรู้จากคนที่ม่ประสบการณ์

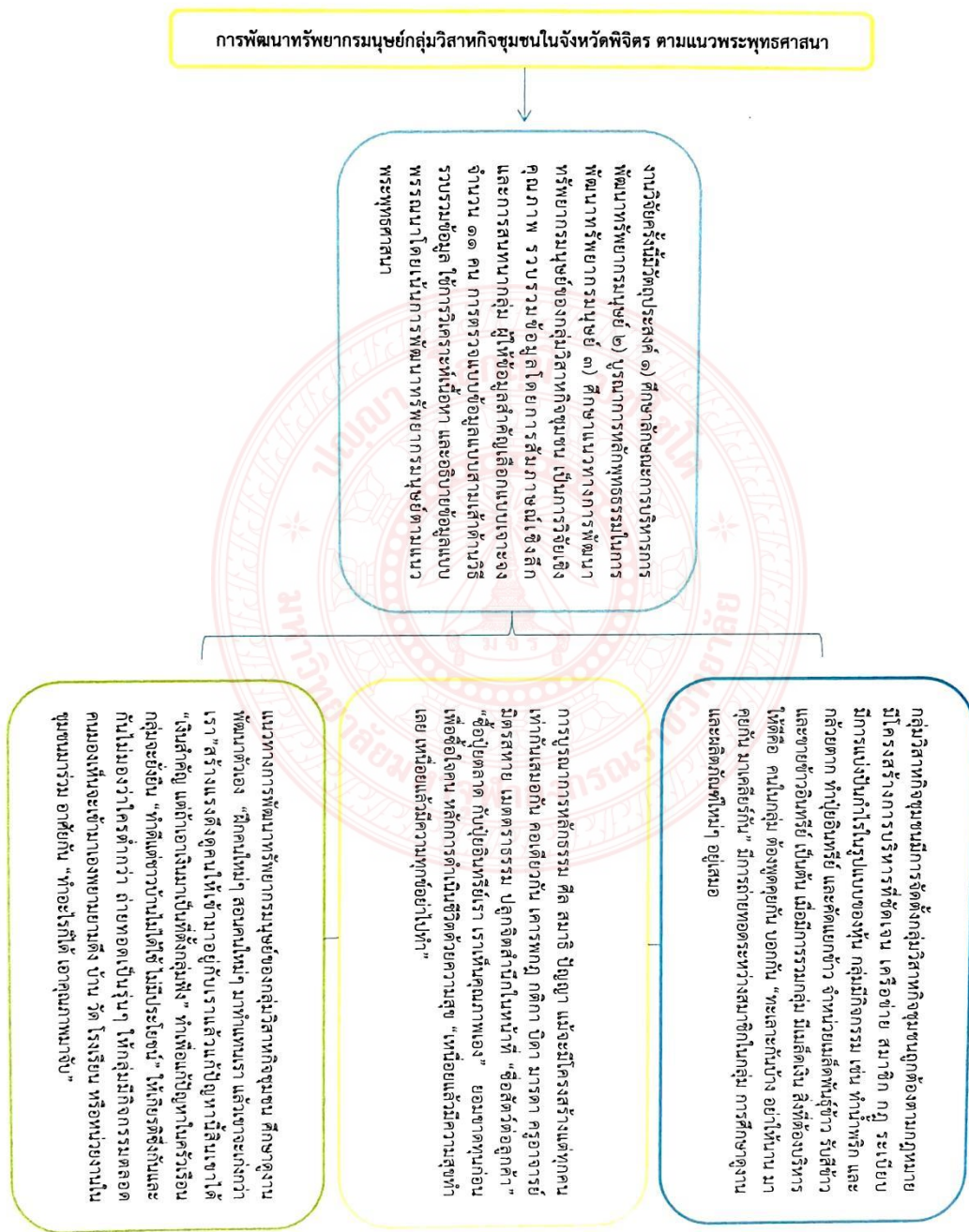
องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย

ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรประชุมกรรมการ มีหุ้น มีสมาชิก ยอมรับในกฎระเบียบ มีเงินหมุนเวียนในกลุ่ม มีสมาชิกมาทำงานวันละสิบกว่าคน รายได้เฉลี่ยคนละหมื่นกว่าบาทต่อเดือน ในกลุ่มมีกิจกรรมทำจุลินทรีย์หนอกกล้วย ฮอโรมอนรอกหมู ปุ๋ย เก็บ ขยาย ปลูก สีสข้าว ขยายข้าว คัดแยก ตาก สบู่ แชมพู รายได้ปีละแสนกว่าบาทหักค่าใช้จ่ายแล้ว เมื่อหันมาทำเกษตรอินทรีย์พบว่า “ดินดีอุ้มน้ำ ดินไม่ดีไถยาก แคเดินไปรู้เลยว่าใช้อินทรีย์” มีสหกรณ์ จังหวัดมาสอนทำบัญชี ก่อนประชุม ลงชื่อ มีรายได้จากการเช่าพื้นที่ ขยายพันธุ์ข้าว อายุข้าวต้องได้จริงๆ ที่จะมาเข้าร่วมกลุ่ม ต้องเสียสละเป็นชาวนามืออาชีพไม่ใช่อาชีพทำนา ทำโรงสี ผลิตปุ๋ย ขยายข้าว เป็นต้นผลิตข้าว ทำเพื่อกินก่อน ข้าวพื้นเมือง กอเตียวกกลาง ข้าวไรซ์เบอร์รี่ ข้าวหอมมะลิ มีระเบียบของกลุ่ม กรรมการต้องคนในหมู่บ้าน สมัครสมาชิกแล้วอยู่ในกลุ่ม ลงเวลา รวมหุ้นกู้ ปั่นผล ทำน้ำพริกไร้สารกันบูด พริกแกง กล้วยตาก มีคนมารับซื้อไปขายต่อที่ร้าน เช่น งานบวช ซื้อเป็นของฝาก จัดอาหารให้โรงงาน ส่งผ่าน LINE ส่งทางรถไฟ และ Kerry ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดพิจิตร คือ การจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนถูกต้องตามกฎหมาย มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน เครือข่าย สมาชิก กฎ ระเบียบ มีการแบ่งปันกำไรในรูปแบบของหุ้น เมื่อมีการรวมกลุ่ม มีเมล็ดเงิน สิ่งที่ต้องบริหารให้ดี คือ สมาชิกในกลุ่ม มีการถ่ายทอดระหว่างสมาชิก ในกลุ่ม การศึกษาดูงาน และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ

การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร อาจารย์ มิตรสหาย มาช่วยสอน ให้กำลังใจเรา มีใจใหม่ ให้กลุ่มอยู่รอดได้ก่อน สร้างความเชื่อมั่น ความเห็นตรงกัน มีสมาธิในการคิดราคาต้นทุน กลุ่มโตขึ้นเยอะเมื่อเทียบกับการรวมกลุ่มในครั้งแรก “กลุ่มใจหทัย จะทำอะไร ไปไหน” พุดคุย กำชับ โทรบอกกัน ประชุมปีละ ๔ ครั้ง กลุ่มจะทำอะไร ไปไหนไปกันเรียก “ปุ๋ยเงินล้าน” “มีความยุติธรรม เขาทำเขาต้องได้” สามีภรรยาต้องเข้าใจ ในสิ่งที่กำลังทำ มิตรสหาย มีมาถึงรุ่นที่ ๓ มีการดำเนินการก่อนปี ๒๕๔๕ ปลูกจิตสำนึกในหน้าที่ต้อง มีใจรักเสียสละ “เงินตัวแปรที่สำคัญ เอาเงินมาเป็นที่ตั้ง พวกมึง พวกกู รอบนี้ได้น้อยกลุ่มไม่ยั้งยืน เย็นมาสรุปรงานกัน พยายามเอาคนแก่มาทำงานเพื่อให้มีรายได้” ศีล สมาธิ ปัญญา เสมอกัน คอเดียวกัน มีกฎ กติกา คิดมูลค่าของ บิดา มารดา ช่วยสอนการค้าขาย คุณธรรมลงเวลา ค่าตอบแทน ภาวะผู้นำตั้งแต่รุ่น ย่า รุ่น แม่ สงเคราะห์กัน เอื้อเฟื้อกัน ได้ใจกันกลุ่มจะปรอด

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วย ศึกษาดูงาน พัฒนาตัวเอง สร้างแรงจูงใจและสามารถแก้ปัญหาหนี้สิน ทำเพื่อแก้ปัญหาในครัวเรือน กลุ่มจะยั่งยืน “ทำดีแต่ชาวบ้านไม่ได้ใช้ ไม่มีประโยชน์” ให้เกียรติซึ่งกันและกันไม่มองว่าใครต่ำกว่า ถ่ายทอดเป็นรุ่นๆ ให้กลุ่มมีกิจกรรมตลอด พยายามดึง บ้าน วัด โรงเรียน หรือหน่วยงานในชุมชนมาร่วมพึ่งพาอาศัยกัน “ทำอะไรก็ได้ เอาคุณภาพมาจับ” แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา ฝึกคนใหม่ๆ “สอนคนรุ่นใหม่ๆ เข้ามาทำแทนเรา เขาจะเก่งกว่าเรา” เขาจะมาช่วยอย่างไร สามารถแก้หนี้สินในครัวเรือนได้ไหม สร้างแรงดึงดูด ไปศึกษาดูงาน ดูเครื่องจักรกลมาทุนแรงมีการพัฒนาการของกลุ่มพัฒนามาถึงรุ่นที่ ๓ มีกิจกรรมทำ บ้าน วัด โรงเรียน สถานีอนามัย ซักจูงเขาเข้ามา “ระบบเศรษฐกิจคือตัวปัญหา เอาไว้ราคาดี สักพักราคาไม่ดีเสียหาย” เราต้องทำให้เขาเห็น ข้าวเหมือนคน

คนเหมือนข้าว คนมองเห็นจะเข้ามา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่มองใครต่ำกว่า
สมาชิกมีความสุขด้วยกันจะยั่งยืน “ค่อยๆ ฝึกไป คนที่เข้มายังไม่เป็นก็ให้คนเป็นสอน พอเป็นแต่ไม่
เชี่ยวชาญ ต้องทำได้ดีกว่าคนสอน เรียนรู้จากคนที่มีประสบการณ์
และสามารถสรุปเป็นแผนผังซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร ตามแนวพระพุทธศาสนา

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปความเป็นมา วัตถุประสงค์ ขอบเขตและวิธีการวิจัย

๕.๑.๑ สรุปความเป็นมา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาประชากรของประเทศ โดยมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพของคนทีพึงปรารถนาจะต้องทำให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และทำให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้ทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพ และมีความสามารถในการดำรงชีวิตครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย^๑

การพัฒนาที่สร้างความสมดุลของชุมชนในกระบวนการพัฒนาชนบทภาครัฐ จะต้องมีการมีส่วนร่วมของชุมชน มีฐานภูมิปัญญาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ประยุกต์เข้ากับสภาพสังคม มีศักยภาพในการพัฒนาและพึ่งพาตนเอง ยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาระหว่างชนบทและเมือง เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เท่าเทียมกัน ด้วยการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการปรับตัวของท้องถิ่นตามกระแสภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีการพัฒนาอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพชุมชน โดยอาศัยองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมในท้องถิ่นของกลุ่มภาคเกษตรกรรมมาผสมผสานกับการพัฒนาสมัยใหม่ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า “ธุรกิจชุมชน” หรือ วิสาหกิจชุมชน ที่สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์^๒

วิสาหกิจชุมชนเป็นแนวคิดที่เกิดจากชุมชน ที่ต้องการรวมกลุ่มกันเพื่อช่วยเหลือกันในการดำเนินกิจการต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นการประกอบการ บริหารจัดการเชิงธุรกิจ แต่ไม่ได้ต้องการทำธุรกิจเต็มรูปแบบ แต่เพื่อสร้างรากฐานความมั่นคงให้สมาชิก ซึ่งถ้าทำคนเดียวจะทำได้ หรือถ้าไปรวมกับสหกรณ์ใหญ่ๆ ก็ลำบาก เป็นการร่วมกันสร้างระบบสวัสดิการให้ตนเอง หรืออีกนัยหนึ่ง สร้างภูมิคุ้มกันให้กลุ่ม ให้ชุมชน แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาความยากจนของประชาชนและเป็นแนวทางที่สร้างเศรษฐกิจ สังคม และชุมชนให้มีความยั่งยืน เพราะเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนรู้จักใช้ทรัพยากรท้องถิ่น ทำให้พวกเขาสามารถพึ่งพาตนเองในระยะยาวได้

^๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒. (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๙).

^๒ พิทยา ว่องกุล. ธุรกิจชุมชนกับการสร้างฐานเศรษฐกิจมั่นคง. (อัสสัมชัญ). ๒๕๕๑.

อย่างมั่นคง ซึ่งกลุ่มงานพัฒนาวิสาหกิจเกษตรชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร^๓ ได้อธิบายความหมายของวิสาหกิจชุมชนไว้ว่า วิสาหกิจชุมชน (SMCE หรือ small and micro community enterprise) หมายถึง กิจการของชุมชนที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรืออื่นๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็คนิตบุคคล ในรูปแบบใด หรือไม่เป็คนิตบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน หรือกล่าวโดยสรุปก็คือ การประกอบการเพื่อการจัดการทุนของชุมชนอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพึ่งตนเอง ซึ่งทุนของชุมชนนั้น ก็จะหมายรวมถึงทรัพยากรผลผลิตทางการเกษตร ความรู้ ภูมิปัญญา วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น^๔

อย่างไรก็ตาม ในอดีตที่ผ่านมา วิสาหกิจชุมชนเป็องค์กรภาคประชาชนซึ่งเกิดจากชุมชน มีการรวมตัวกันประกอบธุรกิจในระดับรากหญ้า ไม่มีรูปแบบและไม่ได้เป็คนิตบุคคลตามกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ และไม่มีกฎหมายรองรับ ดังนั้น การสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนจึงไม่เป็ระบบและไม่มีเอกภาพ ทำให้มีปัญหาในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนบางแห่ง ไม่เป็ที่ยอมรับของหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน บางครั้งมีการสนับสนุนจากภาครัฐ แต่ไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง^๕ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ รัฐบาลจึงประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ เพราะแต่ละท้องถิ่นในประเทศไทยมีทรัพยากรที่หลากหลาย แต่ละชุมชนมีภูมิปัญญาที่สามารถผลิตสินค้าชุมชน ประสานความสัมพันธ์ ร่วมการจัดการ ร่วมผลิต ร่วมบริโภค โดยนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่า ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เกิดขึ้นในวงการทางธุรกิจ โดยให้ความสำคัญว่า มนุษย์เป็ทรัพยากรที่สำคัญในความสำเร็จของการบริหารองค์กร จึงได้รับการเลือกสรร พัฒนา และเอาใจใส่อย่างดี เพื่อให้ทรัพยากรดังกล่าวมีความรู้ความสามารถและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลสูงสุดของงาน จึงละเลยความเป็นคนไป ส่วนความเป็นคนคืออะไร มีอะไรเป็ตัวบ่งชี้ เป็เรื่องที่ถกเถียงกันอยู่มาก ยากที่จะให้คำนิยาม แต่ถ้าความเป็นคนขาดหายไปจากสังคม คนในสังคมจะรู้^๖ ดังนั้น การจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรวิสาหกิจชุมชน จำเป็ต้องประเมินความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน และมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่สำคัญ การพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงของผู้บริหารทุกคนองค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กร

^๓ กรมส่งเสริมการเกษตร. การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นการใช้ประโยชน์จากสมุนไพร. (อัสสำเนา). ๒๕๔๙.

