

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ
กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี¹
Human Resource Development in a Buddhist way : Case Study of Bothong
District Administrative Office,Bothong District, Chonburi Province

เสวณีย์ ธาตุอินจันทร์²

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชญาณันท์ ศุภชลาศัย³

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษา 1. เพื่อศึกษาการนำหลักการและคำสอนเกี่ยวกับหลักพุทธศาสนาที่สามารถนำมาใช้เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ ของที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ ของที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และอธิบายข้อมูลแบบพรรณนาโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ โดยสามารถนำหลักพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ผลการศึกษาพบว่าที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง ได้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยยึดพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ตามหลักของ “บวร” ที่ให้นำบ้าน วัด โรงเรียน/ราชการ มาใช้ในการพัฒนา โดยนำหลักบวรมาบูรณาการร่วมกับหลักคำสอนในพุทธศาสนามาปรับใช้ โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา 3 ได้แก่ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ที่เป็นหลักสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในงานด้านการบริหารงานบุคคลตามกระบวนการต่าง ๆ และองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนาในการปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพจิตใจเพื่อสร้างคนให้มี “จิตสาธารณะ”

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคคลเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป้าหมายของตัวบุคคล ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย

¹ บทความเรียงจากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ : กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี” ซึ่งได้ผ่านการสอบเรียบร้อยแล้ว โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชญาณันท์ ศุภชลาศัย

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

Abstract

This independent study aims to study 1. To study the application of principles and teachings about Buddhism that can be used as an important part of human resource development according to the Buddhist way. of the Bo Thong District Administrative Office Chonburi 2. To study the guidelines for human resource development according to the Buddhist way of the Bo Thong District Administrative Office Chonburi This is a qualitative research. collect information by observing behavior in-depth interview Key informants selected a specific number of 7 using content analysis. and explain descriptive data with emphasis on human resource development according to Buddhist way. which can apply the principles of Buddhism in daily life

The results of the study found that Bo Thong District Administrative Office has developed human resources that puts people at the center of development by taking the royal initiative of His Majesty King Bhumibol Adulyadej Maha Bhumibol Adulyadej the Great, in accordance with the principle of "bowon", to lead houses, temples, schools/government offices used in the development By bringing the principle of bowon to integrate with the teachings of Buddhism and apply it. In particular, the three principles of the Threefold Path are the precepts, meditation, and wisdom. That is an important principle that helps in human resource development in the organization in the field of human resource management according to various processes and the organization has a good understanding of the practice of Buddhist principles in practice. By focusing on improving the quality of mind in order to create people to have a "public mind"

Keywords: human resource development means human resource development To allow individuals to develop in various fields to achieve the objectives of the organization. and goals of the individual which the development of human resources to be effective This will result in the organization being efficient as well.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาศักยภาพในตนเอง แต่องค์กรส่วนใหญ่ มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงเพราะต้องการให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพื่อเป็นประโยชน์ ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถผลิตสินค้า บริการ ได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น แต่สภาพสังคมไทยในปัจจุบันเป็นโลก แห่งวัตุนิยมทั้งเด็ก วัยรุ่น รวมถึงวัยทำงาน กลุ่มหลงอยู่กับวัตถุและเงิน อำนาจ ลาก ยศ สรรเสริญ เท่านั้น ไม่ค่อย เชื่อเรื่องบาปบุญ ไม่กลัวบาป ไม่อายที่จะทำบาป เป็นสังคมที่เอาตัวรอดเห็นแก่ตัว เอาดีเอาเปรียบ เอาแต่ใจตนเอง ใครดีใครได้ อีกส่วนหนึ่งคงเป็นเรื่องของความเชื่อความศรัทธาที่ลดลงทำให้มนุษย์เรามีจิตใจที่หยาบกระด้าง ทุจริตคอร์รัปชันได้โดยง่าย พอเข้ามาสู่องค์กรจึงมีเป้าหมายของการพัฒนาแค่เพื่อให้ได้มาซึ่งเพียงแต่รายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น รางวัล คำชมเชย เท่านั้น แต่ไม่ได้มุ่งที่จะให้องค์กรเติบโต หรือประสบ ผลสำเร็จแบบก้าวไปพร้อมกันได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำหลักพุทธศาสนามาใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้หลัก พุทธศาสนามาบูรณาการร่วมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรเป็นจุดเริ่มต้นในการหล่อหลอมจิตใจ มนุษย์ให้มีจิตใจที่พึงระลึกได้ ให้อภัยแก่คนทำบาป มีจิตสาธารณะ คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่า ผลประโยชน์ส่วนตัว โดยใช้หลักคำสอนตามพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยขัดเกลาจิตใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนำหลักการและคำสอนเกี่ยวกับหลักพุทธศาสนาที่สามารถนำมาใช้เป็นส่วนสำคัญ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ ของที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ ของที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

1. ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านแนวคิด ทฤษฎี

แนวคิดที่นำมาศึกษาเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลการวิจัย จากผู้รู้ต่าง ๆ ตลอดจนผู้ที่มีประสบการณ์ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- แนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ
- แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธศาสนา

2. ขอบเขตด้านการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ ของที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้มีขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา ดังนี้

- 1.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยว ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ทฤษฎีตะวันตก)

1.2 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายการพัฒนา หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา

1.3 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักพระพุทธศาสนาที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางจิตใจ ประกอบด้วย หลักไตรสิกขา 3 ศีล 5 สัมปยุตธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 และอริยสัจ 4

1.4 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ ประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ ที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งอำเภอบ่อทองแยกออกมาจากอำเภอนนทบุรี เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2521 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 13 กันยายน 2521 เป็นกิ่งอำเภอบ่อทอง และได้รับการยกฐานะเป็นอำเภอบ่อทองเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2528 มีบุคลากรฝ่ายบริหารงานปกครอง ฝ่ายความมั่นคง ศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ สำนักงานอำเภอ สำนักงานทะเบียน และฝ่ายงานการเงินและบัญชี

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่บุคคลกรฝ่ายงานต่าง ๆ ของที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง ประกอบด้วย นายอำเภอบ่อทอง ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง ปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายความมั่นคง ปลัดอำเภอสำนักงานอำเภอ ปลัดอำเภอศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ ปลัดอำเภอสำนักงานทะเบียน รวม 7 คน

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ ของที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิด ปรัชญาและหลักคำสอนเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เพื่อให้ผลของการวิจัยออกมาครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง

5. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เริ่มต้นตั้งแต่เดือนกันยายน 2564 และคาดว่าจะสิ้นสุดลง ในเดือนธันวาคม 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแนวทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบไม่ใช้วิถีพุทธ
2. ทราบถึงแนวทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบวิถีพุทธ
3. นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรได้

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าตามแนวทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ รวมทั้งได้ทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1) **ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐาน** (Maslow's hierarchy of needs theory) Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", (Psychological Review, 50 1943), PP. 370-396.

ทฤษฎีมานุษยวิทยา (ทรัพยากรมนุษย์) จะมองว่าเป็น "มนุษย์ที่ประสงค์จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยตนเอง" เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. **ความต้องการทางร่างกาย** (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. **ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง** (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. **ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ** (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. **ความต้องการการยกย่อง** (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการ มีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. **ความต้องการความสำเร็จในชีวิต** (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

2) ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจพอร์เตอร์ (Porter) และลอว์เลอร์ (Lawler)

เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าการรางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมีคามพึงพอใจในงาน

2) **ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory)** Martin G. Evans (มาร์ติน จี อีแวนส์) และ Robert J. House (โรเบิร์ต เจ เฮ้าส์)

ได้เสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย ซึ่งเป็นทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในเรื่องการจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ Evans & House ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

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

(2) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ความเป็นมิตรมีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

(3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วยนอกจากนี้

3) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis) ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud)

