

วทญ 123&21

การจัดการทุนมนุษย์ พุทธิปัญญา กับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็น
ของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

พระชัชวาลย์ โชติปัญญา/นามสอน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2560

สงวนลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : การจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญากับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธ
สมาคมจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : พระชัชวาลย์ โชติปัญญา/นามสอน

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ตีเมืองซ้าย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิศิษย์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา)

ชื่อเรื่อง : การจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญากับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็น
ของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : พระชัชวาลย์โชติปัญญา/นามสอน

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วชิรินทร์ สุทธิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ปีการศึกษา : 2560

บทคัดย่อ

การวิจัย มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม (3) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม (4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างทุนมนุษย์พุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 207 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบโดยสถิติสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .01

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านทุนมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนองค์การ 2) ความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้าน ศีลสิกขา รองลงมาคือ ด้านสมาธิสิกขา และด้านปัญญาสิกขา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทั้ง 3 ปัจจัย เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านด้านทุนทางสังคมรองลงมา คือ ปัจจัยด้านทุนองค์การและปัจจัยด้านทุนมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 4) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้าง

ทุนมนุษย์พุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม พุทธสมาคมควรมีการเพิ่มความรู้ทางด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้แก่สมาชิกและประชาชนสามารถนำไปปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น พุทธสมาคมควรมีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ประชาสัมพันธ์แสดงบทบาทหน้าที่และสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สมาชิกและประชาชน .พุทธสมาคมควรสร้างเสริมความสามัคคีและความร่วมมือใช้หลักธรรมในการพัฒนาองค์กรและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า พุทธสมาคมควรฝึกอบรมพัฒนาทางด้านความรู้และการปฏิบัติศีล5พุทธสมาคมควรจัดอบรมทางด้านจิตใจอบรมสติและความสงบใจพุทธสมาคมควรสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาปัญญาทั้งทางด้านความรู้และความคิดพุทธสมาคมควรส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมความดีงามต่อไปเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างยิ่ง

คำสำคัญ : การจัดการทุนมนุษย์, พุทธิปัญญา, ไตรสิกขา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Intellectual Human Capital Management and The Three Studies Principle (Morality, Concentration and Wisdom) according to the opinion of the Buddhist Association, Maha Sarakham Province

Author : Monk Chatchawan Chotepanyo/Namson

Degree : Master of Public Administration Program (Public and Private Management) Rajabhat Maha Sarakham University

Advisor : Assistant Professor Dr. Watcharin Sutthisai
Associate Professor Dr. Saowaluck Nikornphittaya

Year : 2017

ABSTRACT

The objectives of this research : e To study the degree of Intellectual Human Capital Management, The Three Studies Principle, factors of human capital management, affecting the three studies To study the recommendation to strengthen human capital intellect and three studies (Morality, Concentration and Wisdom) of the Maha Sarakham Buddhist Association. The samples randomly used in this research were members of 207 people from the Maha Sarakham Buddhist Association. The tools used in this research were a questionnaire, the statistics for data analysis such as frequency distribution, percentage, average, standard deviation. The hypothesis testing was conducted by using Pearson Product Moment Correlation with the significance level of the test at 01.

The research found that : (1) The overall opinion of Intellectual Human Capital Management of the Maha Sarakham Buddhist Association was at the high level as well as the high level of opinion by the specific categorization for all particulars. The descending average order is the human capital followed by the social capital and the organizational capital (2) The main three studies (Morality, Concentration and Wisdom) of the Maha Sarakham Buddhist Association, overall was at the high level as well as the high level of opinion by specific categorization for all particulars. The descending order is the morality virtue followed by the concentration virtue and the wisdom virtue (3) The relationship between human capital management, intellect affecting three studies (Morality, Concentration and Wisdom) of Maha

Sarakham Buddhist Association. There was the moderate relationship for all three factors, the descending order was a factor of the social capital followed by the organizational capital and the human capital statistical significance at 0.01. (4) Recommendations to strengthen the Intellectual Human Capital Management and The Three Studies Principle (Morality, Concentration and Wisdom) of the Maha Sarakham Buddhist Association should increase knowledge of the principles of Buddhism to its members and the people, in order to be more practical. The Buddhist Association should perform the well-conduct of an organizational management, publicize, perform its role to promote and create the cognizance to its members and the public. The Association should strengthen the harmony and cooperation by using the doctrine for enterprise development and social progress. The Association should conduct the training for knowledge development and develop the knowledge, and the observance of five precepts. The Association should conduct the training for consciousness and peace of mind. The Association should support and promote the intellectual development of knowledge and contemplation. The Association should promote the virtue of tradition and culture in order to be extremely beneficial for the society further.

Keywords : Human Capital Management, Intellectual, Three Studies,



Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตากรุณาชี้แนะและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วชรินทร์ สุทธิชัย ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. เสถัทภรณ์ นิกรพิทยา ที่ปรึกษาร่วมที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์ ประธานสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมปอง สุวรรณภุมมา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะในการแก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณ พระครูถาวรบุญโชติดร. รองเจ้าคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม พระครูวรกิจสุนทร เจ้าคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม และพระครูวินัยธรภูมินทร์ วรโท เลขานุการเจ้าคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจและให้คำแนะนำที่มีประโยชน์เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นายอนันต์ พันธุ์มณี นายกฤษสมาคมจังหวัดมหาสารคาม และสมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ที่ได้ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณแม่ประไพ ไกรยะวงศ์ ผู้ให้ความอุปถัมภ์ คุณพ่อบุญถม นามสอน ผู้ให้ชีวิต และญาติพี่น้อง กัลยาณมิตรเพื่อน ร.บ.ม.รุ่น 4 สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน และหลวงพี่ นัสทิวส์ จันทสาโร ที่คอยให้กำลังใจสำคัญของผู้วิจัย และคอยเป็นกำลังใจให้เสมอ ทำให้การวิจัยสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่ รองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ ศาสตราจารย์ ดร. ลิจิต ธีรเวคิน และขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพระพุทธ คุณพระธรรม คุณพระสงฆ์ ที่เป็นดั่งแสงสว่างนำทางของชีวิต พระเดชพระคุณหลวงปู่พระเทพสารคามมุนีอุปัชฌาย์ผู้ให้ปัญญา และคุณบิดามารดา คุณปู่ คุณย่า บุรพจารย์ทุกท่านที่มีส่วนสร้างความเจริญด้านการศึกษาและประสิทธิประสาทวิชาให้ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

สิ่งสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตที่ช่วยให้ผู้วิจัยสำเร็จในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับทุนการศึกษาเฉลิมราชกุมารีรุ่นที่ 5 ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลาย (โรงเรียนปทุมพิทยากรวัดป่าขวัญเมืองระบือธรรม) ถึงระดับปริญญาตรี (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) และผู้วิจัยได้ใช้ทุนการศึกษาเฉลิมราชกุมารีที่เหลือจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาต่อระดับปริญญาโทจนสำเร็จการศึกษาได้ในครั้งนี้ ถ้าไม่ได้รับทุนการศึกษาเฉลิมราชกุมารีก็ไม่มีวันนี้ สำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิต อายุ 24 ปี 4 พรรษา เพื่อรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณ วิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอถวายเป็นพระราชกุศลแด่ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี ขอให้พระองค์ทรงพระเจริญ

พระชวัลย์ โชติปัญญา/นามสอน

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการศึกษา	5
1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา	5
1.4 สมมติฐาน	5
1.5 ขอบเขตการศึกษา	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ	10
2.2 แนวคิดทุนพุทธปัญญา	21
2.3 แนวคิดหลักไตรสิกขา	53
2.4 บริบทพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม	70
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
2.6 กรอบแนวคิด	79
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	80
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	80
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย	81
3.3 การหาค่าประสิทธิภาพของเครื่องมือ	82
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	84

หัวข้อเรื่อง	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	84
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	85
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	99
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	99
5.2 สมมติฐานการวิจัย	100
5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	100
5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
5.5 สรุปผลการวิจัย	101
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	102
5.3 ข้อเสนอแนะ	107
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	116
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง	126
ประวัติผู้ศึกษา	129

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การจัดการทุนสุทธิปัญญาที่มา	33
3.1 ค่าระดับของความสัมพันธ์	86
4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสมาชิกพุทธสมาคม จังหวัดมหาสารคาม	88
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการจัดการทุนสุทธิปัญญา ของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	89
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์ สุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านทุนมนุษย์ จำแนกเป็นรายข้อ .	90
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์ พุทธิปัญญา ของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านทุนองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ	91
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์ สุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านทุนทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ	92
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของ พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	93
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของ พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านศีลสิกขาจำแนกเป็นรายข้อ	93
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของ พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านสมาธิสิกขา จำแนกเป็นรายข้อ	94
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของ พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านปัญญาสิกขา จำแนกเป็นรายข้อ	95
4.10 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์สุทธิปัญญาที่ผลต่อหลัก ไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม	96
4.11 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างทุนมนุษย์สุทธิปัญญาที่หลัก ไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม	97
ข.1 ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์	127

สารบัญญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1	กระบวนการและหน้าที่การจัดการ	12
2.2	กระบวนการทางการจัดการ	14
2.3	ทักษะการจัดการที่มา	14
2.4	ลำดับขั้นของการจัดการ	15
2.5	ลำดับความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ	19
2.6	ลักษณะขององค์การระบบเปิด	20
2.7	ระบบย่อยความรู้	23
2.8	ระบบย่อยด้านการเรียนรู้	25
2.9	พหุปัญญา	30
2.10	ระบบย่อยด้านคน	36
2.11	ปรับปรุงจาก ระบบย่อยด้านคน	40
2.12	ตัวแบบระบบขององค์การแห่งการเรียนรู้	48
2.13	ทรรณขั้น 3	55
2.14	สัมมาทิฐิในลำดับหรือขั้นตอนต่างๆ ของการปฏิบัติ	59
2.15	กระบวนการธรรมสู่ปัญญาโลกุตระ	60
2.16	กรอบแนวคิด	79

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กรแต่สิ่งที่ทำให้มนุษย์มีคุณค่า นั่นคือ สมรรถนะของมนุษย์เองเป็นสินทรัพย์ภายในเป็นสินทรัพย์ทางด้านความคิด เป็นสินทรัพย์ทางปัญญา ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการองค์กรหรือด้านการจัดการทุนมนุษย์ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงในการทำงาน เป็นองค์กรที่มีแต่คนเก่งคนดี มีศีลธรรมจริยธรรม ในการทำงานและการอยู่ร่วมกันขององค์กร บุญทัน ดอกไธสง (2551, น. 2) กล่าวว่า ยุคที่ 4 เน้นนโยบายสำคัญที่มนุษย์ (สมอง) ต้องกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์หลักขององค์กรหากคนเก่งมาร่วมงานและเป็นพันธมิตร การสรรหา การรักษา การพัฒนาให้คนเหล่านี้มีคุณค่าให้กับองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ จากปี 1975-2000 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เน้นไปที่สมอง คือ ทุนที่ยิ่งใหญ่ของทุกองค์กรการสร้างมนุษย์ให้สมบูรณ์ด้วยการจัดการทุนมนุษย์ Agenda Baronot Michael Armstrong (2007, อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2551) เขียนหนังสือ HCM (Human Capital Management) คือ การจัดการทุนมนุษย์ได้เสนอประเด็นของบุคคลคนงาน (Accounting for People Task Force, 2003) หมายถึง แนวทางเชิงกลยุทธ์ในการบริหารมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญไปยังความสำเร็จขององค์กรสร้างศักยภาพในตัวมนุษย์ให้เกิดขึ้น

ซึ่งการจัดการมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ระดับสูงและเน้นการวิเคราะห์เป็นระบบ โดยมีการวัดการประเมินว่านโยบายมนุษย์และการปฏิบัตินั้นสร้างคุณค่าอย่างไรในการบริหารจัดการมนุษย์ เน้นหลัก 3 ประการ HCM (Human Capital Management) หรือ ทุนพุทธิปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย 1) ทุนมนุษย์ 2) ทุนทางสังคม และ 3) ทุนองค์กรเน้นสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลในองค์กร พัฒนาโครงสร้าง เครือข่ายทั้งภายในและภายนอก องค์กร เก็บความรู้ข้อมูลภายในองค์กรเป็นฐานความรู้ทรัพย์สินทางปัญญา บุญทัน ดอกไธสง (2551, น. 4) กล่าวว่า HCM เป็นการจัดการทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ นักวิชาการเรียกว่า Para - Digm Shift โศดะมะพุททะได้ยกย่องการทำมนุษย์ให้รู้แจ้งให้แก้ไขปัญหาดนและเพื่อนร่วมโลกได้ด้วยปัญญา เรียกผู้รู้จริงว่าอริยะชนคือคนประเสริฐ การพัฒนามนุษย์ตามหลักศาสตร์เชิงพุทธรนั้นจะให้คำตอบ

เด่นชัดคือการมุ่งตรงไปยังฐานรากของมนุษย์หรือใจที่เป็นต้นน้ำของมนุษย์สมองส่องใจให้เป็นผู้รู้ดี ปฏิบัติดี นั่นคือ ทำให้มนุษย์มีวิชาและจรณะในเบื้องต้นหรือสร้างสมองอัจฉริยะให้แก่มนุษย์ใน ครอบครัวและองค์กร หลักการจัดการมนุษย์จึงเป็นหลักสำคัญในการสร้างมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็น มนุษย์ที่มีปัญญาเป็นมนุษย์ที่ประเสริฐด้วยหลักการพัฒนามนุษย์เชิงพุทธศาสตร์ที่มีหลักปฏิบัติคือ หลักไตรสิกขาประกอบด้วย 1) ศีล 2) สมาธิ และ 3) ปัญญาการประพฤติดี สามารถบังคับจิตใจของ ตัวเองได้ ความรู้ความเข้าใจ ความเห็นแจ้งในสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริง หลักไตรสิกขาเป็นหลัก หลักปฏิบัติที่จะทำให้มนุษย์เป็นมนุษย์ผู้ประเสริฐได้ พุทธทาสภิกขุ (2548, น. 82) องค์กรทางพุทธ ศาสนาได้ส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนได้ปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา เพื่อความดีงาม ความถูกต้องและ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ด้วยการปฏิบัติ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นองค์การเป็นชุมชนที่อยู่ร่วมกัน มีแต่ ความสุขสงบและอยู่ด้วยปัญญา การสร้างมนุษย์ให้องค์การอยู่รอดได้ ในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขัน สูงมีการใช้กลยุทธ์เพื่อได้เปรียบทางการแข่งขัน ไม่ได้พัฒนาคนทางด้านจิตใจแต่เน้นด้านวัตถุ ตอบสนองความต้องการของคนมีแต่ความโลภ ความโกรธ ความหลง ครอบงำจิตใจ เมื่อมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญด้านอารมณ์หรือจิตก็ไม่สามารถที่จะเป็นมนุษย์ผู้ประเสริฐได้ การที่จะพัฒนาด้าน จิตใจให้สูงขึ้นได้นั้น ต้องใช้หลักปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา คิดดี ทำดี พูดดี จิตใจดี สมองแจ่มใส ประพฤติกาย วาจา และใจ ให้ประกอบด้วยความถูกต้องก็จะทำให้ชีวิตประสบความสุขและอยู่ เหนือความทุกข์การสร้างทุนมนุษย์ตามหลักแนวพุทธ (ไตรสิกขา) จึงเป็นการสร้างพลังแห่งปัญญา (ทุนสมอง)

พุทธทาสภิกขุ (2548, น. 88) กล่าวไว้ว่าไตรสิกขามีอยู่ 3 สิกขา ด้วยกัน คือ ศีลสิกขา ได้แก่ การฝึกอบรมให้มีการประพฤติปฏิบัติถูกต้องที่เกี่ยวกับสังคมทั้งหมด ทั้งที่เกี่ยวกับครอบครัว ทั้งที่ เกี่ยวกับสิ่งของไม่มีชีวิตและจิตวิญญาณและจิตตสิกขา คือ การฝึกฝนให้มีความสามารถบังคับจิตใจ ให้อยู่ในอำนาจ ให้สงบเยือกเย็นเป็นสุขก็ได้ให้บริสุทธิ์สะอาดดีก็ได้ให้สามารถ คือมีสมรรถภาพพร้อม ที่จะปฏิบัติงานใด ๆ ต่อไปก็ได้ และสิกขาที่ 3 คือ ปัญญาสิกขา นั้นหมายถึง การอบรมจนเกิด ความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามที่จริงถึงที่สุด จนถึงกับถอนความยึดถือด้วยอุปทาน คือ ถอนความโง่ความหลงต่าง ๆ ออกไปจากใจได้ องค์กรทางพระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญใน หลักคำสอนของพระพุทธศาสนา มีการจัดตั้งองค์กรทางพระพุทธศาสนา เพื่อพิทักษ์รักษาบำรุง พระพุทธศาสนาและพัฒนามนุษย์ให้ถึงจิตใจให้มีความมีจิตฉลาด (สมอง) เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่า ขององค์กรซึ่งทางพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามเป็นองค์กรหนึ่งของพุทธศาสนา ให้ความสำคัญ สนับสนุนอุปถัมภ์คำชูพระพุทธศาสนาและเผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนามีการจัดกิจกรรม ประชุมหรือสัมมนาในทางพระพุทธศาสนาและ กิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญ ในการพัฒนาทุนมนุษย์ อนันต์ พันธุ์มณี (2559) ได้กล่าวว่า พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

เป็นองค์กรทางพระพุทธศาสนา ที่ได้จดทะเบียนก่อตั้งเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2500 ด้วยจุดประสงค์ เพื่อเชิดชูและเผยแผ่

พระพุทธศาสนาให้เข้าถึงประชาชนอย่างกว้างขวางพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อสนับสนุนกิจการเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เช่น การศึกษา และอบรม 2) เพื่อเผยแผ่ และส่งเสริมเชิดชูหลักธรรม แห่งพระพุทธศาสนาทั้งในและนอกประเทศ 3) เพื่อส่งเสริมสามัคคีธรรมระหว่างสมาชิก ซึ่งปัจจุบันปัญหาต่าง ๆ ได้เกิดขึ้นมากมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม องค์กร หรือด้านการศึกษา เมื่อมนุษย์ไม่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความคิด และอารมณ์ ไม่สามารถจัดการตนเองได้ ไม่มีอำนาจสติอยู่เหนืออารมณ์ โลก โกรธ หลง แต่กลับให้อำนาจกิเลสเหล่านั้นครอบงำจิตใจตนเองจึงเป็นปัญหาที่แท้จริงของมนุษย์เป็นความทุกข์ที่แท้จริงภายในจิตใจเป็นนามธรรมที่ส่งผลออกมาเป็นรูปธรรมก่อความเดือดร้อนทั้งตนเองและผู้อื่น เมื่อมนุษย์ขาดศีลธรรม ขาดสติปัญญา ประมาทในการใช้ชีวิต ไม่มีความรู้ความเข้าใจในชีวิต ตามความเป็นจริง เกิดการแสวงหาความต้องการเพื่อตอบสนองตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัด ใช้กลวิธีที่ไร้ซึ่งมนุษยธรรมแย่งชิงแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจและผลประโยชน์ ตามความต้องการของตนเองนั้นหาใช่มนุษย์ผู้ประเสริฐไม่ บุญทัน ดอกไชยสงค์ (2551, น. 64) กล่าวว่า หลักการทางพุทธศาสนานั้นเน้นความสำคัญที่รู้จักตนเองรู้เท่าทันอารมณ์และมนุษย์เห็นความสำคัญของการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้ตั้งอยู่ในฐานทุณมมูษย์ที่เรียกว่าอริยะทรัพย์ คือ ทรัพย์อันประเสริฐ การสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพุทธศาสตร์สร้างคนเก่งและดี พัฒนาจนถึงขั้นชนชั้นอริยะเป็นบุคคลผู้ประเสริฐอย่างแท้จริง ตามหลักพุทธศาสตร์อันปราศจากซึ่งกิเลส อารมณ์ โลก โกรธ หลงทั้งหลาย เป็นพระปณิธานอันแน่วแน่ของ องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่พระองค์ทรงมุ่งเน้น ทุเมเต สร้างและพัฒนามนุษย์ให้เกิดปัญญาเห็นแจ้งในสังขารม ด้วยการวางหลักไตรสิกขา (มรรค) เป็นข้อปฏิบัติเพื่อความพ้นทุกข์และจัดการแก้ไขปัญหาตนเองและผู้อื่น ได้อย่างแท้จริง กาลล่วงมาแล้วถึง 2600 ปี แต่หลักปฏิบัตินั้น ยังคงเป็นที่ศึกษาและปฏิบัติของเหล่าพุทธบริษัทอันเป็น ทรัพย์ากรมมนุษย์ทางพระพุทธศาสนา พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม จึงเป็นองค์กรทางพุทธศาสนาที่รักษาไว้ซึ่งพระพุทธศาสนา ร่วมเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา เป็นแนวทางเพื่อ พัฒนาและเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ใช้หลักธรรมในการแก้ไขปัญหาด้านสังคม องค์กร เพื่อประโยชน์สุขร่วมกันของชาวพุทธ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคม

ดังนั้นการวิจัยเรื่องการจัดการทุนมนุษย์ พุทธิปัญญากับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของ พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม สามารถนำแนวความคิดเห็นมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรพุทธศาสนาหรือปรับใช้แก้ไขปัญหาทั้งทางด้านสังคมและ องค์กรต่าง ๆ ได้ไม่ว่าด้าน ความรู้ หรือแนวคิดที่จะสามารถทำให้สังคม องค์กรพัฒนาบุคลากรที่ดีมีศีลธรรม จริยธรรม มีความ เจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านทุนพุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขา เป็นการพัฒนาทั้งด้านความรู้และ แนวความคิด ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจหลักแนวคิดทุนพุทธิปัญญาและหลักแนวคิดไตรสิกขา สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นสังคม องค์กรที่มีแต่สันติสุข เป็นศาสตร์ แห่งปัญญาเน้นความเป็นพุทธ คือ ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน ร่วมสร้างประโยชน์ตนและประโยชน์ผู้อื่น สามารถจัดการปัญหาตนและจัดการปัญหาส่วนรวมได้ เน้นความสำคัญไปที่การพัฒนา ความสามารถทางใจ บุญทัน ดอกไชยสงค์ (2551, น. 59) ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่องการจัดการทุน พุทธิปัญญาตามหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสภาพ ปัญหาในการวิจัยของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามก็ คือ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคนหรือมนุษย์ ที่ยังเป็นปัญหาขององค์กรพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และ ด้านสติปัญญา มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล ปัญหาที่เกี่ยวกับคนหรือมนุษย์นี้ รากฐาน ที่แท้จริงนั้น คือ จิตใจของตนเอง ที่ยังมี อวิชชาและตัณหา คือ ยังมีความไม่รู้ มีความ โภคะ และความหลง ที่ยังฝังอยู่ภายในจิตใจของคนทุกคน จึงส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น ด้านพฤติกรรมทางกาย วาจา ไม่เหมาะสมอาจทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรมได้ ด้านจิตใจ ขาดทักษะ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง รวมถึงด้านปัญญา ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม หลักความจริงของชีวิต จึงทำให้ความรู้ ความคิด มีความเห็นผิด เป็นต้น

พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามจึงเน้นการพัฒนาจิตใจก่อนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เมื่อจิตใจที่ประกอบด้วยปัญญา มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ดีแล้ว ก็จะสามารถบริหารจัดการชีวิต ได้ แก้ไขปัญหาความทุกข์ได้ และการดำเนินชีวิตหรือการอยู่ร่วมกันในสังคมก็จะเกิดประโยชน์สุข ด้วยการฝึกอบรม กาย จิต และสติปัญญา ตามหลัก ศีล สมาธิ และปัญญา พุทธสมาคมจังหวัด มหาสารคามเน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญ พัฒนาปัญญา ให้ความรู้แก่ประชาชน เช่น ความรู้ ทางด้าน หลักธรรมะ ศาสนา สังคม และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนา ทั้งทางด้าน ทุนมนุษย์ ทุนสังคม และ ทุนองค์กร ซึ่งตรงประเด็นกับการที่จะศึกษาค้นคว้าการวิจัย ทางด้านการจัดการทุนมนุษย์ พุทธิปัญญากับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาและให้เกิดการพัฒนาการจัดการทุนพุทธิปัญญาของมนุษย์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 คำถามวิจัยการวิจัย

1.2.1 ความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามที่มีต่อการจัดการทุนมนุษย์ พุทธิปัญญาเป็นอย่างไร

1.2.2 ความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามที่มีต่อหลักไตรสิกขาเป็นอย่างไร

1.2.3 ความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1.3.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1.4 สมมติฐาน

1.4.1 ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

1.4.3 การจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หนังสือและเอกสาร ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา ประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนองค์การ ทุนสังคม (บุญทัน ดอกไธสง. 2551, น. 27) หลักไตรสิกขาประกอบด้วย ศีลสิกขา สมาธิสิกขา ปัญญาสิกขา (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต. 2552, น. 603)

1.5.2 ด้านประชากร

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม สมาชิก จำนวน 427 คน (ข้อมูลพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

1.5.3 ด้านสถานที่

พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1.5.4 ด้านระยะเวลา

ศึกษาเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2559

1.5.5 ขอบเขตด้านตัวแปรการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

1.5.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา 3 ปัจจัย บุญทัน ดอกไธสง. 2551, น. 27) ประกอบด้วย

- 1) ทุนมนุษย์
- 2) ทุนทางองค์การ
- 3) ทุนทางสังคม

1.5.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ หลักไตรสิกขา 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านศีลสิกขา
- 2) ด้านสมาธิสิกขา
- 3) ด้านปัญญาสิกขา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการ หมายถึง กระบวนการในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ สามารถบริหาร การทำงาน บุคลากร และเงินทุน ให้ดำเนินงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การอย่างรอบด้าน

ทุน หมายถึง สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีคุณค่า เป็นปัจจัยในการผลิตที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ตนเอง และส่วนรวมทำให้เกิดคุณค่าในตัวมนุษย์และสังคมเป็นเศรษฐกิจที่เรียกว่า เศรษฐกิจทุนหรือ เศรษฐกิจทุนหรือ คุณค่าอันประเสริฐ

พุทธิปัญญา หมายถึง ความรู้ ความรอบรู้ ที่เกิดจากการเรียนรู้ การคิด การใฝ่รู้ การแสวงหา ความรู้ และการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดความรู้ภายในคนเห็นความจริงของปรากฏการณ์ เช่น ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงเป็นพุทธ (ผู้รู้) ทรงตรัสรู้ชอบ ด้วยพระปัญญาของพระองค์เอง เห็นแจ้ง โลกและชีวิตที่เป็นไปตามปรากฏการณ์ของธรรมชาติ ว่า ไม่เที่ยง เปลี่ยนแปลง ควบคุมไม่ได้ และ เสื่อมสลายในที่สุด ซึ่งเป็นพุทธิปัญญาในทางพระพุทธศาสนา จึงกล่าวได้ว่า พุทธิปัญญา หมายถึง ความรู้แจ้งที่เกิดขึ้นภายในตัวมนุษย์

การจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา หมายถึง ระบบการรับรู้ การสร้างความรู้ ผู้กระบวนการคิด และถึงขั้นการหยั่งรู้ เป็นระบบกลไกในการพัฒนาและสร้างสรรค์ความรู้ของมนุษย์ จึงทำให้มนุษย์มีศักยภาพในตนเองให้มากยิ่งขึ้น การสร้างศักยภาพทางด้านความรู้และทางด้านความคิดจึงเป็นทุนพุทธิปัญญาของมนุษย์ เพื่อใช้ในการทำงานขององค์การในการเปลี่ยนแปลงความคิดผู้กระบวนการปัญญา จึงจะทำให้องค์การหรือสังคมมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ใน โลกแห่งยุค การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วไม่ว่าด้านความรู้ ด้านความคิด และเทคโนโลยี จึงเป็นสิ่งสำคัญขององค์การในการแข่งขันยุคปัจจุบันประกอบด้วยหลัก 3 ประการ

1. ทุนมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการความรู้ ในการสร้างคุณค่าในตัวมนุษย์ เพื่อพัฒนา ด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ สมรรถนะ ความคิด ทักษะคิ ศิลธรรม คุณธรรม ของบุคคล ในองค์การให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

2. ทุนทางองค์การ เป็นกระบวนการจัดระบบขององค์การ ให้บุคคลร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์บางอย่างร่วมกัน สร้างมิตรภาพในองค์การ การสร้างอารมณ์ความรู้สึกของสมาชิก กลุ่ม การจัดกิจกรรมรวมกันและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มองค์การ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานและผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ

3. ทูตทางสังคม เป็นกระบวนการจัดระบบแบบแผน ในกลุ่มสังคมมีการ แบ่งหน้าที่กัน ทำ มีความเชื่อ ค่านิยม มีความสัมพันธ์ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างสรรค์ประเพณี วัฒนธรรม มีการสร้างแนวคิดสันติในสังคมและเกิดประโยชน์ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่สังคมได้ร่วมกันวางแผนไว้

ไตรสิกขา หมายถึง การศึกษา ประพฤติปฏิบัติ ฝึกฝนอบรม พัฒนา กาย จิต และสติปัญญา ให้มีความถูกต้องดีงาม เกิดประโยชน์สูงสุด คือ ปัญญาเห็นแจ้งในชีวิต ประกอบด้วยหลัก 3 ประการ

1. ศีลสิกขา เป็นหลักปฏิบัติ ในการฝึกฝนอบรมและพัฒนา ทางด้านกายและวาจา ในทาง วาจาการพูดจาถูกต้อง ดีงาม สร้างสรรค์ประโยชน์ พูดแต่คำสัตย์จริง พูดในสิ่งที่ไม่ก่อทุกข์แก่ ตนเองและผู้อื่น พูดด้วยความจริงใจ ในทางกาย การประพฤติดี ถูกต้องชอบธรรม เป็นการกระทำที่ เคารพสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล

2. สมာธิสิกขา เป็นหลักปฏิบัติในการฝึกฝนอบรมจิต การฝึกจิตให้มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ดำเนินการอย่างจริงจังมั่นคงจนกว่าจะสำเร็จตามเป้าหมาย การฝึกจิตให้มีความ ระลึกชอบดีงาม จดจ่อในอารมณ์เดียวปัจจุบัน ไม่ประมาทในชีวิต และการฝึกจิตให้มีความ ตั้งมั่นชอบ มีสภาพจิตที่มีสมรรถภาพดี ตั้งมั่น จิตแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

3. ปัญญาสิกขา เป็นหลักปฏิบัติในการฝึกฝนอบรมปัญญา คือ มีความเห็นแบบเข้าใจ ถูกต้องตามความเป็นจริง รู้จักแยกแยะเหตุและผล มีความรอบรู้ รอบคอบ ไม่ประมาท มีความรู้ และ เข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงอย่างถูกต้อง สามารถพิจารณาแก้ไขปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง จัดการกับความทุกข์ได้ จนถึงขั้นรู้แจ้งพ้นจากทุกข์ทั้งปวงมีความคิดดี คิดถูกต้องชอบธรรม คิดสร้างสรรค์และคิดเป็นประโยชน์ คิดดีมีเมตตา และคิดกรุณาช่วยเหลืออนุเคราะห์ผู้ประสบ ปัญหาให้แก้ไขปัญหาคได้

พุทธสมาคม หมายถึง องค์กรทางพุทธศาสนาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเชิดชู และเผยแผ่ พระพุทธศาสนา ให้เข้าถึงประชาชนอย่างกว้างขวาง

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1.7.2 ได้ปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1.7.3 ได้ทราบข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างทุนมนุษย์พุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1.7.4 ได้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา และหลักไตรสิกขาในการพัฒนาพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามและเผยแพร่สู่สาธารณะ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ประชาชนและศาสนา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง การจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา กับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ
2. แนวคิดทุนพุทธิปัญญา
3. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการทุนพุทธิปัญญา
4. แนวคิดหลักไตรสิกขา
5. บริบทพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ

2.1.1 ความหมายของการจัดการ

การจัดการ หรือ Management นั้น ได้มีแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2541, น. 61) มีความเห็นว่า การจัดการ คือ ศิลปะในการใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2551, น. 62) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการซึ่งรวมหลัก 4 ประการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547, อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2558, น. 2) กล่าวว่า การจัดการ คือ กระบวนการในการประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2553, น. 81) ได้ให้ความหมาย การจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันโดยการประสานการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ในองค์การ โดยใช้กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มัลลิกา ตันสอน (2544, น. 9-10) การจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) แลประสิทธิผล (Effective) โดยสั่งการและการ ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยการบริหารงานระดับสูงที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและการกำหนดนโยบาย หรือครอบคลุมการดำเนินงานในระดับกว้าง โดยเฉพาะการดำเนินงานของราชการ หรือสาธารณะ ตลอดจนการบริหารงานส่วนกลางและธุรกิจ ขณะที่การจัดการจะให้ความสนใจกับการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และใช้งานในระดับทั่วไปขององค์การ เช่น การจัดการผลิต การจัดการการตลาด การจัดการทางการเงิน เป็นต้น

จากคำนิยามความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ สามารถบริหาร การทำงาน บุคลากร และเงินทุน ให้ดำเนินงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การอย่างรอบด้าน

2.1.2 ความสำคัญของการจัดการ

การจัดการเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญขององค์การ ที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ พยอม วงศ์สารศรี (2548, อ้างถึงใน เสาศักดิ์ชัย นิกรพิทยา, 2558, น. 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการ ดังนี้

2.1.2.1 การจัดการเป็นสมองขององค์การ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการจัดการที่ดี อาทิ มีการวางแผน และตัดสินใจ โดยผ่านการกลั่นกรองจากผู้บริหารที่ได้พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างใช้ดุลพินิจ ใช้สติปัญญา พิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การนั้น

2.1.2.2 การจัดการเป็นเทคนิควิธีการ ที่ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดจิตสำนึก ร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เต็มใจช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมีกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นำทางให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ

2.1.2.3 การจัดการเป็นการกำหนดขอบเขต ในการทำงานของสมาชิกในองค์การไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.1.2.4 การจัดการเป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูงสุด

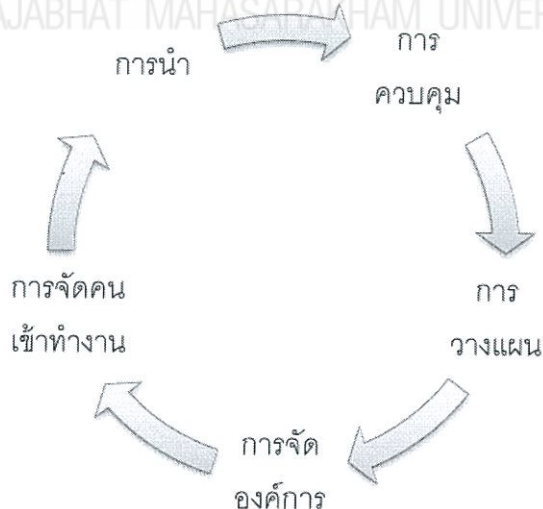
สรุป การจัดการมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องรู้จักใช้หลักการจัดการที่ดี ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของสมาชิกสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานช่วยกันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2.1.3 กระบวนการและหน้าที่ทางการจัดการ

มัลลิกา ต้นสอน (2544, น. 10-13) ได้อธิบายกระบวนการและหน้าที่การจัดการไว้ว่า การจัดการมีความเป็นสากล (Universal) ที่ประยุกต์ให้การดำเนินงานในทุกองค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่สำคัญและมีความจำเป็นสำหรับทุกองค์การ โดยเฉพาะการพลวัตของสภาพแวดล้อมและกระบวนการ โลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่การแข่งขันกระจายไปทั่วโลก หรือที่เรียกว่าโลกไร้พรมแดน (Borderless World) ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถปล่อยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง แต่จะต้องบริหารงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า กระบวนการทางการจัดการ (Management Process)

ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่การจัดการ (Management Functions) หรืองานที่ผู้จัดการทุกคนจะต้องปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่นและตรงเป้าหมาย เราสามารถกล่าวว่าการจัดการมีหน้าที่ 5 หน้าที่ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การนำ การควบคุม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 2.1 กระบวนการและหน้าที่การจัดการ (น. 11), โดยมัลลิกา ต้นสอน, 2544, นครราชสีมา : คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

2.1.3.1 การวางแผน (Planning)

เป็นหน้าที่ทางการจัดการหน้าที่แรกที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง (Direction) ภารกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การ ตลอดจนกรอบแนวคิด (Framework) แนวทางและวิธีการปฏิบัติ (Procedure) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ ความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3.2 การจัดองค์การ (Organizing)

เป็นงานที่ให้ความสำคัญกับการจัดทำโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) และกำหนดระบบงาน (Work System) บทบาท (Role) อำนาจหน้าที่ (Authority) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และหน้าที่ (Duty) ของบุคลากร เพื่อให้เขาปฏิบัติงานให้เป็นระบบ และสอดคล้องกันภายในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างราบรื่น และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3.3 การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing)

เป็นงานสำคัญของผู้จัดการทุกคนที่ต้องจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานทั้งในด้านคุณภาพ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์และประเมินแรงงาน (Man Power) ที่ต้องการหรือที่เรียกว่า การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man on the Right Job) ตลอดจนธำรงรักษาและพัฒนาแรงงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การต่อเนื่อง

2.1.3.4 การนำ (Leading)

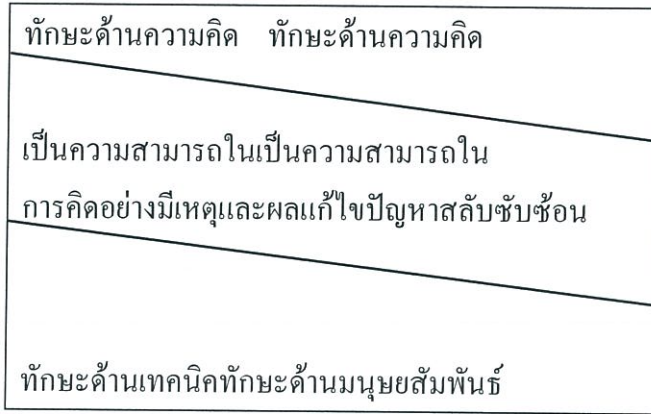
เป็นการอิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในการชี้เป้าหมาย ชักจูง กระตุ้น และเปลี่ยนแปลงผู้ติดตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การอย่างเต็มที่

2.1.3.5 การควบคุม (Controlling)

เป็นกระบวนการในการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐาน ขั้นตอนติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และแก้ไขการดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือปรับปรุงแผนและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมจริง

สรุปการจัดการเป็น กระบวนการในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการมีความเป็นสากลที่ประยุกต์ให้การดำเนินงานในทุกองค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นงานสำคัญและมีความจำเป็นต่อทุกองค์การ ในการบริหารโดยมีขั้นตอนในการปฏิบัติหรือที่เรียกว่า กระบวนการจัดการ

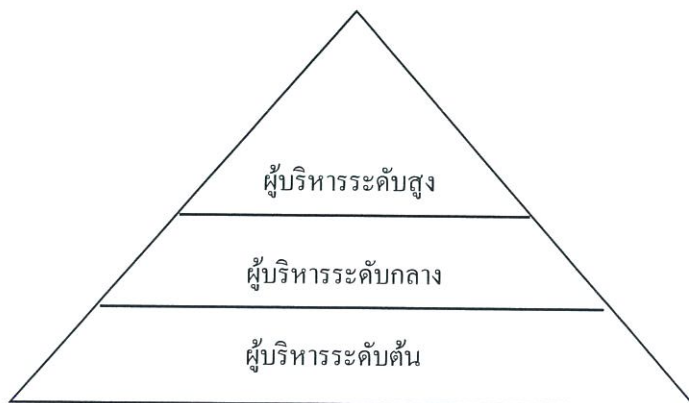
ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการที่สำคัญ 5 หน้าที่ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำและการควบคุม



ภาพที่ 2.2 กระบวนทางการจัดการ, โดยมัลลิกา ตันสอน, 2544, นครราชสีมา : คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

2.1.4 ทักษะการจัดการ

สมคิด บางโม (2541, น. 76) ผู้จัดการคือผู้ที่ผลักดันกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายและให้งานประสบความสำเร็จ การจัดการเป็นเรื่องสลับซับซ้อนที่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และใช้ศิลปะเพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเหตุนี้ผู้จัดการจึงต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ รวมทั้งทักษะที่จำเป็นด้วย ผู้จัดการที่ดีจะต้องมีทักษะพื้นฐาน 3 ประการดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) 3) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills) จากที่กล่าวมาสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.3 ทักษะการจัดการที่มา (น. 77), โดย สมคิด บางโม, 2541, กรุงเทพฯ : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.

2.1.4.1 ทักษะด้านเทคนิค

หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติ ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ สำหรับปฏิบัติงานประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้จัดการระดับต้นจะต้องมีทักษะด้านเทคนิคมากกว่าผู้จัดการระดับกลางและระดับสูง เพราะผู้จัดการระดับต้นมักจะต้องให้คำแนะนำหรือฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ อยู่เสมอ หรือบางครั้งอาจจะต้องสาธิตการปฏิบัติงานให้แก่คนงานหรือลงมือปฏิบัติงานเองในบางกรณี

2.1.4.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

หมายถึง ความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น มีความชำนาญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สามารถจูงใจผู้อื่น สร้างความรู้สึกที่ดีและสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับคนงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นสำหรับผู้จัดการทุกระดับ เพราะต้องสร้างความสัมพันธ์ทั้งผู้ที่เหนือกว่า ต่ำกว่า และบุคคลภายนอกอีกด้วย

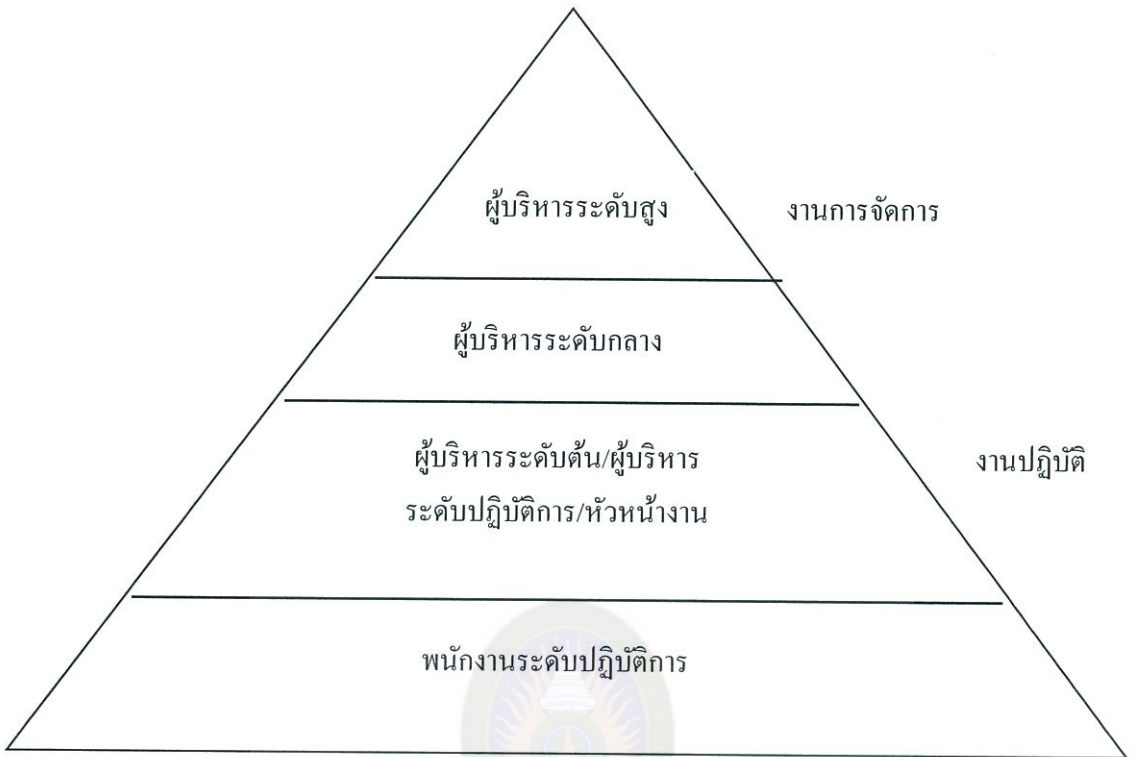
2.1.4.3 ทักษะด้านความคิด หรือความคิดรวบยอด

มีความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้เร็วฉับไว เข้าใจขอบข่ายของงานอย่างแท้จริง เมื่อพบปัญหาสามารถแก้ไขและตัดสินใจอย่างรวดเร็วถูกต้อง มีความชำนาญในการวางแผน สั่งการ ควบคุมและสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ผู้จัดการระดับสูงมีความจำเป็นต้องมีทักษะด้านนี้มาก สำหรับผู้จัดการระดับกลางระดับต้น ก็ใช้ทักษะนี้น้อยตามลำดับ

กล่าวสรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญอย่างมากกับผู้บริหารระดับต้น เพราะผู้บริหารระดับต้นจะต้องมีความรู้ ความชำนาญที่จะตอบคำถามหรือ แก้ปัญหาให้กับพนักงานหรือคนงาน ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องมีเท่าเทียมกัน และสุดท้าย ทักษะด้านความคิด จะมีความสำคัญกับผู้บริหารระดับสูง

2.1.5 ลำดับชั้นการจัดการ

พินลจรรยา นามวัฒน์ และเสนห์ จุ้ยโต (2550, น. 14) ในองค์การต่าง ๆ จะต้องมีผู้บริหารทำหน้าที่ประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทั่วไปผู้บริหารจะมีด้วยกัน 3 ระดับ คือ



ภาพที่ 2.4 ลำดับขั้นของการจัดการ (น. 14), โดย พิมลจรรย์ นามวัฒน์และเสนห์ จุ้ยโต, 2550, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.

2.1.5.1 ผู้บริหารระดับสูง (Top Managers)

โดยทั่วไป ๆ ไปเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ในองค์การ ตำแหน่งผู้จัดการระดับสูงก็คือประธาน และรองประธานฝ่ายต่าง ๆ สำหรับองค์การขนาดเล็ก เจ้าขององค์การก็คือผู้จัดการสูงสุด ผู้จัดการสูงสุดมักจะมีหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์ ประสานการสั่งการทั้งหมดขององค์การและประสานกิจกรรมที่สำคัญ ๆ ที่ครอบคลุมขอบเขต กว้างขวางในองค์การและโครงการสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์การโดยตรง ในขณะที่ผู้บริหารระดับรอง ๆ ลงมาอาจมีหน้าที่เพียงรวบรวมข้อมูล ตีความการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ และกำหนดขั้นตอนของกิจกรรม นอกจากนี้ผู้จัดการระดับสูงก็ยังมีหน้าที่อื่น ๆ อีกซึ่งแตกต่างกัน ออกไปอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่เป็นประธานในที่ประชุม เป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ขององค์การ ต่อประชาชนภายนอกก็ยังมีความหมายที่ภายนอกอีก เช่น เป็นประธานในพิธีต่าง ๆ เป็นต้น

2.1.5.2 ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Mangers)

คือ การบริหารลักษณะที่ผู้จัดการมีหน้าที่ประสานงานของผู้บริหารคนอื่น ๆ ในระดับรอง ๆ ลงไป และรายงานต่อผู้บริหารฝ่ายหรือรองประธานหรือประธานสำหรับองค์การเล็ก ๆ ผู้จัดการระดับนี้อาจรายงานต่อเจ้าของกิจการได้ อย่างไรก็ตามการแบ่งผู้บริหารระดับกลางไม่อาจให้เห็นชัดได้ง่าย ๆ วิธีง่ายที่สุดคือ การอธิบายถึงขอบเขตของความรับผิดชอบและความสัมพันธ์กับผู้บริหารคนอื่น ๆ เมื่อเทียบกับผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลางใช้เวลาในการบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยตรงน้อยกว่าเวลาที่ใช้ในกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การวางแผน การจัดระบบข้อมูล และการควบคุมให้งานเป็นไปตามแผน

2.1.5.3 ผู้บริหารระดับต้น (First - line Managers)

เป็นการบริหารระดับพื้นฐานขององค์การ ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการประสานงานของผู้ปฏิบัติต่าง ๆ ผู้บริหารระดับนี้ปกติจะไม่ทำงานทางด้านปฏิบัติแต่จะต้องเข้าใจถึงงานเหล่านั้นเพื่อที่จะได้ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เมื่อจำเป็น เขาจะทำหน้าที่เพียงดูแลให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นไปตามหน้าที่

จะเห็นว่าถึงแม้จะมีตำแหน่งและระดับที่แตกต่างกัน ผู้บริหารเป็นกลุ่มบุคคลที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องรู้ถึงความต้องการ สถานะขององค์การ และศักยภาพระบบงาน ตลอดจนข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมละปัญหาขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มบุคคลนี้สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ให้ลดลงและหมดไป ขณะเดียวกันก็ผลักดันให้การดำเนินงานขององค์การก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง โดย การวางแผน การจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุม การจัดสรรทรัพยากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.1.6 ทฤษฎีการจัดการ

ทฤษฎีการจัดการนั้น มีนักวิชาการได้เสนอไว้ ดังนี้

2.1.6.1 ความหมายของทฤษฎีการจัดการ

บุญทัน ดอกไธสง (2553, อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2558, น. 25) ให้ความหมายทฤษฎีการจัดการ โดยจำกัดความว่า เป็นชุดของข้อความและแนวคิดซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงถึงภาพรวมของพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การอย่างเป็นระบบ

Oriffin (1999, อ้างถึงใน วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2559, น. 28) กรอบแนวคิดความคิดความรู้ และการกำหนดแนวทางในการจัดองค์การรวมทั้งเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากนิยามความหมายข้างต้นสามารถ กล่าวสรุปได้ว่า ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิด ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งสังคม องค์กร ชุมชนชาติ สภาพแวดล้อม เพื่อใช้ในการศึกษา แนวคิดและ พฤติกรรม ของกลุ่ม หรือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ

2.1.6.2 ทฤษฎีการจัดการ

ปัจจุบันการจัดการเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญมากในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของมนุษย์ จึงมีนักวิชาการ ค้นคว้าคิดค้นทฤษฎีเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะการทำงาน ในองค์กร การจัดระบบสิ่งต่าง ๆ จึงมีแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

ทฤษฎีเชิงระบบราชการ

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2558) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้เขียนแนวคิด เกี่ยวกับองค์กรในอุดมคติ คือ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีการบริหารงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ซึ่งต่อมากคนส่วนใหญ่ถือว่าเป็นระบบราชการ (Bureaucracy) เพราะมีลักษณะที่ใช้อำนาจมีระเบียบ ข้อบังคับ มีการรับคำสั่งและปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา (บุญทัน ดอกไธสง, 2535, น. 26) ลักษณะ ทั่วไปของระบบราชการมีดังนี้

1. มีการจัดตั้งองค์กรตามสายการบังคับบัญชา
2. มีการกำหนดตำแหน่งเป็นสัดส่วนและสัมพันธ์กัน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่

และความรับผิดชอบที่ระบุไว้อย่างชัดเจน

3. เลือกบุคคลเข้ารับตำแหน่งโดยพิจารณาความสามารถเป็นหลัก โดยไม่ใช่

ระบบพรรคพวก

แมกซ์เวเบอร์ มีความคิดเห็นว่าการที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีอำนาจในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซึ่งจะมี 3 แบบ คือ

1. อำนาจเกิดจากระบบประเพณีทางสังคม (Traditional Authority) คือ กฎหมายรัฐ ซึ่งยอมรับการมอบอำนาจให้แก่พระเจ้าแผ่นดินผู้เป็นประมุขของชาติ

2. อำนาจตามกฎหมาย (Rational/Legal Authority) คือ การยอมรับว่า กฎหมายนั้นจะเป็นสิ่งที่น่าขบวนการ ยุติธรรมมาให้สังคม

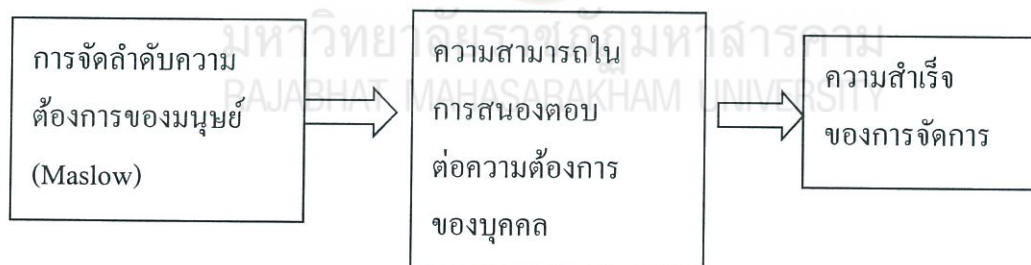
3. อำนาจอันเกิดจากบารมี (Charismatic Authority) คือ ผู้นำที่มีพรสวรรค์ ซึ่งส่วนมากนั้นจะเป็นกลุ่มนักการเมืองและกลุ่มนักศาสนา

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจัดการเชิงระบบราชการของ แมกซ์เวเบอร์ เป็นทฤษฎีการจัดการโครงสร้างระบบขององค์กร ใช้หลักเหตุผล กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นส่วนสำคัญ ในการบริหารภายในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.7 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์

ลำดับความต้องการของมนุษย์ Abraham Maslow (1954, อ้างถึงใน สุรินี อัครถาวร, 2559, น. 24) มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นไป เมื่อบรรลุความต้องการในแต่ละขั้นแล้วก็จะพัฒนาไปสู่ความต้องการในขั้นไป โดยเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) ได้แก่ อากาศ น้ำ เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย รวมถึงสัญชาตญาณทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety) มนุษย์ต้องการอยู่อย่างสงบ ไม่ถูกรุกรานจากผู้อื่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความมั่นคงในอาชีพ และมีหลักประกันในชีวิต
3. ความต้องการด้านความรัก (Love Belonging) ได้แก่มิตรภาพความเห็นอกเห็นใจ และความเป็นครอบครัว
4. ความต้องการการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem) ได้ถึงความต้องการได้รับการยอมรับ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงและเกียรติยศ
5. ความต้องการในการบรรลุในสิ่งที่ตนเองต้องการจะเป็น (Self-actualization) เช่นความเป็นเลิศทางวิชาการ ความเป็นเลิศทางการกีฬา เป็นต้น



ภาพที่ 2.5 ลำดับความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ. (น. 41), โดย สุรินี อัครถาวร, 2559, มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สรุปความว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาส โลว์มีความต้องการ 5 ระดับความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2.1.8 ทฤษฎีระบบเปิด

ทฤษฎีระบบเปิด บุญทัน ดอกไธสง (2535, อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2558, น. 45) กล่าวว่า ระบบ คือ องค์การทั้งหมดที่ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายบาง

ประการเพราะระบบเป็นพื้นฐานกิจกรรมทุกชนิด ลักษณะทั่วไปทฤษฎีการจัดการระบบเปิด เป็นองค์การปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร พลังงาน วัสดุกับสิ่งแวดล้อมภายนอกตลอดเวลา

2.1.8.1 ระบบต้องมีระบบย่อย ระบบต่างๆเหล่านี้จะต้องมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นทุกระบบต้องประกอบด้วย ระบบย่อยอย่างน้อยสองระบบ และระบบย่อยเหล่านี้จะต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน

2.1.8.2 ระบบเหล่านี้ต้องเป็นระบบเปิด มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร พลังงาน วัสดุกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

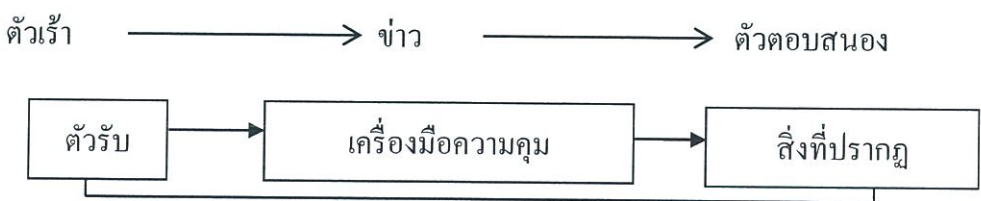
2.1.8.3 ระบบเปิดดำเนินการตามกฎของความเปิดเผยนั้น หมายความว่า สถานะสุดท้ายสามารถบรรลุได้หลาย ๆ ทาง

2.1.8.4 ระบบเปิดมีลักษณะสลับซับซ้อน และเป็นกลไกที่ยอมรับการปรับตัว มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม

2.1.8.5 ระบบเปิดให้ความสำคัญของข้อมูลย้อนกลับหรือป้อนกลับ ซึ่งหมายความว่า เมื่อมีการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำออก ระบบเปิดก็จะส่งข้อมูลป้อนกลับไปยังปัจจัยนำเข้าอีก เป็นการส่งผลกลับไปที่ยังปัจจัยนำเข้า ซึ่งทำให้ทราบผลของการลงทุน ข้อมูลป้อนกลับจะช่วยให้องค์การสามารถรักษาสถานภาพที่คงที่

2.1.8.6 องค์การระบบเปิดมีความสามารถในการจัดแบ่งส่วนต่าง ๆ ขององค์การตามความแตกต่างซึ่งจะช่วยให้องค์การระบบเปิดมีสถานภาพที่คงที่ ซึ่งก็คือ การทำให้องค์การมีความสมดุลกับสิ่งแวดล้อม

2.1.8.7 องค์การมีขอบข่ายที่มีความแตกต่างกันในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ขอบเขตของระบบขึ้นอยู่กับปัญหาในขณะนั้น ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.6 ลักษณะขององค์การระบบเปิด ปรับปรุงจาก การจัดการองค์การ. (น, 46), โดย บุญทัน ดอกไชยสง, 2535, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิมพ์ตะวัน.