^๔ จงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่มทะเลสาบสงขลา. รายงานการวิจัย. ๒๕๕๖.

^๕ สุกัญญา อธิปอนันต์ และคณะ. กลยุทธ์การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง ปี ๒๕๕๐. รายงานการวิจัย. ๒๕๕๐.

^๖ สมาน อัสวภูมิ. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. (อุบลราชธานี : อุบลออฟเซ็ทการพิมพ์, ๒๕๕๓).

ประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรไม่ได้อยู่ที่โครงสร้างองค์กร โดยตัวโครงสร้างองค์กรจะไม่มีคามหมายแต่อย่างใดถ้าคนในองค์กรไม่มีความสามารถ ดังนั้น เมื่อรับคนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้วความจริงที่รับทราบกันคือองค์กรต้องเจริญเติบโต หยุดหนึ่งไม่ได้ ดังนั้น จำเป็นต้องพัฒนาให้พนักงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเติบโตขององค์กร ซึ่งการพัฒนาพนักงานมีหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะ (Team building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสายอาชีพ เป็นต้น^๗

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชนบรรลุเป้าหมายและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนในกลุ่มให้มีคุณภาพก่อน โดยการให้การศึกษา อบรม เพื่อการประกอบอาชีพเป็นการพัฒนาภายนอก ส่วนการพัฒนาภายในเป็นเรื่องการพัฒนาจิตใจ ด้วยการส่งเสริม ปลูกฝังหลักคุณธรรมในตัวสมาชิก ให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากำกับ^๘

อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ยังขาดหลักการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมตามแนวทางพระพุทธศาสนา ซึ่งมีเป้าหมายในการฝึกอบรมกาย จิต และปัญญาของสมาชิกตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๕.๑.๒ วัตถุประสงค์

๕.๑.๒.๑ เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัด

๕.๑.๒.๒ เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร

๕.๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๕.๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๕.๑.๓.๑ ขอบเขตด้านแนวคิด ทฤษฎี

แนวคิดที่นำมาศึกษาเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลการวิจัย จากผู้รู้ต่างๆ ตลอดจนผู้ที่มีประสบการณ์ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

แนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

^๗ ประเวศน์ มหาดำรงกุล. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น, ๒๕๔๗).

^๘ สุมณ อมรวิวัฒน์. การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒.(กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์, ๒๕๓๐).

ความเป็นมาเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน
 สถานการณ์วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย

๕.๑.๓.๒ ขอบเขตด้านการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา โดยการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาครอบคลุมประเด็นต่างๆ
 ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความสำคัญ
 และประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการพัฒนา
 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบ
 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

๒. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา
 ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายการพัฒนา หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์ และแนวทางการพัฒนา

๓. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 ประกอบด้วย ไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา
 คุณภาพชีวิต ได้แก่ หลักเศรษฐกิจในการพัฒนาตนเอง หลักทศ ๖ กกับการปลูกจิตสำนึกในหน้าที่
 และ หลักการดำเนินชีวิตด้วยความสุข

๔. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ความหมาย
 ความสำคัญ ทฤษฎี และ องค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๑.๓.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจั่วลาย
 อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภักตำบลห้วยพุก อำเภอตงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอตงเจริญ จังหวัดพิจิตร

จำนวนทั้งสิ้น ๑๑ คน

๕.๑.๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตาม
 แนวพระพุทธศาสนา ครอบคลุมพื้นที่ดังนี้

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจั่วลาย
 อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภักตำบลห้วยพุก อำเภอตงเจริญ
 จังหวัดพิจิตร

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๕.๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือน ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง กันยายน ๒๕๖๐

๕.๑.๔ สรุปวิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดย การวิจัย เอกสาร การวิจัยภาคสนาม นอกจากนี้ยังใช้ การสัมภาษณ์เชิงลึก การตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการ ตรวจสอบแบบสามเส้า การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และอธิบายข้อมูลด้วยวิธีการ พรรณนา

๕.๒ สรุปผลการวิจัย

ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรประชุม กรรมการ มีหุ้น มีสมาชิก ยอมรับในกฎระเบียบ มีเงินหมุนเวียนในกลุ่ม มีสมาชิกมาทำงานวันละสิบ กว่าคน รายได้เฉลี่ยคนละหมื่นกว่าบาทต่อเดือน ในกลุ่มมีกิจกรรมทำจุลินทรีย์หน่อกล้วย ฮอโรมนรก หมู ปู๊ย เก็บ ขาย ปลุก สีข้าว ขายข้าว คัดแยก ตาก สบู่ แชมพู รายได้ปีละแสนกว่าบาทหักค่าใช้จ่าย แล้ว เมื่อหันมาทำเกษตรอินทรีย์พบว่า “ดินดีอุ้มน้ำ ดินไม่ตีไถยาก แคะเดินไปรู้เลยว่าใช้อินทรีย์” มี สหกรณ์จังหวัดมาสอนทำบัญชี ก่อนประชุม ลงชื่อ มีรายได้จากการเช่าพื้นที่ ขยายพันธุ์ข้าว อายุข้าว ต้องได้จริงๆ ที่จะมาเข้าร่วมกลุ่ม ต้องเสียสละเป็นชาวนามืออาชีพไม่ใช่อาชีพทำนา ทำโรงสี ผลิตปู๊ย ขายข้าว เป็นต้นผลิตข้าว ทำเพื่อกินก่อน ข้าวพื้นเมือง กอเตียวกกลาง ข้าวไรซ์เบอร์รี่ ข้าวหอมมะลิ มี ระเบียบของกลุ่ม กรรมการต้องคนในหมู่บ้าน สมัครสมาชิกแล้วอยู่ในกลุ่ม ลงเวลา รวมหุ้นกู้ ปันผล ทำน้ำพริกไร้สารกันบูด พริกแกง กล้วยตาก มีคนมารับซื้อไปขายต่อที่ร้าน เช่น งานบวช ซื้อเป็นของ ผาก จัดอาหารให้โรงงาน ส่งผ่าน LINE ส่งทางรถไฟ และ Kerry

การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนใน จังหวัดพิจิตร อาจารย์ มิตรสหาย มาช่วยสอน ให้กำลังใจเรา มีใจใหม่ ให้กลุ่มอยู่รอดได้ก่อน สร้าง ความเชื่อมั่น ความเห็นตรงกัน มีสมาธิในการคิดราคาต้นทุน กลุ่มโตขึ้นเยอะเมื่อเทียบกับการรวมกลุ่ม ในครั้งแรก “กลุ่มโจทย์ จะทำอะไร ไปไหน” พุดคุย กำชับ โทรบอกกัน ประชุมปีละ ๔ ครั้ง กลุ่มจะ ทำอะไร ไปไหนไปกันเรียก “ปู๊ยเงินล้าน” “มีความยุติธรรม เขาทำเขาต้องได้” สามีภรรยาต้องเข้าใจ ในสิ่งที่กำลังทำ มิตรสหาย มีมาถึงรุ่นที่ ๓ มีการดำเนินการก่อนปี ๒๕๔๕ ปลุกจิตสำนึกในหน้าที่ต้อง มีใจรักเสียสละ “เงินตัวแปรที่สำคัญ เอาเงินมาเป็นที่ตั้ง พวกมึง พวกกู รอบนี้ได้น้อยกลุ่มไม่ยั่งยืน เย็นมาสรุปงานกัน พยายามเอาคนแก่มาทำงานเพื่อให้มีรายได้” ศิล สมาธิ ปัญญา เสมอกัน คอ เดียวกัน มีกฎ กติกา คิดมูลค่าของ บิดา มารดา ช่วยสอนการค้าขาย คุณธรรมลงเวลา ค่าตอบแทน ภาวะผู้นำตั้งแต่รุ่น ย่า รุ่น แม่ สงเคราะห์กัน เอื้อเฟื้อกัน ได้ใจกันกลุ่มจะไปรอด

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา ผีคนใหม่ๆ “สอนคนรุ่นใหม่ๆ เข้ามาทำแทนเรา เขาจะเก่งกว่าเรา” เขาจะมาช่วยอย่างไร สามารถแก้หนี้สินในครัวเรือนได้ไหม สร้างแรงดึงดูด ไปศึกษาดูงาน ดูเครื่องจักรกลมาทุนแรงมีการพัฒนาการของกลุ่มพัฒนามาถึงรุ่นที่ ๓ มีกิจกรรมทำ บ้าน วัด โรงเรียน สถานีนอนามัย ซักจุงเขาเข้ามา “ระบบเศรษฐกิจคือตัวปัญหา เอาไว้ราคาดี สักพักราคาไม่ดีเสียหาย” เราต้องทำให้เขาเห็นข่าวเหมือนคน คนเหมือนข่าว คนมองเห็นจะเข้ามา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่มองใครต่ำกว่า สมาชิกมีความสุขด้วยกันจะยั่งยืน “ค่อยๆ ผีไป คนที่เข้ามายังไม่เป็นก็ให้คนเป็นสอน พอเป็นแต่ไม่เชี่ยวชาญ ต้องทำได้ดีกว่าคนสอน เรียนรู้จากคนที่ม่ประสบการณ์

๕.๓ อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำงานในรูปแบบพี่แบบน้อง โดยจะเลือกในวัยใกล้เคียงกันแต่จะอยู่กันแบบพี่น้อง ดูจากการแสดงออกของแต่ละคนว่ามีศักยภาพมากน้อยขนาดไหน ไม่จำเป็นต้องจบสูง ไม่ได้ทำแบบโรงงาน จะอยู่กันแบบครอบครัว คอยช่วยเหลือกัน พยายามสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับทุกคนต่อการทำงาน เอาหลักการจัดการแบบแผนเอามาผสมผสาน ในการจัดการทำงานทุกอย่างต้องมีการวางแผนเรียบร้อย เพราะถ้าๆ ไม่วางแผนงานก็จะทำแบบไม่มีระบบระเบียบ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องฝึกฝนคนในชุมชนให้มีประสบการณ์ มีความชำนาญในเรื่องการทำปุ๋ยและการสีข้าวคัดข้าว การตากข้าว และยังถ่ายทอดประสบการณ์ต่างๆ ให้กับคนรุ่นหลัง ใช้กระบวนการที่ง่ายขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตปุ๋ยอัดเม็ด การสีข้าวคัดข้าว ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีคนเชื่อมั่นในการทำงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมากยิ่งขึ้น ต้องมีคุณธรรม สมาชิกจะไปเห็นแก่ได้ไม่ได้ ทุกคนที่ปลูกข้าวกินเองจะไม่ค่อยใช้ปุ๋ยเคมี ในการปลูกข้าว เพราะจะเก็บข้าวทั้งหมดไปสีเพื่อนำมากินเอง แต่ก็แบ่งข้าวที่นำไปขายก็ต้องใช้สารเคมีเพื่อให้ข้าว สวยและออกรวงตามกำหนดและมีขนาดตามเกณฑ์ สิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึงคือเรื่องของธรรมชาติการหาอยู่หากิน และมีหน่วยงาน กศน. เข้ามามีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างพลัง สร้างความมั่นคง โดยไม่ต้องใช้เงินไปกับสารเคมี จะไปใช้อินทรีย์ ต้องค่อยๆ ลดปริมาณเคมีลงลดปุ๋ยลงและหันมาเป็นกลุ่มอินทรีย์โดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ครึ่งหนึ่ง ใช้ชีวภาพอีกครึ่งหนึ่ง การบริหารจัดการคน ทางจะให้เฉพาะคนในหมู่บ้านเข้ามาทำงานหรือว่าร่วมหุ้นด้วยเท่านั้น เพื่อเป็นการหารายได้ให้กับคนในชุมชน และยังเป็นการบริหารบุคคล ไม่ให้ในชุมชนไม่ว่างงาน มีรายได้เสริม สำหรับคนที่เข้ามาทำ ก็จะไม่การเกี่ยงงาน ทุกคนเข้ามาก็จะรู้หน้าที่ของตนเอง จะไม่เอารัดเอาเปรียบกัน คอยช่วยเหลืองานกันจนเสร็จ ทุกคนต่างร่วมมือร่วมใจทำนี้จนสำเร็จ การบริหารงานก็ทำตามหน้าที่ แบ่งสัดส่วนงานแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน ทำปุ๋ยอัดเม็ด เพื่อเป็นรายได้ให้กับคนในชุมชน และอีกทั้งยังทำให้คนในชุมชนไม่เกิดการว่างงาน เข้าร่วมมาเป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและร่วมกันพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชนของตนเองให้มั่นคงและยั่งยืน มีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ คนที่มาสีข้าวที่โรงสีส่วนใหญ่ก็จะเป็นคนในสมาชิกก็จะเป็นพวกเครือญาติหรือคนในชุมชน เพราะที่นี้ไม่ได้เก็บค่าสีข้าว แต่จะเก็บข้าวปลาย รำ แกรบไว้เป็นค่าจ้างสี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา คณะกรรมการในการทำงานเป็นที่ตั้ง トラบใดที่เราเอาเงินมาเป็นที่ตั้ง กระบวนการพัฒนาของกลุ่มเริ่มจากการรวมกลุ่มกันก่อนแล้วตกลง กัน สิ่งหนึ่งที่จะพัฒนา กลุ่มก็คือไม่มีความรู้แล้วก็ต้องไปอบรมและฝึกอบรม แล้วก็เอาความรู้มา ถ่ายทอด มีการถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง เพราะคนที่ทำงานที่ก็อายุมาก บางทีก็จะมีนักศึกษา นักเรียน เข้า มาช่วยทำงานเป็นครั้งคราว ถึงการทำน้ำพริกจะมีรายได้ดี แต่ก็ต้องเพิ่มรายได้ เพราะวันที่เหลือทุกคน ก็ยังว่างงานไม่มีรายได้เสริม จึงต่อยอดเป็นกล้วย เพราะกล้วยเป็นผลิตภัณฑ์ที่หาง่าย แห้งหาเยอะ ราคาถูก ทุกคนนิยมทาน ขั้นตอนการทำไม่ยุ่งยาก ราคาถูก ต้นทุนน้อย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้หลักพุทธธรรมต้องมีความซื่อสัตย์เพราะถ้าซื่อสัตย์กับลูกค้าทุกคนก็จะเข้า มาใช้บริการและเข้ามาซื้อสินค้า มีการไปอบรมเรียนรู้เพิ่มเติม คุณต้องมีความเสียสละต้องมีความ อดทนช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อผ่านพ้นไป ไม่ควรทะเลาะเบาะแว้งกัน และคอยสอนผู้ที่ สนใจที่จะนำความรู้ไปใช้ในชุมชน เหตุผลที่ทุกคนมาร่วมกับกลุ่มวิสาหกิจก็เพราะว่าจะไม่ได้เสียเงิน เป็นงานบริการมากกว่า ไม่เอาไรต์เอาเปรียบคนอื่น เจ้าของโรงสีเป็นคนควบคุมดูแลการสีข้าวเอง ไม่ ต้องจ่ายค่าสีข้าวแต่จะขอเป็นแกรบ ไร่ ข้าวปลายแทน และสีข้าวที่นี้จะได้ข้าวที่สะอาด มีคุณภาพ ไม่ โกงกินข้าว กระบวนการพัฒนาของกลุ่มเริ่มจากการรวมกลุ่มกันก่อน แล้วตกลงกันเรื่องเงิน เรื่องนั้น เรื่องนี้เบ็ดเสร็จ ซึ่งเอาเงินเป็นที่ตั้งร่วมกันโดยการเสียสละ แต่สิ่งหนึ่งที่จะพัฒนา กลุ่มก็คือไม่มีความรู้ แล้วก็ต้องไปอบรมและฝึกอบรม แล้วก็เอาความรู้มาถ่ายทอด ส่วน ๒ พอได้ความรู้ก่อนที่จะมาเห็น ภาพที่สวยงามก็ต้องผ่านอะไรมาเยอะ ชาวบ้านจะถ่ายทอดภูมิปัญญาจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง เพื่อสืบ สานผลิตภัณฑ์ สูตรเด็ดของชุมชน เป็นการปลูกฝังคุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงามของชาวบ้าน เพราะการทำงานจะไม่เหมือนโรงงานใหญ่ จะอยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้อง และสนิทสนมกลม เกียว คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่คิดโกงกัน หลักธรรมที่พัฒนา กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ทุกคนต้องม ีความเสียสละ ต้องมีความสามัคคี ต้องร่วมมือร่วมใจกันจัดตั้งเพื่อผลประโยชน์เดียวกัน โดยไม่เห็นแก่ ตัว ร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย ต้องมีความอดทนอดกลั้นสิ่งเร้า ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคำพูดหรือเป็นแรงกดดันต่างๆ ผู้นำต้องยืนกลางไม่เอนเอียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ทุกคน อาจจะมีทะเลาะกระทบกระทั่งกันบ้างแต่ก็ต้องมีการพูดคุยให้เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ปัญหา ร่วมกันต้องมีคุณธรรม สมาชิกจะไปเห็นแก่ได้ไม่ได้ ทุกคนที่ปลูกข้าวกินเองจะไม่ค่อยป่วยเคมี ในการ ปลูกข้าว เพราะเขาจะเก็บข้าวทั้งหมดไปสี เพื่อนำมากินเอง แต่ก็แบ่งข้าวที่นำไปขายก็จะต้องใช้ สารเคมี เพื่อให้ข้าวสวยและออกรวงตามกำหนดและมีขนาดตามเกณฑ์ ไม่เอาไรต์เอาเปรียบคนอื่น ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ปุ๋ยชีวภาพในการปลูกข้าวจะทำให้ไม่อันตรายต่อการกินเข้าไป