ตามทฤษฎีของฟรอยด์ โครงสร้างทางจิตพบว่าโครงสร้างทางจิตประกอบด้วย

1. **อิด (Id)** หมายถึงต้นเหตุหรือความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นสิ่งที่ยังไม่ได้ขัดเกลา ซึ่งทำให้ มนุษย์ทำทุกอย่างเพื่อความพึงพอใจของตนเองหรือทำตามหลักของความพอใจ (Pleasure principle) เปรียบเหมือนสันดานดิบของ มนุษย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น สัญชาตญาณ แห่งการมีชีวิต (Life instinct) เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ ความต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย กับสัญชาตญาณแห่ง ความตาย (Death instinct) เช่น ความก้าวร้าว หรือการทำอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น เป็นต้น บุคคล จะแสดงพฤติกรรมตามความพอใจของเขาเป็นใหญ่ ไม่คำนึงถึงค่านิยมของสังคม และความพอใจของ บุคคลอื่นจึงมักเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นไปตามครรลองของมาตรฐานในสังคม บุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ มักได้รับการประณามว่ามีบุคลิกภาพไม่ดี หรือไม่เหมาะสม

2. **อีโก้ (Ego)** หมายถึง ส่วนที่ควบคุมพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการของ Id โดยอาศัยกฎเกณฑ์ทางสังคม และหลักแห่งความจริง (Reality principle) มาช่วยในการตัดสินใจ ไม่ใช่แสดงออกตามความ พึงพอใจของตนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องคิดแสดงออกอย่างมีเหตุผลด้วยนั่นคือบุคคลจะแสดงพฤติกรรม โดยมีเหตุและผลที่เหมาะสมกับกาลเทศะใน สังคม จึงเป็นบุคลิกภาพที่ได้รับการยอมรับมากในสังคม ในคนปกติที่สามารถปรับตัวอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข ฟรอยด์ เชื่อว่าเป็นเพราะมีโครงสร้าง ส่วนนี้แข็งแรง

3. **ซูเปอร์อีโก้ (Superego)** หมายถึงมโนธรรมหรือจิตส่วนที่ได้รับการพัฒนาจากประสบการณ์ การอบรมสั่งสอน โดยอาศัยหลักของศีลธรรมจรรยา ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมต่าง ๆ ในสังคมนั้น Superego จะเป็นตัวบังคับ และควบคุมความคิดให้แสดงออกในลักษณะที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยยึดหลัก ค่านิยมของสังคม (Value principle) ที่ตัดสินใจว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ดีในสังคมนั้นกล่าวคือบุคคล จะแสดงพฤติกรรมตามขอบเขตที่สังคมวางไว้ แต่บางครั้งอาจไม่เหมาะสม สม เช่น เมื่อถูกยุงกัดเติมแขน - ขา ก็ไม่ยอมตบยุง เพราะกลัวบาป หรือสงสารคนขอทานให้เงินเขาไปจนหมด ในขณะที่ ตนเองหิวข้าวไม่มีเงินจะ ซื้ออาหารกินก็ยอมทนหิว เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ทฤษฎีตะวันตก)

กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ หากผู้กำหนดไม่ได้เข้าใจ ถึงหลักปรัชญาที่เป็นแนวคิด เป็นทฤษฎีที่รองรับต่อรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่ง ปรัชญาและทฤษฎีนั้นสามารถอธิบายได้ถึงองค์ความรู้ที่ผ่านการวิจัย การฝึกปฏิบัติเป็นระยะเวลา ยาวนาน มีการพิสูจน์จากข้อสมมติฐานที่ได้กำหนดขึ้นไว้แล้ว

กรอบของหลักปรัชญาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จึงสามารถอธิบาย ได้ด้วยหลักการทางทฤษฎี ที่มีให้อธิบายได้เพียงแค่ว่าทฤษฎีเดียวเท่านั้น ดังแนวคิดของกระบวนการหรือปรับกระบวนการทางธุรกิจหรือที่เรียกว่า Reengineering ซึ่งกระบวนการ Reengineering นี้จะมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุน ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) การลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ ในระหว่างการทำ Reengineering (ทฤษฎีจิตวิทยา)

หลักธรรมพุทธศาสนาสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ หลักไตรสิกขา 3 คือ 5 สัจธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 และอริยสัจ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์มีชีวิตที่ประเสริฐ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และไม่เบียดเบียนกัน