สรุปความว่า ทฤษฎีการจัดการเชิงระบบ เป็นกระบวนการ เป็นเครือข่าย ที่มีปัจจัย นำเข้าการตรวจสอบ ข้อมูลป้อนกลับ ที่สามารถนำมาในการบริหารจัดการองค์การ เพื่อให้ สามารถ รับข้อมูล ทั้งภายใน ภายนอก ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มีการประเมินตรวจสอบ และ ผลข้อมูล ย้อนกลับ ที่สามารถผ่านกระบวนการอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

2.2 แนวคิดทฤษฎีปัญญา

2.2.1 ความหมายของทฤษฎีปัญญา

ความหมายของทฤษฎีปัญญาตามความหมายของนักวิชาการได้ให้ความหมาย ทฤษฎีปัญญา นักวิชาการได้เสนอไว้ดังนี้

Merriam et al. (2007, อ้างถึงใน อภิภา ปรัชญพฤทธิ, 2555, น. 132) ให้ความหมาย ทฤษฎีปัญญา 2 ประการ คือ 1) ระบบความจำเป็นหน่วยประมวลผลข้อมูลที่มีการทำงานเชิงรุก 2) ความรู้เดิมมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ใหม่ หมายถึง การให้ความสำคัญ การรับรู้ การหยั่งรู้ (Insight) และการสร้างความหมาย

Kichon (2553) ได้อธิบายความหมาย ทฤษฎีปัญญา หมายถึง การรู้คิดหรือการคิด ความ สนใจ (Attending) การรับรู้ (Perception) การระลึกได้หรือจำได้ (Remembering) การคิดอย่างมี เหตุผล (Reasoning) การจินตนาการหรือวาดภาพในใจ (Imaging) การคาดการณ์ล่วงหน้าหรือการมี แผนรองรับกับสิ่งที่เกิดขึ้น (Anticipating) การตัดสินใจ (Deciding) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีปัญญา หมายถึง ระบบการรับรู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ สู่กระบวนการคิด และถึงขั้นการหยั่งรู้ เป็นระบบกลไกในการพัฒนาและสร้างสรรค์ความรู้ของ มนุษย์ จึงทำให้มนุษย์มีศักยภาพในตนเองให้มากยิ่งขึ้น การสร้างศักยภาพทางด้านความรู้และ ทางด้านความคิดจึงเป็นทฤษฎีปัญญาของมนุษย์ เพื่อใช้ในการทำงานขององค์การในการ เปลี่ยนแปลงความคิดสู่กระบวนการปัญญา จึงจะทำให้องค์กรหรือสังคมมีความเจริญก้าวหน้ามาก ยิ่งขึ้นในโลกแห่งยุคการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วไม่ว่าด้านความรู้ ด้านความคิด และเทคโนโลยี จึง เป็นสิ่งสำคัญขององค์การในการแข่งขันยุคปัจจุบัน

แนวคิดทฤษฎีปัญญาซึ่งมีความสำคัญมากใน การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ โดยเฉพาะ ด้านความรู้ การเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพพลังสมองข้อมูลต่าง ๆ ของมนุษย์ จึงมี นักวิชาการเสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับทฤษฎีปัญญา ไว้ดังนี้

2.2.1.1 ความรู้ (Knowledge) Marquardt (2554, pp. 35-36) ได้อธิบายแนวคิดว่า องค์ความรู้ ได้กลายเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กรมากกว่าแหล่งเงินทุน ตำแหน่งทางการตลาด เทคโนโลยี หรือทรัพย์สินของบริษัท ประเพณีนิยม วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติงาน ระบบและวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบริษัทล้วนตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้และความชำนาญ ความรู้ คือ สิ่งจำเป็นต่อการเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาของพนักงาน อันจะนำไปสู่บริการที่มีคุณภาพ การทำให้สินค้าและบริการมีความทันสมัย การเปลี่ยนแปลงระบบและโครงสร้างรวมถึงการสื่อสาร ในการแก้ปัญหา นั้นล้วนต้องอาศัยความรู้ ในเศรษฐกิจยุคใหม่นี้ ทุกคนในทุกองค์การจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ต้องรับผิดชอบต่อความคิดใหม่ๆของตน และต้องพยายามพัฒนาความคิดเหล่านั้นให้เป็นจริงที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนผู้นำก็มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้และดำเนินตามความคิดของพวกเขา

ความรู้บนโลกของเราจะเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า ในทุก ๆ 2-3 ปี ซึ่งประมาณการได้จากการเติบโตขององค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ โดยเทียบกับจำนวนของวารสาร (Journal) ทาง วิทยาศาสตร์ที่มีการพัฒนากันขึ้นมา ตัวอย่างเช่น ในช่วงกลางศตวรรษ 1600 นั้นได้เริ่มมีวารสารทางวิทยาศาสตร์ครั้งแรกเพียง 2 ฉบับ ต่อมาในศตวรรษ 1750ก็กลายเป็น 10 ฉบับ และในปีศตวรรษ 1800 ก็มีประมาณ 100 ฉบับ แต่ปัจจุบันเรามีวารสารประเภทนี้มากกว่า 100,000 ฉบับ

พลังสมอง (Brainpower) ได้กลายเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร เพราะจะช่วยสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดได้ ดังที่ Stewart (1991) กล่าวว่า พลังสมอง (Brainpower) ไม่เคยมีความสำคัญต่อธุรกิจถึงเพียงนี้มาก่อน ทุกบริษัทต้องพึ่งพาอาศัยความรู้มากขึ้น ๆ ความที่อยู่ในรูปสิทธิบัตร กระบวนการ ทักษะการบริหารจัดการ เทคโนโลยี ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า และซอฟต์แวร์ และประสบการณ์ในอดีต ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรนี้สามารถสร้างความสำเร็จที่แตกต่างออกไปได้ กล่าวคือ ผลรวมของทุกสิ่งที่ทุกคนในบริษัทของคุณรู้จัก คือ สิ่งที่จะทำให้คุณได้เปรียบในการแข่งขันในตลาด

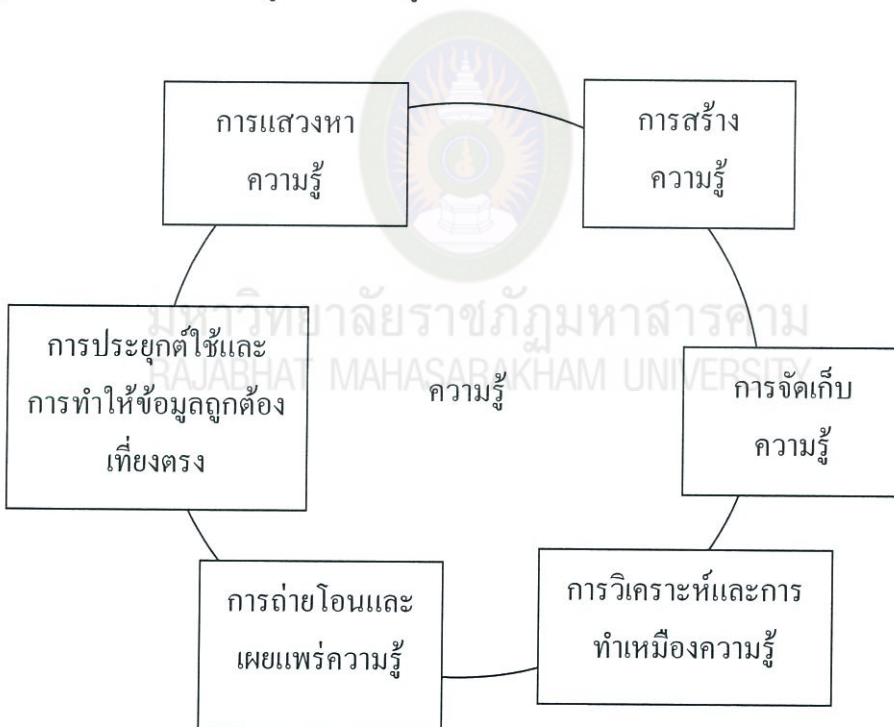
Wriston (1992) ได้เขียนไว้ว่า ในที่สุดที่ตั้งของเศรษฐกิจยุคใหม่ก็ไม่เทคโนโลยี ไม่ใช่ไมโครชิพ และเครือข่ายการสื่อสารทั่วโลกที่มีอยู่ แต่มันกลับเป็นความคิดของมนุษย์ และจาก Robert Reich (1991) อดีตปลัดกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา กล่าวว่า บริษัทจะไม่มุ่งความสนใจไปที่ผลิตภัณฑ์อีกต่อไป และความรู้ที่จำเพาะเจาะจงจะเป็นแกนสำคัญของยุทธศาสตร์ทางธุรกิจของบริษัทมากขึ้น ๆ

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับองค์ความรู้คือ กระบวนการในการพัฒนาความรู้ และความคิด ของมนุษย์ ซึ่งเป็นทุนทางปัญญา ในการพัฒนามนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรในการพัฒนามนุษย์และองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ในยุคปัจจุบันนี้

จำต้องอาศัยความรู้ความสามารถของมนุษย์ ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ความรู้จึงเป็นกระบวนการที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลง การสร้างพลังสมอง พลังความรู้และพลังความคิดของมนุษย์จึงเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร เพื่อนำความรู้ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2.2.1.2 ระบบย่อยด้านความรู้ (Knowledge Subsystem)

ระบบย่อยด้านความรู้เป็นแนวคิด กระบวนการในการจัดการระบบความรู้ Michael J. Marquardt (2554, pp. 59-61) ระบบย่อยด้านความรู้ของการเรียนรู้ จะบริหารจัดการความรู้ต่าง ๆ ประกอบไปด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การวิเคราะห์ และทำเหมืองความรู้ (Data mining) การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ การนำไปประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องตรง ดูภาพดังนี้



ภาพที่ 2.7 ระบบย่อยความรู้ ปรับปรุงจาก The Dynamic of the Corporate Education Market and the Role of Business Schools. Journal of Business & Industrial Marketing. โดย Stewart, J. (1991). Vol.19 : No.207-218.

ระบบย่อยด้านความรู้ทั้ง 6 อย่าง สำหรับการเรียนรู้ขององค์กรนี้ จะดำเนินไปอย่าง ไม่หยุดยั้ง และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นเครือข่ายการกระจายข้อมูลจะอาศัยช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลายภายใต้เวลาที่แตกต่างกัน ส่วนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) จะขึ้นอยู่กับตัวกลั่นกรองทางการรับรู้ รวมถึงกิจกรรมเชิงรุกและกิจกรรมเชิงรับ การจัดการความรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จจะนำทาง (Guide) ความรู้ไปด้วยความเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีอย่างสอดคล้องกัน โยชน์ตอนทั้ง 6 ประการนี้ประกอบด้วย

1) การแสวงหาความรู้ (Acquisition) คือ การสะสมข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

2) การสร้างความรู้ (Creation) ความรู้ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นโดยอาศัยกระบวนการมากมายที่แตกต่างกันออกไป เริ่มตั้งแต่แนวคิดกรรมไปจนถึงการวิจัยที่สลับซับซ้อน ที่ต้องอาศัยความวิริยะอุตสาหะ นอกจากนี้ มันยังอาจเกิดจากความสามารถในการมองเห็นการเชื่อมโยงใหม่ ๆ และการผนวกองค์ประกอบของความรู้ที่เคยรู้มาแล้วเข้ากับการใช้เหตุผลเชิงอุปนัยอันซับซ้อนด้วย

3) การจัดเก็บความรู้ (Storage) หมายถึง การเข้ารหัส (Coding) และการเก็บรักษา ความรู้ที่มีค่าขององค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้โดยง่าย ในทุกเวลา และทุกสถานการณ์

4) การวิเคราะห์ และการทำเหมืองความรู้ (Analysis and Data Mining) จะเกี่ยวข้องกับเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล การปรับโครงสร้าง การทำความเข้าใจคลังและการทำให้ข้อมูล ถูกต้อง ส่วนการทำเหมืองความรู้ จะทำให้องค์กรสามารถค้นหาความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ได้ สมบูรณ์ขึ้น

5) การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Transfer & Dissemination) คือ การเคลื่อนย้ายข้อมูลและความรู้ทั้งองค์กร (ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา) ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือแม้กระทั่งใช้คนทำก็ตาม

6) การประยุกต์ใช้ และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง (Application and Validation) คือ การใช้และการประเมินความรู้โดยคนในองค์กร เป็นการนำเอาความรู้ และประสบการณ์อันมีค่าขององค์กรมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ และต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าระบบย่อยด้านความรู้เป็นการจัดการระบบความรู้ สร้างทุนแห่งปัญญา ขององค์กร ยุคปัจจุบันองค์กรที่มีความรู้มีทุนทางปัญญาเท่านั้นจะประสบความสำเร็จและ ได้เปรียบทางการแข่งขัน ความรู้จะเป็นตัวให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพราะมีทุน ความรู้เดิมแล้วพัฒนาทุนความรู้เดิมให้สามารถต่อยอดความรู้ใหม่จึงจะทำให้องค์กรนั้น มีความ

เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการสร้างทุนความรู้
 แห่งทุนพุทธิปัญญาขององค์กรอย่างยั่งยืน

2.2.1.3 การเรียนรู้ (Learning)

ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Learning Subsystem) Michael J. Marquardt (2554, pp. 51-54) การเรียนรู้เป็นระบบย่อยหลัก เพราะมันเกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยมีทักษะสำคัญ ๆ อาทิ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) รูปแบบความคิด (Mental Models) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Self-Directed Learning) และการเสวนา (Dialogue) โดยทักษะที่สำคัญเหล่านี้จะเป็นแกนหลักสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้นี้จะเกี่ยวข้องกับระดับและประเภทของการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับองค์กร รวมถึงทักษะขององค์กรที่ถูกต้องอีกด้วย ดูภาพดังนี้



ภาพที่ 2.8 ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ปรับปรุงจาก ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (น. 51), โดย Michael J. Marquardt, 2554, New York: McGraw-Hill.

1) ระดับของการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้จะมีการเรียนรู้ 3 ระดับที่ไม่เหมือนกันแต่มีความสัมพันธ์กันดังนี้

1.1) การเรียนรู้ปัจเจกบุคคล (Individual Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ ความรู้ เจตคติ และค่านิยมรายบุคคล อันเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการสังเกต และจากการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยี

1.2) การเรียนรู้ของกลุ่มหรือทีม (Group/Team Learning) หมายถึง การเพิ่มขึ้นของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะภายในกลุ่ม ซึ่งสำเร็จได้ด้วยการกระทำของกลุ่มนั่นเอง

1.3) การเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) เป็นการยกระดับอรรถริยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาจาก การมุ่งมั่นปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั่วทั้งองค์การ

2) ประเภทของการเรียนรู้ วิธีในการเรียนรู้ 3 วิธีต่อไปนี้จะมีความแตกต่างกันบ้าง แต่ก็มักจะคาบเกี่ยวกันและมีลักษณะเสริมต่อกันและกัน นอกจากนี้ยังมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การการเรียนรู้เป็นอย่างมาก

2.1) การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive Learning) จะเกิดขึ้นเมื่อเราครุ่นคิดพิจารณาทบทวนถึงประสบการณ์ในอดีต จากนั้นก็ปรับแต่งการกระทำในอนาคต

2.2) การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (Anticipatory Learning) คือ กระบวนการแสวงหาความรู้โดยการคาดคิด จินตนาการเกี่ยวกับอนาคตในหลาย ๆ ลักษณะ (เป็นวิธีการที่พัฒนาจากวิสัยทัศน์ไปสู่การกระทำและการพิจารณาไตร่ตรอง) วิธีการเรียนรู้แบบนี้จะเป็นการหลีกเลี่ยงประสบการณ์และผลลัพธ์ในทางลบที่อาจเกิดขึ้น โดยการวินิจฉัยแยกแยะโอกาสที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต และกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุในอนาคตนั้น

2.3) การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) หมายถึง การสืบหาและพิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับความเป็นจริง ณ ปัจจุบัน และนำเอาความรู้นั้นไปใช้พัฒนาบุคคล กลุ่ม และองค์การ

3) ทักษะสำหรับการเรียนรู้ ทักษะ 5 ประการต่อไปนี้ คือ สิ่งที่เป็นต่อการเริ่มและขยายการเรียนรู้ในองค์การให้ได้มากที่สุด

3.1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นโครงสร้างทางแนวความคิดแบบหนึ่ง สำหรับทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์ชัดเจนขึ้นและมันช่วยให้เรากำหนดได้ว่า ทำอย่างไรถึงจะเปลี่ยนแปลงแบบแผนนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2) รูปแบบความคิด (Mental Models) คือ ข้อสันนิษฐานที่ฝังลึกอยู่ในความคิดของเรามีอิทธิพลต่อทรรศนะและการกระทำต่าง ๆ ของเรา ตัวอย่างเช่น รูปแบบความคิด

หรือจินตนาการของเราที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ การทำงาน หรือความรักในองค์การจะมีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมของเรา ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเหล่านั้น

3.3) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) จะบ่งชี้ถึงความชำนาญระดับสูงในเรื่องหรือทักษะใดทักษะหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยความผูกพันต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญในงานที่ทำพิเศษ

3.4) การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Self-directed Learning) คือ การที่ทุกคนตระหนักถึงและมีความรับผิดชอบในฐานะผู้เรียนคนหนึ่งที่มีความกระตือรือร้น ทั้งนี้องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ความสามารถในการประเมินความต้องการ และสมรรถนะของตนเอง และการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ เข้ากับความจำเป็นในการเรียนรู้

3.5) การเสวนา (Dialogue) หมายถึง การฟังและการสื่อสารระดับสูงระหว่างบุคคล ซึ่งต้องอาศัยการสำรวจประเด็นต่าง ๆ อย่างอิสระและสร้างสรรค์ และต้องอาศัยความสามารถในการฟัง อย่างครุ่นคิดพิจารณาเวลาที่ผู้อื่นทักท้วงความเห็นของเรา นอกจากนี้เรายังต้องมองให้ออกว่าแบบแผนต่าง ๆ ของการปฏิสัมพันธ์ในทีม อาจส่งเสริมหรือบ่อนทำลายการเรียนรู้ได้ ตัวอย่าง เช่น องค์การ หรือกลุ่มมักจะมีแบบแผนของการปกป้องตนเองฝังลึกอยู่และถ้าเรามองไม่ออก หรือมองข้ามแบบแผนประเภทนี้ไปมันก็บ่อนทำลายการเรียนรู้ แต่ถ้าเรามองออกและเปิดเผยมันอย่างสร้างสรรค์ มันก็สามารถเร่งการเรียนรู้ได้ การเสวนาเป็นเครื่องมือ ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างการเชื่อมโยง และการประสานการเรียนรู้และการปฏิบัติในที่ทำงาน

สรุปได้ว่า แนวคิดการเรียนรู้ เป็นแนวคิดมุ่งสู่การพัฒนาปัญญาขั้นสูงขององค์การ ไม่ว่าจะวิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ และทักษะการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นด้าน การคิดเชิงระบบ หรือรูปแบบการคิดต่าง ๆ ก็เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาทุนแห่งปัญญาขององค์การ เพราะการเรียนรู้เป็นรากฐานทุนทางปัญญาที่ช่วยให้องค์การต่างประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในระดับสูงอย่างเป็นระบบมีแบบแผนในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ พัฒนาทั้งความรู้ภายในและภายนอกองค์การ มีระบบเชื่อมโยงข้อมูล การสื่อสารอย่างรอบด้าน เป็นการเรียนรู้ทั้งตัวเองและผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสุดแห่งทุนปัญญา

2.2.1.4 Gardner ด้านที่ 10 Bloom ชั้นที่ 8

สุธีระ ประเสริฐสรรพ และคณะ (2557, น. 343-347) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาปัญญาว่า หากใครติดตามการบรรยายของคุณ หมอวิจารณ์ จะพบว่าท่านเสนอว่า การศึกษาต้องทำให้คนพัฒนาครบ 5 ด้านคือ กาย ปัญญา อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ

การศึกษาที่เน้นพัฒนาปัญญาอย่างเดียวไม่สามารถทำให้คนเป็นคนที่มีสมบูรณ์ได้ เพราะคนต้องอยู่ในสังคม หากเรามุ่งเน้นพัฒนาปัญญาอย่างเดียวคนจะไร้จิตวิญญาณที่เข้าใจ

สังคม แยกตัวออกจากสังคมมาเป็นปัจเจกเห็นแต่ตัวเอง ในที่สุดกลายเป็นอาชญากรสังคมที่คิดอาวุธทางปัญญาจากการศึกษา นักเรียนจำนวนไม่น้อยไม่เติบโตทางอารมณ์มีพฤติกรรมที่ไม่สามารถควบคุมตนเองให้ออกจากอำนาจของอารมณ์ การศึกษาที่เน้นแต่ปัญญาอย่างเดียวจึงเป็นการศึกษาที่ไม่ครบถ้วน แต่การศึกษาแบบนี้อยู่รอบตัวทั่วไปไม่ใช่หรือ

Gardner ผู้ที่นักการศึกษารู้จักดีในฐานะผู้เสนอ ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) เสนอว่าปัญญาของมนุษย์มีหลายด้าน (ในหนังสือจำนวนมากจะมี 8 ด้าน แต่เมื่อไม่นานมานี้ยอมรับด้านที่ 9 เพิ่ม และทำทำที่จะมีด้านที่ 10) แต่ละคนมีปัญญาโดดเด่นแต่ละด้านมากน้อยต่างกัน ปัญญาต่าง ๆ ผสานเกิดในคน และแสดงออกเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคน ปัญญาทั้ง 9 ด้านได้แก่

- 1) ภาษา (Linguistic Intelligence) พวกนี้เป็นกวี นักเขียน นักพูด นักกฎหมาย
- 2) ตรรกะและคณิตศาสตร์ (Logical-Mathematic Intelligence) กลุ่มนี้ถนัดใช้เหตุผล การคิดวิเคราะห์ จึงเป็นพวกนักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์
- 3) ดนตรี (Musical Intelligence) คงไม่ต้องบอกก็ทราบว่าเป็นนักแต่งเพลง นักดนตรี
- 4) มิติสัมพันธ์ (Spatial Intelligence) เห็นภาพในจินตนาการง่าย จึงเป็นจิตรกร ประติมากร สถาปนิก นักออกแบบ
- 5) การเคลื่อนไหวร่างกาย (Bodily-kinesthetic Intelligence) เป็นนักเต้น นักกีฬา นักแสดง
- 6) มนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal Intelligence) เช่น นักการเมือง ครู นักการศึกษา นักพูด
- 7) การเข้าใจตนเอง (Intrapersonal Intelligence) เหมาะเป็นนักคิด นักปรัชญา จิตแพทย์
- 8) ธรรมชาติวิทยา (Naturalist Intelligence) เป็นพวกเข้าใจธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง ควรเป็นนักวิจัย นักสำรวจ
- 9) การคิดตรึกตรองใคร่ครวญ (Existential Intelligence) เป็นความสามารถในการคิดใคร่ครวญเรื่องต่าง ๆ บุคคลที่มีปัญญาด้านนี้ จะเป็นช่างคิด ช่างสงสัย ได้แก่ นักคิด เด็กที่มีพรสวรรค์ทางด้านนี้ จะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง ผมเคยสงสัยมานานแล้วว่าปัญญาคืออะไร จนกระทั่งเมื่อปี 2538 มีบุญได้ฟังท่านเจ้าคุณพระธรรมปิฎก (ปัจจุบันคือพระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตฺโต) บรรยายว่า วิจัยมีความเดียวกับปัญญา ความจริงนั้นมันเป็นลักษณะหนึ่งของการใช้ปัญญา

พร้อมทั้งทำให้เกิดปัญหาหรือทำให้ปัญหาพัฒนาขึ้นด้วย ความหมายตามหลักนี้ คือ ปัญหาเกิดจากปัญหาหนทางเข้าสู่ปัญหาของมนุษย์ประกอบด้วยสุตมยปัญญา (ปัญหาจากการฟัง) จินตมยปัญญา (ปัญหาเกิดจากการคิดตรึกตรองใคร่ครวญ) และภาวนามยปัญญา (ปัญหาเกิดจากอบรมจิตใจหรือภาวนา) หลายคนที่จะเข้า Workshop โครงการเพาะพันธ์ปัญญากับผมคงทราบว่า ผมเชื่อว่า วิจัยเป็นทางสร้างปัญญาให้ซ้อนทับบนปัญญาเดิมเป็นปฏิบัติการที่เอาปริยัติ (ความรู้) เดิมมาทำความเข้าใจ (ปฏิเวธ) เพื่อสร้างปริยัติใหม่ ผมเข้าใจเข้าใจ (เอาเอง) ว่าปฏิเวธคือกระบวนการใช้ปัญญา (หรือลักษณะหนึ่งของการใช้ปัญญา) เพื่อนำไปสู่การก่อรูปของปริยัติ (ความรู้) ใหม่ ที่เกิดจากความคิดสังเคราะห์ ผมเชื่อว่าความรู้ไม่ใช่ปัญญา แต่ตัวปัญญาทำให้เข้าใจ จนรู้ จังหวะที่คิดสังเคราะห์ได้นั้นแหละคือการทำงานของจินตมยปัญญา