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจชาวบ้าน ไม่ยอมรับในช่วงแรกๆ จะไม่สนใจ เพราะที่จะได้ใจคนเป็นเรื่องที่ยาก ซึ่งกว่าที่ทุกคนจะเชื่อมั่นในโครงการต้องใช้เวลาอย่างน้อย ๓ ปี แต่ปัจจุบันมีการยอมรับเพราะมีการยึดมั่นอยู่ในแนวคิด มีกิจกรรมแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพ ต่างๆ ถึงรูปแบบ ได้ผ่าน ได้พิสูจน์ให้เห็นปัญหาหลักๆ ก็คือเรื่องคนเก่าออเดอร์ไม่สัมพันธ์กัน วิธีแก้ก็ คือทำสต็อกไว้ ซึ่งกล้วยจะอยู่ได้ ๓ เดือน น้ำพริกอยู่ได้นานกว่าแต่ต้องแช่ตู้เย็น ซึ่งจะเอาตอนการเก็บ รักษาของแต่ละคน แต่มาตรฐานก็จะประมาณ ๒ เดือน เพราะจะไม่ได้ใส่สารกันบูด และก็ยังขึ้นอยู่กับ อุณหภูมิด้วย ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นก็คือการบริหารคน ก็ต้องเกิดปัญหาแต่ต้องรู้จักวิธีการแก้ไข ปัญหา ซึ่งการแก้ไขปัญหาไม่ควรเข้าข้างใครข้างหนึ่ง ควรจะให้มีการพูดคุยกันเพื่อปรับความเข้าใจ

และสามารถอยู่ร่วมกันได้ต่อไป และปัญหาเรื่องการทำปุ๋ยอัดเม็ดก็จะเป็นปัญหาในเรื่องของความสัมพันธ์ต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ได้คุณภาพที่สมบูรณ์ ตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะไม่มีงบประมาณหลัก จึงต้องใช้วิธีการร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชนเพื่อที่จะช่วยกันผลักดันกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ก้าวต่อไป ก็จะเป็นข้าวถุงเพราะมีราคาที่ถูกกว่า แต่ข้าวในตลาดขายกับข้าวที่ปลูกเองรสชาติจะต่างกัน เพราะข้าวที่สีเอง จะมีรสชาติหวานๆ กว่า ถ้าซื้อข้าวตามตลาด เวลาหุงข้าวหุงตอนเช้า ตอนเย็นข้าวก็จะบูดไม่ได้คุณภาพ ข้าวไม่สะอาด มีกรวด มีสิ่งเจือปน มีความกระด้าง ล้วน ไม่น่ากิน เริ่มแรกปลูกเพื่อที่จะรักษาสุขภาพ แต่พอหลังๆ ก็เริ่มมีรายได้มีตัวเงินมีกลุ่มมีคนเข้ามาเกี่ยวข้อง จุดมุ่งหมายตัวหนึ่งก็คือเลิกใช้สารเคมี ให้ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลกับตัวเรา ซึ่งจะทำให้ระบบนิเวศดีขึ้นกลับคืนสู่สภาพเดิม ใคร คนใดในชุมชนที่สนใจและไม่มีความรู้มาก่อนเลยในเรื่องการทำงานก็จะให้ไปทำงานในเรื่องง่ายๆ ก่อน พออยู่นานๆ ก็จะเป็นทุกๆ อย่าง สำหรับผู้ที่มาทำก็จะมีสวัสดิการให้กับผู้ที่มาช่วยทำ ซึ่งมีรายได้แล้วก็มีเงินในส่วนของ การรักษาพยาบาลให้ มีการทำประกันชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องให้ทำให้ชาวบ้านทุกคนเห็นว่าสิ่งที่วิสาหกิจชุมชนทำมีประโยชน์อย่างไรกับคนในชุมชน กับชาวนา ซึ่งการนำวัสดุธรรมชาติมาปรับใช้ในการทำปุ๋ยอัดเม็ดก็จะส่งผลถึงความง่ายต่อการทำการเกษตร และลดต้นทุนได้มาก และไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำแปลงนา ประหยัดการสูบน้ำ ประหยัดเงิน และประหยัดเวลาไปได้มาก และราคาแกรบราคาดีแต่เจ้าของโรงสีก็จะแนะนำกับชาวบ้านว่าอยากให้ปลูกข้าวกินเอง เพราะรสชาติ และคุณภาพจะมีมากกว่าซื้อตามท้องตลาด ได้คุณภาพมากกว่า ปลอดภัยมากกว่า ชาวบ้านมีข้าวดี กินตลอดทั้งปีโดยไม่ต้องไปหาซื้อ

คนมีแนวคิดเหมือนกันอุดมการณ์เหมือนกันก็จะมาร่วมกันจะมีงานต่อไปเรื่อยๆ เป็นการใช้กระบวนการทำงานร่วมกัน เพราะเวลาทำงานไม่ได้ทำแบบเจ้านายลูกน้อง เราทำงานแบบพวกพ้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกคนที่ทำงาน ต้องสามารถทำทุกอย่างได้ เพื่อคอยช่วยเหลือกัน และมีการพัฒนากระบวนการผลิต ซึ่งเป็นเป็นมาตรฐานของทุกคนในการทำงาน ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมมีการศึกษาถึงสิ่งแปลกใหม่มารับใช้กับชุมชน แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ก็จะคอยสอนคอยแบ่งปันทักษะการทำงานจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้รุ่นต่อไปได้ปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วและไม่เกิดอุปสรรค จะช่วยกันผลักดันและสร้างยอดขายให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อทำให้คนในชุมชนไม่เกิดการว่างงานและมีรายได้ไปเลี้ยงครอบครัวตัวเอง โดยทำให้อาชีพของชาวบ้านเป็นอาชีพที่มั่นคง และเพิ่มคุณภาพของปุ๋ยอัดเม็ดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น トラบไถที่ยังกินข้าวอยู่ก็จะสีต่อไปเรื่อยๆ トラบไถที่คนยังกินข้าวก็ยังจะใช้โรงสี ขึ้นอยู่ที่ว่าจะมีคนทำจะมีคนสืบทอดต่อหรือเปล่า ซึ่งคนที่เคยมาสีกินข้าวของตนเองหมดแล้วไปซื้อข้าวที่ตลาดความรู้สึกของข้าวต่างกันเลย ทุกคนจึงต้องสีข้าวของตนเองเก็บไว้กิน

ทั้งนี้จากการศึกษา พบว่างานวิจัยนี้มีความเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉาน ธรรมวิจารณ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” พบว่า เชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของ

มนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ

และสอดคล้องกับไสว ผลญาโณ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของวิสาหกิจชุมชน อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ” พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของวิสาหกิจชุมชน อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ด้านหลักนิติธรรม การบริหารงานควรเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ด้านคุณธรรม การบริหารงานต้องคำนึงถึงสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารและคณะกรรมการต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ติดตามและตรวจสอบกระบวนการทำงานทุกขั้นตอน ด้านหลักการมีส่วนร่วม การบริหารการพัฒนาแบบควรเปิดโอกาสให้สมาชิกวิสาหกิจชุมชนได้เข้ามามีส่วนรวมในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครบทุกขั้นตอน ด้านหลักความรับผิดชอบ การบริหารต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสมาชิกวิสาหกิจชุมชนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มสมาชิก ส่วนด้านหลักความคุ้มค่า ควรใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า เพื่อเป็นประโยชน์ส่วนรวมต่อสมาชิกวิสาหกิจชุมชน เมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้รับ

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. รัฐบาลควรส่งเสริมสินค้าในชุมชนที่เป็นการค้าอินทรีย์ที่แปรรูปแล้ว และติดต่อค้าขายกันระหว่างประเทศ
๒. ในการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจรัฐบาลควรมีกลไกในการตรวจสอบ การบริหารจัดการมองลึกๆ ไม่ควรเน้นไปในเรื่องเงิน เรื่องผลตอบแทน ที่ละเลยเรื่องสุขภาพ และความยั่งยืนของกลุ่ม
๓. รัฐบาลควรมีนโยบายผลักดันเรื่องสุขภาพ กินเพื่อสุขภาพ ด้วยการส่งเสริมการตลาดโฆษณา ในกระแสที่เทรนเรื่องสุขภาพมากขึ้น โคนเน้นไปที่กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มวัยรุ่นที่รักษาสุขภาพเพื่อการอนุรักษ์สายพันธุ์ข้าวพื้นเมือง ข้าวอินทรีย์ไม่ให้หายไป
๔. รัฐบาลควรมีมาตรการด้านภาษี หรือมาตรการในการซื้อสินค้าทางการเกษตรสำหรับชาวบ้านที่สีข้าว เก็บไว้กินเอง ผลิตสินค้าที่เป็นปัจจัยทางการเกษตรของชุมชนเองเพราะทุกหมู่บ้านเริ่มมีลานตากข้าวแล้วจากการส่งเสริมของรัฐ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า

๑. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการในอนาคต
๒. การดำเนินการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรมองความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่ที่จะใช้ สำหรับลดต้นทุนหรือสำหรับการใช้ชีวิตให้เกิดประโยชน์ และก่อให้เกิดการจ้างงาน

๓. เพราะความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนไม่เหมือนกันภาวะหนี้สินเป็นตัวบีบบังคับด้วย บางคนจิตใจภาวะไม่สามารถที่จะพร้อมไปกับกลุ่มทั้งปีได้ ก็ต้องคอยช่วยเหลืองานกัน มีการยืดหยุ่นกัน เพื่อให้สมาชิกมีเวลาเคลียร์ตัวเองก่อน ก่อนร่วมกิจกรรมในกลุ่ม

๔. ถ้าครอบครัวไม่มั่นคง ไม่แข็งแรงแล้วสมาชิกจะมาทำงานกลุ่มไม่ได้

๕. แผนพัฒนาบุคลากร การพัฒนากระบวนการผลิตเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนาตนเองของสมาชิกต้องหาโอกาสออกไปดูงานข้างนอกเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง

๖. ความต้องการจากลูกค้า วัตถุดิบ ต้องนำมาบูรณาการร่วมกัน ซึ่งจะนำมากลุ่มวิสาหกิจจะนำมาคิดและผลิตเองไม่ได้ ต้องมาจากความต้องการของลูกค้า

๗. ครูเกษียณเป็นตัวการกระจายสินค้าได้ดีมาก เพราะในแต่ละปีมียอดเกษียณเยอะ และเขายังติดต่อสื่อสารกัน เพราะการติดต่อสื่อสารต้องมีของติดไม้ติดมือไปด้วย

๘. นอกจากตัวสินค้าแล้วรูปลักษณ์และแพคเกจจิ้ง ต้องทำให้มีความแตกต่างทำอะไรก็ได้แต่ต้องเอาคุณภาพเข้าไปจับด้วย

๙. กลุ่มวิสาหกิจหรือชุมชนจุดสำคัญคือต้องเป็นผู้ผลิต เป็นผู้แปรรูป และเป็นผู้ที่ค้า/จำหน่ายเอง ตั้งแต่กินเองใช้เองสิ่งที่ตัวเองทำให้ได้มากที่สุดจึงจะยั่งยืน

๑๐. ปัจจัยการผลิตคือการรวมเงินกันแล้วนำไปซื้อเพื่อลดราคาต่างๆ ที่ทุกคนก็มี ความรู้ความสามารถในการพัฒนาและทำขึ้นเองได้ เมื่อจำหน่ายได้จะไม่เป็นปัญหา แต่ถ้าจำหน่ายไม่ได้จะเป็นปัญหาเพราะได้ลงทุนไปแล้ว ไม่เหมือนการผลิตเองใช้เอง

๑๑. “ชื่อสัตว์ต่อลูกค้า” เป็นสิ่งที่กลุ่มวิสาหกิจจะต้องมีทั้งในกลุ่มและนอกกลุ่มเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. การศึกษามูลเหตุและปัจจัยในความยั่งยืนในการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
 ๒. การอนุรักษ์ และใช้ประโยชน์จากข้าวสายพันธุ์พื้นเมืองในครัวเรือนและเศรษฐกิจ
 ๓. เกษตรอินทรีย์ในกระแสเคมีครองความเป็นใหญ่คุณค่า มูลค่า และการปรับใช้ของเกษตรกรไทย

๔. “พุทธเกษตร” การปลดปล่อยหนี้สินครัวเรือน: ความท้าทายในการดำเนินการของคณะสงฆ์ไทย

บรรณานุกรม

(๑) หนังสือ :

กรมส่งเสริมการเกษตร. การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นการใช้ประโยชน์จากสมุนไพร. (อัดสำเนา), ๒๕๔๙.