การสร้างให้คนมี "จิตสาธารณะ"

คือ ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นส่วนรวม การตระหนักรู้และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมร่วมกัน ซึ่งหมายถึง จิตสำนึกที่ดีในการรู้จักหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ยึดมั่นทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย ตามแนวทางดังนี้

1. สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย รับผิดชอบและเข้าใจถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพในหน้าที่ ความสำเร็จของชีวิต ทั้งต่อตนเองและสังคม
2. ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ให้ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเอง คือส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในการช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวม ต่อประเทศชาติ และต่อโลกใบนี้
3. ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสังคม ให้เสมือนว่าเป็นปัญหาของตนเองเช่นกัน ซึ่งจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไขปัญหาตามกำลังและความรู้ความสามารถที่พึงมี พึงช่วยเหลือสังคมและประเทศชาติได้
4. ยึดหลักธรรมในพระพุทธศาสนาในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ ล้วนสอนให้คนกระทำแต่ความดีทั้งสิ้น ถ้าหากยึดถือปฏิบัติได้จะทำให้ตนเองมีความสุข และยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เราสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขได้อีกด้วย

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้จะใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ต้องการอธิบายถึงการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการนำหลักพุทธศาสนา มาปรับใช้กับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถี พุทธของที่ทำกรปกครองอำเภอบ่อทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี วิธีการดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Dovumentary research) จากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ทฤษฎีต่าง ๆ มาศึกษา วิเคราะห์และนำมาศึกษาในรูปของการอธิบายพรรณนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น และสามารถนำมาเป็นแนวทางการคิดในการศึกษางานวิจัยเพื่อให้งานวิจัยเกิดความสมบูรณ์ และถูกต้องมากที่สุด
2. การวิจัยภาคสนาม (Field research) ประกอบด้วยเทคนิคดังต่อไปนี้

2.1 แบบสังเกต (Observation) โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้อยู่ในสถานการณ์ในฐานะผู้ปฏิบัติงานจริง สังเกตพฤติกรรมและประสบการณ์ทั้งในฐานะคนในที่สามารถเข้าร่วมได้ทุกกิจกรรมกับทุกคน และสังเกต พฤติกรรมแบบทำตัวให้เป็นแบบคนนอก ที่คอยสังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมของคนในองค์กร

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีการกำหนดโครงสร้างคำถามเป็น 2 ส่วนคือ ชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ ส่วนประเด็นในการสัมภาษณ์ ได้แก่การนำหลักของพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ ของที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรีและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธของ ที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเอกสาร การวิจัยภาคสนามใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีศึกษา ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In depth Interview)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการนำข้อมูลเบื้องต้นจากการสำรวจเอกสาร และนำมาประกอบกับข้อมูลจากภาคสนามที่ได้มาจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกและการสังเกต ปฏิบัติการผู้ให้ข้อมูล จากนั้นจึงอธิบายข้อที่รวบรวมได้ดังกล่าวด้วยวิธีการพรรณนา โดยอาศัยจากทฤษฎีต่าง ๆ เข้ามาวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมาได้

อภิปราย สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้เห็นว่าที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง ได้นำหลักของพุทธศาสนาไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยหลักพุทธศาสนาที่นำมาใช้ไม่ใช่ใช้ในรูปแบบของกฎระเบียบหรือข้อบังคับ แต่เป็นข้อควรปฏิบัติตามหลักของพุทธศาสนาที่นำมาช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัด ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ละเว้นความชั่ว เน้นการปลูกฝังจิตสำนึกในจิตใจ หล่อหลอมจิตใจให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความคิด ให้รู้สึกเกรงกลัวต่อบาป ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ไม่ดี เพื่อให้ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการ พนักงา นเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานของรัฐที่คอยเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่น และประชาชนในพื้นที่ เติรัยมความพร้อมให้กับตนเองอยู่เสมอ ทั้งทางด้านร่างกาย วาจา และจิตใจ ให้เป็นคนที่มีศีล มีสติ และมีปัญญา เป็นที่ยอมรับของสังคม