วิจัยทำให้มีข้อมูล เราเอาข้อมูลมาเข้ากระบวนการวิเคราะห์ จากนั้นเอาความรู้เดิมที่มีอยู่มาทำความเข้าใจจน อ้อ คือ รู้ ความรู้ใหม่เป็นการผุดขึ้นมาของปัญญาใหม่ที่ยกระดับความสามารถเข้าใจ สูงขึ้น ถ้าเอาเรื่องพหุปัญญาของการ์เดนเนอร์มาจับ กระบวนการทางปัญญามาจากการทำ RBL แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เกิดระหว่างทำงานวิจัย (รวมทั้งที่ได้จากแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีนำเสนอผลงาน) ซึ่งจะพัฒนาปัญญาด้านที่ 1 (ภาษา) 5 (การเคลื่อนไหว) 6 (มนุษย์สัมพันธ์) 7 (เข้าใจตนเอง) และกลุ่มที่เกิดจากบูรณาการสาระวิชาที่ต้องใช้ (หรือพัฒนา) ปัญญาด้านที่ 2 (ตรรกะและคณิตศาสตร์) 4 (มิติสัมพันธ์) และ 8 (ธรรมชาติวิทยา) โดยทั้งหมดอาศัยปัญญาด้านที่ 9 (คิดตรึกตรองใคร่ครวญ) ซึ่งเป็นการทำงานของจินตมยปัญญา

หมายความว่าเพาะพันธ์ปัญญาไม่ใช่เพียงแค่ ทำ วิจัย เพราะเราต้องทำ RBL ให้ถึงจินตมยปัญญาต้องไปให้ถึงคิดสังเคราะห์ให้ได้ เพื่อขึ้นชั้น คติวิพากษ์ จากปัญญาเรามาพูดคำว่า ทักษะ โดยเฉพาะทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพราะโลกที่เปลี่ยนไปจึงทำให้ความรู้หาได้ง่าย แต่การดำรงชีวิตในบริบทใหม่ที่ซับซ้อนอันเนื่องมาจากการแข่งขันท่ามกลางการเป็นหนึ่งเดียว (AEC) และพัฒนาการของเทคโนโลยี ICT ทำให้เป้าหมายของการศึกษาไปอยู่ที่ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมและทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

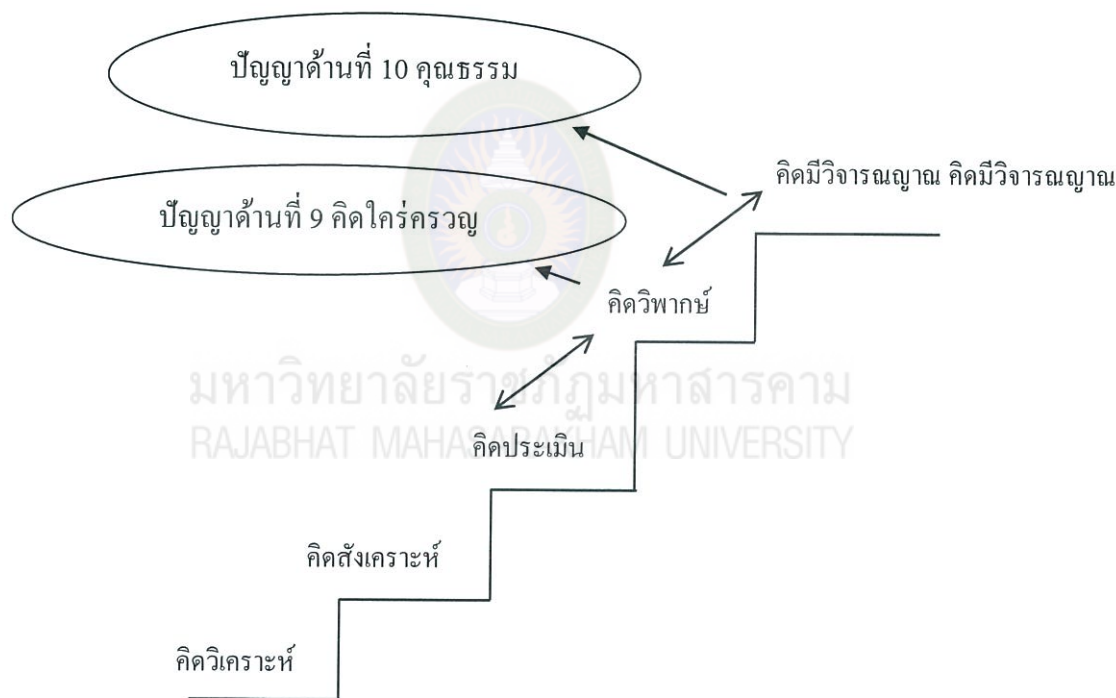
ใจจริงผมอยากเพิ่มทักษะการคิดแม้ทักษะคิดจะแฝงอยู่ในทักษะชีวิตการทำงาน การเรียนรู้ และนวัตกรรมแล้ว เพราะผมเชื่อว่าทักษะคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นผู้คุมทักษะเหล่านั้นอีกชั้นหนึ่ง และการคิดมีวิจารณญาณน่าจะเป็นพุทธพิสัยอีกชั้นหนึ่งของบลูม

Bloom's Taxonomy 3 ขั้นสุดท้าย คือ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดประเมิน ผมคิดว่า ต้องมี คติวิพากษ์ เป็นขั้นที่ 7 และ คติมีวิจารณญาณ เป็นขั้นที่ 8 เพราะคิดประเมินสิ้นสุดที่ตีไม่ตี แต่คติมีวิจารณญาณต่อไปที่ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง (ตามทำนองคลองธรรม) มันจึงคุมทักษะชีวิตและการทำงานของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ดี ไม่จำเป็นว่าจะ ถูกต้อง การรู้ว่าสิ่งที่บอกว่าเป็นถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง เราต้อง คิดด้วยมีสำนึกในคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะเป็นพหุปัญญาอีกด้านหนึ่งของการ์ดเนอร์

คิดวิพากษ์เอาความคิดใคร่ครวญ (พหุปัญญาด้านที่ 9) มาสร้างประเด็นนำสู่เวที แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวิพากษ์ (และรับฟังอย่างเปิดใจ) จะหมุนเกลียวปัญญาของคนที่มีส่วนที่ ส่วนคิดมีวิจารณญาณนั้น อาศัยปัญญาที่เปี่ยมคุณธรรม (พหุปัญญาด้านที่ 10) มาทำกับการคิด เปลี่ยน จาก ดี ไม่ดี เป็น ถูกต้อง ไม่ถูกต้องได้

พหุปัญญาด้านที่ 9 ของการ์ดเนอร์มาหมุนให้พุทธิพิสัยขึ้นขั้นที่ 7 (คิดวิพากษ์) และพหุปัญญาด้านที่ 10 หมุนต่อไปขั้นพุทธิพิสัย ขั้นสูงสุดคือ ขั้นความคิดอย่างมีวิจารณญาณ



ภาพที่ 2.9 พหุปัญญา ปรับปรุงจาก พัฒนาปัญญา (น. 347), โดย สุธีระ ประเสริฐสรรพ และคณะ, 2557, กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ปัญญาด้านที่ 10 ทำให้การศึกษาหมุนกลับมาที่การศึกษานบนฐานศีลธรรมและ คุณธรรม ที่ไม่หลงเป็นทาสกิเลสและความเห็นแก่ตัวโดยการศึกษาจะพัฒนามนุษย์ 3 ด้าน คือ ศีล สมာธิ ปัญญา การออกจากกับดักปัจจุบันยังยาก แล้วเพาะพันธ์ปัญญาจะพาการศึกษาไปถึงจุดนั้นได้ อย่างไร

สรุปความได้ว่า แนวคิดเพาะพันธุ์ปัญญา ตามหลักแนวคิด พหุปัญญา ของการ์ดเนอร์ และการพัฒนาความคิด เป็นลำดับขั้น จากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดประเมิน ผู้การขั้นที่ 9 คิดวิพากษ์ (คิดใคร่ครวญ) และขั้นที่ 10 คิดมีวิจารณญาณ (คุณธรรม) เป็นพุทธิพิสัยแห่งปัญญา เกิดกระบวนการคิดใคร่ครวญและคิดด้วยหลักคุณธรรม จึงกล่าวสู่พหุปัญญา อันเป็นปัญญา ระดับสูงของมนุษย์ โลกที่กำลังกล่าวสู่ยุคการเปลี่ยนทางความคิดด้วยพลังแห่งปัญญา จึงต้องมีการพัฒนาความคิดของมนุษย์ ให้สร้างสรรค์และพัฒนาให้โลกน่าอยู่ขึ้น เมื่อความคิดของมนุษย์พัฒนา ถึงระดับสูง ถึงขั้นการคิดวิพากษ์ และ การคิดมีวิจารณญาณ คือ การคิดใคร่ครวญและยึดมั่นในหลักคุณธรรม เป็นความคิดที่จะพัฒนาปัญญาของมนุษย์ ให้สู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมด้วยคุณธรรมและปัญญา เป็นสิ่งที่จะทำให้สังคมโลกมีความเจริญก้าวหน้า เป็นยุคแห่งสันติภาพอย่างแท้จริง

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการพหุปัญญา

การจัดการพหุปัญญา ได้มีแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่นักวิชาการ ได้นำเสนอไว้ดังนี้ บุญทัน ดอกไธสง (2551, น. 27) ได้อธิบายความหมาย การจัดการพหุปัญญา (Intellectual Management) คือ การบูรณาการองค์ประกอบ 3 ประเด็นสำคัญ คือ การจัดการพหุมนุษย์ การจัดการพหุองค์กร และการจัดการพหุสังคม

บุญทัน ดอกไธสง (2551, น. 5) ยุคโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง เสมือนกับเมื่อคลื่นยักษ์ใหญ่แตกจะทำให้เกิดการแพร่ขยายความรู้และ โน ฮาว (การจัดการขยายทั่วโลก) และระบบ ICT ได้กลายเป็นปัจจัยแพร่สะพัดจากอเมริกา ยุโรป ซึ่งเป็นเสมือนจุดศูนย์กลางของอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศแพร่ขยายมายังเอเชีย ญี่ปุ่น เกาหลี สิงคโปร์ จีนและอินเดีย กล่าวคือโลกได้เปลี่ยนกะแสดึงดูดสมรรถนะภูมิปัญญาโลกมายังเอเชีย และไปทุกแห่งหน ขึ้นอยู่กับประเทศไหนจะเปิดรับปรับปรุงคิดค้น หรือกล่าวอย่างกระชับคือ การแพร่ขยายความรู้ (Diffusion of Knowledge) นั้นได้ผ่าน ICT ซึ่งเป็นความรู้ไร้พรมแดนทำให้คนทั่วโลกได้รับข้อมูล ใกล้เคียงกัน เมื่อมนุษย์มีข้อมูลจึงเกิดกระบวนการคิดและความรู้จากการได้ยินได้ฟังและการเปรียบเทียบ(Benchmarking)ระหว่างข้อมูลและการเรียนรู้ จึงทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ ตามทัศนคติของ บุญทัน ดอกไธสง (2550) ได้นำเสนอคือ

1. ด้วยการสร้างมันสมองระดับโลก
2. พัฒนปัจจัยการเรียนรู้
3. พัฒนาการปัจจัยการผลิต
4. คิดมาตรฐานสินค้าโลก
5. ความพอใจของตลาดโลก

6. สู่อำนาจผู้บริโภคร่วมกันทั่วโลก

7. สร้างความรู้เกิดสันติภาพในโลกให้ได้ท่ามกลางกระแสที่คนในโลกวิ่งหาวิ่งล่าวัตถุและตำแหน่งสติแตก

8. ต้องบรรลุดุธรรมตามธรรมชาติ คือ รู้ตามความเป็นจริงว่าโลกมันเป็นเช่นนี้เอง ท่านจะได้สบายใจขึ้น

ซึ่งข้อ (1) - (8) นั้นมิใช่เกิดขึ้นในชุมชนใดชุมชนหนึ่งเท่านั้นหากแต่กระจายและไหลบ่าไปทั่วโลก การระดมภูมิปัญญาแก้ไขปัญหานั้นขณะที่ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัดนั้นได้นำไปสู่การระดมความคิดนวัตกรรม ด้วยการคิดค้นประดิษฐ์สินค้าใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด (The Distribution of Limited Resource to the Unlimited Needs) นั่นคือ การจัดหาและแบ่งปันทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ที่มีอยู่อย่างไม่จำกัดเราจึงได้ยินคำว่า ชุมชนโลก (Global Community) และหมู่บ้านโลก (Global Village) แม้แต่ในยุคพัฒนาที่เรียกว่า กฎทองคำ (Golden Rule) ที่เป็นพื้นฐานหลักของจริยธรรมคริสต์อ้างในบุญทัน ดอกโรส (2547, น. 15) ที่กล่าวมาเป็นเครื่องยืนยันว่าสมมติ มีจริยธรรมนั้นได้รับการยอมรับเป็นความดีสูงสุด (Sumnumbonum) Agenda Baronotmcihael Armstrong (2007, p. 1) เขียนหนังสือ HCM ได้เสนอประเด็นของงบุคคลคนงาน (Accounting for People task Force , 2003) หมายถึง แนวทางเชิงกลยุทธ์ในการบริหารมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญไปยังความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการจัดการมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ระดับสูง และเน้นการวิเคราะห์เป็นระบบ โดยมีการวัดประเมินว่านโยบายมนุษย์และการปฏิบัติที่สร้างคุณค่าอย่างไร ในขณะเดียวกัน Scarborough และ Elias (2002) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่าง HR เข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจพร้อมกันนั้น Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD 2006) ได้ขยายความคิดว่าแนวทางทุนมนุษย์นั้นได้อธิบายถึงกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เป็นจริงจะต้องจะต้องบอกข้อมูลทุนมนุษย์ ส่วน Duncan Brown ผู้ช่วยผู้อำนวยการ CIPD (2006) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ไม่ใช่เพียงการวัดในเบื้องต้น คือ การสร้างและการบอกคุณค่าของบุคคลที่ยิ่งใหญ่ (Great man) และการบริหารบุคคลที่ยิ่งใหญ่ในองค์กรนั้น หากแต่การบริหารทุนมนุษย์ที่ดีจะต้องเกี่ยวกับการเรียนรู้การเข้าใจ การเข้าไปจัดแจง จัดการและเสริมแต่ง และปรับปรุง ซึ่งทุนมนุษย์ดังกล่าวเน้นหลัก 3 ประการ คือ 1) ทุนมนุษย์ 2) ทุนทางสังคม 3) ทุนองค์กร

ตารางที่ 2.1

การจัดการทุนพุทธิปัญญาที่มา

HCM ทุน	ทุนพุทธิปัญญา Intellectual Capital ประกอบด้วย
1. ทุนมนุษย์	ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ สมรรถนะ ในการพัฒนานวัตกรรม ของบุคคลในองค์กร
2. ทุนทางสังคม	โครงสร้าง เครือข่าย หลักการที่ได้รับและพัฒนาทุนพุทธิปัญญา และความรู้ที่ได้มาจากความสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร
3. ทุนองค์กร	ความรู้ภายในองค์กร ที่เก็บไว้เป็นฐานความรู้ ทรัพย์สินทางปัญญา และเอกสารคู่มือทำงาน

นักคิดเช่น Chatzkel (2004, อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2551, น. 8) กล่าวไว้ว่าตามความเป็นจริงแล้วองค์กรไม่มีอะไรมากไปกว่าการนำความคิดมนุษย์ไปปฏิบัติ นั่นคือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ (Knowledge Skillsabilities) ของแต่ละบุคคลที่สร้างคุณค่าที่มีจุดประสงค์ เพื่อให้คนมาสนใจร่วมงานรักษาเขาไว้ให้ได้และการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น ส่วนทุนสังคม คือ ความรู้ที่พัฒนาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับการใช้ ความรู้ซึ่งมีความต้องการที่จะพัฒนาแลกเปลี่ยน (การบริหารความรู้) เพื่อสร้างทุนองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือ การใช้และระดมสมองจากทุกคนให้เป็นพลังหลัก เพื่อพัฒนาองค์กรนั้น ๆ สมองดี ปัญญา จะทำงานดีมีกำลังใจ สถานที่ตรงนั้นจะเจริญ ความไม่ฉลาดจะทำให้เกิดความหายนะทุกองค์กรและสังคมรวมทั้งประเทศและโลก

2.2.3 ทุนมนุษย์

2.2.3.1 ความหมายของทุน

คำว่า ทุน นั้น มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้มีแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิต (2552) ได้ให้ความหมาย ทุน หมายถึง ของเดิมหรือทุนเดิม ที่มีไว้ ลงไว้ กำหนดไว้ จัดตั้งไว้เพื่อประโยชน์ให้งอกงาม เช่น มีความรู้เป็นทุน มีเงินเป็นทุน เงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ ที่ตั้งไว้สำหรับดำเนินกิจการ เพื่อหาผลประโยชน์

News (2554, p. 17) ได้อธิบายทุน (Capital) คือ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อใช้อำนวยความสะดวกในกระบวนการผลิต สินค้าและบริการ หรือทุน คือ การสะสมทรัพย์สิน ในรูปของเครื่องจักร เครื่องมืออุปกรณ์การผลิตต่าง ๆ ทุนในทางเศรษฐศาสตร์ที่แท้จริง (Real Capital) โดยไม่นับรวมเงินทุนซึ่งเป็นทุนที่เป็นตัวเงิน (Money Capital) เข้าไว้ในความหมายดังกล่าว

ยุทธการ โภชากุล (2555, อ้างถึงใน พลวัฒน์ ชุมสุข, 2558, น. 555) ได้อธิบายความหมาย ทุน หรือ “Capital” มีความหมายครอบคลุมถึง “คุณค่า” (Wealth) ในตัวมนุษย์เองด้วย ซึ่งจำเป็นจะต้องผ่านกระบวนการพัฒนาคุณค่าอย่างต่อเนื่อง หรืออาจเรียกว่าเป็น “การลงทุน” (Investment) ตั้งแต่การอบรมบ่มนิสัยในระบบครอบครัว การเรียนรู้ในระบบโรงเรียนและการฝึกฝนระบบการทำงาน เพื่อให้มนุษย์เกิดสติและปัญญาในการอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่าในสังคม

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2558) ในทางเศรษฐศาสตร์ ทุน หมายถึง ปัจจัยในการผลิตที่ใช้ในการสร้างเศรษฐกิจ หรือบริการอื่น ๆ ที่มนุษย์เป็นผู้ผลิต และไม่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเศรษฐกิจและการบริการนั้น ๆ จะต้องไม่ใช่ตัวทุนนั้น ๆ เอง แม้ว่าทุนนั้นสามารถที่จะเสื่อมราคาลงได้ สินค้าประเภททุนสามารถรับมาได้โดยใช้เงินหรือทุนในการเงินและการบัญชี คำว่าทุน หมายถึง ความมั่งคั่ง โดยเฉพาะความมั่งคั่งที่ใช้ในการเปิดกิจการ

บุญทัน ดอกไธสง (2551, น. 118) ได้นิยามทุน คือ ความรู้สู่ทิศทางปัญญาที่สามารถคาดการณ์ออกกว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว HR out to Strategic in-to be HCM การเคลื่อนหลักการบริหารากรมนุษย์ออกจากชายขอบเดิมไปสู่การนำกลยุทธ์จากภายนอกเป็นตัวขอบฟ้าใหม่ของการบริหารทุนมนุษย์

จากคำนิยามความหมายของทุน สรุปได้ว่า ทุน หมายถึง สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีคุณค่า เป็นปัจจัยในการผลิตที่ก่อเกิดผลประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวมไม่ว่าการลงทุน การสร้างทรัพย์สิน ทั้งทางด้านทุนมนุษย์ ทุนสังคม และทุนองค์การ รวมถึงการสร้างคุณธรรมและความรู้ ทั้งทางด้าน ศีล สมานธิ และ ปัญญา จึงทำให้เกิดคุณค่าในตัวมนุษย์และสังคม เป็นเศรษฐกิจ คือ ทรัพย์อันประเสริฐหรือคุณค่าอันประเสริฐ และได้รับผลประโยชน์คือ ความมั่งคั่ง รวมถึง เวลาและความสุขในการใช้ชีวิต

2.2.3.2 ความหมายของทุนมนุษย์

ความหมายของทุนมนุษย์ทุนมนุษย์ นั้น ได้มีแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ดังนี้

บุญทัน ดอกไธสง (2551, น. 25) ได้อธิบาย ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะเพื่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมของประชาชนในองค์การเป็นเนื้อหาทุนทางปัญญา

Becker (n.d., อ้างถึงใน พลวัฒน์ ชุมสุข, 2558, น. 554) ได้กล่าวถึง ทุนมนุษย์ คือ การลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรมของบุคลากรเหมือนกับการลงทุนในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ทางธุรกิจ และ ความหมายเชิงรูปธรรมที่มองในฐานะเจ้าของแรงงาน รวมถึงความรู้ความสามารถ

และพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ การประดิษฐ์คิดค้น และความคิดสร้างสรรค์ที่บุคคลได้เลือก ลงทุนในงานที่เขาได้ทำ

พลวัตน์ ชุมสุข (2558, น. 547) ได้ให้ความหมาย ทุมนมนุษย์ หมายถึง คุณค่าความเป็นมนุษย์ที่เกิดมาแล้วมีศักดิ์ศรีมีบุญติดตัวมา เพื่อส่งผลให้ชีวิตก้าวหน้าและเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์เกิดการพัฒนาตัวเองด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาข้อที่ว่าไตรสิกขา

สิทธิชัย ศรีเจริญ ประมง (2556, น. 53) สรุปไว้ว่า ทุมนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม ประสบการณ์ ทักษะ และแรงจูงใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือสังคม และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรหรือสังคมให้บรรลุวัตถุประสงค์และความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าที่บุคคลเลือกที่จะนำความรู้ ทักษะ ความสามารถมาใช้ในการทำงาน รวมถึง ความสามารถที่จะเรียนรู้ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม

จากคำนิยามที่กล่าวไว้ข้างต้นจึง สรุปได้ว่า ทุมนมนุษย์ หมายถึง คุณค่าในตัวของมนุษย์ เช่น ศีลธรรม คุณธรรม สติปัญญา ความดีงามต่าง ๆ ที่มนุษย์ฝึกฝนและอบรมตนเองไว้ รวมถึง ความรู้ ความคิด ทักษะ ของมนุษย์ ที่จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร หรือพัฒนาตนเอง มนุษย์อาจจะมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันเฉพาะด้าน ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีคุณค่าในตัวเอง เมื่อได้ผ่านการฝึกฝนอบรมยิ่งจะทำให้มนุษย์มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.3.3 แนวคิดทุนมนุษย์

บุญทัน ดอกไธสง (2551, น. 273-274) ได้อธิบายแนวคิด ทุนมนุษย์ 3 ประการ มีดี ทุนมนุษย์คือ

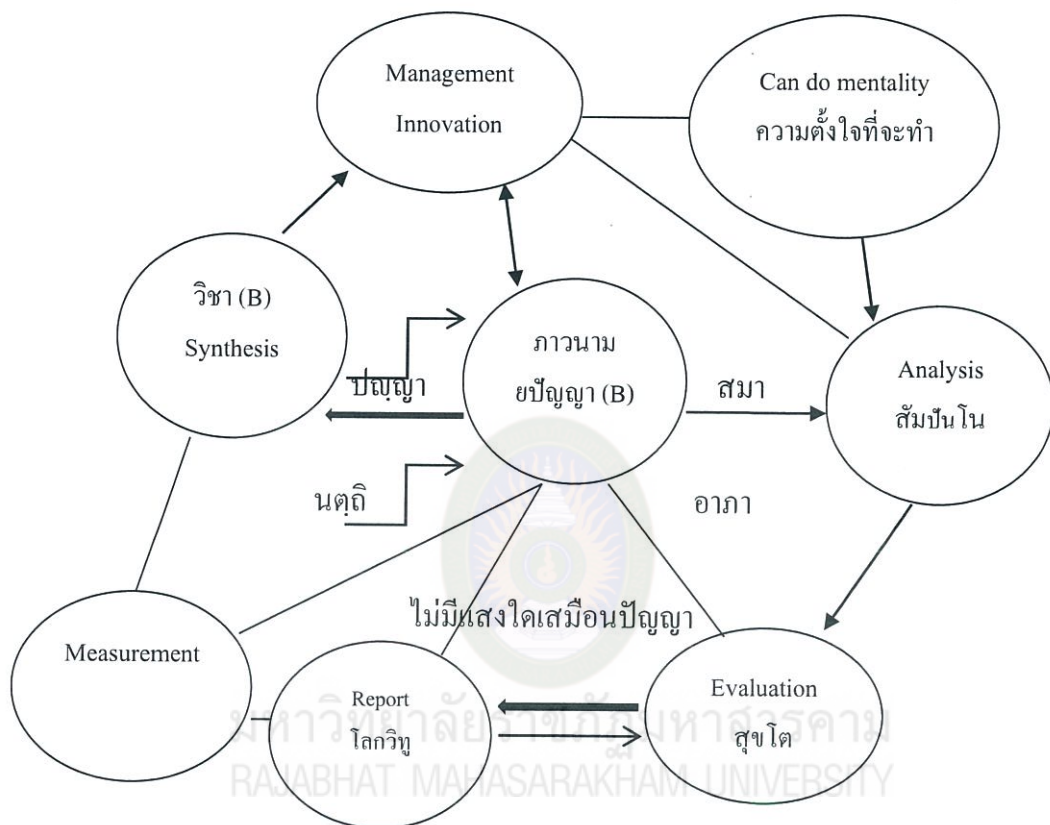
1. ปัญญาทุน (รู้และการเรียน) คู่ปฏิบัติ
2. ทุนทางสังคม คือ การเชื่อมโยงของบุคคลและการเปลี่ยนเข้าใจบริบท
3. ทุนอารมณ์ (สังคม) คือ ความมุ่งมั่นและการอุทิศตนเองให้แก่องค์กรที่ตนเอง

นั้นได้รับ

พิพัฒน์ ก้องกิจกุล (2549 , น. 77) แปลงทุนมนุษย์ใน Harvard Business Review ซึ่งหลักการทั้ง 5 สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับทุนมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. การสรรหาพนักงานที่มีสมรรถนะสูง (ต้นทุนค่าใช้จ่าย)
2. การพัฒนาพนักงานนั้น (ต้นทุนการใช้จ่ายต่อหัวพัฒนาต่อหัว)
3. การรักษาพนักงานเก่ง ๆ ไว้

สรุปได้ว่า ทุมนมนุษย์ คือ การบริหารจัดการความรู้และการเรียนรู้ หรือการพัฒนาปัญญาของมนุษย์ พัฒนาความรู้และการเรียนรู้ให้มีการเติมโตทางสมอง คือ การปลูกและสร้างพลังความคิดแห่งปัญญาการนำปัญญาไปสร้างสรรค์เพื่อการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูง



SB = Synthesis is the highest brain value คนมีวิชาจรณะเป็นผู้มีวิชาและการบริหารจัดการ ที่ดีเป็นผู้เข้าถึงความสุขเพราะรู้แจ้งโลกการสร้างสมองใหม่ (Nee - Re - brain)

ภาพที่ 2.10 ระบบย่อยด้านคน ปรับปรุงจาก กระบวนการจัดการทุนมนุษย์ (น.274), โดย บุญทัน ดอกไธสง, 2551, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ พิมพ์ตะวัน.