จิระภา ขำพิสุทธิ์. การพัฒนามาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
ในศูนย์สุขภาพชุมชน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๗.

ชูชัย สมितिไกร.จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร.เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๘.

_____.พฤติกรรมองค์กร., กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พี. (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๑.

ดวงเดือน สมวัฒน์ศักดิ์.วิสาหกิจชุมชน. ชัยนาท : กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๔๘.

ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวินวัฒน์. พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร : วิถีทัศน์, ๒๕๔๕.

ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์สยาม, ๒๕๔๗.

บุญทัน ดอกไธสง. กระบวนการและวิชาการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ริชดา, ๒๕๒๙.

ประภาพร จินนุทยา. คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชมรมทางสังคมผู้สูงอายุดินแดง. วิทยานิพนธ์พยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ๒๕๓๖.

ประเวศ วะสี. สันติวิธีกับสิทธิมนุษยชน. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ, ๒๕๔๕.

ประเวศน์ มหาดำรงกุล. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
ไทยญี่ปุ่น, ๒๕๔๗.

พระเทพวรคุณ, (สมาน สุเมโธ). ทางรอดของชาวพุทธ. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์. ๒๕๔๒.

_____.ปีใหม่สุขใจด้วยธรรมะ. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์. ๒๕๔๒.

_____. หลักธรรมสำหรับเยาวชน. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์. ๒๕๔๒.

_____. การเสียดสละ. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์. ๒๕๔๓.

_____. นับถือศาสนาแล้วได้อะไร. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์. ๒๕๔๓.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธศาสนากับปรัชญา. กรุงเทพมหานคร: อรินทร์พรินติ้ง
กรุ๊ป, ๒๕๓๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). พระพุทธศาสนากับเศรษฐกิจ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร :
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

_____. พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๙. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๓.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๙. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๓.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๙. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย). ๒๕๔๓.

- _____ **สู่การศึกษาแนวพุทธ.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **การพัฒนาที่ยั่งยืน.** กรุงเทพมหานคร : สหธรรมมิก, ๒๕๕๐.
- _____ **ธรรมนุญชีวิต : พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม,** กรุงเทพมหานคร : พิมพ์สวย, ๒๕๔๐.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.
- _____ **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๔.
- พิทยา ว่องกุล. ”ธุรกิจชุมชนกับการสร้างฐานเศรษฐกิจมั่นคง” .**เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องเศรษฐกิจชุมชน : ทางเลือกในการพัฒนาประเทศ.** สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ๖ - ๙ สิงหาคม, ๒๕๔๑.
- พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ) . **คู่มือมนุษยชนับสมบุรณ์.** พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔.
- พุทธทาสภิกขุ (พุทธทาส อินทปญโญ). **โพธิปักขิยธรรม.** กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒.
- มานพ ชูนิล และภราตี บุตรศักดิ์ศรี. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น** , กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๔๘.
- วรรณา แสงมณี. **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๓.
- วิทย์ วิศเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. **พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓,** กรุงเทพมหานคร : อักษราเจริญทัศน์, ๒๕๔๓.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ, รศ. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน.** กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๓.
- สมาน อัครภูมิ. **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ ๕. อุบลราชธานี : อุบล ออฟเซ็ทการพิมพ์, ๒๕๕๓.
- _____ **สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (อัดสำเนา),** ๒๕๕๙.
- _____ **สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. วิสาหกิจชุมชน.** กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๔๘.
- สุจิตรา ธนानันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,** กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- สุนันท บูราณรมยและคณะ. **วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต.** โครงการพัฒนาสื่อการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษากลุ่มสถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น. ๒๕๔๒.
- สุมน อมรวิวัฒน์. **การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๐.

เสนาะ ดิยาวี. **การบริหารงานบุคคล**.พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์ , ๒๕๕๑.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ, “การรับรู้ภาวะเปียบของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง”, **รายงานวิจัยนโยบายสาธารณะ**, มหาวิทยาลัยบูรพา: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, ๒๕๔๗.

เกษมาพร พวงประยงค์. **แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มการแปรรูปและผลิตภัณฑ์จังหวัด สมุทรสงคราม**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔.

กุลชลี พวงเพชร. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”.**ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)**.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

กุกุมา ชัยวินิตย์. “ศาสนาชาวบ้านในวรรณกรรมนิทานพื้นบ้านอีสาน”. **ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.**, ภาควิชาไทยคดีศึกษา. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. ๒๕๓๑.

ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”.**ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. **แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในเขตลุ่มทะเลสาบสงขลา**. (รายงานการวิจัย). ๒๕๕๖.

บุษกร วัฒนบุตร, “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน”.**รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔.

ปรียาวดี เจนเก็จวิโรจน์, “แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนวัตกรรมทางธุรกิจของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)”.**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕.

พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส์). “การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔”.**พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระมหาบุญเพียร ปุณณวิริโย, (แก้ววงศ์น้อย). **แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

พระมหาประยัติ ปุณณวโร, (สุนนท์), “จริยธรรมที่ปรากฏในลำกลอน”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

- วันชัย สุขตาม. “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”. **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕.
- ไสว ผลญาโณ. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของวิสาหกิจชุมชน อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี”. **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- สุกัญญา อธิปอนันต์ และคณะ. กลยุทธ์การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง ปี ๒๕๕๐. (รายงานการวิจัย). ๒๕๕๐.
- สุทธญาณ์ โอบอ้อม. “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”. **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- สมชาย สรรประเสริฐ. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.
- อนุวัติ กระสังข์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”. **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

(๓) บทความ :

- พระเทพวรคุณ, (สมาน สุ่มเื้อ), “ความฉลาด ๓ อย่าง”, **แสงอีสาน**, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๗ (ธันวาคม ๒๕๔๖ – กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗) : ๒๒.
- _____, “พระสงฆ์สุปฏิปันโน” **แสงอีสาน**, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๗ (ธันวาคม ๒๕๔๖ – กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗) : ๖๒.
- _____. “มงคลธรรมนำชีวิตสู่ความเจริญ”. **แสงอีสาน**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๙ (มิถุนายน – สิงหาคม ๒๕๔๗) : ๑๙-๒๐.

(๔) ภาษาอังกฤษ :

- Abraham H. Maslow, “A Theory of Human Motivation”, *Psychological Review*, ๕๐, ๑๙๔๓, pp. ๓๗๐-๓๙๖.
- Bennett, N. (๑๙๗๕). Population growth, individual demographic, decisions and quality of life, **In Population Education Project**. (pp.๑๑๒-๑๑๘) Bangkok : Mahidol University.
- Cambell, A. (๑๙๗๖). Subjective measure of well-being. **American Psychologist**, (๓๑), ๑๑๗ - ๑๒๔
- Castetter, W.B., & Young, I.P. The Human Resource Function in Educational Administration. ๗th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. ๒๐๐๐.

- David, L. E. (1977). Exchanging the quality of working life: Development in the United States. **International Labor Review**, 116(1), 51 – 61.
- Douglas McGregor, **The Human Side of Enterprise**, New York : McGraw – Hill, 1960.
- Ferrans C. E. & Power, M. J. (1982). Psychometric assessment of the quality of life index. *Research in Nursing & Health*, 5(1), 11 – 18.
- G. Humphrey, The Psychology of the Gestalt, **Journal of Educational Psychology**, 1924 : pp. 401-411.
- Harland, D. **Social Indicators toward the Measurement of Quality of Life**. Department of Regional Economic Expansion. (Ottawa : Social and Human Analysis Branch, 1971).
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. “Organization Development and Change”^{ed}. Minnesota : West Publishing, 1985.
- Liu, B.C. **Quality of Life Indicators in U.S. Metropolitan Areas: A Statistical Analysis**. (New York : Praeger, 1977).
- Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, **Managerial Attitudes and Performance**, Homewood, Ill. Dorsey Press, 1968.
- Martin G. Evens, “The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship”, **Organization Behavior and Human Performance**, (May, 1970): 111-128.
- Maslow, A.H. **Motivation and Personality**. New York: Harper Collins, 1954.
- Oliver, J.P.J. et al. **Quality of Life and Mental Health Service**. London : Routledge, 1976.
- Peter Della Santina, **The Fundamentals of Buddhism**. (CA : Chico Dharma Study Foundation, 1977)
- Skrovan, D.J.. “Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector”. Massachusetts : Addison-Wesley, 1983.
- Thera Piyasassa, **Buddhism : A Living Message**. (Taipei Taiwan : The Corporate Body of the Buddha Educational Foundation, 1981).
- WHO. The Development of the World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument. Geneva : WHO. 1985.
- WHOQOL Group. WHO QOL – BREF Introduction, Administration, Scoring and Generic Version of the Assessment. Geneva : WHO. 1996.
- Zhan, L. (1982). Quality of life: Conceptual and measurement issues. **Journal of Advance Nursing**, 3(1), 11 – 20.

(๕) บทความทางวิชาการ :

นิสดารก์ เวชยานนท์, บทความวิชาการ HR, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

(๖) วารสาร/หนังสือพิมพ์/อินเทอร์เน็ต :

กรมสรรพากร. (๒๕๖๐). **คู่มือภาษีสำหรับวิสาหกิจชุมชน**. สืบค้นเมื่อ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑, จาก file:///C:/Users/ACER/Downloads/Documents/community_๐๙๑๖๐_๒.pdf คติยา आयुยีน, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน”, วารสารธรรมทัศน์, ๑๑(๒). ๒๕๕๙.

คติยา आयुยีน. (๒๕๕๙ กรกฎาคม - ตุลาคม) **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน**. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์. ๑๖ (๒), ๑๔๙-๑๖๒

ณัฐวุฒิ วุฑฒิโก(สัพโส) และคณะ. (๒๕๕๘ กรกฎาคม - กันยายน). **การพัฒนาชุมชนตามหลักพระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจากพระสุตตันตปิฎก**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. ๑๗(๓), ๖๐-๗๐

สมพงษ์ ตันติวงศ์ไพศาล. (๒๕๕๑). **วิสาหกิจชุมชน**. สืบค้นจาก www.gotoknow.org, ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐.

อุทัย ปริญาสุทธินันท์. (๒๕๖๐) “**วิสาหกิจชุมชน**” **ปฏิทรรศน์ในการแข่งขันทางธุรกิจ**. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย. ๓๗(๒), ๑๓๑-๑๕๐

Patteera Burasakwararit. (๒๕๖๐ มกราคม - เมษายน). **Business Development of Women's Community Enterprises in Chiang Rai Province**. วารสารสังคมศาสตร์ วิชาการ. ๑๐(๑), ๑๙๒-๒๐๘

(๗) สัมภาษณ์ :

นางพรรณณี มั่นหล้า, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยภูก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.

นางจิตนา อยู่ไกล, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยภูก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.

นางมะลิ บังกลม, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยภูก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.

นางบุญไหนด ทองฟู, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยภูก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.

นางแสงเทียน แก้วปรีชา, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยภูก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.

นายประเสริฐ เห่งจัน, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโรงสีบ้านรักไท. ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.

นายชูศักดิ์ พิมพ์ศิริ (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). เลขานุการงานบัญชี/งานขายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิต
และขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจัวลาย. อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.

นายองอาจ ชุมมาต (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). รองฝ่ายผลิตปุ๋ยอินทรีย์วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและ
ขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจัวลาย. อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.

นายกิตติ จันทรเจียม, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง. หมู่ที่ ๘
ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.

นายนพพร ทับทอง, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). รองประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง. หมู่ที่ ๘
ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.

นายสมเดช บัวดี, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). รองประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง. หมู่ที่ ๘
ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร
ตามแนวพระพุทธศาสนา
Human Resource Development in Phichit Province Community
Enterprises by Buddhism Guidelines

พระครูวิโชติสิกขกิจ, ดร. (ณรงค์ เต็นประเสริฐ)^๑
นายศรารุช ปลอดภัย^๒
นายปริญญา นิกกรกุล^๓

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาลักษณะการบริหาร การบูรณาการหลักพุทธธรรม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๑๑ คน การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และอธิบายข้อมูลแบบพรรณนาโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

ผลการวิจัยพบว่า มีการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนถูกต้องตามกฎหมาย มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน เครือข่าย สมาชิก กฎ ระเบียบ มีการแบ่งปันกำไรในรูปแบบของหุ้น เมื่อมีการรวมกลุ่ม มีเม็ดเงิน สิ่งที่ต้องบริหารให้ดี คือ สมาชิกในกลุ่ม มีการถ่ายทอดระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การศึกษาดูงาน และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ

การบูรณาการหลักธรรม คือ สมาธิ ปัญญา แม้มีโครงสร้างการบริหารแต่ทุกคนเท่าเทียมกัน เพราะมีการเคารพกฎ กติกา บิดา มารดา ครูอาจารย์ มิตรสหาย มีเมตตาปลุกจิตสำนึกในหน้าที่ให้ “ซื่อสัตย์ต่อลูกค้า”

ศึกษาดูงาน พัฒนาตัวเอง สร้างแรงจูงใจและสามารถแก้ปัญหาหนี้สิน ทำเพื่อแก้ปัญหาในครัวเรือน กลุ่มจะยั่งยืน “ทำดีแต่ชาวบ้านไม่ได้ใช้ ไม่มีประโยชน์” ให้เกียรติซึ่งกันและกันไม่มองว่าใครต่ำกว่า ถ่ายทอดเป็นรุ่นๆ ให้กลุ่มมีกิจกรรมตลอด พยายามดึง บ้าน วัด โรงเรียน หรือหน่วยงานในชุมชนมาร่วมพึ่งพาอาศัยกัน “ทำอะไรก็ได้ เอาคุณภาพมาจับ”

^๑ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย E-mail: mcv.phichit@hotmail.com

^๒ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย E-mail : br786_@windowslive.com