สอดคล้องกับงานวิจัยบุญทัน ดอกโธสง และธเนศ ต่อม ชะเอม (พ.ศ. ๒๕๓๙, หน้า ๔๕.) ที่กล่าวว่าในการพัฒนาสังคมมนุษย์นั้นมึวิธีการพัฒนามากมาย แต่มีบางวิธีที่เชื่อว่าการที่จะสามารถพัฒนาสังคมได้นั้นต้องพัฒนาทางด้านจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศีลธรรม โดยเน้นพัฒนาด้านสภาพจิตใจเสียก่อนแล้ว จึงค่อยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์อย่างทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) (ค.ศ.1943) ที่มองว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติอย่างเป็นลำดับขึ้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูงสุด คือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักจากคนในสังคม ความต้องการยอมรับและการยกย่องจากสังคม และต้องการที่จะค้นหาศักยภาพสูงสุดของตน โดยมนุษย์มีความต้องการที่จะรู้จักตนเอง และพัฒนาตนเองจนกระทั่งเกิดประสงการณ์ที่เรียกว่า จุดสูงสุด ซึ่งเป็นประสบการณ์ของบุคคลที่อยู่ในสภาวะการที่รู้จักตนเองตามสภาพความเป็นจริง มีความตื่นตั้นปิติ เข้าใจสิ่งต่างได้อย่างถ่องแท้ สมบูรณ์ จนสามารถพัฒนาตนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ กรณีศึกษาที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ถือว่าเป็นการวางกรอบแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้แนวทางตามวิถีพุทธ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อให้ได้ให้นายอำเภอ ปลัดอำเภอ หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ พนักงา นเจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางไปสู่การกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามหลักของพุทธศาสนาอย่างจริงจังตามหลักปฏิบัติพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งเสริมการมีศีลธรรมสำหรับทุกคน

ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยพัฒนาให้ตัวของเรานั้นดีขึ้น และเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวางแผนการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในระดับต่อไป เพื่อให้เกิดการรองรับสำหรับการครองตนเป็นคนดีทั้งหลายทั้งปวง ให้เป็นแบบอย่างต่อสาธารณชนด้วย

สำหรับผลการศึกษารื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ ของที่ทำการปกครองอำเภอปอทอง ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 7 คน สามารถนำมาสรุปผลการศึกษามัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการนำหลักการและคำสอนเกี่ยวกับหลักพุทธศาสนาที่สามารถนำมาใช้เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ ของที่ทำการปกครองอำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี พบว่าที่ทำการปกครองอำเภอปอทองได้นำหลักของพุทธศาสนาเข้ามาช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน โดยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาสอดคล้องตามหลักศาสนา อย่างเช่นหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สำหรับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทน ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ตามที่ ก.พ. กำหนด คือ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.บริการที่ดี 3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5.การทำงานเป็นทีม ซึ่งทั้ง 5 สมรรถนะที่ใช้ในการประเมินนี้ทุกคนจะผ่านไปได้ไม่ได้เลยหากขาดการประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอนของพุทธศาสนา โดยขาดหลักไตรสิกขา คือศีล สมาธิ และปัญญาในการควบคุมกาย วาจา ใจ โดยการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา 3 ของที่ทำการปกครองอำเภอปอทองสามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ศีลสิกขา คือการปฏิบัติตนเป็นบุคคลที่มีศีล ที่จะงดเว้นไม่ละเมิดข้อห้ามด้านกาย วาจา รักษาความเป็นปกติของความเป็นมนุษย์ผู้ซึ่งมีใจสูง การอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยไม่เบียดเบียนก่อความทุกข์ความเดือดร้อนหรือก่อเวร แต่รู้จักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ดำรงตนอยู่ในกรอบของศีลรักษาภูมิกติกาขององค์กร และสังคม อย่างมีกฎเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผน รวมถึงการมีจรรยาบรรณต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของตน และองค์กร รู้จักแบ่งปัน และสามารถประกอบอาชีพ โดยใช้ศิลปวิทยาในวิชาชีพที่ฝึกไว้ เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดความชำนาญที่จะปฏิบัติให้ได้ผลดีและเป็นสัมมาอาชีพ