2.2.3.4 พัฒนาการทุนมนุษย์

Adam Smith (1776, อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2551, น. 9) ได้เสนอแนวคิดการลงทุนมนุษย์ที่ท่านกล่าวถึงความมั่งคั่งแห่งชาติ (The Wealth of the Nations) ว่า ความแตกต่างระหว่างการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่าง เพราะระบบการศึกษาและการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดรายได้แตกต่างกัน ผลจากการลงทุนเปรียบเทียบจากการลงทุนทางกายภาพ แต่การเปรียบ

ดังกล่าวยังจำกัดอยู่ นักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Schetz (1961, อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2551, น. 9) กล่าวว่า รายได้จากการลงทุนมนุษย์เกี่ยวกับการศึกษาและการฝึกอบรมในสหรัฐอเมริกามากกว่าการลงทุนทางกายภาพ (วัตถุ) พร้อมกันนั้น Elliott (1999, อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2551, น. 10) ได้พัฒนาทฤษฎีทุนนิยม ซึ่งเน้นความสนใจ ไปยังคุณภาพ (Quality) มากกว่าเชิงปริมาณ (Quantity) คำจำกัดความของทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ Bontis et al. (1999, อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2551) in Angela Baron และ Michael Armstrong : 8 ว่า ทุนมนุษย์ประกอบด้วยทรัพยากรที่เป็นนามธรรม Intangible ที่พนักงานมอบให้นายจ้าง เพราะ HM นั้นคือ มนุษย์ในองค์การรวมทั้งอุปนิสัยของแต่ละบุคคล ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป คือ ความสามารถในการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงนวัตกรรมที่มีความคิด ในการสร้างความไว้วางใจที่ให้อำนาจสัญญาว่าต้องการประกันว่าองค์กรนั้นจะต้องตั้งอยู่รอดได้ได้อย่างยั่งยืน องค์กรไม่ได้เป็นเจ้าของทุนมนุษย์หากแต่ได้รับทุนนั้นจากความสัมพันธ์ของพนักงานซึ่ง Davenport (1999, อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2551, น. 10) ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์เป็นเจ้าของความสามารถโดยกำหนด (Linnate) พฤติกรรมและพลังงานของแต่ละบุคคล

สิ่งเหล่านี้เป็นหลักของทุนมนุษย์ที่พวกเขาไปทำงาน และ Schuller (2000) ย้ำว่า ทักษะความรู้และสมรรถนะ คือ ปัจจัยที่กำหนดความมั่งคั่ง ขององค์กร และชาติ ส่วน Lepak and Shell (1999, อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2551, น. 10) แนะนำว่าคุณค่าทุนมนุษย์นั้น ขึ้นอยู่กับศักยภาพที่ทำให้เกิดการแข่งขัน เพื่อการได้เปรียบอันเป็นแกนสมรรถนะของบริษัท ดังนั้น Barney (1991, อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2551) กล่าวว่า การแข่งขันเพื่อการได้เปรียบที่ยั่งยืนนั้นขึ้นอยู่กับการรวมกลุ่มของทรัพยากรมนุษย์เก่ง ๆ ไปได้ เพราะมันขึ้นอยู่กับการเคลื่อนไหวของสมรรถนะเมื่อสมรรถนะถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วมันจะเพิ่มคุณค่าแก่องค์กรหรือคุณค่าของแรงงาน ซึ่ง Ulrich (1998, อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2551, น. 11) กล่าวว่าทุนมนุษย์ประกอบด้วย

ความสามารถและการทุ่มเทต่อภาวะหน้าที่

Competence - Commitment

กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการฝึกฝน อบรมมนุษย์ ให้มีความรู้ ทักษะความสามารถ ในการทำงาน ให้มีความรับผิดชอบและการทุ่มเทต่อภาวะหน้าที่ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสู่การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่เพื่อให้องค์กรสามารถได้เปรียบทางการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กรอย่างยั่งยืน

2.2.3.5 คนทำงานคือสินทรัพย์

บุญทัน ดอกไธสง (2551, น. 10) ได้อธิบายแนวคิดในทฤษฎีทุนมนุษย์ได้อย่างถึงคน คือ ทรัพย์สินการลงทุนในคนจะคุ้มค่ามากตามแนวความคิดและข้อเสนอของ Becker (1995) และ Scarborough and Elias (2002) ซึ่งได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจคือ แนวความคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์มีหลักการเช่นเดียวกันกับทฤษฎีมนุษย์ประกอบด้วยทักษะ (Skill) มนุษย์ ส่วนทฤษฎีทุนกายภาพจะเน้นโรงงานและเครื่องมือ (Plant and Equipment) ทฤษฎีทุนมนุษย์เน้นความสนใจไปยังสมรรถนะของพนักงาน (Employee Competencies) เพื่อสร้างมูลค่าในองค์กร เช่น เดียวกันกับทุนทางกายภาพ เช่น บ่น้ำมัน ดึกโรงงาน เพราะฉะนั้นทฤษฎีทุนมนุษย์มีทัศนคติที่ว่าคนงาน คือ สินทรัพย์ มีนัยสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร ซึ่งจะนำไปสู่ประเด็นสรุปซึ่งบริษัทจะต้องให้ความหมายใหม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของต้นทุน (Cost) ค่าตอบแทน (Remuneration) การฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ ความก้าวหน้าในการลงทุน เพื่อเพิ่มค่าให้กับธุรกิจ เพราะทฤษฎีเป็นเสาหลักปรัชญา (HRM) ซึ่งเริ่มต้นพัฒนามาตั้งแต่ปี 1980 ที่ประกาศว่า จงปฏิบัติต่อพนักงานว่าเป็นสินทรัพย์ (Asset) มากกว่าราคาเงิน (Cost) และหลักการพัฒนา Development บุญทัน ดอกไธสง(2551, น. 11) ตั้งคำถามเกี่ยวกับทุนมนุษย์นั้นน่าสนใจพิจารณาดังต่อไปนี้

- 1) ไม่ควรปฏิบัติต่อพนักงานพวกเขาเฉื่อยชา (Passive) ที่จะต้องซื้อความสามารถและแรงงานจากพวกเขา ทำอย่างไรจะให้พนักงาน ทำงานด้วยความมุ่งมั่น (Active)
- 2) บริษัทอย่าคิดว่าเขาเป็นเครื่องจักร หลักการดังกล่าวเป็นหลักการที่ยอมรับไม่ได้และไปปฏิบัติไม่ได้
- 3) แม้ยังไม่มียระบบบัญชีบุคคลที่จะไปวัดทุนมนุษย์ หากแต่เป็นทุนที่เป็นพลังสมอง พลังความรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดใองค์กร

สรุปได้ว่า คนงานคือสินทรัพย์ขององค์กรนั้น คือ การที่องค์กรเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานใองค์กร แล้วพัฒนาบุคคลนั้นให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน คนจึงเป็นสิ่งที่สร้างมูลค่าให้กับองค์กร ได้อย่างแท้จริง พลังสมอง พลังความรู้ ความคิด ของมนุษย์ ที่ผ่านกระบวนการอย่างเป็นระบบแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจึงเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร

2.2.2.6 การวัดคุณค่าทุนมนุษย์

โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) พวกเขาเป็นกลุ่มชนอิสระเขาสามารถเลือกได้ทำอะไร ไปอยู่ที่ไหนถึงจะได้ใช้ความเก่งพิเศษ (Talent) เวลาและพนักงานของพวกเขา เน้นอนคุณค่าของทุนมนุษย์ขึ้นอยู่กับศักยภาพในการแข่งขัน ซึ่งมันเป็นแกน

ของสมรรถภาพ ซึ่ง Boxall (1996, อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง, 2551, น. 11)) ได้พัฒนาวัดคุณค่าทุนมนุษย์ดังต่อไปนี้

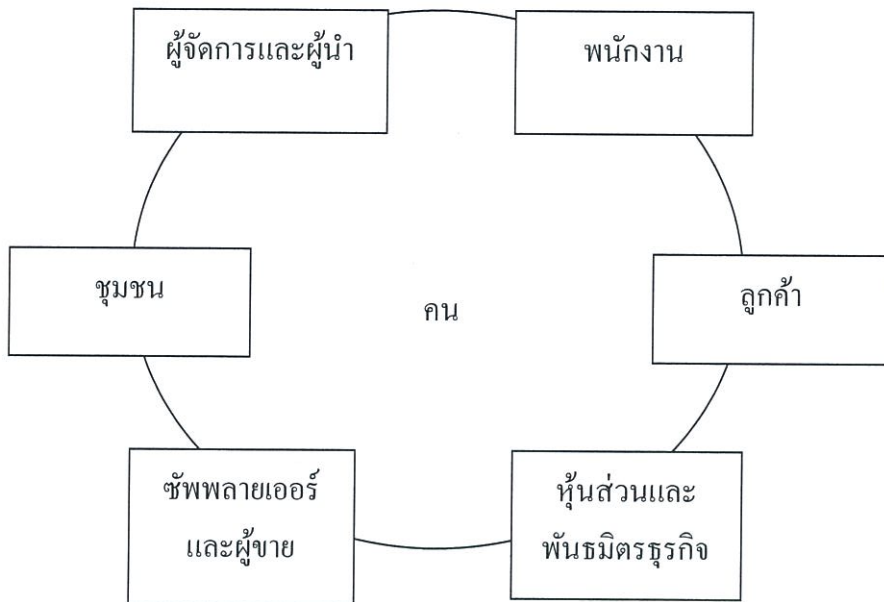
- 1) ทุนมนุษย์สามารถวัดได้เป็นภาพรวมทั้งหมดของรายได้ทางธุรกิจทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม
- 2) กระบวนการบอกมาตรวัดด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเน้นความสำคัญไปยังองค์การว่า องค์การต้องการทำอะไร รักษา พัฒนา และใช้ทุนมนุษย์ให้คุ้มค่าได้อย่างไร
- 3) วัดคุณค่ามนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์หลักที่สำคัญในการพัฒนาองค์การจะสำเร็จลงได้เพราะแกนสมรรถนะ (Core Com-Potencies)
- 4) การวัด สามารถวัดความก้าวหน้าของการกักตุนและเป้าหมายความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ HR และประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติการกิจ HR

กล่าวได้ว่า การวัดคุณค่าทุนมนุษย์ คือ การประเมินการทำงานของบุคลากรในองค์กรว่าแต่ละมีความรู้มีความสามารถเชี่ยวชาญทางด้านใดบ้างแล้วจะสามารถ รักษา และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้ทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์และประเมิน วัดค่าทุนมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรอย่างแท้จริง

2.2.2.7 ระบบย่อยด้านคน (People Subsystem)

Marquardt (2011, pp. 57-58) ระบบย่อยด้านคน คือ ระบบที่ประกอบด้วย ผู้จัดการ และผู้นำ พนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วนและพันธมิตรทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์และผู้ขาย รวมถึงชุมชนที่อยู่แวดล้อม ซึ่งทุกกลุ่มที่กล่าวมานี้มีคุณค่าต่อการเรียนรู้ และต้องได้รับการเอื้ออำนาจ และการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

- 1) ผู้จัดการและผู้นำ (Managers & Leaders) ต้องเป็นผู้ฝึกสอนเป็นพี่เลี้ยงและเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น และที่สำคัญที่สุดคือ ต้องสร้างและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้กับคนรอบข้าง
- 2) พนักงาน (Employee) จะได้รับการเอื้ออำนาจและคาดหวังว่าจะได้เรียนรู้ อีกทั้งยังมีการวางแผนเกี่ยวกับสมรรถนะในอนาคตกล้าที่จะเสี่ยงและลงมือปฏิบัติการ รวมถึงต้องแก้ปัญหาเป็นคุณภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.11 ปรับปรุงจาก ระบบย่อยด้านคน (น.58), โดย Michael J. Marquardt, 2011, New York: McGraw-Hill.

3) ลูกค้า (Customers) จะมีส่วนร่วมในการระบุความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงการฝึกอบรมคือได้ว่ามีส่วนร่วมในการเชื่อมต่อการเรียนรู้ขององค์กร

4) หุ้นส่วนและพันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partners and Alliances) จะได้ประโยชน์จากการแบ่งปันสมรรถนะและความรู้

5) ซัพพลายเออร์และผู้ขาย (Supplier and Vendors) จะได้รับการฝึกอบรมและมีบทบาทร่วมในโปรแกรมการสอนต่าง ๆ

6) ชุมชน (Community) อันได้แก่ กลุ่มต่าง ๆ ทางสังคม ทางเศรษฐกิจ และการศึกษา ซึ่งจะมีส่วนร่วมในการให้และการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปว่า ระบบย่อยด้านคน นั้นคือ การพัฒนาคนในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถเป็นองค์กรแห่งการจัดการเรียนรู้ จะทำให้บุคลากรขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ทางด้านธุรกิจ ทุกองค์กรในยุคปัจจุบันต้องอาศัยคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีความรู้มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรจึงจะทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จได้ ระบบย่อยด้านคนนั้นเป็นการจัดการเรียนรู้ด้านคน ไม่ว่าจะ การเรียนรู้ การแก้ไขปัญหา การบริการ การฝึกอบรม สมรรถนะและความรู้ การมีบทบาทร่วมกันในองค์กร เป็นแนวทางที่จะ

ทำให้ระบบการจัดการคนประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงขององค์กร เป็นการสร้างทุนมนุษย์สู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง

2.2.3 ทุนทางสังคม

2.2.3.1 ความหมายของสังคม

สังคม นั้น ได้มีแนวคิดทฤษฎีต่างๆที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ดังนี้

มหาสอน ปจฺโจปการี (2552, น. 17) ได้ให้ความหมาย สังคม หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน โดยยอมรับขนบธรรมเนียมประเพณีเดียวกัน และเพื่อตอบสนอง ความต้องการและผลประโยชน์นานาประการในการดำรงชีวิตร่วมกัน

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2550, น. 65) ได้ให้ความหมาย สังคม หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ในอาณาเขตบริเวณหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และการกระทำระหว่างกัน มีระยะเวลาที่อยู่ร่วมกันตลอดจนมีสถาบันต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในสังคม

จากคำนิยามที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า สังคม หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน โดยมีการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ มีระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียมประเพณีเดียวกัน มีแนวคิดทัศนคติร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการและผลประโยชน์ ในการดำรงชีวิตร่วมกันเพื่อให้เกิดสันติสุขในกลุ่มสังคมมนุษย์ มนุษย์จึงต้องมีสังคม สร้างสรรค์ประเพณี และวัฒนธรรม เพื่อให้วิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์มีความสัมพันธ์ และอุดมการณ์เดียวกันภายใต้ระบบแบบแผน กฎเกณฑ์ที่มนุษย์ได้ตกลงกันไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ

2.2.3.2 องค์ประกอบของสังคม

องค์ประกอบของสังคม พิชัย ผกาทอง (2547, อ้างถึงใน มหาสอน ปจฺโจปการี, 2552, น. 19) องค์ประกอบของสังคม นักวิชาการด้านสังคมศาสตร์ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1) การมีอาณาบริเวณที่แน่นอน (Territory) หมายถึง เมื่อคนมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มมีดินแดนหรือมีอาณาบริเวณที่มีขอบเขตให้รู้กันภายในสังคมว่า ดินแดนหรืออาณาบริเวณเขตแค่ไหน ตรงไหนที่ไม่ใช่ดินแดน หรืออาณาบริเวณของตน

2) การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Group Living) หมายถึง ลักษณะการดำรงชีวิตของมนุษย์ในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม เพื่อประโยชน์แห่งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อย่างเป็นปึกแผ่นโดยธรรมชาติของมนุษย์มีลักษณะแบบนี้อยู่แล้ว คือชอบอยู่ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social Animal)

3) การรู้ว่าใครเป็นพวกของตนหรือไม่ (Discrimination) หมายถึง สมาชิกของสังคมเดียวกันสามารถที่จะทราบได้ว่าใครเป็นพวกเดียวกับตน และใครไม่ใช่พวกเดียวกับตน เช่น ในสังคมชนบทที่สมาชิกของสังคมขนาดเล็ก รู้จักกันเป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับสังคมเมือง

4) การมีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กัน (Relation and Interaction) หมายถึง การที่บุคคลมาอยู่รวมกันจำเป็นจะต้องมีสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กัน แต่ถ้าไม่มีสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กันจะเรียกว่าสังคมไม่ได้เป็นต้น

5) การมีการแบ่งหน้าที่ทำงานอย่างเป็นกิจจะลักษณะ (Division of Labour) หมายถึง การจัดสรรภารกิจให้สมาชิกทำตามความรู้ความสามารถ และความถนัดอย่างเป็นระบบ และเป็นทีม สมาชิกที่อยู่ร่วมกันภายในสังคมจะต้องมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของสมาชิกด้วย

6) มีบรรทัดฐานคล้ายคลึงกัน (Social Norms) หมายถึง สมาชิกในสังคมนั้น ต้องมีมาตรฐานในการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกันและคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะในเรื่องกฎเกณฑ์ ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมประเพณี

กล่าวได้ว่า องค์ประกอบของสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม มีระบบแบบแผน และการแบ่งหน้าที่กันทำ มีความสัมพันธ์สื่อการกัน ช่วยเหลือซึ่งกันละกัน

2.2.3.3 โครงสร้างของสังคม

โครงสร้างของสังคมประสาท หลัทธิลา (2532, อ้างถึงใน มหาสอน ปจฺโจปการี, 2552, น. 21-22) ได้เปรียบเทียบลักษณะโครงสร้างของสังคมมนุษย์ไว้เหมือนกับลักษณะโครงสร้างของบ้านแต่ละหลัง หมายความว่า สังคมมนุษย์แต่ละแห่งย่อมประกอบด้วยผู้คนที่มารวมกลุ่มกัน แต่ละกลุ่มต่างก็มีหน้าที่ที่แตกต่างกัน บ้านแต่ละหลังก็ต้องประกอบด้วย สิ่งต่าง ๆ คือ เสา หลังคา ฝ้า ฝา พื้นและอื่น ๆ ประกอบเข้าด้วยกันเป็นส่วนต่าง ๆ ของบ้านทำนองเดียวกัน โครงสร้างของสังคมแต่ละแห่ง ย่อมเห็นได้จากลักษณะความสัมพันธ์ต่อกันของกลุ่มต่าง ๆ ที่ประกอบกันเข้าเป็นสังคมมนุษย์ ดังนั้น โครงสร้างของสังคมจึงประกอบด้วย กลุ่มคน สถานภาพและบทบาท และสถาบันสังคม สังคมมนุษย์มีโครงสร้างของสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย

1) องค์การสังคม (Social Organization) ได้แก่ กลุ่มคนประเภทต่างที่มีสถาบันต่าง ๆ ที่มีสถานภาพและบทบาทแตกต่างกัน

2) สถาบันทางสังคม (Social Institution) ได้แก่ องค์ประกอบของวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกัน เช่น กฎระเบียบของสังคม เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตาม

3) วัฒนธรรม (Culture) ได้แก่ แบบแผนขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชีวิต ซึ่งแต่ละสถาบันสังคมอาจจะไม่เหมือนกัน ซึ่งปัจจุบันอาจเรียกว่า กฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือระเบียบ เป็นต้น

จึงกล่าวสรุปได้ว่า โครงสร้างของสังคม เกิดจากที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภายใต้จารีตประเพณี และวิถีเดียวกัน เพื่อสร้างบรรทัดฐานที่ติงามภายในกลุ่มซึ่งเรียกว่า วัฒนธรรม บุคคลกับวัฒนธรรมจึงเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างทางสังคม

2.2.3.4 ทฤษฎีองค์การ

องค์การนั้น ได้มีแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ดังนี้

ความหมายขององค์การ (Organization) เกิดขึ้นจากการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสมาชิกในองค์การที่ได้วางไว้ เมื่อบุคคลอยู่ร่วมกันย่อมต้องมีการแบ่งงานกันทำ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ภายในองค์การเพื่อความเหมาะสม มีผู้ให้คำนิยามขององค์การไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2557, น. 16) ได้ให้ความเห็นว่า องค์การคือ กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

Weber (1966, อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557, น. 15) องค์การ คือ หน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมดำเนินการกิจกรรมต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

Schein (1980, อ้างถึงใน สิริมา มั่นใจอารีย์, 2550, น. 155) กล่าวว่า องค์การ คือ ความร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีแบบแผนของบุคคลจำนวนหนึ่ง เพื่อบรรลุความมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน โดยแบ่งงานและหน้าที่กันและมีการจัดลำดับของอำนาจการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบร่วมกัน

จากความหมายขององค์การ จะเห็นได้ว่าองค์การมีลักษณะสำคัญที่สามารถจำแนกออกได้ดังนี้

1. มีเป้าหมายด้วยกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ และกำหนดขอบข่ายกิจกรรมต่าง
3. มีการจัดกิจกรรมหรืองานต่างๆ แบ่งแยกกันทำตามความสามารถ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบภายในองค์การ
4. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ การปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง
5. เป็นระบบซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อยต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

2.2.3.5 โครงสร้างขององค์การ

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2550, น. 155) จากความหมายและลักษณะขององค์การ จะเห็นได้ว่าองค์การจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหวัง 4 ประการ คือ

- 1) ความร่วมมือร่วมใจกัน
- 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 3) การแบ่งหน้าที่การงานกันทำ
- 4) ลำดับชั้นของอำนาจการบังคับบัญชา

ทำให้มองเห็น โครงสร้างขององค์การได้อย่างชัดเจนว่า ควรจะประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objective) เกิดขึ้นจากการที่บุคคลหลายคนต่างมีความต้องการมุ่งหวังในสิ่งที่คล้ายคลึงกัน จึงได้รวมตัวกันเพื่อจุดมุ่งหมายนั้น ๆ
2. ภาระหน้าที่ (Function) แต่ละคนที่เป็นสมาชิกขององค์การ ย่อมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และต่างต้องปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติแตกต่างกันไป
3. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) การจัดกลุ่มงานหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติและมอบหมายให้แต่ละคนรับผิดชอบ โดยมีการติดต่อประสานงานกันซึ่งจะช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้
4. สายบังคับบัญชา (Hierarchy) หมายถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับชั้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าใครมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลดหลั่นกันไปตามลำดับ
5. ช่วงของการควบคุม (Span of Control) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งควรจะมีมากน้อยเพียงใดต่อจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ช่วงของการควบคุมมาควรจะถูกกว้างเกินไป หมายถึง จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการควบคุมของผู้บังคับบัญชา 1 คน ไม่ควรมีจำนวนมากเกินไปอาจทำให้การปกครอง บังคับบัญชา หรือการควบคุมไม่ทั่วถึง
6. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หมายถึง อำนาจการควบคุมบังคับบัญชาในแต่ละกลุ่มควบคุมหรือแต่ละช่วงการบังคับบัญชา ควรจะมีศูนย์รวมอยู่ที่บุคคลเพียงคนเดียวหรือคณะเดียวอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหาร และไม่เกิดความสับสนหรือปฏิบัติหน้าที่ก้าวก่ายซึ่งกันและกัน

2.2.3.6 ประเภทขององค์การ

การจำแนกประเภทขององค์การอาจแยกประเภทได้หลายแบบ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักต่าง ๆ กันดังนี้

1) การจำแนกประเภทขององค์การ โดยยึดวัตถุประสงค์ประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

Blua and Scott (n.d., อ้างถึงใน สิริมา มั่นใจอารีย์, 2550, น. 156) ได้จัดแบ่งองค์การออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่

- 1.1) องค์การเพื่อประโยชน์สมาชิก หมายถึง องค์การที่มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิกโดยตรง เช่น สหกรณ์ สโมสร พรรคการเมือง
- 1.2) องค์การทางธุรกิจ หมายถึง องค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไรให้แก่องค์การของตน เช่น บริษัท ห้างร้าน โรงงาน ธนาคาร เป็นต้น
- 1.3) องค์การเพื่อการบริการ หมายถึง องค์การที่มุ่งสร้างประโยชน์แก่สาธารณชนทั่วไป โดยมีได้คำนึงถึงผลประโยชน์ เช่น สมาคมสงเคราะห์ต่าง ๆ มูลนิธิ โรงพยาบาล โรงเรียนของรัฐ เป็นต้น
- 1.4) องค์การเพื่อสวัสดิภาพของประชาชน หมายถึง องค์การจัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เช่น หน่วยงานของรัฐ กระทรวง ทบวง กรม เทศบาล เป็นต้น

2) การจำแนกองค์การโดยยึดโครงสร้างหรือการจัดระเบียบภายในองค์การเป็นหลัก แบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

- 2.1) องค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) หรือ องค์การรูปนัย หมายถึง องค์การที่จัดโครงสร้างอย่างมีระเบียบแบบแผนแน่นอน มีวัตถุประสงค์และการกำหนดสายบังคับบัญชา การกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน เช่น หน่วยข้าราชการ โรงพยาบาล โรงเรียน บริษัท หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น
- 2.2) องค์การที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) หรือ องค์การอรูปนัย หมายถึง องค์การที่รวมกันหรือจัดตั้งขึ้นจากความพอใจและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสมาชิกในกลุ่มขององค์การ ไม่มีระเบียบแบบแผนรวมถึงการจัดโครงสร้างภายในที่แน่นอน เป็นการร่วมตัวกันอย่างง่าย ๆ ได้แก่ กลุ่มเพื่อน และชมรมต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ขององค์ประกอบประเภทนี้จะมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยอยู่ภายในองค์การที่เป็นทางการ
- 2.3) การจำแนกองค์การโดยยึดหลักการจัดตั้งหรือการเกิดขององค์การ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.3.1) องค์การแบบปฐม (Primary Organization) หมายถึง องค์การที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ สมาชิกส่วนใหญ่มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันดี มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัวด้วยความสมัครใจ มีกิจกรรมร่วมกันเฉพาะกลุ่ม ยึดถือหลังความมุ่งหวังและผลประโยชน์ร่วมกันมากกว่าระเบียบข้อบังคับ การปฏิบัติไม่มีพิธีรีตอง เช่น ครอบครัว เพื่อนบ้าน ชุมชนหมู่บ้าน เป็นต้น

2.3.2) องค์การแบบมัธยม (Secondary Organization) หมายถึง องค์การที่จัดตั้งขึ้น โดยวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกและบุคคลภายนอกองค์การ ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกขึ้นอยู่กับหลักเหตุผลและความรู้สึกสำนึก อันเป็นผลมาจากการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกภายในองค์การ ความสัมพันธ์เป็นแบบทางการมากกว่าแบบส่วนตัว เช่น ในหน่วยราชการ บริษัท สมาคม ห้างหุ้นส่วน โรงเรียน โรงพยาบาล เป็นต้น

2.4) การจำแนกกลุ่มสังคมในองค์การ

กลุ่ม (Group) หมายถึง บุคคลจำนวนหลาย ๆ คนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจ ด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกันในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง มีความสัมพันธ์ติดต่อกันในระยะเวลาพอสมควร และสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. กลุ่มที่เป็นทางการ ได้แก่

1.1 (Command Group) ประกอบด้วยผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในสายงานหรือหน่วยงานเดียวกัน เช่น ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้างาน เป็นต้น

1.2 กลุ่มที่ปฏิบัติงาน (Task Group) ประกอบด้วยคนงานหรือสมาชิกกลุ่ม ที่ทำงานร่วมกันในแผนงานหน่วยใดหน่วยหนึ่ง เพื่อปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่

2.1 กลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group) เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของสมาชิก เพื่อผลประโยชน์บางอย่างร่วมกัน โดยไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การ เช่น กลุ่มสหภาพแรงงาน กลุ่มสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