^๓ อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์พิจิตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย E-mail : parinya555@msn.com

คำสำคัญ

การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, กลุ่มวิสาหกิจ, หลักพุทธธรรม, จังหวัดพิจิตร

Abstract

The purpose of this research was to study the administrative characteristics. Integrating Buddhist principles, guidelines for human resource development of community enterprise groups is a qualitative research. Data were gathered through in-depth interviews. And group conversation. Important informants were selected by purposive sampling, consisting of 11 people. The triangular data model was used for data collection. Use content analysis And explain descriptive data focusing on human resource development in accordance with Buddhism

The research found that Has established a community enterprise legally. There is a clear management structure, a network of regulatory members, sharing profit in the form of shares. When forming a group, having money seeds, what must be managed well is the group members. There is broadcast between group members. Study trip And new products always

Integrating the principles of canon, concentration, wisdom, even though there is an administrative structure, everyone is equal. Because of respecting rules, parents, teachers, associate, have compassion, grow awareness of duty "Honest to customers"

Study trips, develop oneself, create motivation, and be able to solve debt problems. Doing to solve household problems The group will be sustainable "Do good but the villagers do not use Useless "to honor each other, not to see who is lower Broadcast as a model Let the group have activities throughout the effort to draw houses, temples, schools, or community organizations to come together to rely on "Do whatever, take quality to catch"

Keywords:

development, human resource, community enterprise groups, Buddhist oriented ways, Pichit province

๑. บทนำ

รัฐบาลได้มีนโยบายที่ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มเศรษฐกิจพื้นฐานของสังคมชนบทให้สามารถเติบโตอย่างเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเอง เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ เป็นองค์กรทางธุรกิจที่พัฒนาอย่างยั่งยืน และมีศักยภาพที่จะเติบโตเป็น SMEs ต่อไปได้ในอนาคต จึงได้มีมาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน โดยยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับวิสาหกิจชุมชน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเฉพาะที่เป็นห้างหุ้นส่วน

สามัญหรือคณะบุคคลที่มีโชตินิติบุคคล ซึ่งมีเงินได้ไม่เกินหนึ่งล้านแปดแสนบาทต่อปี มาตั้งแต่ปีภาษี พ.ศ. ๒๕๕๒ จนถึงปัจจุบัน (กรมสรรพากร, ๒๕๖๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาประชากรของประเทศ โดยมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพของคน ที่พึงปรารถนาจะต้องทำให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และทำให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้ทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพ และมีความสามารถในการดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๙)

วิสาหกิจชุมชนเป็นธุรกิจชุมชนประเภทหนึ่งประกอบกิจการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน และรวมตัวกันประกอบกิจการบนพื้นฐานของการใช้ความรู้ ภูมิปัญญา วัฒนธรรม และ ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนเพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน โดยรูปแบบของวิสาหกิจชุมชน (กรมสรรพากร, ๒๕๖๐) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกๆ องค์การ กล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ยิ่งองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีการแข่งขันศักยภาพของมนุษย์ในด้านความรู้ ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผลผลิตส่วนบุคคลและประเทศชาติ แต่ไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ เพราะขาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพระพุทธศาสนาจึงทำให้องค์การเสาะหากระบวนการหรือวิธีการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการมุ่งเน้นทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองความจำเป็นขององค์การมีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพด้วยการใช้หลักพุทธธรรม คือหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์การ (ศศิตยา อายุยีน, ๒๕๕๙)

ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชนนั้น เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของชาวบ้าน ในชุมชนพร้อมกับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการชีวิตประจำวันไม่จำเป็นต้องอาศัย วิธีการผลิตที่ซับซ้อนมุ่งหวังเพียงตลาดในชุมชนก่อนในเบื้องต้น ทั้งนี้วิสาหกิจชุมชน มีลักษณะใกล้เคียงกับธุรกิจชุมชนในประเด็นการซื้อขายสินค้าหรือบริการ และมีความ เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชุมชน ในประเด็นอุปสงค์และอุปทานระหว่างผู้บริโภคและผู้ผลิต ทั้งภายในและภายนอกชุมชนบนฐานคิดของเศรษฐกิจพอเพียง ในขณะที่พระราชบัญญัติ ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. ๒๕๔๘ ยังช่วยหนุนเสริมการขับเคลื่อนวิสาหกิจชุมชน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ กระนั้นแนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชนดังกล่าวข้างต้นจะไม่มีคุณค่าอันใดเลย หากไม่มีการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในทางปฏิบัติโดยเฉพาะในบริบทของการจัดการ ชุมชน ซึ่งคาดหวังให้คนในชุมชนได้มีโอกาสใช้วิสาหกิจชุมชนเป็นเครื่องมือในการจัดการ ทุนของชุมชน โดยชุมชน และเพื่อชุมชนในที่สุดก็จักนำพาชุมชนของตนไปสู่การเป็นผู้ประกอบการมีอาชีพต่อไป (อุทัย ปริญาสุทธีรัตน์, ๒๕๖๐) อย่างไรก็ตามคณะผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมตามแนวทางพระพุทธศาสนา

ซึ่งมีเป้าหมายในการฝึกอบรมกาย จิต และปัญญาของสมาชิกตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
จึงสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดพิจิตร
๒. เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๓. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา
แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ความเป็นมาเกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชน
สถานการณ์วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย

๔. ระเบียบวิธีวิจัย

ประเภทของงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏจากลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การบูรณาการหลักพุทธธรรม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/ขอบเขตด้านพื้นที่

๑) กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจั่วลาย อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๒) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูกตำบลห้วยพุก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

๓) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

๔) กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

จำนวนทั้งสิ้น ๑๑ คน

ขอบเขตด้านการศึกษา

๑. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการพัฒนาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

๒. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายการพัฒนา หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางการพัฒนา

๓. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ หลักเศรษฐกิจในการพัฒนาตนเอง หลักทศ ๖ กับการปลูกจิตสำนึกในหน้าที่ และ หลักการดำเนินชีวิตด้วยความสุข

๔. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ ทฤษฎี และ องค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึง กันยายน ๒๕๖๐

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เพื่อให้ได้ข้อมูลและคำตอบที่เป็นจริงและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและวิธีการสร้างเครื่องมือ พร้อมทั้งการหาคุณภาพ เครื่องมือดังนี้

๑. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีการกำหนดโครงสร้างคำถามเป็น ๒ ส่วนคือ ชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ และส่วนประเด็นข้อความที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาในการรวมกลุ่ม ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มวิสาหกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิสาหกิจ (โครงสร้างการบริหาร) กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

๒. แบบสนทนากลุ่ม ประเด็นดังนี้ ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจ ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสำคัญ ประโยชน์ การพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จุดมุ่งหมายการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา (ทรัพยากรมนุษย์) (กลุ่มวิสาหกิจชุมชน) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนาควรเป็น เป็นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเอกสาร การวิจัยภาคสนามใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีศึกษาด้วยการสนทนากลุ่ม และด้วยแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) จากการรวบรวมเอกสารต่างๆ ทฤษฎีต่างๆ มาศึกษาวิเคราะห์และนำมาศึกษาในรูปของการอธิบายพรรณนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น และสร้างสรรค์แนวทางการคิดในการศึกษาวิจัยเพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีความถูกต้องมากที่สุด

๒. การวิจัยภาคสนาม (Field research) ประกอบด้วยเทคนิคดังต่อไปนี้

๒.๑ การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการผู้วิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informer) เพื่อเป็นการควบคุมการสัมภาษณ์ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระได้อย่างตรงกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลและคำตอบที่ถูกต้องและมีคุณภาพ บุคคลที่จะให้สัมภาษณ์ได้มีการติดต่อขอความร่วมมือเป็นการส่วนตัวในเบื้องต้นก่อนออกหนังสืออย่างเป็นทางการ

๒.๒ การสนทนากลุ่ม สนทนาแบบเจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้ร่วมสนทนา มารวมเป็นกลุ่ม ที่เราเลือกแบบเจาะจงแล้ว เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนทัศนะกันอย่างกว้างขวางในประเด็นต่างๆ ที่เราต้องการแล้วพยายามหาข้อสรุป เพื่อหารูปแบบโครงสร้าง แนวคิดใหม่ๆ รวมทั้งค้นหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการนำข้อมูลเบื้องต้นจากการสำรวจเอกสาร และนำมาประกอบกับข้อมูลจากภาคสนามที่ได้มาจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกการสนทนากลุ่ม จากนั้นจึงอธิบายข้อมูลที่รวบรวมได้ดังกล่าวด้วยวิธีการพรรณนาโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

๕. สรุปผลการวิจัย

ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรมีการประชุมกรรมการ มีหุ้น มีสมาชิก ยอมรับในกฎระเบียบ มีเงินหมุนเวียนในกลุ่ม มีสมาชิกมาทำงานวันละสิบกว่าคน เมื่อมีการรวมกลุ่ม มีเมล็ดเงิน ต้องพูดคุยกัน บอกกัน “ทะเลาะกันบ้าง อย่าให้นาน มากุ้ยกัน มาเคลียร์กัน” รายได้เฉลี่ยคนละหมื่นกว่าบาทต่อเดือน ในกลุ่มมีกิจกรรมทำจุลินทรีย์หน่อกล้วย ฮอร์โมนรอกหมู ปุ๋ย เก็บ ขาย ปลูก สีสข้าว ขายข้าว คัดแยก ตาก สบู่ แชมพู รายได้ปีละแสนกว่าบาท หักค่าใช้จ่ายแล้ว เมื่อหันมาทำเกษตรอินทรีย์พบว่า “ดินดีอุ้มน้ำ ดินไม่ตีไถยาก แคเดินไปรู้เลยว่าใช้อินทรีย์” มีสหกรณ์จังหวัดมาสอนทำบัญชี ก่อนประชุม ลงชื่อ มีรายได้จากการเช่าพื้นที่ ขยายพันธุ์ข้าว อายุข้าวต้องได้จริงๆ ที่จะมาเข้าร่วมกลุ่ม ต้องเสียสละเป็นชาวนาเมื่ออาชีพไม่ใช่อาชีพทำนา ทำโรงสี ผลิตปุ๋ย ขายข้าว เป็นต้นผลิตข้าว ทำเพื่อกินก่อน ข้าวพื้นเมือง กอเดียวกลาง ข้าวไรซ์เบอร์รี่ ข้าวหอมมะลิ มีระเบียบของกลุ่ม กรรมการต้องคนในหมู่บ้าน สมัครสมาชิกแล้วอยู่ในกลุ่ม ลงเวลารวมหุ้นกู้ ปันผล ทำน้ำพริกไร้สารกันบูด พริกแกง กลัวยตาก มีคนมารับซื้อไปขายต่อที่ร้าน เช่น งานบวช ซื่อเป็นของฝาก จัดอาหารให้โรงงาน ส่งผ่าน LINE ส่งทางรถไฟ และ Kerry

การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร อาจารย์ มิตรสหาย มาช่วยสอน ให้กำลังใจเรา มีใจใหม่ ให้กลุ่มอยู่รอดได้ก่อน สร้างความเชื่อมั่น ความเห็นตรงกัน มีสมาธิในการคิดราคาต้นทุน กลุ่มโตขึ้นเยอะเมื่อเทียบกับการรวมกลุ่มในครั้งแรก “กลุ่มใจหทัย จะทำอะไร ไปไหน” พูดคุย กำชับ โทรบอกกัน ประชุมปีละ ๔ ครั้ง กลุ่มจะ

ทำอะไร ไปไหนไปกันเรียก “ปู้เงินล้าน” “มีความยุติธรรม เขาทำเขาต้องได้” สามภรรยาต้องเข้าใจในสิ่งที่กำลังทำ มิตรสหาย มีมาถึงรุ่นที่ ๓ มีการดำเนินการก่อนปี ๒๕๔๕ ปลุกจิตสำนึกในหน้าที่ต้องมีใจรักเสียสละ “เงินตัวแปรที่สำคัญ เอาเงินมาเป็นที่ตั้ง พวกมึง พวกกู รอบนี้ได้น้อยกลุ่มไม่ยั้งยืนยืนมาสรุปรงานกัน พยายามเอาคนแก่มาทำงานเพื่อให้มีรายได้” ศील สมานธิ ปัญญา เสมอกัน คอเดียวกัน มีกฎ กติกา คิดมูลค่าของ บิดา มารดา ช่วยสอนการค้าขาย คุณธรรมลงเวลา ค่าตอบแทน ภาวะผู้นำตั้งแต่รุ่น ย่า รุ่น แม่ สงเคราะห์กัน เอื้อเฟื้อกัน ได้ใจกันกลุ่มจะไปรอด “ซื้อปู้ตลาด กับปู้อินทรีย์เรา เราเห็นคุณภาพเอง” ยอมขาดทุนก่อน เพื่อซื้อใจคน หลักการดำเนินชีวิตด้วยความสุข “เหนื่อยแล้วมีความสุขทำเลย เหนื่อยแล้วมีความสุขช่ยอย่าไปทำ”

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา ฝึกคนใหม่ๆ “สอนคนรุ่นใหม่ๆ เข้ามาทำแทนเรา เขาจะเก่งกว่าเรา” เขาจะมาช่วยอย่างไร สามารถแก้หนี้สินในครัวเรือนได้ไหม “เงินสำคัญ แต่ถ้าเอาเงินมาเป็นที่ตั้งกลุ่มพัง” สร้างแรงดึงดูด ไปศึกษาดูงาน ดูเครื่องจักรกลมาทุนแรงมีการพัฒนาการของกลุ่มพัฒนามาถึงรุ่นที่ ๓ มีกิจกรรมทำ บ้าน วัด โรงเรียน สถานีนามัย ชักจูงเขาเข้ามา “ระบบเศรษฐกิจคือตัวปัญหา เอาไว้ราคาดี สักพักราคาไม่ดีเสียหาย” เราต้องทำให้เขาเห็น ชั่วเหมือนคน คนเหมือนชั่ว คนมองเห็นจะเข้ามาให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่มองใครต่ำกว่า สมาชิกมีความสุขด้วยกันจะยั่งยืน “ค่อยๆ ฝึกไป คนที่เข้ามายังไม่เป็นก็ให้คนเป็นสอน พอเป็นแต่ไม่เชี่ยวชาญ ต้องทำได้ดีกว่าคนสอน เรียนรู้จากคนที่ม่ประสบการณ์