2. จิตสิกขา คือการปฏิบัติด้านจิต การทำงานของจิต รู้วิธีการพัฒนาจิต เพื่อให้สงบตั้งมั่น พร้อมทั้งจะทำการกิจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเมตตา กรุณา กตัญญูกตเวที คารวะ หิริโอตตปปะฯ เข้าถึงสภาพชีวิตตามหลักพรหมวิหาร 4 มีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคงหรือมีประสิทธิภาพของจิต เช่น มีฉันทะ ความใฝ่รู้ ใฝ่กระทำ จิตมีความเพียร ความขยัน ความอดทน มีความระลึกได้ รู้ตัวทั่วพร้อมเท่าทัน ตื่นตัวเสมอ สามารถควบคุมตัวเองได้ มีความตั้งมั่นแน่วแน่ ไม่ประมาทที่จะทำให้ก้าวหน้างมงพร้อมที่จะใช้ปัญญาใช้ชีวิตและประกิจหน้าที่ สามารถ

3. ปัญญาสิกขา คือการปฏิบัติด้านปัญญา พัฒนาด้านปัญญามีความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งที่เล่าเรียนมา หรือการงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ไม่บิดเบือน หรืออคติด้วยความรัก ความซิง สามารถใช้สติปัญญาในการคิดพิจารณาวินิจฉัยอย่างมีวิจารณ์ญาณ การรู้จักใช้ปัญญาในการจัดการ ดำเนินการ ทำให้การงานสำเร็จ นำไปสู่จุดมุ่งหมายได้ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต ตามหลักอริยสัจ 4 ของปถุชน

ซึ่งการการปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนาข้างต้นช่วยให้บุคลากรมีจิตใจที่ดี รู้สึกถึงความมั่นคง คือ มีจิตใจที่หนักแน่น มีความรอบคอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีเมตตา กรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกันทำให้ครอบครัว ชุมชน สังคมมีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย อยู่ในกรอบของวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่น แก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ ตามหลักของบวรบูรณาการร่วมกับหลักพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา สามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติให้ตนลด ละ เลิก อบายมุข ไม่ให้ใช้ชีวิตโดยมีกิเลสครอบงำ ทำให้ป้องกันการเกิดทุจริตในองค์กรได้ตามหลักของศีล 5 ซึ่งการถือศีลแต่ละข้อนั้นจะส่งผลให้มี การขัดเกลาภิเลสเป็นการปรับปรุงพัฒนาจิตใจ และมีมนุษยธรรม จากการวางกรอบการพัฒนาในงานวิจัยเรื่องนี้ถือได้ว่าเป็นการวางระบบการนำหลักพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ ทำให้เกิดผลสำคัญ และมีประสิทธิภาพต่อการทำงาน เพิ่มมากขึ้น ซึ่งทุกองค์กรสามารถนำไปใช้ปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ในทุกระดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนววิถีพุทธ ของที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี พบว่าที่ทำการปกครองอำเภอบ่อทอง ได้ส่งเสริมกิจกรรมการดำเนินการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักของบวรที่เห็นมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตั้งแต่ต้นนโยบายด้านบ้าน วัด โรงเรียน/ราชการ โดยการสอดแทรกหลักพุทธศาสนาอยู่เสมอ อย่างเช่น การส่งเสริมกิจกรรมทางพุทธศาสนา การร่วมกิจกรรมตักบาตร ข้าวสาร อาหารแห้ง ร่วมฟังเทศน์ฟังธรรมในวันสำคัญเสมอร่วมกับครอบครัว ประชาชน องค์กรส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ส่งเสริมโครงการคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอน เพิ่มการปลูกฝังจิตสำนึกทางจิตใจ ให้ระลึกได้ถึงการทำงานร่วมกันกับคนอื่น ไม่ให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ผู้อื่น เอื้ออำนวยต่องานสาธารณะ โดยจัดร่วมกับโรงเรียน ครู อาจารย์ เชิญพระสงฆ์ในพื้นที่มาเป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้เกี่ยวกับศาสนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน และยังมีนโยบายด้านการส่งเสริมความรักความสามัคคีในด้านกิจกรรม อย่างการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกวันพุธ เพื่อให้มีความสุข สนุกสนานร่วมกัน เกิดความรักในองค์กร มีความทุ่มเทต่อการทำงาน มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น ตั้งมั่นในหน้าที่ด้วยความมีสติ ละเอียด รอบคอบ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำพาภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. นายอำเภอควรกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนา ร่วมกับการจัดฝึกอบรมแบบจริงจัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเพิ่มความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อหลักพุทธศาสนา ให้เกิดการทำงานด้วยใจแบบบริสุทธิ์ อย่างเช่นความเข้าใจในหลักไตรสิกขา 3 ศีล 5 สัปปุริสธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 อริยสัจ 4