2.2 กลุ่มมิตรภาพ (Friendships Group) เกิดขึ้นจากความต้องการอยู่ร่วมกัน มีบางสิ่งบางอย่างคล้ายคลึงกัน เช่น กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มอายุ กลุ่มท้องถิ่นเดียวกัน เป็นต้น

2.5) องค์ประกอบของการรวมกลุ่มประกอบด้วย

1. ความรู้สึกของสมาชิกกลุ่ม หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และความรู้สึกด้านจิตใจ

2. กิจกรรม หมายถึง การกระทำหรือสมาชิกจะต้องปฏิบัติ

3. ความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล บุคคลที่มีความแตกต่างกัน เมื่อรวมเข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน พฤติกรรมจะอยู่ในขอบเขตของบรรทัดฐานแบบเดียวกัน นั่นคือได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในภายนอกกลุ่ม ทำให้เกิดโครงสร้างของกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ ในรูปองค์การร่วมกัน

2.2.3.7 องค์ประกอบของการจัดองค์การที่ดี

การจัดองค์การที่สมบูรณ์แบบ เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานจึงต้องมี องค์ประกอบ การจัดองค์การที่ดียอมให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ ที่สมาชิกคาดหวังไว้ องค์ประกอบของการจัดองค์การที่ดีพอสรุปได้เป็น 6 ประการ มาลัย หุวะนันท์ (ม.ป.ป., อ้างถึงใน กฤษณา ศักดิ์ศรี มนุษย์สัมพันธ์ อ้างถึงใน สิริมา มั่นใจอารย์, 2550, น. 157)

- 1) นโยบายขององค์การจะต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับและเข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิก
- 2) มีศูนย์กลางของการอำนาจการในแต่ละช่วงของการบังคับบัญชา มีความเป็นเอกภาพและโครงสร้างทั้งหมดขึ้นกับศูนย์กลาง
- 3) มีการจัดระเบียบแบบแผนที่แน่นอน เพื่อรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยและช่วยจัดปัญหา ความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงในด้านต่าง ๆ
- 4) มีวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม มีการแบ่งงานกันทำ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่แสดงความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของสมาชิกในองค์การ
- 5) มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและมีประสิทธิภาพ
- 6) มีการตอบสนองสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

ถ้าหากวิเคราะห์หลักการบริหารงานหรือการจัดองค์การให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การ หลักการจัดองค์การที่ดีจะแบ่งออกได้ดังนี้

- 1) มีสายบังคับบัญชาอย่างแน่นอน
- 2) มีการติดต่อกันตามสายงาน
- 3) มีเอกภาพในการบังคับบัญชาแน่นอน
- 4) มีขอบเขตการควบคุมที่แน่นอน
- 5) มีการแบ่งงานกันทำเฉพาะอย่างตามความรู้ความสามารถ
- 6) ควรมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยในองค์การเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่
 - 6.1) งานหลัก (Line)
 - 6.2) งานที่ปรึกษา (Staff)

6.3) งานที่สนับสนุนทั้งงานหลักและงานที่ปรึกษา (Auxilliary)

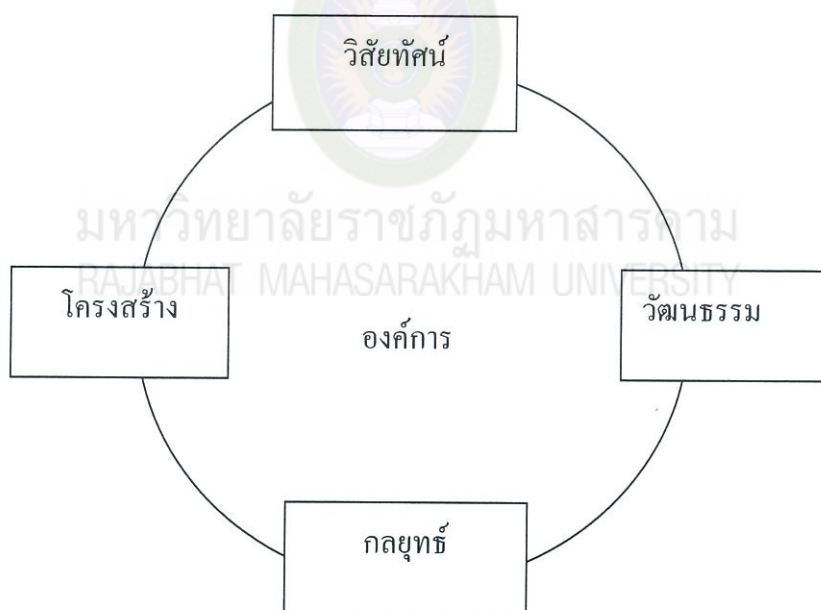
7) มีการประสานงานที่ดี

8) มีการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างชัดเจน

สรุปความว่า ไม่ว่าจะมีการรวมกลุ่มในรูปแบบขององค์การประเภทใด ยังคงต้องอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันด้วยความปกติสุข โดยเฉพาะในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หากขาดซึ่งหลักมนุษยสัมพันธ์แล้วปัญหาต่าง ๆ ในองค์การย่อมจะเกิดขึ้นและแก้ไขยาก ซึ่งเป็นผลกระทบต่อองค์การในที่สุด

2.2.3.8 ระบบย่อยด้านองค์การ (Organization Subsystem)

Marquardt (2011, pp. 55-56) ได้อธิบายว่า ระบบย่อยด้านองค์การ คือ การกำหนดให้กลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบมีแผน มีกระบวนการต่าง ๆ เกิดขึ้นและดำเนินไป อีกทั้งยังเป็นระบบย่อยอันหนึ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้ มิติหรือองค์ประกอบที่สำคัญ 4 อย่างของระบบย่อยนี้ ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง ภาพดังนี้



ภาพที่ 2.12 ตัวแบบระบบองค์การแห่งการเรียนรู้ (น.55), โดย Michael J. Marquardt, 2011, New York: McGraw-Hill.

1) วิสัยทัศน์ (Vision) คือ สิ่งที่รวมเอาความหวัง เป้าหมายและทิศทางในอนาคตของบริษัทเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งเปรียบเสมือนภาพจินตนาการขององค์การที่ถูกก่อร่างขึ้นภายในองค์การ จากนั้นมันก็จะถูกส่งผ่านออกไปนอกองค์การ วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้จะคำนวณ

วิสัยทัศน์ของบริษัท ส่วนการเรียนรู้และผู้เรียนองค์กรนั้นจะสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ที่ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา

2) วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ วิธีปฏิบัติ พิธีการประเพณีขององค์กร ซึ่งมีส่วนในการวางรูปแบบของพฤติกรรมและการรับรู้ตามสมันิยมของคน ในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็คือ วัฒนธรรมที่ยอมรับว่าการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางธุรกิจอย่างแท้จริง และการเรียนรู้ก็ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของการงานทุกอย่างในองค์กร วัฒนธรรมที่มีคุณค่าและปรับเปลี่ยนได้โดยง่ายจะสร้างความสัมพันธ์และเพิ่มพูนการเรียนรู้ โดยสนับสนุนค่านิยมต่าง ๆ เช่น การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการตนเอง การเอื้ออำนาจและการแบ่งปัน ซึ่งตรงข้ามกับโครงสร้างแบบราชการที่เข้มงวดปกป้องตนเอง

3) กลยุทธ์ (Strategy) จะสัมพันธ์กับแผนการปฏิบัติ วิธีการ กลวิธี และขั้นตอนที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ต่าง ๆ จะทำให้เกิดทั้งการเรียนรู้ การถ่ายโอน และการนำการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างดีที่สุด ในทุก ๆ ปฏิบัติการของบริษัท

4) โครงสร้าง (Structure) จะประกอบด้วย แผนก ฝ่าย ระดับและองค์ประกอบต่าง ๆ ของบริษัท โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นแบบแบนราบ (Flat) ไม่มีขอบเขตที่จำกัด และมีความคล่องตัวสูง ซึ่งเป็นผลให้มีการติดต่อ การไหลเวียนของข้อมูล ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงาน ทั้งความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปด้วยดี

สรุปได้ว่า ระบบย่อยด้านองค์กร เป็นระบบการจัดองค์กรที่เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้การสร้างองค์กรที่มีระบบแบบแผนที่ดีในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ การกำหนดเป้าหมาย ค่านิยมและความเชื่อ แผนการปฏิบัติ และองค์ประกอบแต่ละฝ่าย เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างองค์กรให้เกิดทุนองค์กรได้อย่างแท้จริงเพื่อประโยชน์สูงสุดองค์กรที่มีทั้งศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์กร

2.2.2.4 ทฤษฎีการจัดการทุนพุทธิปัญญา

ทฤษฎีการจัดการทุนพุทธิปัญญาที่นักวิชาการ ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ การทำงานของมนุษย์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับทางด้านกาย ปัญญา อารมณ์ จิตใจ ความหมายของทฤษฎี มีแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่นักวิชาการนำเสนอไว้ดังนี้

เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2559, น. 2) ได้อธิบายความหมาย ทฤษฎี หมายถึง กลุ่มข้อทฤษฎีที่สัมพันธ์กันที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบโดยมุ่งอธิบายเหตุและผล

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี (2557) ได้ให้ความหมาย ทฤษฎี คือ สมมติฐานที่ได้รับการตรวจสอบและทดลองหลายครั้งหลายหนจนสามารถอธิบายข้อเท็จจริง สามารถคาดคะเน ทำนายเหตุการณ์ทั่วไป ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้นอย่างถูกต้องและมีเหตุผล เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปจึงเป็นผลให้สมมติฐานกลายเป็นทฤษฎี

จากนิยามที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎี หมายถึง กระบวนการที่ผ่านการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ ที่มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง เป็นกระบวนการคิดค้นค้นคว้าด้วยเหตุผลอย่างเป็นระบบมีแบบแผนในการปฏิบัติ ลงมือปฏิบัติเพื่อหาเหตุผลจนรู้จริงและยอมรับถึงเหตุผลนั้น

2.2.2.5 ทฤษฎีการจัดการทุนพุทธิปัญญา

ทฤษฎีการจัดการทุนพุทธิปัญญา ระบบการพัฒนาปัญญาของมนุษย์ มีนักทฤษฎีได้อธิบายแนวคิดพุทธิปัญญา ไว้ดังนี้

1) ทฤษฎี Psychosexual Developmental Stage (1905-1955, อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2551, น. 32) ได้อธิบายว่า

1.1) มนุษย์มีพลังขับในตัว ซึ่งติดตัวมาแต่เกิด คือ พลัง Libido หรือ พลังชีวิต พลังนี้กระตุ้นให้มนุษย์ประกอบพฤติกรรมต่าง ๆ นานา พลังนี้มีอิทธิพลเหนือสติปัญญา นั่นคือมนุษย์ทั่วไปใช้ความรู้สีกมากกว่าเหตุผลในการดำเนินชีวิตประจำวัน

1.2) โครงสร้างบุคลิกภาพของบุคคลมี 3 ประการ คือ อิด (Id) อีโก้ (Ego) ซูเปอร์อีโก้ (Super ego) พลังทั้งสามนี้ ทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันดีหรือขัดแย้งกัน บุคคลจะมีพัฒนาของบุคลิกภาพอย่างไร ขึ้นอยู่กับลักษณะการปะทะสังสรรค์ของพลังทั้งสามนี้ ฟรอยด์ให้ความหมายพลังทั้ง 3 ดังนี้

1. Id คือ พลังแสวงหาความพึงพอใจ (Pleasure Seeking Principles) ซึ่งติดตัวมาแต่กำเนิด ความต้องการหลัก ๆ ของพลังอิดมี 2 ประการ คือ ความต้องการทางเพศและความก้าวร้าว

2. Ego คือ พลังแห่งการใช้เหตุผลตามข้อเท็จจริง (Reality Principles) เป็นส่วนของความคิด สติปัญญา

3. Super Ego คือ ส่วนของความดีและความชั่ว ความถูกผิด มโนธรรม จริยธรรม ที่ได้รับการเรียนรู้จากสังคมวัฒนธรรมนั้น ๆ บุคคลทั่วไปมักมีแนวโน้มที่จะพัฒนาบุคลิกภาพโดดเด่นไปในด้านใดด้านหนึ่งของพลังทั้ง 3 นี้ แต่บุคลิกภาพที่พึงประสงค์คือ บุคคลที่สามารถใช้พลังอีโก้เป็นตัวควบคุมพลังอิด และซูปเปอร์อีโก้ให้มีดุลยภาพทั้ง 3 พลัง

1.3) ฟรอยด์เชื่อว่า ความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการตามธรรมชาติ

ของคน ซึ่งขัดแย้งกับสัตว์ประเภทอื่น ๆ ความต้องการนี้เป็นพลังชีวิต ทำให้คนแสวงหาความสุข ความพอใจจากส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย (Zone) ที่แตกต่างกันไปตามวัย พัฒนาไปเป็นขั้นตอน ตามลำดับ เริ่มต้นจากแรกเกิดจนถึงสิ้นสุดในวัยรุ่น พัฒนาการนี้เรียกว่า Psychosexual Developmental Stag

บุคคลใดพัฒนาไปตามขั้นตอนนี้ได้ดี ก็จะทำให้ผู้นั้นมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ หากไม่เป็นไปตามนี้ก็เกิดภาวะ ติดขัดอยู่ (Fixation) อาจเป็นการติดขัดอยู่ในขั้นใดขั้นหนึ่งหรือหลายขั้นก็ได้ ผู้ใดติดขัดอยู่ในวัยใดในขั้นใด ก็ยังจะแสวงหาความพอใจในขั้นที่ติดขัดอยู่ต่อไปแม้ว่าจะผ่านวัยนั้นๆ ที่เป็นไปตามขั้นตอนมาแล้ว สภาพ ติดขัดอยู่ มีผลต่อพัฒนาการด้านบุคลิกภาพในแง่ลบ แต่บุคคลสามารถเปลี่ยนพลังนี้ให้เป็นบวกได้ หากรู้จักปรับตัว

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีของซิกมันด์ฟรอยด์ มนุษย์ทุกคนมีพลังชีวิตหรือพลังสติปัญญา มาตั้งแต่เกิด และเป็นทฤษฎีในการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งทางด้าน กาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา โดยเฉพาะการที่มนุษย์มีความสามารถในการใช้พลังด้าน อีโก้ คือการใช้เหตุผลหรือ การใช้ความคิดสติปัญญา เพื่อควบคุม พลังทางด้าน อิด ละ ซูเปอร์อีโก้ให้มีความสมดุลกัน เพื่อสร้างศักยภาพแห่งปัญญาได้อย่างสมบูรณ์

2) ทฤษฎีชาวอารมณ์ (Emotional Intelligent theory)

นักวิชาการตระหนักว่า ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของคนนั้น ไม่ว่าจะทาง การงานหรือชีวิตส่วนบุคคล ส่วนสำคัญนอกจากการมีเชาวน์ปัญญา (IQ) แล้ว มนุษย์ยังต้องมีการพัฒนาทางอารมณ์และบุคลิกภาพที่สำคัญด้วย มนุษย์ที่ไม่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะถูกมองว่ามีเชาวน์ อารมณ์ต่ำ ทฤษฎีเชาวน์อารมณ์มิใช่ทฤษฎีทางพัฒนามนุษย์โดยตรง แต่เป็นการเสนอรูปแบบ การควบคุมอารมณ์ให้เกิดตามวุฒิภาวะของบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ สติปัญญา Cooper and Sawaf (1997, อ้างถึงใน พรรณทิพย์ ศิริวรรณ, 2551, น. 80-81) ได้เสนอ The Four Cornerstone Model ของชาวอารมณ์ไว้ ดังนี้

เสาต้นที่หนึ่ง ความสามารถประเมินอารมณ์และการแสดงออกของอารมณ์ (Emotional Literacy) ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ต่ออารมณ์ (Emotional Honesty)
2. มีพลังอารมณ์ (Emotional Energy)
3. หยั่งรู้อารมณ์ (Practical Intuition)
4. สามารถที่จะป้อนกลับอารมณ์ (Emotional Feedback)

เสาต้นที่สอง สามารถควบคุมอารมณ์ได้และแสดงออกอย่างเหมาะสม (Emotional Fitness) ประกอบด้วย

1. เรียนรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้น (Authentic Presence)
2. ความคุมการแผ่ขยายของอารมณ์ (Trust Radius)
3. จัดโครงสร้างอารมณ์ที่ไม่ดี (Constructive Discontent)
4. ปรับแก้และสร้างอารมณ์ใหม่ได้ (Resilience and Renewal)

เสาต้นที่สาม รู้ความลึกของอารมณ์และใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์ (Emotional Depth) ประกอบด้วย

1. รู้ศักยภาพและจุดมุ่งหมายเฉพาะอารมณ์ (Unique Potential and Purpose)
2. ใช้อารมณ์ผูกพันและเข้าใจลึกซึ้ง (Commitment and Conscience)
3. ประยุกต์รวมอารมณ์ (Applied Integrity)
4. มีอิทธิพลแต่ไม่ใช้อำนาจ (Influence Without Authority)

เสาที่สี่ ความอดกลั้น อดทน รู้จักการรออย่างมีความพากเพียร (Emotional Depth) ประกอบด้วย

1. หยั่งรู้การเกิดอารมณ์ (Intuitive Flow)
2. ปรับตามเวลาที่เปลี่ยนไป (Reflective Time-Shifting)
3. รู้โอกาสที่เหมาะสม (Opportunity Sensing)
4. กำหนดอนาคต (Creating the Future)

ถ้าบุคคลใดสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ได้จะสามารถควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์และจะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ การมีความฉลาดทางอารมณ์ คือ การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีเซวาร์อารมณ์ เป็นเสนอรูปแบบแนวคิดในการควบคุมอารมณ์หรือรู้เท่าทันอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) คือ มีปัญญาในการบริหารอารมณ์ของตนเองได้ สามารถพัฒนาสู่พุทธิปัญญาที่จะสร้างความสุขและความสำเร็จในชีวิตของมนุษย์

3) ทฤษฎีพัฒนาทางสติปัญญาของวิกอทสกี

ทฤษฎีพัฒนาทางสติปัญญา Sama Vygotsy (1886-1934, อ้างถึงใน พรรณทิพย์ ศิริวรรณ, 2551, น. 57) ได้อธิบายพัฒนาการของมนุษย์ว่าเป็นอิทธิพลของการอบรมเลี้ยงดูที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมค่านิยม และความเชื่อให้กับเด็กตั้งแต่แรกเกิด มนุษย์จะพัฒนาขึ้นมาจากวัฒนธรรมที่ได้รับถ่ายทอดมา เด็กจะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ตามกำหนดของวัฒนธรรมที่เขาเจริญเติบโตขึ้นมา และส่งผลต่อการพัฒนาทางสติปัญญาของเด็กแต่ละวัยที่เพิ่มถึงขั้นสูงสุดศักยภาพของแต่ละ

บุคคล โดยความช่วยเหลือจากผู้ใหญ่ที่มีความใกล้ชิดกับเขาและเพื่อนในวัยเดียวกันวิกิอรรถแบ่งระดับของสติปัญญาออกเป็น 2 ชั้นคือ

1. ระดับสติปัญญาเบื้องต้น (Elementary Mental Process) ซึ่งหมายถึง ระดับสติปัญญาพื้นฐานตามธรรมชาติ พัฒนาการ โดยไม่ต้องมีกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก เช่น สามารถใช้มือจับสิ่งของต่าง ๆ ได้

2. ระดับสติปัญญาขั้นสูง (Higher mental process) หมายถึง ระดับสติปัญญาที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใหญ่จากการอบรมเลี้ยงดู เช่น การเรียนรู้ภาษา เข้าใจตัวอักษร และสัญลักษณ์ต่าง ๆ มีภาษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการคิดและพัฒนาสติปัญญา โดยการพัฒนาขึ้นต่อเนื่องจากพัฒนาขั้นต้น แต่แตกต่างกันในคุณภาพของการคิด

สรุปได้ว่า มนุษย์ที่เกิดมาต้องมีการพัฒนาทางสติปัญญาตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่จนถึงขั้นการรู้จัก ใช้ปัญญาได้อย่างแท้จริง มนุษย์จึงต้องได้รับการศึกษาตลอดเวลาเพื่อพัฒนาสติปัญญาให้สูงขึ้น การเรียนรู้ การใช้ภาษา การสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ และการพัฒนาทักษะการรู้จักจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มนุษย์มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 แนวคิดหลักไตรสิกขา

ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมะในทางพระพุทธศาสนาเป็นข้อปฏิบัติในการดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง ที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงตรัสสอนแก่เหล่าพุทธบริษัท เพื่อความสุขและถึงความดับทุกข์ในชีวิต

2.3.1 ความหมายไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นได้มีผู้ให้ความหมาย มีแนวคิดที่ได้นำเสนอไว้ ดังนี้

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2548, น. 82) อธิบายไว้ว่า ไตรสิกขา หรือสิกขา 3 หมายถึง การศึกษาและปฏิบัติ ศีล สมาธิ ปัญญามีมูลสำคัญอยู่ตรงที่มีไว้เพื่อความดับทุกข์อันเกิดมาจากอุปาทานสี่ ข้อปฏิบัติสำหรับให้ทุกคนปฏิบัติ ท่านมีลำดับไว้เป็นขั้น ๆ สำหรับคนที่ยังไม่สามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติในขั้นสูง ก็มีข้อปฏิบัติขั้นให้ปฏิบัติไปก่อน แล้วก็จะค่อยก้าวเข้าไปหาข้อปฏิบัติขั้นสูง ที่จะตัดอุปาทานหรือกิเลสส่วนลึกได้อยู่ดี เหตุนี้จึงมีข้อปฏิบัติหรือสิกขาเป็นขั้น ๆ ข้อปฏิบัติ 3 ขั้น ที่เรียกว่าไตรสิกขา หรือสิกขา 3

เทพพร มังธานี (2540, น. 103) กล่าวว่า ไตรสิกขา หมายถึง หลักการปฏิบัติตนเพื่อบรรลุนิพพานต้องชำระศีลให้บริสุทธิ์ มีจิตตั้งมั่นด้วยฝึกสมาธิ และตัดกิเลสด้วยปัญญา

ทั้งศีล สมาธิ ปัญญา จะเป็นกำลังสนับสนุนส่งเสริมกัน ให้มีกำลังมากขึ้น โดยลำดับจนสามารถตัดกิเลสตัณหาได้โดยสิ้นเชิง

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2551, น. 41) ได้ให้ให้ความหมาย ไตรสิกขา แปลว่า สิกขา 3 หมายถึง ข้อสำหรับศึกษา การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา 3 อย่าง คือ อธิศีลสิกขา คือ ศึกษาเรื่องศีล อบรมตนปฏิบัติตนให้ถูกต้องดีงาม ให้บริสุทธิ์ตามหลักศีล อธิจิตตสิกขา คือ ศึกษาเรื่องจิต อบรมจิตใจให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ได้แก่ การบำเพ็ญสมถกรรมฐาน อธิปัญญา คือ ศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง ได้แก่ การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐาน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต, 2552, น. 600) กล่าวว่า สิกขา 3 หรือ ไตรสิกขา หมายถึง ข้อที่จะต้องศึกษา ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา คือ ฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน

จากคำนิยามของไตรสิกขา ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ไตรสิกขา หมายถึง หลักปฏิบัติ 3 ประการ เพื่อใช้ในการศึกษาและพัฒนาความเป็นมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ ด้วยการปฏิบัติ ศีล สมาธิ และปัญญา พัฒนาทั้งทางด้าน กาย จิตใจ และ สติปัญญา ให้เกิดการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม มีจิตใจที่มั่นคงแน่วแน่ และ เกิดความรู้แจ้งเห็นจริง เข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนสามารถตัดกิเลสตัณหาได้โดยสิ้นเชิง พ้นจากทุกข์ทั้งปวง

2.3.2 แนวคิดหลักไตรสิกขา

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (ม.ป.ป., อ้างถึงใน อฉิศร โภธิทองคำ, 2559) ได้ทรงตรัสแสดง ไตรสิกขาไว้ว่า พระพุทธเจ้าได้ตรัสสอนให้ใช้สิ่งที่มีอยู่เป็นธรรมชาติธรรมดา คือเป็นสิ่งที่คนเรามีอยู่แล้ว และก็กระทำกันอยู่แล้วนี้แหละ ให้กระทำ ความดี ละความชั่ว และให้เพิ่มพลังของการกระทำโดยเพิ่มพลังของอาการที่มีอยู่เป็นธรรมชาติเป็นธรรมดานี้แหละ ให้มีพลังในการที่จะละความชั่ว ที่จะกระทำความดีให้มากขึ้น จึงได้ทรงบัญญัติข้อปฏิบัติ อันเรียกว่าเป็นศีล ข้อปฏิบัติอันเรียกว่าเป็นสมาธิ ข้อปฏิบัติอันเรียกว่าปัญญา ให้เป็นข้อที่เรียกว่าเป็นสิกขาหรือศึกษา คือให้ศึกษาให้รู้จักและฝึกปฏิบัติให้เป็นขึ้นให้ดีขึ้น ให้เป็นศีลขึ้น ให้เป็นสมาธิขึ้น ให้เป็นปัญญาขึ้น ฝึกหัดกายวาจาใจนี้เอง ให้เว้นจากบาปอกุศลทุจริตทั้งหลายทางกาย ทางวาจาทางใจ โดยทิ้งตัวตนใจของตัวเองให้ได้จาก ความโลภ ความโกรธ ความหลง จากตัณหา ความดิ้นรนทะยานอยาก อันจะดึงไปให้ประพฤติ

ศีลสิกขา ให้ประพฤติกาย ประพฤติทางวาจา ประพฤติทางใจ ละสิ่งที่เป็นบาป เป็นอกุศล เป็นทุจริตต่าง ๆ ดังนี้ เป็น ศีล ให้ฝึกปฏิบัติจิตใจนี้ให้สงบจากอารมณ์อันเป็นที่ตั้งของกิเลสทั้งหลาย ให้มีอารมณ์เป็นอันเดียวในทางที่ดีที่ชอบ

สมาธิศึกษา ให้จิตตั้งมั่นอยู่เป็นอารมณ์อันเดียว อันเป็นอารมณ์ที่ดีที่ชอบนั้น อันจะทำให้จิตใจให้สงบจากกาม จากอกุศลธรรมทั้งหลายเป็น สมาธิ

ปัญญาศึกษา ให้ฝึกตัวความรู้ที่เป็นสชาติปัญญา ปัญญาโดยชาติกำเนิด และที่ได้สั่งสมเพิ่มเติมมานี้ ให้เป็นความรู้ที่เข้าถึงสัจจะ ที่เป็นตัวความจริงในตนเอง ให้รู้จักนามรูปหรือขั้น 5 โดยเป็นไตรลักษณ์ อนิจจะไม่เที่ยง ทุกขะเป็นทุกข์ต้องแปรปรวนเปลี่ยนแปลง อนัตตาไม่ใช่ตัวตน เพื่อละความยึดมั่นถือมั่นในตัวเราของเรา อันเป็น ปัญญา ที่กำจัด หรือที่ดับกิเลสและกองทุกข์

สรุปความได้ว่า ไตรสิกขาเป็นหลักปฏิบัติให้ถึงที่สุดแห่งความทุกข์ โดยการทิ้งดเว้นใจของตัวเองให้ได้ จาก ความโลภ ความโกรธ ความหลง ด้วยการประพุดติกาย วาจา ใจ ที่ดีที่ชอบให้ เป็นศีล ให้มีจิตตั้งมั่นในอารมณ์เดียวที่ดีที่ชอบให้ เป็นสมาธิ และเจริญปัญญาให้เห็นแจ้งถึงสัจจะ ที่เป็นตัวความจริงในตนเอง ไม่เที่ยง แปรปรวนเปลี่ยนแปลง และไม่ใช่ตัวตนละความยึดมั่นถือมั่นในตัวเราของเรา เป็นปัญญาที่ดับกิเลสหรือกองทุกข์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2552, น. 603-615) ศีล สมาธิ และปัญญา เลียนแบบธรรมชั้น 3 นั้นเอง ทั้งนี้เพราะเมื่อถือ ตามความหมายอย่างคร่าว ๆ อธิศีล ก็คือ ศีล อธิจิต ก็คือสมาธิ และอธิปัญญา ก็คือ ปัญญาอาจเขียนให้ดูง่ายขึ้นดังนี้