๖. อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำงานในรูปแบบพี่แบบน้อง โดยจะเลือกในวัยใกล้เคียงกันแต่จะอยู่กันแบบพี่น้อง ดูจากการแสดงออกของแต่ละคนว่ามีศักยภาพมากน้อยขนาดไหน ไม่จำเป็นต้องจบสูง ไม่ได้ทำแบบโรงงาน จะอยู่กันแบบครอบครัว คอยช่วยเหลือกัน พยายามสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับทุกคนต่อการทำงาน เอาหลักการจัดการแบบแผนเอามาผสมผสาน ในการจัดการทำงานทุกอย่างต้องมีการวางแผนเรียบร้อย เพราะถ้าๆ ไม่วางแผนงานก็จะทำแบบไม่มีระบบระเบียบ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องฝึกฝนคนในชุมชนให้มีประสบการณ์ มีความชำนาญในเรื่องการทำปู้และการสีข้าวคัดข้าว การตากข้าว และยังถ่ายทอดประสบการณ์ต่างๆให้กับคนรุ่นหลัง ใช้กระบวนการที่ง่ายขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตปู้อัดเม็ด การสีข้าวคัดข้าว ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีคนเชื่อมั่นในการทำงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมากยิ่งขึ้น ต้องมีคุณธรรม สมาชิกจะไปเห็นแก่ได้ไม่ได้ ทุกคนที่ปลูกข้าวกินเองจะไม่ค่อยใช้ปุ๋ยเคมี ในการปลูกข้าว เพราะจะเก็บข้าวทั้งหมดไปสีเพื่อนำมากินเอง แต่ก็แบ่งข้าวที่นำไปขายก็ต้องใช้สารเคมีเพื่อให้ข้าว สวยและออกรวงตามกำหนดและมีขนาดตามเกณฑ์ สิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึงคือเรื่องของธรรมชาติการหาอยู่หากิน และมีหน่วยงาน กศน. เข้ามามีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างพลัง สร้างความมั่นคง โดยไม่ต้องใช้เงินไปกับสารเคมี จะไปใช้อินทรีย์ ต้องค่อยๆ ลดปริมาณเคมีลงลดปู้ลงและหันมาเป็นกลุ่มอินทรีย์โดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ครึ่งหนึ่ง ใช้ชีวภาพอีกครึ่งหนึ่ง การบริหารจัดการคน ทางจะให้เฉพาะคนในหมู่บ้านเข้ามาทำงานหรือว่าร่วมหุ้นด้วยเท่านั้น เพื่อเป็นการหารายได้ให้กับคนในชุมชน และยังเป็นการบริหารบุคคล ไม่ให้ในชุมชนไม่ว่างงาน มีรายได้เสริม สำหรับคนที่เข้ามาทำ ก็จะไม่การ

เกียจงาน ทุกคนเข้ามาก็จะรู้หน้าที่ของตนเอง จะไม่เอาไรต์เอาเปรียบกัน คอยช่วยเหลืองานกันจนเสร็จ ทุกคนต่างร่วมมือร่วมใจทำนี้จนสำเร็จ การบริหารงานก็ทำตามหน้าที่ แบ่งสัดส่วนงานแบ่งหน้าที่กัน อย่างชัดเจน ทำปุ๋ยอัดเม็ด เพื่อเป็นรายได้ให้กับคนในชุมชน และอีกทั้งยังทำให้คนในชุมชนไม่เกิดการว่างงาน เข้าร่วมมาเป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและร่วมกันพัฒนาวิสาหกิจชุมชนของตนเองให้มั่นคงและยั่งยืน มีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ คนที่มาสีข้าวที่โรงสีส่วนใหญ่ก็จะเป็นคนในสมาชิกก็จะเป็นพวกเครือญาติหรือคนในชุมชน เพราะที่นี้ไม่ได้เก็บค่าสีข้าว แต่จะเก็บข้าวปลาย รำ แกรบไว้เป็นค่าจ้างสี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา คณะกรรมการในการทำงานเป็นที่ตั้งตราบใดที่เราเอาเงินมาเป็นที่ตั้ง กระบวนการพัฒนาของกลุ่มเริ่มจากการรวมกลุ่มกันก่อนแล้วตกลงกัน สิ่งหนึ่งที่จะพัฒนาภูมิคุ้มกันคือไม่มีความรู้แล้วก็ต้องไปอบรมและฝึกอบรม แล้วก็เอาความรู้มาถ่ายทอด มีการถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง เพราะคนที่ทำงานที่ก็อายุมาก บางทีก็จะมีนักศึกษา นักเรียน เข้ามาช่วยทำงานเป็นครั้งคราว ถึงการทำน้ำพริกจะมีรายได้ แต่ก็ต้องเพิ่มรายได้ เพราะวันที่เหลือทุกคนก็ยังว่างงานไม่มีรายได้เสริม จึงต่อยอดเป็นกล้วย เพราะกล้วยเป็นผลิตภัณฑ์ที่หาง่าย แห้งหาเยอะราคาถูก ทุกคนนิยมทาน ขั้นตอนการทำไม่ยุ่งยาก ราคาถูก ต้นทุนน้อย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้หลักพุทธธรรมต้องมีความซื่อสัตย์เพราะถ้าซื่อสัตย์กับลูกค้าทุกคนก็จะเข้ามาใช้บริการและเข้ามาซื้อสินค้า มีการไปอบรมเรียนรู้เพิ่มเติม คุณต้องมีความเสียสละต้องมีความอดทนช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อผ่านพ้นไป ไม่ควรทะเลาะเบาะแว้งกัน และคอยสอนผู้ที่สนใจที่จะนำความรู้ไปใช้ในชุมชน เหตุผลที่ทุกคนมาร่วมกับกลุ่มวิสาหกิจก็เพราะว่าจะไม่ได้เสียเงินเป็นงานบริการมากกว่า ไม่เอาไรต์เอาเปรียบคนอื่น เจ้าของโรงสีเป็นคนควบคุมดูแลการสีข้าวเอง ไม่ต้องจ่ายค่าสีข้าวแต่จะขอเป็นแกรบ รำ ข้าวปลายแทน และสีข้าวที่นี้จะได้ข้าวที่สะอาด มีคุณภาพ ไม่โงกกินข้าว กระบวนการพัฒนาของกลุ่มเริ่มจากการรวมกลุ่มกันก่อน แล้วตกลงกันเรื่องเงิน เรื่องนั้นเรื่องนี้เบ็ดเสร็จ ซึ่งเอาเงินเป็นที่ตั้งร่วมกันโดยการเสียสละ แต่สิ่งหนึ่งที่จะพัฒนาภูมิคุ้มกันคือไม่มีความรู้แล้วก็ต้องไปอบรมและฝึกอบรม แล้วก็เอาความรู้มาถ่ายทอด ส่วน ๒ พอได้ความรู้ก่อนที่จะมาเห็นภาพที่สวยงามก็ต้องผ่านอะไรมาเยอะ ชาวบ้านจะถ่ายทอดภูมิปัญญาจากรุ่นหนึ่งสู่อีกหนึ่ง เพื่อสืบสานผลิตภัณฑ์ สูตรเด็ดของชุมชน เป็นการปลูกฝังคุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงามของชาวบ้าน เพราะการทำงานของเราจะไม่เหมือนโรงงานใหญ่ จะอยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้อง และสนิทสนมกลมเกลียว คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่คดโกงกัน หลักธรรมที่พัฒนาภูมิคุ้มกันวิสาหกิจชุมชน ทุกคนต้องมีความเสียสละ ต้องมีความสามัคคี ต้องร่วมมือร่วมใจกันจัดตั้งเพื่อผลประโยชน์เดียวกัน โดยไม่เห็นแก่ตัว ร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างไม่ทอดทิ้ง ต้องมีความอดทนอดกลั้นสิ่งเร้าต่างๆ ไม่ว่าจะคำพูดหรือเป็นแรงกดดันต่างๆ ผู้นำต้องยืนกลางไม่เอนเอียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ทุกคนอาจจะมีทะเลาะกระทบกระทั่งกันบ้างแต่ก็ต้องมีการพูดคุยให้เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ปัญหา ร่วมกันต้องมีคุณธรรม สมาชิกจะไปเห็นแก่ได้ไม่ได้ ทุกคนที่ปลูกข้าวกินเองจะไม่ค่อยปุ๋ยเคมี ในการปลูกข้าว เพราะเขาจะเก็บข้าวทั้งหมดไปสี เพื่อนำมากินเอง แต่ก็แบ่งข้าวที่นำไปขายก็ต้องใช้สารเคมี เพื่อให้ข้าวสวยและออกรวงตามกำหนดและมีขนาดตามเกณฑ์ ไม่เอาไรต์เอาเปรียบคนอื่น ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ปุ๋ยชีวภาพในการปลูกข้าวจะทำให้ไม่อันตรายต่อการกินเข้าไป

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจชาวบ้านไม่ยอมรับในช่วงแรกๆ จะไม่สนใจ เพราะที่จะได้ใจคนเป็นเรื่องที่ยาก ซึ่งกว่าที่ทุกคนจะเชื่อมั่นในโครงการต้องใช้เวลาอย่างน้อย ๓ ปี แต่ปัจจุบันมีการยอมรับเพราะมีการยึดมั่นอยู่ในแนวคิด มีกิจกรรมแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพต่างๆ ถึงรูปแบบ ได้ผ่าน ได้พิสูจน์ให้เห็นปัญหาหลักๆ ก็คือเรื่องคนเก่าออเดอร์ไม่สัมพันธ์กัน วิธีแก้ก็คือทำสต็อกไว้ ซึ่งกล้วยจะอยู่ได้ ๓ เดือน น้ำพริกอยู่ได้นานกว่าแต่ต้องแช่ตู้เย็น ซึ่งจะเอาตอนการเก็บรักษาของแต่ละคน แต่มาตรฐานก็จะประมาณ ๒ เดือน เพราะจะไม่ได้ใส่สารกันบูด และก็ขึ้นอยู่กับอุณหภูมิด้วย ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นก็คือการบริหารคน ก็ต้องเกิดปัญหาแต่ต้องรู้จักวิธีการแก้ไข ปัญหา ซึ่งการแก้ไขปัญหาไม่ควรเข้าข้างใครข้างหนึ่ง ควรจะให้มีการพูดคุยกันเพื่อปรับความเข้าใจ และสามารถอยู่ร่วมกันได้ต่อไป และปัญหาเรื่องการทำปุ๋ยอัดเม็ดก็จะเป็นปัญหาในเรื่องของความชื้น จึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ได้คุณภาพที่สมบูรณ์ ตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะไม่มีงบประมาณหลัก จึงต้องใช้วิธีการร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชนเพื่อที่จะช่วยกันผลักดันกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ก้าวต่อไป ก็จะเป็นข้าวถุงเพราะมีราคาที่ถูกกว่า แต่ข้าวในตลาดขายกับข้าวที่ปลูกเองรสชาติจะต่างกัน เพราะข้าวที่สีเอง จะมีรสชาติหวานๆ กว่า ถ้าซื้อข้าวตามตลาด เวลาหุงข้าวหุงตอนเช้า ตอนเย็นข้าวก็จะบูด ไม่ได้คุณภาพ ข้าวไม่สะอาด มีกรวด มีสิ่งเจือปน มีความกระด้าง ล้วน ไม่น่ากิน เริ่มแรกปลูกเพื่อที่จะรักษาสุขภาพ แต่พอหลังๆ ก็เริ่มมีรายได้มีตัวเงินมีกลุ่มมีคนเข้ามาเกี่ยวข้อง จุดมุ่งหมายตัวหนึ่งก็คือเลิกใช้สารเคมี ให้ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลกับตัวเรา ซึ่งจะทำให้ระบบนิเวศดีขึ้นกลับคืนสู่สภาพเดิม ใคร คนใดในชุมชนที่สนใจและไม่มีความรู้มาก่อนเลยในเรื่องการทำงานก็จะให้ไปทำงานในเรื่องง่ายๆ ก่อน พออยู่นานๆ ก็จะเป็นทุกๆ อย่าง สำหรับผู้ที่มาทำก็จะมีสวัสดิการให้กับผู้ที่มาช่วยทำ ซึ่งมีรายได้แล้วก็มีเงินในส่วนของการรักษาพยาบาลให้ มีการทำประกันชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องให้ทำให้ชาวบ้านทุกคนเห็นว่าสิ่งที่วิสาหกิจชุมชนทำมีประโยชน์อย่างไรกับคนในชุมชน กับ ชาวนา ซึ่งการนำวัสดุธรรมชาติมาปรับใช้ในการทำปุ๋ยอัดเม็ดก็จะส่งผลถึงความง่ายต่อการทำ การเกษตร และลดต้นทุนได้มาก และไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำแปลงนา ประหยัดการสูบน้ำ ประหยัดเงิน และประหยัดเวลาไปได้มาก และราคาแกรบราคาดีแต่เจ้าของโรงสีก็แนะนำกับชาวบ้านว่าอยากให้ปลูกข้าวกินเอง เพราะรสชาติ และคุณภาพจะมีมากกว่าซื้อตามท้องตลาดได้ คุณภาพมากกว่า ปลอดภัยมากกว่า ชาวบ้านมีข้าวดี กินตลอดทั้งปีโดยไม่ต้องไปหาซื้อ

คนมีแนวคิดเหมือนกันอุดมการณ์เหมือนกันก็จะมาร่วมกันจะมีงานต่อไปเรื่อยๆ เป็นการใช้กระบวนการทำงานร่วมกัน เพราะเวลาทำงานไม่ได้ทำแบบเจ้านายลูกน้อง เราทำงานแบบพวกพ้อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทุกคนที่ทำงาน ต้องสามารถทำทุกอย่าง เป็น เพื่อคอยช่วยเหลือกัน และมีการพัฒนากระบวนการผลิต ซึ่งเป็นเป็นมาตรฐานของทุกคนในการทำงาน ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมมีการศึกษาดูถึงสิ่งแปลกใหมมารับใช้กับชุมชน แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ก็จะคอยสอนคอยแบ่งปันทักษะการทำงานจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้รุ่นต่อไปได้ปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วและไม่เกิดอุปสรรค จะช่วยกันผลักดันและสร้างยอดขายให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้คนในชุมชนไม่เกิดการว่างงานและมีรายได้ไปเลี้ยงครอบครัวตัวเอง โดยทำให้อาชีพของชาวบ้านเป็นอาชีพที่มั่นคง และเพิ่มคุณภาพของปุ๋ยอัดเม็ดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น トラบไคที่ยังกินข้าวอยู่ก็จะต่อไปเรื่อยๆ トラบไคที่คนยังกินข้าวก็ยังจะใช้โรงสี ขึ้นอยู่ที่ว่าจะมีคนทำจะมีคนสืบทอดต่อหรือเปล่า ซึ่งคนที่เคยมาสีกินข้าวของตนเองหมดแล้วไปซื้อข้าวที่ตลาดความรู้สึกรู้สึกของข้าวต่างกันเลย ทุกคนจึงต้องสีข้าวของตนเองเก็บไว้กิน