2. ปลัดอำเภอ หัวหน้าฝ่ายงาน ทุกระดับชั้นในองค์กร มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนควบคุมดูแลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความรับผิดชอบของตน โดยการสอน ให้ความรู้ทั้งเกี่ยวกับงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้มีความประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมเป็นไปตามที่หน่วยงาน องค์กร ต้องการ และให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงาน องค์กรอื่น ๆ สามารถนำหลักพุทธศาสนา ไปปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน ตามหลักพุทธศาสนาและแบบทฤษฎีตะวันตก
- 2.ควรทำการศึกษาปัญหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพุทธศาสนา
- 3.ควรศึกษาวิจัยกระบวนการสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร และพนักงาน เจ้าหน้าที่ในองค์กร
- 4.ควรทำการศึกษาวิจัยในรูปแบบการจัดการฝึกอบรมร่วมด้วย เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนา

- ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
 อารณณ์ภูวิทย์พันธ์.
- กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.พิมพ์ครั้งที่1. (กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, 2551). หน้า 95 -120. พระธรรมปิฎก
 (ป.อ. ปยุตโต). ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง. พิมพ์ครั้งที่ 30. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, 2539.
- งานวิจัย “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดพิจิตรตามแนวพระพุทธศาสนา” โดย : พระครู
 วิโชติสิกขกิจ;พระครูใบฎีกาสุนันท์ สุวิชาโน;สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี ;ศราวุธ ปลอดภัย; ปริญญา นิกรกุล
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยปีที่จัดทำ : 2560
- การศึกษาวិเคราะห์เรื่องหลักการสงเคราะห์ญาติในพระพุทธศาสนาเถรวาท พระมหาสุชิน สุชีโว (สมบุรณ์สุข)
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2546
- พระดณัย อนาวีโล. (2554) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในสถานศึกษา: กรณีศึกษาผู้บริหาร สถานศึกษา
 จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม. กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนา สังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา ๘๘ แมเนจเม้นท์, ๒๕๓๙.
- ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐ
 ประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐)
- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต, 2556: 107
- บุศกร เสาะแสง และวิทยา สุจริตชนารักษ์ วิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
 และหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
 รัตนบัณฑิต ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 พฤษภาคม - ตุลาคม 2556
- สนอง เครื่องมาก, คู่มือสอบปฏิบัติการ, (นครสวรรค์ : เรียนดี, ๒๕๓๖), หน้า ๔๒.
- Abranam H. Maslow, “A Theory of Human Motivation”, (Psychological Review 50, 1943), PP. 370-396.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ (ภักดีแสน) งานวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์
 การเรียนชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2553
- ไพโรจน์ ศุภที่ปมงคล งานวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาสู่ระบบการบริหารคุณภาพ
 มาตรฐาน ISO 9001:2008 วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 18 กรกฎาคม - ธันวาคม 2557
- พระมหาจිරวัฒน์ กนตวรุโณ งานวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวคิดและบทบาทองค์การทางศาสนาและ
 ศาสนาคริสต์ วารสารวิชาการ วารสารเซนต์จอห์น, ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๒๙ (กรกฎาคม-ธันวาคม); คณะ
 พุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.561