และมีความสอดคล้องกับพระณัฐวุฒิ วุฑฒิโก(สัพโส) และคณะ ๒๕๕๘ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจากพระสุตตันตปิฎก ผลการวิจัย พบว่าแนวคิดการพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา : การนำเสนอแนวคิดจากพระสุตตันตปิฎก ประกอบด้วยแนวคิดการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ ๓ ระดับ คือ ๑) ระดับสติปัญญาปานกลาง ๒) ระดับสติปัญญาน้อย ๓) ระดับที่ไม่พร้อมต่อการพัฒนา ซึ่งแต่ละระดับมีองค์ประกอบการพัฒนา คือ ๑) ด้านคุณสมบัติของผู้สอนคือการเป็นครูที่ดี ๗ ประการ ๒) ด้านองค์ประกอบของกลุ่มเป้าหมายที่แสดงธรรมสอนประกอบด้วยจริต ๖ ประการ ๓) ด้านลักษณะวิธีการตอบปัญหามี ๔ วิธี ๔) ด้านลีลาการสอนมี ๔ อย่าง ๕) ด้านวิธีการสอนมี ๓ วิธี ๖) ด้านหลักการสอนมี ๗ อย่าง ๗) ด้านกลวิธีและอุปายประกอบการสอน ๕ วิธี ๘) ด้านเนื้อหาในการพัฒนาพฤติกรรม ๗ หลักธรรม ๙) ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการได้ฟังพระธรรมเทศนามี ๕ อย่าง

และ Patteera Burasakwararit, ๒๕๕๗ ได้ทำการศึกษาเรื่อง Business Development of Women's Community Enterprises in Chiang Rai Province. จากผลการวิจัยที่พบว่า กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะในการพัฒนาธุรกิจจากการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบตัวแปรด้านข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อปัจจัยรายได้ ในภาพรวมการประกอบธุรกิจที่มีองค์ประกอบแผนการตลาด แผนการเงิน และแผนการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่ากลุ่มสตรีวิสาหกิจชุมชนจังหวัดเชียงราย สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ขณะเดียวกันควรทำการปรับปรุงแผนการตลาดและแผนการเงินพร้อมกันไปด้วย ส่วนผลการทดสอบระหว่างกลุ่มตัวแปรในแผนธุรกิจพบแผนการตลาดมีอิทธิพลต่อปัจจัยรายได้ ผลการทดสอบตัวแปรย่อยในแผนการตลาดพบการส่งเสริมการขาย ซึ่งเป็นตัวแปรย่อยภายในของแผนการตลาดมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ การเสนอการขายตลาดเพื่อการกระจายสินค้าของกลุ่มสตรีวิสาหกิจชุมชนจังหวัดเชียงรายควรรักษาปัจจัยความสำเร็จด้านการฝึกอบรม ซึ่งมีผลต่อปัจจัยอิทธิพลด้านรายได้

๗. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. รัฐบาลควรส่งเสริมสินค้าในชุมชนที่เป็นการค้าอินทรีย์ที่แปรรูปแล้ว และติดต่อค้าขายกันระหว่างประเทศ

๒. ในการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจรัฐบาลควรมีกลไกในการตรวจสอบ การบริหารจัดการมองลึกๆ ไม่ควรเน้นไปในเรื่องเงิน เรื่องผลตอบแทน ที่ละเลยเรื่องสุขภาพ และความยั่งยืนของกลุ่ม

๓. รัฐควรมีนโยบายผลักดันเรื่องสุขภาพ กินเพื่อสุขภาพ ด้วยการส่งเสริมการตลาด โฆษณา ในกระแสที่เทรนเรื่องสุขภาพมากขึ้น โดนเน้นไปที่กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มวัยรุ่นที่รักษาสุขภาพ เพื่อการอนุรักษ์สายพันธุ์ชาวพื้นเมือง ชาวอินทรีย์ไม่ให้หายไป

๔. รัฐบาลควรมีมาตรการด้านภาษี หรือมาตรการในการซื้อสินค้าทางการเกษตร สำหรับชาวบ้านที่สีข้าว เก็บไว้กินเอง ผลผลิตสินค้าที่เป็นปัจจัยทางการเกษตรของชุมชนเองเพราะทุกหมู่บ้านเริ่มมีลานตากข้าวแล้วจากการส่งเสริมของรัฐข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า

๑. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการในอนาคต

๒. การดำเนินการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรมองความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่ที่จะใช้สำหรับลดต้นทุนหรือสำหรับการใช้ชีวิตให้เกิดประโยชน์ และก่อให้เกิดการจ้างงาน

๓. เพราะความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนไม่เหมือนกันภาวะหนี้สินเป็นตัวบับบังคับด้วย บางคนจิตใจภาวะไม่สามารถที่จะพร้อมไปกับกลุ่มทั้งปีได้ ก็ต้องคอยช่วยเหลืองานกัน มีการยืดหยุ่นกันเพื่อให้สมาชิกมีเวลาเคลียร์ตัวเองก่อน ก่อนร่วมกิจกรรมในกลุ่ม

๔. ถ้าครอบครัวไม่มั่นคง ไม่แข็งแรงแล้วสมาชิกจะมาทำงานกลุ่มไม่ได้

๕. แผนพัฒนาบุคลากร การพัฒนากระบวนการผลิตเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนาตนเองของสมาชิกต้องหาโอกาสออกไปดูงานข้างนอกเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง

๖. ความต้องการจากลูกค้า วัตถุดิบ ต้องนำมาบูรณาการร่วมกัน ซึ่งจะนำมากลุ่มวิสาหกิจจะนำมาคิดและผลิตเองไม่ได้ ต้องมาจากความต้องการของลูกค้า

๗. ครูเกษียณเป็นตัวการกระจายสินค้าได้ดีมาก เพราะในแต่ละปีมียอดเกษียณเยอะและเขายังติดต่อสื่อสารกัน เพราะการติดต่อสื่อสารต้องมีของติดไม้ติดมือไปด้วย

๘. นอกจากตัวสินค้าแล้วรูปลักษณ์และแพคเกจจิ้ง ต้องทำให้มีความแตกต่าง ทำอะไรก็ได้แต่ต้องเอาคุณภาพเข้าไปจับด้วย

๙. กลุ่มวิสาหกิจหรือชุมชนจุดสำคัญคือต้องเป็นผู้ผลิต เป็นผู้แปรรูป และเป็นผู้ที่ค้า/จำหน่ายเอง ตั้งแต่กินเองใช้เองสิ่งที่ตัวเองทำให้ได้มากที่สุดจึงจะยั่งยืน

๑๐. ปัจจัยการผลิตคือการรวมเงินกันแล้วนำไปซื้อเพื่อลดราคาต่างๆ ที่ทุกคนก็มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาและทำขึ้นเองได้ เมื่อจำหน่ายได้จะไม่เป็นปัญหา แต่ถ้าจำหน่ายไม่ได้จะเป็นปัญหาเพราะได้ลงทุนไปแล้ว ไม่เหมือนการผลิตเองใช้เอง

๑๑. “ซื้อสัตว์ต่อลูกค้า” เป็นสิ่งที่กลุ่มวิสาหกิจจะต้องมีทั้งในกลุ่มและนอกกลุ่มเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. การศึกษามูลเหตุและปัจจัยในความยั่งยืนในการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๒. การอนุรักษ์ และใช้ประโยชน์จากข้าวสายพันธุ์พื้นเมืองในครัวเรือนและเศรษฐกิจ

๓. เกษตรอินทรีย์ในกระแสเคมีครองความเป็นใหญ่คุณค่า มูลค่า และการปรับใช้ของเกษตรกรไทย

๔. “พุทธเกษตร” การปลดปล่อยหนี้สินครัวเรือน: ความท้าทายในการดำเนินการของคณะสงฆ์ไทย

บรรณานุกรม

กรมสรรพากร. (๒๕๖๐). คู่มือภาษีสำหรับวิสาหกิจชุมชน. สืบค้นเมื่อ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑,

จาก file:///C:/Users/ACER/Downloads/Documents/community_๐๙๑๑๖๐_๒.pdf

กิตติ จันทรเจียม, ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง. (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). สัมภาษณ์.

- คตียา อายุยืน. (๒๕๕๙ กรกฎาคม - ตุลาคม) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*. ๑๖ (๒), ๑๔๙-๑๖๒
- จิตนา อยู่ไกล, กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- ชูศักดิ์ พิมพ์ศิริ, เลขานุการงานบัญชี/งานขายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจัวลาย. (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- ณัฐวุฒิ วุฑฒิโก(สัพโส) และคณะ. (๒๕๕๘ กรกฎาคม - กันยายน). การพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจากพระสุตตันตปิฎก. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรัตนนคร*. ๑๗(๓), ๖๐-๗๐
- นพพร ทับทอง, รองประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง. (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- บุญไهن ทองฟู, กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- ประเสริฐ เห่งจัน, ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโรงสีบ้านรักไท. (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- พรรณี มั่นหล้า, ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- มะลิ บังกลม, กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- สมเดช บัวดี, รองประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง. (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๕๙). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- แสงเทียน แก้วปรีชา, กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- องอาจ ชุมมาต, รองฝ่ายผลิตปุ๋ยอินทรีย์วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจัวลาย. (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- อุทัย ปริญาสุทธีนันท์. (๒๕๖๐) “วิสาหกิจชุมชน” ปฏิทรรศน์ในการแข่งขันทางธุรกิจ. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย*. ๓๗(๒), ๑๓๑-๑๕๐
- Patteera Burasakwararit. (๒๕๖๐ มกราคม - เมษายน). Business Development of Women's Community Enterprises in Chiang Rai Province. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*. ๑๐(๑), ๑๙๒-๒๐๘

ภาคผนวก ข

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. กิจกรรมด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

- สามารถนำกระบวนการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนในรายวิชา เช่น วิจัยเพื่อการจัดการ, การศึกษาอิสระทางการจัดการเชิงพุทธ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นต้น

- สามารถนำผลการศึกษาไปสะท้อนข้อมูลให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจี้วลาย อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภู ตำบลห้วยพุก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร กลุ่มโรงสีบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร เกษตรอำเภอ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ได้เพื่อพัฒนาในด้านการจัดการสืบต่อไป

๒. กิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

- สามารถพัฒนารูปแบบหรือโครงการ วิธีแก้ปัญหา กลุ่มวิสาหกิจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

- สามารถเผยแพร่ข้อมูลกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร และข้อมูลโครงการ วิธีแก้ปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๓. กิจกรรมด้านวิชาการ

- มีการศึกษาร่วมกับหน่วยงานรัฐ องค์กรภาคเอกชน และประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร เพื่อพัฒนาเป็นแบบอย่างต่อการจัดการ โครงการ กิจกรรมการแก้ปัญหาของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนาได้

- มีการนำเสนอข้อมูลการวิจัย จัดทำเป็นรูปเล่มแล้วส่งให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร และมีการตีพิมพ์ใน วารสาร TCI ฐาน ๑ ได้

ภาคผนวก ค

ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้
และกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ

กิจกรรม	ผลที่ได้รับ	บรรลु วัตถุประสงค์	โดยทำให้
๑. การวิจัยเอกสาร	กลุ่มวิสาหกิจชุมชนใน จังหวัดพิจิตร หลักพุทธธรรม	ข้อที่ ๑-๒	ทำให้สามารถวิเคราะห์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนใน จังหวัดพิจิตร การบูรณาการหลักพุทธ ธรรมได้
๒. การเก็บข้อมูลด้วย สัมภาษณ์เชิงลึก การ สนทนากลุ่ม จำนวน ๑๑ รูป/คน	ทำให้ทราบประวัติความ เป็นมาในการรวมกลุ่ม ลักษณะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม วิสาหกิจ	ข้อที่ ๑-๒	ทราบถึงข้อมูล กระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม พุทธธรรมในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชน
๓. การสนทนากลุ่ม	ทำให้ทราบการพัฒนา คุณภาพชีวิตของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชน จุดมุ่งหมายของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนของ ท่านประกอบด้วย (โครงสร้างการบริหาร) ปัญหาและอุปสรรคในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และ รูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ข้อที่ ๑-๒-๓	สามารถวิเคราะห์แนว ทางการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนในจังหวัดพิจิตรตาม แนวพระพุทธศาสนาได้
๔. ข้อเสนอแนะอื่น	ทราบถึงข้อเสนอทั้ง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ครั้งต่อไป	ข้อที่ ๑-๒-๓	ทำให้ได้ข้อเสนอแนะต่อ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนใน จังหวัดพิจิตรตามแนว พระพุทธศาสนา

กิจกรรม	ผลที่ได้รับ	บรรลु วัตถุประสงค์	โดยทำให้
๕. รายงานฉบับ สมบูรณ์	ได้รายงานฉบับสมบูรณ์ที่ สามารถตอบ วัตถุประสงค์ของ โครงการวิจัยทั้ง ๓ ข้อ คือ ๑) เพื่อศึกษาลักษณะการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ ๒) บูรณาการหลักพุทธ ธรรมในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัด พิ จิ ต ร ตามแนวพระพุทธศาสนา	ข้อ ๑-๒-๓	ได้รายงานการวิจัยที่มี คุณค่าสามารถตอบ วัตถุประสงค์ของการวิจัย และองค์ที่เกี่วข้องกับ ลักษณะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ การบูร ณาการหลักพุทธธรรมใน การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ แนวทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชน ในจังหวัด พิ จิ ต ร ต า ม แ น ว พระพุทธศาสนา

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร ตามแนวพระพุทธศาสนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๑. ประวัติความเป็นมาในการรวมกลุ่มของท่านมีความเป็นมาอย่างไรบ้าง

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

๒. ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจของท่าน มีอะไรบ้าง และเป็นอย่างไร

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

๓. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มท่านมีอะไรบ้าง และเป็นอย่างไร

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

๔. พุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของท่านมีอะไรบ้าง และใช้อย่างไร เช่น ศีล สมาธิ ปัญญา หลักทศ ๖ บิดา มารดา ครูอาจารย์ สามเณรภรรยา มิตรสหาย พระสงฆ์ สมณพราหมณ์ ลูกจ้างกับนายจ้าง กับการปลูกจิตสำนึกในหน้าที่ และหลักการดำเนินชีวิตด้วยความสุข เป็นต้น

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

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของท่าน มีอะไรบ้าง และเป็นอย่างไร

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

๖. จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของท่านเพื่ออะไร

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

๗. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนของท่านประกอบด้วย (โครงสร้างการบริหาร) มีความสำคัญต่อสมาชิกและชุมชน อย่างไรบ้าง

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

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมีหรือไม่ อย่างไร

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

๙. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรควรเป็นอย่างไร

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

๑๐. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรหรือไม่ อย่างไร

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

เจริญพร/ขอพระคุณที่ท่านให้สัมภาษณ์

พระครูวิโชติสิกขกิจ, ดร.

วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร

หมายเหตุ:

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นามสกุล.....

อายุ ปี วัน/เดือน/ปี สถานที่

.....

เวลา

แบบสนทนากลุ่ม

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร ตามแนวพระพุทธศาสนา

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา

๑. ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตร คืออะไร

.....

.....

.....

๒. ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรในแต่ละกลุ่มเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

๓. หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรควรมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

๔. ความสำคัญ ประโยชน์ การพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

๕. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

๖. จุดมุ่งหมายการพัฒนา และแนวทางการพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรดำเนินไปในทิศทางใดในอนาคต

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

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกหรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรพัฒนาในด้านใดก่อน เช่น ศิลป
สมาธิ ปัญญา เศรษฐกิจ หน้าที่ ความสุข เป็นต้น

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

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา (ทรัพยากรมนุษย์) (กลุ่มวิสาหกิจชุมชน) ในปัจจุบันและอนาคตมี
อะไรบ้าง และเป็นอย่างไร

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

๙. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนว
พระพุทธศาสนาควรเป็นอย่างไร

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

เจริญพร/ขอขอบคุณที่ท่านให้สัมภาษณ์
พระครูวิโชติสิกขกิจ, ดร.
วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร

หมายเหตุ:

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นามสกุล.....

อายุ ปี วัน/เดือน/ปี สถานที่

.....
เวลา

ภาคผนวก จ



สัญญารับทุนอุดหนุนการวิจัย
สัญญาเลขที่ ว.๒๕๔ / ๒๕๖๐

รหัสโครงการ MCU RS 610760254



ระหว่าง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้ให้ทุน
กับ พระครูวิโชติสิกขกิจ ผู้รับทุน
สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



แบบ สท.๐๔.

หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การรับรองการใช้ประโยชน์ของผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

ข้าพเจ้า นายประสงค์ ชุรส ตำแหน่ง ประธานกรรมการ

ชื่อหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจรัญราย
ที่อยู่ 173 ตำบลจรัญราย อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ๖๖๑๑๐ โทรศัพท์ ๐๘-๙๒๗๒-๘๒๘๔ โทรสาร.....
ขอรับรองว่าได้มีการนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง “การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา”
ซึ่งเป็นผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ของ พระครูวิโชติสิขกิจ, ดร. และคณะ
โดยนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

- การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ โดยการบรรยาย การสอน การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- การใช้ประโยชน์ด้านความรู้ในพระพุทธศาสนา
- การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เช่น งานวิจัยและ/หรืองานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสิ่งประดิษฐ์
- การใช้ประโยชน์เชิงนโยบายหรือระดับประเทศ
- การใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

ช่วงเวลาที่ใช้ประโยชน์ ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๒ จนถึง เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งการนำ
ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ เรื่องนี้ไปใช้ประโยชน์นั้น ก่อให้เกิดผลดี ดังนี้

- นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการบรรยาย (บริการวิชาการแก่องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ)
- มีความรู้ความเข้าใจในการนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในองค์กรมากขึ้น
- ได้แนวทางในการปฏิบัติที่ดีในการทำกิจกรรมร่วมกับองค์กร และชุมชนต่าง ๆ มากขึ้น

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ ๑๖:๓๐๑ ๕๖๕

(นายประสงค์ ชุรส)

ตำแหน่ง ประธานกรรมการ



ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

173 หมู่ 1 ตำบลจรัญราย อ.ตะพานหิน จ.พิจิตร

หมายเหตุ: ท่านสามารถประทับตราของหน่วยงานในเอกสารนี้ได้ (ถ้ามี)



หนังสือสำคัญแสดงการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน

หนังสือสำคัญฉบับนี้ให้ไว้แก่

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจี่วราย

ที่ตั้ง : เลขที่ 173 หมู่ที่ 1 ตำบลจี่วราย

อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร รหัสไปรษณีย์ 66110

โทรศัพท์: 0892728284 โทรสาร: E-mail address : choos_2516@hotmail.co.th

เพื่อเป็นหลักฐานว่า ได้รับการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 เรียบร้อยแล้ว

รหัสทะเบียน 6-66-04-02/1-0003

ให้ไว้ ณ วันที่ 23 เดือนมีนาคม พุทธศักราช 2549

ลงชื่อ.....นายทะเบียน

(นายสุรพงษ์ วัลลภ)
เกษตรอำเภอตะพานหิน

สำเนาออกให้

เกษตรอำเภอ

๑๕: ๑๐๗ ๖๖๑ สำนักงาน เกษตรอำเภอตะพานหิน

จังหวัดพิจิตร

(นายสุรพงษ์ วัลลภ)

หมายเหตุ:

- (1) วิสาหกิจชุมชน และเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ต้องแจ้งความประสงค์ที่จะดำเนินการต่อไป ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ปฏิทินทุกปี หากไม่แจ้งเป็นเวลา 2 ปีติดต่อกัน อาจถูกถอนชื่อออกจากทะเบียน
- (2) การเลิกกิจการ จัดต้องแจ้งให้ทะเบียนทราบภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ประสงค์จะเลิกกิจการ



วิสาหกิจชุมชน
กลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจันทวีราช

วิสัยทัศน์
"คนของแผ่นดินไทย"

เราจะร่วมกับเกษตรกรผู้ผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจันทวีราช
ส่งเสริมและพัฒนาระบบการผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจันทวีราช
เพื่อเพิ่มรายได้แก่เกษตรกรผู้ผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจันทวีราช

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจันทวีราช
2. ส่งเสริมการแปรรูปข้าวชุมชนตำบลจันทวีราช
3. ส่งเสริมการตลาดข้าวชุมชนตำบลจันทวีราช
4. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจันทวีราช
5. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจันทวีราช

ความสำเร็จโดย

ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ ๒
การประกวดวิสาหกิจชุมชนดีเด่น ระดับประเทศ ประจำปี ๒๕๕๘
จากสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์

โทร. ๐๘ - ๖๕๔ - ๙๒๗๖, ๐๘ - ๖๓๖ - ๘๕๑๔

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและขยายพันธุ์ข้าวชุมชน ตำบลจันทวีราช อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร



กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภักต่าบลห้วยพุก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร



กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร



กลุ่มโรสบ้านรักไท ตำบลสำนักขุนเณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- นางพรรณิ มั่นหล้า, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก.
ตำบลห้วยภูก อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.
- นางจิตนา อยู่ไกล, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยภูก
อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.
- นางมะลิ บังกลม, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยภูก
อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.
- นางบุญไหนด ทองฟู, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยภูก
อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.
- นางแสงเทียน แก้วปรีชา, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). กลุ่มวิสาหกิจชุมชนน้ำพริกห้วยภูก. ตำบลห้วยภูก
อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.
- นายประเสริฐ เห่งจัน, (๒๕๖๒, ๒ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโรงสีบ้านรักไท.
ตำบลสำนักขุน-เณร อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.
- นายชูศักดิ์ พิมพ์ศิริ (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). เลขานุการงานบัญชี/งานขายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิต
และขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจี่วาลัย. อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.
- นายองอาจ ชุมมาต (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). รองฝ่ายผลิตปุ๋ยอินทรีย์วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผลิตและ
ขยายพันธุ์ข้าวชุมชนตำบลจี่วาลัย. อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.
- นายกิตติ จันท์เจียม, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง. หมู่ที่ ๘
ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.
- นายนพพร ทับทอง, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). รองประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง. หมู่ที่ ๘
ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.
- นายสมเดช บัวดี, (๒๕๖๒, ๓ พฤษภาคม). รองประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพรหมทอง. หมู่ที่ ๘
ตำบลบางลาย อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร สัมภาษณ์.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พระครูวิโชติสิกขกิจ (ณรงค์ เต็นประเสริฐ)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร
วัน เดือน ปีเกิด	๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๐
สถานที่เกิด	จังหวัดพิจิตร ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, พ.ศ. ๒๕๓๐ - ๒๕๓๒ บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓ - ๒๕๔๖ พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘ - ๒๕๕๐ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาปรัชญา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พธ.ด.) สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
งานวิจัยที่กำลังดำเนินการ	ชื่อเรื่อง และสถานภาพในการทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา” ๒๕๖๐ (หัวหน้าโครงการย่อย) “ระบบความเชื่อพื้นฐานของประชาชนต่อการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีของแผ่นดิน” ๒๕๖๑
สถานภาพ	ผู้ร่วมวิจัย
บทความวิชาการ	ที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย วิถีวัฒนธรรมกระเหรี่ยง : โจทย์ท้าทาย การอยู่ร่วมกันของรัฐ และชุมชน. ประมวลบทความ : การประชุมวิชาการวิทยาการสิ่งแวดล้อมระดับชาติ ๒๕๖๑; ๑๓๘ - ๑๕๑. ป่าชุมชนในจังหวัดอุทัยธานี วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๖๑
ประสบการณ์การสอน	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร

ที่อยู่ปัจจุบัน

เลขที่ ๑๐๐ ถนนพฤษะวัน ตำบลสะพานหินอำเภอสะพานหิน
จังหวัดพิจิตร ๖๖๑๑๐ โทรศัพท์ ๐๘๑-๖๐๕-๙๒๙๖
E-mail: mcu.phichit@hotmail.com



ชื่อ-สกุล พระครูใบฎีกาสุนันท์ สุวิชาโน, ดร. (สอนเล็ก)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการเชิงพุทธ วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัน เดือน ปีเกิด ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๐๘
สถานที่เกิด จังหวัดสมุทรปราการ ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๕๒
พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.)
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว ชื่อเรื่องและสถานภาพการวิจัย เรื่อง
ความเชื่อพื้นฐานของประชาชนต่อการเสริมสร้างความ
เป็นพลเมืองของคนไทย ๒๕๖๑
สถานภาพ ผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัน เดือน ปีเกิด	๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๙
สถานที่เกิด	จังหวัดอุทัยธานี ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา	วิทยาลัยภาคกลาง, พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๓ บัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔ - ๒๕๔๗ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พธ.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว	ชื่อเรื่องและสถานภาพการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการผ้าทอพื้นเมืองเพื่ออัตลักษณ์ที่โดดเด่น ในอาเซียน ๒๕๖๒
สถานภาพ งานวิจัยที่กำลังดำเนินการ	ผู้วิจัย ชื่อเรื่อง และสถานภาพในการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัด พิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา ๒๕๖๐
สถานภาพ บทความวิชาการ	ผู้ร่วมวิจัย รูปแบบการจัดองค์การในอนาคต. การจัดประชุมวิชาการ ระดับนานาชาติภูมิศาสตร์เชิงวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ครั้งที่ ๗ ประจำปี ๒๕๕๘ (IBRS ๒๐๑๖) พุทธธรรมนำการบริหารสู่ความรุ่งโรจน์ขององค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ เดือน พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๐ นิเวศวัฒนธรรมลุ่มน้ำพิจิตรของคนหาปลาในกระแสการ เปลี่ยนแปลง. การจัดประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๒ MCU Nan Congress II วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๑

ประสบการณ์การสอน

อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต
วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร

ที่อยู่ปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
บ้านเลขที่ ๓๘ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลหนองจอก อำเภอบ้านไร่
จังหวัดอุทัยธานี ๖๑๑๔๐
โทรศัพท์ ๐๘๙-๙๑๙๑ ๑๙๙
E-mail: miu_suphangpim@hotmail.com



ชื่อ-สกุล นายศราวุธ ปลอดภัย

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร

วัน เดือน ปีเกิด ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๑

สถานที่เกิด จังหวัดพิษณุโลก ประเทศไทย

วุฒิการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, พ.ศ. ๒๕๔๖
ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ. รัฐศาสตร์)
สาขาวิชาการเมืองการปกครอง
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๕๕
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
(รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์)
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สถานภาพ ผู้ร่วมวิจัย

บทความวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามหลักไตรสิกขา
วารสารมจร.การพัฒนาสังคม ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ เดือนพฤษภาคม -
สิงหาคม ๒๕๖๑
หลักสูตรรามาภิบาลสำหรับการบริหารงาน งานประชุม
วิชาการ ระดับนานาชาติ ภูมิศาสตร์เชิงวัฒนธรรมใน
พระพุทธศาสนา ครั้งที่ ๗ ประจำปี ๒๕๕๘ (IBRS ๒๐๑๖)
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์,
จังหวัดน่าน ปี ๒๕๕๘

ประสบการณ์การสอน อาจารย์ประจำ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ ๓๙/๑ ถนนพฤษะวัน ตำบลตะพานหิน
อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ๖๖๑๑๐
โทรศัพท์ ๐๙๑ ๐๓๐๒ ๒๖๙
E-mail: br786_@windowslive.com

ชื่อ-สกุล	นายปริญญา นิกกุล
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัน เดือน ปีเกิด	๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๙
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๕๑ ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
กำลังศึกษา	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๐ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาสหวิทยาการ
งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว	ชื่อเรื่องและสถานภาพการวิจัย เรื่อง การศึกษาการนำกฎแห่งกรรมทางพระพุทธศาสนาไป ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตของประชาชนชุมชนวัดไชยทิศ กรุงเทพมหานคร ๒๕๕๕ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการเขตรักษาพันธุ์ สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ๒๕๕๘ องค์กรจัดการลุ่มน้ำสะแกกรังในบริบทของการบริหาร จัดการบ้านเรือนแพ จังหวัดอุทัยธานี ๒๕๕๙ การพึ่งพาป่าชุมชนของชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ ป่าห้วยขาแข้ง ๒๕๖๐
สถานภาพ	ผู้วิจัย
งานวิจัยที่กำลังดำเนินการ	ชื่อเรื่อง และสถานภาพในการทำวิจัย เรื่อง การจัดการป่ากันชน ร่วมของชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ๒๕๖๑
สถานภาพ	ผู้วิจัย
บทความวิชาการ	การบริหารจัดการทรัพยากรร่วม ป่าชุมชนสวนพลู - พุด่อ อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี วารสารพิบูล ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๒ เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๖๐ ที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย วิถีวัฒนธรรมกระเหรี่ยง : โจทย์ท้าทาย การอยู่ร่วมกันของรัฐ และชุมชน. ประมวลบทความ : การประชุมวิชาการวิทยาการสิ่งแวดล้อมระดับชาติ ๒๕๖๑; ๑๓๘ - ๑๕๑.

ปาฐกถาในจังหวัดอุทัยธานี วารสารวิทยาลัยสงฆ์นคร
ลำปาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ ๗ ฉบับที่
๒ เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๖๑

การเปลี่ยนแปลงสังคม กติกา และกลไกของรัฐ ที่ส่งผล
ต่องานบุญบั้งไฟของคนอีสานพลัดถิ่น การจัดประชุมวิชาการ
ระดับชาติ ครั้งที่ ๒ MCU Nan Congress II วิทยาลัยสงฆ์นคร
น่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เมื่อวันที่ ๙
กันยายน ๒๕๖๑

ประสบการณ์การสอน

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดอุทัยธานี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์พิเศษ สาขาวิชารัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ ๔/๒ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลอุทัยเก่า อำเภอหนองฉาง

จังหวัดอุทัยธานี ๖๑๑๑๐

โทรศัพท์ ๐๘๓-๓๓๙๗ ๑๙๗

E-mail: parinya555@msn.com