ภาพที่ 2.13 ธรรมชั้น 3 (น.603), โดย พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2552, กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

การจัดแบบธรรมชั้น 3 นั้นมุ่งเน้นเพียงให้เห็นหมวดหมู่ตามประเภท แต่การจัดเป็น ไตรสิกขามุ่งให้เห็นลำดับในกระบวนการปฏิบัติหรือใช้งานจริง คำว่า ไตรสิกขา แปลว่า สิกขา 3 คำว่า สิกขา แปลว่า การศึกษา การสำเหนียก การฝึก ฝึกปรือ ฝึกอบรมได้แก่ข้อปฏิบัติที่เป็นหลัก

สำหรับฝึกอบรมกาย วาจา จิต และปัญญา ให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุด คือ ความหลุดพ้น หรือ นิพพาน สิกขา 3 มีความหมายคร่าว ๆ ดังนี้

2.3.2.1 อธิศีลสิกขา

การฝึกอบรมในด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย ให้มีสุจริตทางกาย วาจา และ อาชีวะ (Training in Higher Morality) อธิศีลสิกขา คือฝึกความถึงการจัดสรรสภาพแวดล้อมทั้งทาง วัตถุและ ทางสังคมที่ปิดกั้นโอกาสในการทำชั่ว และส่งเสริมโอกาสทำความดี เฉพาะอย่างยิ่งการจัด ระเบียบชีวิตและระบบสังคม โดยวางหลักเกณฑ์ กฎข้อบังคับ บทบัญญัติต่าง ๆ เพื่อควบคุมความ ประพฤติบุคคล จัดกิจการของส่วนรวมส่งเสริมความอยู่ร่วมกันด้วยดี ปิดกั้นโอกาสสำหรับการทำ ชั่ว และส่งเสริมโอกาสสำหรับทำความดีเรียกรวม ๆ ด้วยศัพท์ทางพระศาสนาว่า วินัย ซึ่งพึงจัดวาง ขึ้นให้เหมาะสมกับความมุ่งหมายของชุมชน หรือสังคมระดับนั้น ๆ เช่น วินัย ที่พระพุทธเจ้าทรง บัญญัติสำหรับพระภิกษุสงฆ์และภิกษุณีสงฆ์ มีทั้งข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติส่วนตัวของ พระภิกษุและภิกษุณีแต่ละรูป มีทั้งข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดระบบความเป็นอยู่ของชุมชน การปกครองการสอบสวนพิจารณาคดี การลงโทษ วิธีแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ระเบียบและวิธีดำเนินการ ประชุม ตลอดจนกระทั่งระเบียบปฏิบัติและมารยาทต่าง ๆ ในการต้อนรับแขก ในการไปเป็น อาคันตุกะ และในการใช้สาธารณสมบัติเป็นต้นหรืออย่างที่พระพุทธเจ้าทรงแนะนำหลักการกว้าง ๆ ไว้สำหรับผู้ปกครองบ้านเมืองจะพึงนำไปกำหนดรายละเอียดวิธีปฏิบัติต่อสังคมวงกว้าง ระดับประเทศชาติ เช่น ทรงสอนหลักที่เรียกว่า จักรวรรดิวัตร

ให้พระเจ้าจักรพรรดิจัดการคุ้มครองป้องกันอันชอบธรรมหรือความชั่วร้ายเดือดร้อน ในแผ่นดิน ให้หาทางจัดแบ่งปันรายได้หรือเฉลี่ยทุนทรัพย์มิให้มีการขัดสนยากไร้ในแผ่นดิน เป็น ต้นวินัยที่สร้างเสริมศีล สำหรับสังคมวงกว้างนี้ ถ้าจะพูดตามภาษาปัจจุบัน ก็คือ ระบบการปกครอง ทั้งบริหาร นิติบัญญัติ และตุลาการ ระบบเศรษฐกิจ ระเบียบแบบแผนทางขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนถึงระบบการทางสังคมอย่างอื่น ๆ รวมทั้งส่วนปลีกย่อยที่สำคัญเช่น วิธีอำนาจ หรือไม่อำนาจโอกาสเกี่ยวกับแหล่งเรณรมย์สถานอบายมุขสิ่งเสพติด การประกอบอาชญากรรมต่าง ๆ และมาตรการเกี่ยวกับการงานอาชีพเป็นต้น

2.3.2.2 อธิจิตตสิกขา

การฝึกอบรมทางจิตใจการปลูกฝังคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพจิต และรู้จักใช้ ความสามารถในกระบวนสมาธิ (Training in Higher Mentality หรือ Mental Discipline) อธิจิตตสิกขา หรือ สมาธิ ว่าโดยระดับสูงสุด หรือเต็มรูป ก็ได้แก่ สมถะวิธี หรือวิธีบำเพ็ญกรรมฐาน (ฝ่าย 2 สมถะ) แบบต่าง ๆ ซึ่งมากอาจารย์สำนักปฏิบัติได้เพียรจัดเพียรกำหนดกันขึ้น และวิวัฒนาการ เรื่อยมาในประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา ดังที่ปรากฏเป็นแบบแผนในชั้นอรรถกถาแล้วขยายและ

ดัดแปลงต่อ ๆ กันมา แต่เมื่อมองอย่างกว้าง ๆ ให้คลุมไปทุกระดับ ก็ย่อมกินความถึงวิธีการและอุปกรณ์ทั้งหลายที่จะช่วยชักจูงจิตใจของคนให้สงบ

ให้มีจิตใจยึดมั่นและมั่นคงในคุณธรรม เราใจให้ฝึกฝนและมีวิริยะอุตสาหะในการสร้างความดีงามยิ่งขึ้นไป ตลอดจนอุบายวิธีการต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพจิตใจของคน เช่น การมีสถานที่ที่พักผ่อนหย่อนใจให้สงบร่มรื่น ชักจูงความคิดในทางที่ดีงาม การสร้างบรรยากาศในสถานที่อยู่อาศัย ในที่ทำงาน สถานที่ประกอบอาชีพเป็นต้น ให้สดชื่นแจ่มใส ประกอบด้วยเมตตา กรุณา ชวนให้อยากทำแต่ความดี และทำให้มีคุณภาพจิตประณีตยิ่งขึ้น กิจกรรมต่างๆ ที่ปลูกเร้า คุณธรรมการส่งเสริมกำลังใจการทำความคิด ความมีอุดมคติ และการฝึกจิตใจให้เข้มแข็งหนักแน่น มั่นคงมีสมรรถภาพสูง

2.3.2.3 อธิปัญญาศึกษา

การฝึกอบรมทางปัญญาอย่างสูง ทำให้เกิดความรู้แจ้งที่สามารถชำระจิตใจให้บริสุทธิ์หลุดพ้นเป็นอิสระโดยสมบูรณ์ (Training in Higher Wisdom) อธิปัญญา ว่าโดยรูปศัพท์ที่เคร่งครัด ก็คือ วิปัสสนาภาวนา ซึ่งมีวิวัฒนาการในด้านวิธีฝึกปฏิบัติจนเป็นแบบแผนทำนองเดียวกับสมถวิธี แต่เมื่อมองให้กว้างตามสาระและความมุ่งหมาย เรื่องของปัญญาก็ได้แก่ กิจการฝึกปรือความรู้ความคิดซึ่งเรียกกันว่า การศึกษาเล่าเรียนทั้งหมด ที่อาศัยกาลยามมิตร โดยเฉพาะครู อาจารย์ มาช่วยถ่ายทอดสุดตะ (ความรู้แบบรับถ่ายทอด หรือแบบเล่าเรียนสดับฟัง) และความชัดเจนในศิลปวิทยาต่าง ๆ เริ่มแต่วิชาชีพ (เรื่องระดับศีล) เป็นต้นไป แต่การที่จะเป็นอธิปัญญาได้นั้น เพียงความรู้ความคิดชัดเจนในวิชาชีพและวิทยาการต่าง ๆ หาเพียงพอไม่

ผู้สอนพึงเป็นกัลยาณมิตรที่สามารถสร้างศรัทธาและสามารถชี้แนะให้ผู้เรียนเป็นคนรู้จักคิดเองได้ อย่างน้อยทำให้เขามีความเห็นชอบตามคลองธรรม และถ้าสามารถทำได้ยิ่งกว่านั้น ก็ให้เขารู้จักมองโลกและชีวิตอย่างรู้เท่าทันความจริงที่จะให้หวังใจวางท่าที มีความสัมพันธ์ กับสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง ดำเนินชีวิตด้วยปัญญา เป็นผู้มีการศึกษาชนิดที่ขัดเกลากิเลสและแก้ทุกข์ได้ สามารถทำประโยชน์แก่ผู้อื่น พร้อมกับที่ตนเองมีจิตใจเป็นสุข การฝึกฝนอบรมในขั้นนี้ ตามปกติ เป็นภารกิจของสถานศึกษาต่าง ๆ ธรรมดาสถานศึกษาทั้งหลายนั้น ย่อมสมควรให้การฝึกปรือบุคคลครบทั้ง 3 ระดับ คือ ศีล สมาธิ และปัญญา มิใช่มุ่งแต่ปัญญาอย่างเดียว ทั้งนี้โดยเหตุผลว่า อธิปัญญา เป็นการศึกษาขั้นสูงสุด ซึ่งจะสำเร็จได้ด้วยดีต้องอาศัยการศึกษา 2 ระดับแรกเป็นพื้นฐาน และยิ่งกว่านั้น การศึกษาหรือการฝึกปรือ 3 ขั้นนี้ มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยส่งเสริมกันและกัน เมื่อฝึกปรือครบทั้ง 3 ขั้น จึงจะได้การศึกษาที่สมบูรณ์

มรรคแห่งปัญญาหรือ สัมมาทิฐิ แปลว่า ความเห็นชอบ หรือความถูกต้อง ถ้าให้ความหมายแนวโลกีย์ก็ว่าเห็นถูกต้องตามคลองธรรม ถ้าให้ความหมายแนวโลกุตระ ก็ว่า เห็นถูกต้องตามความเป็นจริงคือเห็นตรงตามสภาวะหรือตามเหตุปัจจัย ความหมายของสัมมาทิฐินี้ จะได้กล่าวถึงในตอนที่ว่าด้วยองค์ประกอบของมรรคโดยเฉพาะในตอนี้ ควรทราบความเพียงคร่าว ๆ พอให้เข้าใจเรื่องที่กำลังพูดถึง ขึ้นต้นทีเดียว สัมมาทิฐิ ในความหมายที่ว่า ความเห็นหรือแม้แต่ความเชื่อที่ถูกต้องตามคลองธรรม เช่น เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นต้น ก็เพียงพอที่จะทำให้เริ่มปฏิบัติธรรมได้ เพราะเมื่อหรือเห็นเช่นนั้นแล้ว ก็ย่อมพร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติดี เข้าสู่การฝึกอบรมช่วงแรกในระดับศีลของหลักไตรสิกขา อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีสัมมาทิฐิเพียงขั้นนี้ มักจะเน้นอยู่แก่การปฏิบัติขั้นศีล (อย่างที่พูดในภาษาไทยว่าอยู่แก่ของศีลธรรม) ไม่ค่อยก้าวที่ไปสู่ขั้นสมาธิและปัญญา ดังจะเห็นว่าท่านมักแสดงความหมายอย่างนี้สำหรับสัมมาทิฐิในธรรมจริยาหรือกุศลกรรมบถ 10 ประการ ซึ่งเป็นการปฏิบัติมรรคในระดับสามัญ ความหมายที่กว้างออกไปสักหน่อย แม้จะไม่ได้กำหนดอะไรชัดเจนลงไป แต่ก็เข้ากับแนวปฏิบัติตามมรรคทั้งหมด ได้แก่ ความหมายว่า ความเข้าใจในสภาพปัญหา รู้สาเหตุที่จะต้องจัดการแก้ไข รู้จักจุดหมายและแนวทางการปฏิบัติ พอเป็นพื้นฐานที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติได้

คล้ายกับที่ที่เคยกล่าวไว้แล้วว่ารู้ว่าตนจะไปไหน รู้ว่าทางไหนจะไปทีนั้น และทางนั้นจะไปตั้งตนเดินทางได้ที่ไหน ส่วนความหมายที่กว้างที่สุด ก็คือ ความรู้ความเข้าใจถูกต้องตามความเป็นจริง ได้แก่ การมองเห็นสิ่งทั้งหลายตามสภาวะของมัน และเห็นความเป็นไปของสิ่งทั้งหลายตามธรรมดาแห่งเหตุปัจจัยของมัน ความหมายแนวนี้ กินความถึงความหมายแบบอื่นๆ ทั้งหมด เช่น รวมถึงการเห็นสภาพปัญหา มองเห็นกระบวนการแห่งเหตุปัจจัยที่เป็นสาเหตุ มองเห็นทางตามภาวะที่มันเป็นทาง เป็นต้น และเป็นความหมายของสัมมาทิฐิในแง่ที่จะเจริญเพิ่มพูนชัดเจนยิ่งขึ้น เรื่อยๆ ไปตลอดมรรคาแห่งการปฏิบัติอย่างที่ว่า ยิ่งปฏิบัติ ก็ยิ่งรู้ หรือยิ่งทำไป ก็ยิ่งรู้ไป จนทำสำเร็จก็รู้หมด

เท่าที่กล่าวมา เห็นได้แล้วว่า สัมมาทิฐิ เป็นจุดเริ่มต้นหรือเป็นตัวนำ ในการดำเนินมรรคาแห่งมัชฌิมาปฏิปทา และเป็นตัวยืนที่มีบทบาทอยู่ตลอดเวลาทุกขั้นตอนของการปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ระหว่าง การดำเนินมรรคตลอดสายนี้ สัมมาทิฐิ มิใช่เพียงที่อาศัย หรือเป็นตัวสนับสนุนองค์มรรคข้ออื่นๆฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ตัวสัมมาทิฐิเอง ก็ได้รับความอุดหนุนจากองค์มรรคข้ออื่น ๆ ด้วย ยิ่งการดำเนินตามมรรคก้าวหน้าไปเท่าใด สัมมาทิฐิก็ยิ่งอบรมบ่มตัว ให้แข็งแกร่งชัดเจนมีกำลังบริสุทธิ์มากขึ้นเพียงนั้น และในที่สุดก็กลายเป็นตัวการสำคัญที่นำเข้าถึงจุดหมายปลายทางของมรรคา จนกล่าวได้ว่าสัมมาทิฐิเป็นทั้งจุดเริ่มต้นและปลายสุดของมรรค การที่สัมมาทิฐิเจริญคลี่คลายขยายตัวตามลำดับในระหว่างมรรคาเช่นนี้ ส่องความในตัวว่า

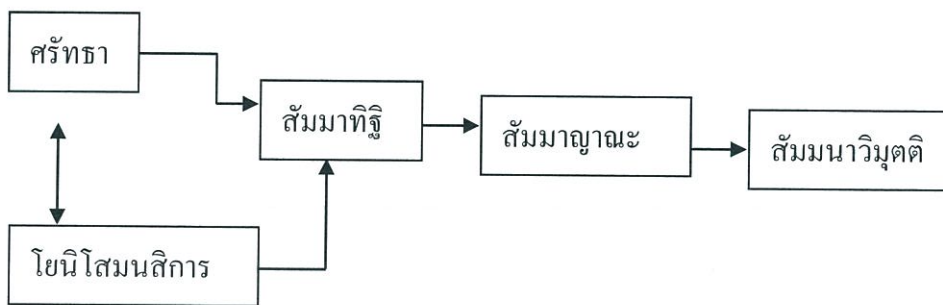
สัมมาทิฐิในลำดับหรือขั้นตอนต่าง ๆ ของการปฏิบัติ นั้น มีความแตกต่างกัน โดยคุณภาพตามลำดับหรือตามขั้นตอนนั้น ๆ สัมมาทิฐิที่มีเมื่ออยู่ ณ เริ่มต้น ย่อมมีคุณภาพ ต่างจาก สัมมาทิฐิที่มีเมื่อปลายทางสัมมาทิฐิที่จุดเริ่มต้นที่เดียวกันดี ที่สุดทางก็ดี อาจมีลักษณะจำพวกที่แตกต่างจากลักษณะทั่วไปของสัมมาทิฐิตามความหมายทั่วไป กล่าวคือ สัมมาทิฐิที่จุดเริ่มต้นอาจยังมีลักษณะที่มาพร้อมสมบรูณ์ ที่จะควรนับว่าเป็นสัมมาทิฐิเต็มตามความหมายของคำ และสัมมาทิฐิที่ สุดทางอาจมีคุณสมบัติแปรเปลี่ยนพิเศษออกไป จนควรเรียกชื่อเป็นอีกอย่างหนึ่งต่างหาก การแยก คำเรียกจึงมีประโยชน์ในกรณีนี้ และโดยที่สัมมาทิฐิเป็นลักษณะหนึ่งของปัญญาคำรวมที่เหมาะสมในที่นี้จึงควรได้แก่คำว่า ปัญญา ซึ่งหมายความว่า ปัญญาเจริญขึ้นตามลำดับของการฝึกฝนในมรรคนี้ ปัญญาที่เจริญตามลำดับขั้นนี้ แต่ละขั้นตอนที่สำคัญมีลักษณะและชื่อเรียกพิเศษอย่างไร ควรพิจารณาต่อไปสักเล็กน้อย กล่าวตามระบบมัชฌิมาปฏิบัติ พาจะวางลำดับสังเขปของการเจริญ ปัญญาได้ว่า สำหรับคนสามัญทั่วไปที่ต้องเรียนรู้ด้วยอาศัยคำแนะนำสั่งสอนจากผู้อื่น กระบวนการ ฝึกอบรม จะเริ่มต้นด้วยความเชื่อในรูปใดรูปหนึ่งก่อน ซึ่งทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า ศรัทธา ศรัทธานี้ อาจเป็นความเชื่อเพราะพอใจในเหตุผลเบื้องต้นของคำสอนนั้น และหรือความเชื่อในความ มีเหตุผล หรือลักษณะอันสมเหตุสมผลน่าไว้วางใจของตัวผู้สอนเอง จากนั้น จึงมีการรับฟังคำสอน การศึกษาอบรม เกิดความเข้าใจเพิ่มขึ้น มองเห็นเหตุผลที่ถูกต้องด้วยตนเอง ซึ่งเรียกคร่าว ๆ ว่า สัมมาทิฐิ เมื่อความเห็นความเข้าใจนี้ เพิ่มขึ้นและแจ่มแจ้งชัดเจนขึ้นตามลำดับ ด้วยการลงมือปฏิบัติ หรือพิสูจน์ด้วยประสบการณ์ จนกลายเป็นการรู้การเห็นประจักษ์ ก็นับว่าปัญญาได้เจริญมาถึงขั้นที่ เรียกว่า เป็นสัมมาญาณะ ซึ่งเป็นขั้นที่พ้นจากความเชื่อ (ศรัทธา) และพ้นจากความเข้าใจด้วยเหตุผล (ทิฐิ) ใด ๆ ทั้งสิ้น เป็นขั้นสุดทางและเข้าถึงจุดหมาย คือ ความหลุดพ้นเป็นอิสระ ซึ่งเรียกว่า สัมมา วิมุตติ ลำดับความเจริญของปัญญานี้ อาจเขียนให้เข้าใจง่าย ๆ ดังนี้



ภาพที่ 2.14 สัมมาทิฐิในลำดับหรือขั้นตอนต่าง ๆ ของการปฏิบัติ (น.615), โดย พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุต.โต, 2552, กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

ตามกระบวนการธรรมนี้ เริ่มแรกทีเดียวปัญญามีอยู่เพียงในรูปแฝง หรือตัวประกอบของศรัทธาก่อนแล้วเจริญเป็นตัวเองขึ้นตามลำดับ จนเมื่อถึงขั้นสุดท้าย เป็นสัมมาญาณะ ปัญญาจะเด่นชัดบริสุทธิ์เป็นตัวแท้ ส่วนศรัทธาจะไม่เหลืออยู่เลย เพราะถูกปัญญาแทนที่โดยสิ้นเชิง เมื่อถึงขั้นนี้เท่านั้น การตรัสรู้หรือการหลุดพ้นจึงมีได้ กระบวนการนี้ จะได้เห็นต่อไปตามลำดับ ข้อ

น่าสังเกตเป็นพิเศษ คือ ศรัทธาที่ปรากฏเข้ามาในกระบวนการนี้ หมายถึง ศรัทธาเพื่อปัญญาหรือ ศรัทธาที่นำไปสู่ปัญญาเท่านั้น จึงต้องเป็นความเชื่อที่ประกอบด้วยปัญญา หรือเชื่อเพราะมีความเข้าใจในเหตุผลเป็นมูลฐาน (เป็นอาการวดีศรัทธา หรือ ศรัทธาญาณสัมปยุต) มิได้หมายถึงความเชื่อแบบมอใจปลงปัญญาให้ไป โดยไม่ต้องพิจารณาเหตุผล (อมุทิกาศรัทธา หรือ ศรัทธาวิปยุต)



ภาพที่ 2.15 กระบวนการสู่ปัญญาโลกุตระ (น.615), โดย พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุต.โต, 2552, กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

รวมความว่า มีปัจจัย 2 อย่างที่ช่วยให้เกิดสัมมาทิฐิ คือ ศรัทธา ซึ่งหมายถึงการไว้ใจในปัญญาของผู้อื่น หรืออาศัยปัญญาของคนอื่น โดยผ่านทางคำแนะนำสั่งสอนเป็นต้นของเขา เป็นการเริ่มต้นจากปัจจัยภายนอก และ โยนิโสมนสิการ ซึ่งหมายถึง ความรู้จักคิด หรือคิดเป็น คิตุกวิธีของตัวบุคคลนั่นเอง เป็นการเริ่มต้นจากปัจจัยภายใน คำว่า ศรัทธา ยังมาเล็งถึงตัวแหล่งที่มาของความรู้แท้จริง เป็นเพียงคุณธรรมภายในที่เชื่อมโยงบุคคลไว้กับปัจจัยภายนอก ตัวปัจจัยภายนอกที่เป็นแหล่งแท้จริง ก็คือ คนอื่น คนที่ชักจูงให้เชื่อถือ หรือคำแนะนำสั่งสอนของคนอื่น เรียกเป็นศัพท์ทางพระพุทธศาสนาว่า ปรโตโฆสะ

ปรโตโฆสะ นี้นอกจากจะช่วยให้เกิดศรัทธา เป็นวิธีสร้างสัมมาทิฐิโดยอ้อมแล้ว ยังอาจกระตุ้นให้บุคคล ใช้โยนิโสมนสิการตรงทีเดียวก็ได้ ด้วยเหตุนี้ท่านจึงแดงแหล่งหรือปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิไว้ 2 อย่างคือ เสียงจากผู้อื่นที่เรียกว่า ปรโตโฆสะ เป็นปัจจัยภายนอก และการรู้จักคิดที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ เป็นปัจจัยภายในพระพุทธศาสนาย้ำหนักถึงความสำคัญของสัมมาทิฐิ เพราะคนทั่วไปแม้แต่ชาวพุทธเองมักไม่เอาใจสาองค์ธรรมข้อนี้ให้มากเท่าที่ควร แม้เมื่อมองเห็นความสำคัญของสัมมาทิฐิแล้ว ก็มักไม่เอาใจใส่กันอยู่เพียงแค่ความสำคัญขององค์ธรรมนั้น พุคเน้นพูดย้ำแก่กันถึงความสำคัญของสัมมาทิฐิ ไม่ก้าวต่อไปอีกจึงจำเป็นต้องกระตุ้นเตือนว่า สัมมาทิฐิสำคัญมากก็จริง แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าก็คือ จะทำให้สัมมาทิฐิเกิดขึ้นได้อย่างไร

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2548, น. 83-85) ได้อธิบายแนวคิดหลักไตรสิกขาไว้ ดังนี้

1. ศีล หมายถึง ประพฤติดีประพฤติถูกต้องตามหลักทั่ว ๆ ไปที่มีหลักอยู่ว่า ไม่เป็นการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำตนให้เดือดร้อนในการที่เกี่ยวข้องกันอยู่เป็นสังคมมนุษย์ หรือเกี่ยวข้องกันภายในครอบครัว หรือแม้ที่สุดเกี่ยวข้องกับสิ่งของเครื่องใช้สอยต่าง ๆ ที่เป็นของจำเป็นแก่ชีวิต ซึ่งทั้งหมดนั้น เราจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง ในลักษณะที่ไม่ก่อเกิดโทษ หรือเกิดอันตราย ขึ้นจากสิ่งเหล่านี้ ข้อปฏิบัติเหล่านี้ ในขั้นนี้เรียกว่า ศีล ถ้าเรียกเต็มที ก็เรียกว่า สีสีลสิกขา แปลว่าสิ่งที่ควรศึกษา หรือครอบบรมที่เป็นขั้นศีล แม้จะมีการจำแนกไว้เป็น ศีลห้า ศีลแปด หรือ ศีล 227 และอื่น ๆ เป็นอันมากก็ตาม แต่ความใจความแล้ว ก็อยู่ตรงที่เป็น การปฏิบัติ เพื่อความปรกติ สงบเรียบร้อย ปราศจากโทษขั้นต้น ๆ ที่เป็นไปทางกาย ทางวาจา ทั้งที่เกี่ยวกับสังคม หรือส่วนตัว หรือสิ่งของต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การเป็นอยู่

2. สมာธิ ได้แก่ การที่ผู้หนึ่ง สามารถบังคับจิตใจของตัวเองได้ ในสภาพที่ใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุดที่ตนต้องการ ขอให้นักศึกษาทั้งหลายตั้งข้อสังเกตความหมายของคำว่าสมาธิไว้ให้ถูกต้อง โดยมากท่านทั้งหลายย่อมจะได้ยินได้ฟังมาแต่ก่อนว่า สมาธินั้น คือความตั้งใจมั่นแน่วแน่ ถึงกับว่าผู้หนึ่งหนึ่งเหมือนกับท่อนไม้หรือคนตายไปเลยอย่างนั้นเสียโดยมาก หรือที่ดึกว่านั้น ก็มักจะกล่าวกันแต่เพียงว่าเป็นจิตที่สงบ เป็นจิตที่บริสุทธิ์ แต่ลักษณะเพียงสองอย่างนั้น ยังไม่ใช่ความหมายอันแท้จริงของสิ่งที่เราเรียกว่าสมาธิโดยสมบูรณ์เพราะยังมีอีกคำหนึ่ง ซึ่งถ้ากล่าวโดยภาษาไทย ก็ได้แก่การทำจิตนั้นให้เหมาะสมที่จะให้ทำการงานทางจิต เป็นการบังคับจิต ผูกพันจิต หรืออบรมจิต หรืออะไรก็สุดแท้ ให้จิตอยู่ในลักษณะที่พร้อมที่มีสมรรถภาพถึงที่สุด ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ทางจิต ข้อนี้เองเป็น ความมุ่งหมายอันแท้จริงของสิ่งที่เรียกว่าสมาธิ การกล่าวเช่นนี้มีหลักในพุทธวจนะนั่นเอง พระองค์ทรงแสดงลักษณะของจิตด้วยคำอีกคำหนึ่งซึ่งเป็นคำสำคัญที่สุดคือคำว่า กมุนิโย แปลว่าสมควรแก่การทำงาน และคำนี้ เป็นคำสุดท้ายที่ทรงแสดงลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิ

เพราะฉะนั้นขอให้เข้าใจคำว่า สมาธิ ๆ นี้ว่ามีความมุ่งหมายถึงการบังคับจิต สามารถบังคับจิตให้ตั้งอยู่ในสภาวะที่พร้อมที่สุดที่จะสามารถทำงานในทางจิต ไม่ใช่ให้บริสุทธิ์เฉย ๆ ไม่ใช่ตั้งมั่นให้สงบเงียบหรือแน่นิ่งไปอย่างเดียว ก็หาไม่ได้ ข้อมีความหมายที่กำกวม อันอาจทำให้เข้าใจผิดได้ดังนี้ คำว่า สมาธิแปลว่าจิตตั้งมั่นก็จริง แต่ต้องหมายถึง ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน ไม่ใช่ตั้งมั่นในลักษณะที่ไม่ปฏิบัติงานใด ๆ คือสงบนิ่งเงียบอยู่เฉย ๆ เพราะมีความเข้าใจผิดบางสิ่งบางอย่างในเรื่องนี้มาตั้งแต่แรก ๆ แล้วก็เลยยึดกันมาอย่างนั้น ฉะนั้นเราควรจะเข้าใจ คำว่าสมาธิ กันให้ถูกต้องสิ่งที่เรียกว่าสมาธินี้ ท่านเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า จิตตสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษา หรืออบรมในทางบังคับจิต หรือเกี่ยวกับจิต จัดเป็นสิกขาข้อที่๒ ต่อจากศีลสิกขา

3. ปัญญาศึกษา ปัญญาศึกษาศึกษาคำนี้หมายถึง การฝึกฝนอบรม ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจอันถูกต้อง และสมบูรณ์ถึงที่สุดในสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามที่ เป็นจริง ความหมายของ เรื่องนี้สำคัญอยู่ตรงที่คำว่า ตามเป็นจริง หรือตามที่พระบาลีว่า ยถาภูตัง แปลว่า ตามที่มันจริง คนเรา ตามปรกติไม่สามารถรู้อะไร ๆ ให้ถูกต้องตามที่ เป็นจริง คือมักถูกแต่ตามที่ เราเข้าใจเอาเอง หรือ สมมติกันโดยมาก มันจึงไม่ใช่ตามที่ เป็นจริง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ ไม่สมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้ ทาง พุทธศาสนาจึงมีระเบียบปฏิบัติ ที่เรียกว่า ปัญญาศึกษา ขึ้นอีกส่วนหนึ่ง เป็นส่วนสุดท้าย สำหรับจะ ได้ฝึกฝนอบรมให้เกิดความเข้าใจ และความเห็นแจ้งในสิ่งทั้งหลายทั้งปวง ตามที่ เป็นจริงและ โดย สมบูรณ์ ปัญญาศึกษา ตามหลักของพระพุทธศาสนาจริง ๆ นั้น จึงไม่ได้ปัญญาที่เป็นไปตามอำนาจ ของเหตุผล เหมือนที่ใช้อยู่ในวงการศึกษาของวิชาการสมัยปัจจุบันแต่เป็นละอย่างละอย่างที่เดียว ปัญญา ในทางพระพุทธศาสนา ต้องเป็นการรู้แจ้งเห็นจริง ด้วยใจจริง ๆ ด้วยการผ่านสิ่งนั้น ๆ ไปแล้ว โดย วิธีใดวิธีหนึ่ง ที่เรียกว่าผ่านสิ่งนั้น ๆ ไปแล้วนั้นหมายถึง อาการที่เราชอบเรียกกันด้วยคำต่างประเทศ คำหนึ่งคือคำว่า Experience คำนี้หมายถึงความรู้สึกด้วยใจจริงในสิ่งที่ได้ผ่านมาไปแล้วจนใจแน่ว แน่ ไม่อาจจะสั่นเลื่อน เพราะฉะนั้นในการพิจารณาทางปัญญาตามศึกษาข้อนี้

จึงจำเป็นที่จะต้องใช้สิ่งต่าง ๆ ที่ได้ผ่านมาแล้วแต่หนหลังในชีวิตของเราเองเป็นเครื่อง พิสูจน์พิจารณา หรืออย่างน้อยที่สุด ก็ต้องใช้เรื่องที่มีน้ำหนักมากพอที่จะทำให้จิตใจของเราเกิดความ สดสังเวชเบื้องต้นในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา เหล่านี้ได้จริง ๆ ถ้าจะคำนวณตามหลัก ของเหตุผลหรืออะไรทำนองนั้น มาทำการวินิจฉัยลักษณะที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา กันสักท่า ไห่หรือก็ตาม มันก็ได้แต่ความเข้าใจอยู่นั้นเองไม่มีทางให้เกิดความสดสังเวชได้ ไม่มีทางให้เกิดความ เบื่อหน่ายคลายกำหนดในสิ่งทั้งหลายทั้งปวงหรือในโลกได้ ขอให้เข้าใจว่า กิริยาอาการที่จิตใจเบื่อ หน่ายคลายกำหนดจาก สิ่งที่ตนเคยหลงรักนั้นแหละคือความเห็นแจ้ง ในที่นี้ตามหลักธรรมะ ได้ บัญญัติไว้ชัดเจนทีเดียวว่าถ้าเห็นแจ้งจริงๆ ก็ต้องเบื่อหน่ายคลายกำหนด จะหยุดอยู่เพียงเห็นแจ้งนั้น ไม่ได้ ถ้าเราเข้าใจสังขารข้อใดข้อหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่งในโลกนี้ อย่างที่เรียกว่าเห็นแจ้งแล้ว ความเบื่อ หน่ายคลายกำหนดในสิ่งนั้น จะต้องเกิดติดตามขึ้นมาทันควัน โดยไม่ต้องแยกกัน เพราะมันแยกกัน ไม่ได้ เมื่อมีผลถึงขนาดที่มีความเบื่อหน่ายคลายกำหนดแล้ว เราจึงจะเรียกว่าการเห็นแจ้ง หรือเป็น ปัญญา ในที่นี้ เรียกว่ารู้จักและเข้าใจสิ่งนั้น ๆ อย่างถูกต้องตามที่ เป็นจริงและสมบูรณ์

ผู้ที่ปฏิบัติในทางปัญญาตามหลักพระพุทธศาสนา จึงไม่ค่อยใส่ใจถึงเรื่องการใช้ เหตุผลกันนัก ไม่เหมือนกับการศึกษาในทางศาสตร์ต่าง ๆ ของสมัยปัจจุบัน เพราะฉะนั้นเหตุผลเอง ก็เปลี่ยนแปลงได้ เมื่อเหตุผลเปลี่ยนแปลงได้ ความรู้ความเข้าใจของบุคคลนั้น ก็เปลี่ยนแปลงได้และ ไม่มีที่สิ้นสุด ด้วยเหตุนี้ เราจึงไม่อยากจะพันทุกข์ด้วยลำพังความเข้าใจ จะพันทุกข์ได้ก็ต้องด้วย ความเห็นแจ้ง ด้วยเหตุนี้แหละ ท่านจึงมีระเบียบพิจารณาธรรมจากของจริง และ ด้วยความรู้สึกอัน

แท้จริงจึงจะเรียกว่าเป็น ปัญญา ในที่นี้ เมื่อมีปัญหาในลักษณะเช่นนี้แล้ว ก็สามารถเข้าถึงทั้งปวง ตามที่เป็นจริงได้จริง ๆ รวมเรียกว่าปัญญาสิกขา

อภิญญาวัฒน์ โพธิ์สถาน (2551, น. 246-249) ได้อธิบายแนวคิด หลักไตรสิกขาไว้ ดังนี้

1. สីล สามารถแบ่งออกเป็นมรรค ได้ 3 อย่าง ดังนี้

1.1 สัมมาวาจา การพูดจาชอบ (Right Speech) คือ มีคำพูดจาถูกต้อง ดีงาม สร้างสรรค์ประโยชน์ พูดแต่คำสัตย์จริง และพูดแต่สิ่งที่ไม่ก่อทุกข์สร้างความเสียหายแก่ตนและผู้อื่น สัมมาวาจาเป็นคำพูดจาที่เกิดจากความเมตตา ปัญญา และเจตนาที่ดีเป็นที่ตั้ง มีลักษณะงดเว้นจากการพูดจาไม่สมควรที่เรียกว่า วาจทุจริต 4 คือ

1.1.1 งดเว้นจากคำพูดเท็จที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงในทุกสถานการณ์

1.1.2 งดเว้นจากการพูดส่อเสียดยุ้งให้คนอื่นเขาใจผิดหรือแตกสามัคคีกัน

1.1.3 งดเว้นจากการพูดคำหยาบ แข็งกระด้าง ไม้รีนหู

1.1.4 งดเว้นจากการพูดเพื่อเจ้า ไร้สารประโยชน์จากคำพูด

แต่ตรงกันข้าม บุคคลควรตั้งตนอยู่ในการพูดจาแต่ความจริงด้วยความใจจริง

ไม่ลำเอียงด้วยอคติ 4 (รัก เกลียด หลง และกลัว) ไม่เห็นแก่สิ่งตอบแทน พูดแต่คำที่สร้างความสมัคสมานสามัคคีพูดแต่คำสุภาพ ระวังหู เป็นที่ขบใจของคนฟัง และพูดแต่คำที่มีประโยชน์ มีหลักฐาน มีกำหนดขอบเขตและฤดูกาลเทศะ ไม่พูดหลอกลวงตนและผู้อื่น ด้วยว่า ผู้ที่กล่าวเท็จได้ ทั้งๆที่รู้อยู่แกะนั้น จะไม่ทำความชั่วอื่น ๆ เป็นไม่มี

1.2 สัมมากัมมันตะ (Right Action) คือ ความประพฤติดี ถูกต้อง ชอบธรรม โดยถือปฏิบัติตนหรือกระทำการทุกอย่างทางกายไปโดยชอบ เป็นการกระทำที่เคารพสิทธิและเสรีภาพ ส่วนบุคคล สัมมากัมมันตะเป็นการกระทำทุกอย่างทางกายที่เกิดจากปัญญา ละเจตนาดี เป็นที่ตั้ง มีลักษณะเว้นจากการกระทำไม่สมควรที่เรียกว่า กายทุจริต 3 คือ

1.2.1 งดเว้นจากการเบียดเบียนตัดรอนชีวิตของผู้อื่น

1.2.2 งดเว้นจากการล่วงล้ำกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของผู้อื่น

1.2.3 งดเว้นจากการประพฤติดินในกามในลักษณะต่างๆ

สัมมากัมมันตะ เป็นการกระทำชอบที่ส่งเสริมให้บุคคล กระทำทุกอย่างด้วยเมตตาจิต อนุเคราะห์แก่สัตว์ทั้งปวง เคารพในกรรมสิทธิ์ต่อทรัพย์สินผู้อื่น และให้เกียรติแก่สตรีเพศด้วยการกล่าววลัทธิและเสรีภาพ

1.3 สัมมาอาชีวะ การเลี้ยงชีพชอบ (Right Livelihood) คือ มีการเลี้ยงชีพถูกต้อง เหมาะสมชอบธรรม โดยดำรงชีพอยู่ด้วยการประกอบกิจการงานของตนเหมาะสมแก่เพศ (พระหรือชาวบ้านทั่วไป) เป็นอาชีพดี สุจริต ไร้โทษ คือ ไม่เบียดเบียนตนและผู้อื่น ให้เดือดร้อน เว้นอาชีพ

ไม่สมควร (มิจฉาอาชีวะ) อาทิเช่น การเลี้ยงชีพด้วยการคดโกงหรือหลอกลวง การประจบสอ พอการบีบบังคับขู่เข็ญและถ้าประกอบอาชีพค้าขายพุทธศาสนาให้หลีกเลี่ยงการประกอบอาชีพ 5 ประการ คือ ค้ามนุษย์ การค้าขายอาวุธและเครื่องประหาร การค้าสัตว์ให้เขาฆ่า การค้าขายสุรา และยาเสพติด และการค้าขายสุรายาพิษ ด้วยว่าความไม่บริสุทธิ์ในการดำรงชีพเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

สรุปความว่า สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ(เป็นมรรคฝ่ายศีล) ซึ่งผู้ที่ลงมือปฏิบัติหรือกระทำกิจกรรมทางปฏิบัติแล้ว จะต้องจัดระเบียบการกระทำและคำพูดของตนให้จงดี ผู้ที่มีสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะอย่างสมบูรณ์ดีหรือลงมือกระทำชื่อว่า เป็นผู้ที่มีศีล

2. สมาธิ โดยแบ่งออกเป็นมรรคได้ 3 ข้อดังนี้

2.1 สัมมาวายามะ ความเพียรพยายามชอบ (Right Effort) คือ มีความเพียรพยายามมุ่งมั่นกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามเป็นไปในทางที่ชอบ ที่ตัดสินใจปฏิบัติหรือกระทำลงไป แล้วอย่างจริง สัมมาวายามะ เป็นหลักปฏิบัติที่ชี้ให้ผู้ปฏิบัติตระหนักถึงความพยายามอย่าง ไม่ทอดถอย แต่มุ่งมั่นเสมออย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอน ดำเนินไปอย่างจริงจังมันคงจนกว่าจะสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีเกียจคร้าน เฉื่อยชา หรือ ดำรงชีวิตอย่างสิ้นหวัง พุทธศาสนาสอนให้บุคคลผู้อยู่ในองค์แห่งมรรคข้อ สัมมาวายามะ ปฏิบัติไปตามความเพียรพยายาม 4 ประการ (สัมมปปธาน 4) คือ

2.1.1 เพียรพยายามเฝ้าระวังมิให้ความชั่วเกิดขึ้นได้ (สังวรปธาน)

2.1.2 เพียรพยายามละความชั่วที่เกิดขึ้นแล้วให้หมดไป (ปหานปธาน)

2.1.3 เพียรพยายามสร้างความดีที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้นให้จงได้

(ภาวนापธาน)

2.1.4 เพียรพยายามรักษาความดีที่เกิดขึ้นแล้วมิให้เสื่อม แต่ทำให้เกิดมีขึ้นเพิ่มพูนพัฒนายิ่งขึ้นไป (อนุรักษนาปธาน)

ความเพียรพยายามนับเป็นคุณธรรมสำคัญ และจำเป็นในการกระทำการทุกอย่าง ยิ่งเป็นการบำเพ็ญเพียรทางจิตด้วยแล้วยังมีความจำเป็นมาก เหตุเพราะบุคคลจะล่วงทุกข์พบความสุขความสำเร็จได้ก็เพราะความเพียร (วิริเยน ทุกขมจเจติ) มีความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่นั้น

2.2 สัมมาสติ ความระลึกชอบ (Right Mindfulness) คือ มีความระลึกชอบดีงามของจิต จดจ่ออยู่ในอารมณ์หนึ่งปัจจุบัน เป็นการสำรวจจิตให้รู้เท่าทันความชั่วหรืออารมณ์ภายนอกต่างๆที่เข้ามากระทบ และตื่นตัวต่อหน้าที่ที่ควรกระทำ หรือกระทำความดีเป็นการฝึกบังคับให้ดำเนินไปในทางที่ ถูกต้อง รู้เท่าทันอยู่กับขณะปัจจุบัน ไม่หลงลืม หลงไหล ประมาท โดยมุ่งให้

ระลึกได้ก่อนจะพูดและจะทำ ทำให้รู้ตัวที่ว่าตนพูดอะไร จะทำอะไร ป้องกันมิให้เกิดความพลั้งพลาด บกพร่อง หรือความประมาทพลาดพลั้งขึ้น พุทธศาสนาสอนให้ระลึกชอบตามหลักการตั้งสติ (สติปัญญา) 4 คือ

2.2.1 มีจิตระลึกว่าสภาพร่างกายและอริยาบถต่าง ๆ ในขณะนั้นตามความจริง (กายนุปัสสนา)

2.2.2 มีจิตระลึกรู้เท่าทันความรู้สึกของคนที่เกิดขึ้นในขณะนั้นตามความจริง (เวทนา นุปัสสนา)

2.2.3 มีจิตระลึกรู้สภาพจิตหรือความคิดของตนในขณะนั้นตามความจริง (จิตตานุปัสสนา)

2.2.4 มีจิตระลึกรู้เท่าทันกรรมหรืออารมณ์ที่ปรากฏในขณะนั้นตามความจริง (สัมมานุปัสสนา)

2.3 สัมมาสมาธิ ความตั้งจิตมั่นชอบ (Right Meditation) คือ มีสภาพจิตที่มีสมรรถภาพดี ตั้งมั่น มั่นคงมีสมาธิ สัมมาสมาธิเป็นการรวมจิตให้แน่วแน่นอยู่ในอารมณ์หนึ่งแบบหนึ่งเป็นหนึ่งเดียว (เอกัคคตา) ไม่ฟุ้งซ่านส่ายไปอารมณ์ที่มีได้กำหนด โดยทั่วไปสมาธิชอบมี 3 ระดับคือ

2.3.1 สมาธิชั่วขณะ (ขณิกสมาธิ) มีลักษณะเป็นจิตที่จดจ่อในการทำกิจชั้นธรรมดา อำนวยประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันทั่วไป เป็นสมาธิขั้นเบื้องต้น

2.3.2 สมาธิดำรงอยู่นานขึ้นจนจะแน่วแน่น (อุปปจารสมาธิ) เป็นสมาธิชั้นกลางระดับจิตสงบจนจะได้ฌาน

2.3.3 สมาธิมั่นคงแน่วแน่น (อัปปนาสมาธิ) เป็นสมาธิขั้นระดับสูงจิตสงบแน่วแน่นจนได้ฌานจิตที่มีสมาธิเป็นจิตที่มีประโยชน์ต่อบุคคลเป็นอย่างมาก เช่น หนักแน่น สงบเยือกเย็น ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วิตกกังวล และทำหรือปฏิบัติกิจการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มกำลัง

สรุปความว่า สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ (เป็นมรรควิธีฝ่ายสมาธิ) ซึ่งผู้ลงมือปฏิบัติหรือกระทำการกรรมทางปฏิบัติอยู่ จะต้องสร้างเสริมคุณธรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นพร้อมหนุนส่งคุณธรรมด้านศีล เพื่อให้เกิดคุณธรรมด้านปัญญาชั้นสูงต่อไป จนกว่าจะถึงความสำเร็จ พ้นทุกข์ หมดปัญหา เข้าสู่นิพพาน โดยสมบูรณ์

3. อริปัญญา สามารถแบ่งออกเป็นมรรค ได้ 2 อย่างดังนี้

3.1 สัมมาทิฏฐิ ความเห็นชอบ (Right View หรือ Right Understanding) คือ มีความเห็นแบบเข้าใจชอบถูกต้องตรงตามความเป็นจริงที่สิ่งที่เห็นเข้าใจนั้น ๆ เป็นแบบมิได้มีอคติและความรู้สึกส่วนตัวใด ๆ มาเกี่ยวข้อง ตั้งอยู่บนพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ ข้อมูลที่ได้ยินได้ฟัง

มาหรือได้มาถูกต้อง เป็นกัลยาณมิตรเนื่องมาจากสาเหตุของการมีเพื่อนดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมดี คบหาคนดี (ปรโตโมษะ) และการใช้ความคิดพินิจพิเคราะห์สืบสาวแยกแยะตลอดสายด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ ถูกต้อง และดี จนเห็นทั้งผลได้และผลเสียชัดเจน (โยนิโสมนสิการ) เปรียบด้วยการเห็นงูเป็นงู ไม่ใช่เห็นงูเป็นเชือก ความเห็น หรือความเข้าใจชอบเป็นสัมมาทิฐิ มีลักษณะเด่นดังนี้

3.1.1 เห็นแบบเข้าใจชัดในหลักอริยะสัจ 4 ว่าอะไรคือทุกข์ที่เป็นตัว ปัญหา อะไรคือสาเหตุของทุกข์หรือปัญหา อะไรคือความสำเร็จ คับทุกข์ หมดปัญหา และอะไรคือ มรรควิธีปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คับทุกข์ หมดปัญหา

3.1.2 เห็นแบบเข้าใจชัดว่าอะไรดีหรืออะไรไม่ดี อะไรเป็นเหตุเป็นผลของกุศลและอกุศล เป็นการรู้จักคิดชอบชั่วดี เพื่อละชั่วทำดีได้ถูกต้อง

3.1.3 เห็นแบบเข้าใจชัดและรู้เท่าทันกฎไตรลักษณ์หรือสามัญลักษณ์ว่าปรากฏการณ์ทั้งหลายเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่มีความแน่นอน เก้าแก่คร่ำคร่าได้ และเป็นสิ่งที่มิอาจยึดถือได้แท้จริง

3.1.4 เห็นแบบเข้าใจชัดกฎแห่งการเกิดขึ้นและการดับไปตามหลักปฏิจจสมุปบาท คือ เป็นการรู้จักเหตุรู้จักผล รู้ว่าทุกสิ่งมีสาเหตุ เมื่อแก้ไขเหตุได้ย่อมกำหนดผลได้

3.2 สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ (Right Thought) คือ ความคิดดี ถูกต้องชอบธรรม ประกอบด้วยสติปัญญา เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ดีสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ก่อนตัดสินใจกระทำการลงไปตามที่เห็นหรือเข้าใจ สัมมาสังกัปปะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

3.2.1 คิดปลอดโปร่ง มุ่งสงบ สร้างสรรค์ ไม่หมกมุ่น พัวพัน ติดข้องอยู่ในสิ่งที่มุ่งสนองความอยากต่าง ๆ ของตน เป็นความคิดที่ปราศจากความเห็นแก่ตัว มีความคิดเสียสละ

3.2.2 คิดเมตตา ปรารถนาดี มิไม่ตรีจิต อยากให้ผู้อื่นมีความสุขและพ้นจากทุกข์ ไม่คิดพยายาลอาฆาต แค้นเคือง ชิงชังใคร หรือไม่คิดในแง่ร้าย อิจฉาริษยาใคร

3.2.3 คิดกรุณาช่วยเหลืออนุเคราะห์ สงเคราะห์ผู้ที่มีทุกข์และประสบปัญหา ให้พ้นจากทุกข์หมดปัญหา ไม่คิดเบียดเบียนทำร้ายหรือทำลายสิทธิประโยชน์ใคร

สรุปความว่า ความคิดทั้ง 3 ประการนี้จัดเป็นความคิดที่ถูกต้องทำให้จิตใจของบุคคล ออกจากกิเลสทั้งสัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ (เป็นมรรควิธีฝ่ายปัญญา) ส่งเสริมให้เกิดการมองโลกและชีวิตตามความเป็นจริงก่นลงมือปฏิบัติ หรือกิจกรรมทางการปฏิบัติทั่วไป

พระธรรมกิตติวงศ์ (2551, น. 41) ได้อธิบายแนวคิดหลักไตรสิกขา ฟังศึกษา 3 อย่าง คือ

1. อธิสัสติกา คือ ศึกษาเรื่องศีล อบรมตนปฏิบัติตนให้ถูกต้องดีงาม ให้บริสุทธิ์ตามหลักศีล
2. อธิจิตตสิกขา คือ ศึกษาเรื่องจิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ได้แก่ การบำเพ็ญสมถกรรมฐาน
3. อธิปัญญาสิกขา คือ ศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง ได้แก่ การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐาน

พระมหาจักรพันธ์ จุกวโร (2559) ได้อธิบายหลักไตรสิกขาไว้ดังนี้

ถ้าพูดถึงเรื่องไตรสิกขาก็แล้วชาวพุทธส่วนใหญ่รู้ว่ามันคืออะไรแต่ไม่รู้ว่าจะปฏิบัติอย่างไรให้ คนไทยส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาแต่ไม่เข้าใจว่า พระพุทธศาสนาคืออะไร อะไรเป็นคำสอน อะไรเป็นหลักในการปฏิบัติ อะไรเป็นข้อห้าม หรืออาจมีผู้รู้อยู่แต่ก็เป็นส่วนน้อยที่จะเข้าใจว่าพระพุทธศาสนาสอนอะไรและต้องปฏิบัติอย่างไรถึงจะเข้าสู่ภาวะธรรมของพระพุทธเจ้า อันนี้ถือว่าเป็นประเด็นปัญหาที่พระสงฆ์ควรเร่งแก้ไข ซึ่งวันนี้จะเสนอแนวทางในการดำเนินชีวิตตามแบบฉบับไตรสิกขาถือว่าเป็นธรรมมะพื้น ๆ ในการดำเนินชีวิตก็ว่าได้หากเราทุกคนขาดสิ่งเหล่านี้มันก็หมายความว่าธรรมข้ออื่นอย่าไปพูดถึงเลย

1. ศีลสิกขา

ในด้านของศีลสิกขาคือต้องศึกษาในเรื่องศีล อันได้แก่เจตนาที่จะงดเว้นไม่ละเมิดข้อห้ามด้านกาย ด้านวาจา ให้รักษาความเป็นปกติของความเป็นมนุษย์ผู้ซึ่งมีใจสูง หรืออาจกล่าวได้ว่าในด้านนี้เป็นการพัฒนาในเรื่องของพฤติกรรม โดยมีส่วนสำคัญที่ควรเน้น คือ

1.1 พฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือโลกแห่งวัตถุ หรืออาจกล่าวว่าเป็นการรู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการรับรู้โดยไม่เกิดผลเสียหรือเกิดโทษ แต่ให้เกิดผลดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการฝึกอินทรีย์ให้มีประสิทธิภาพในการใช้งาน ให้ตาดูเป็น ให้หูฟังเป็น ๆ อยู่ในหลักของอินทรีย์สังวร นั่นเอง การเสพ การบริโภคปัจจัย 4 การใช้ประโยชน์จากวัตถุ จากอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยีด้วย ปัญญาที่รู้เข้าใจมุ่งคุณค่าที่แท้จริง ให้ได้คุณภาพชีวิต ไม่หลงไปกับคุณค่าเทียมตามค่านิยมที่ผิด ๆ อันเป็นค่านิยมที่ฟุ้งเฟ้อโอ้อวดที่ทำให้บริโภคมาก แต่เสียคุณภาพชีวิต เรียกว่า กินเป็น บริโภคเป็น ใช้เป็น เริ่มด้วยการกินพอดีอันเป็นการปฏิบัติตามหลักของ โภชนมัตตัญญูตา

1.2 พฤติกรรมที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมและโลกแห่งชีวิต เช่น การอยู่ร่วมกันในทางสังคม โดยไม่เบียดเบียน ก่อความทุกข์ความเดือดร้อน หรือก่อเวรภัย แต่รู้จักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์อย่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดำรงตนอยู่ในกรอบของศีล ดำเนินชีวิตตามหลักของศีลให้ความร่วมมือกับการรักษาการศึกษาของสังคม กฎเกณฑ์หรือกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน

หรือวินัยแม่บทของชุมชนหรือสังคมของคน และวัฒนธรรม รวมทั้งสิ่งที่เรียกว่าจรรยาบรรณต่าง ๆ และรู้จักแบ่งปัน การเผื่อแผ่แบ่งปันช่วยเหลือ ตามหลักของการให้ทาน เพื่อช่วยเหลือปลดปล่อย ความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์ ให้มีความสุข และส่งเสริมการสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงาม ตลอดจนการ ประพฤติเกื้อกูลแก่ชีวิตอื่น ๆ ทั้งสัตว์มนุษย์และพืชพันธุ์ เช่น การร่วมสร้างเขตกอภัยทาน นิเวศสถาน การปลูกสวนป่า สร้างแหล่งต้นน้ำ

1.3 พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การเลี้ยงชีพอย่างมีศิลปวิทยา ในวิชาชีพที่ฝึกไว้อย่างดี มีความชำนาญที่จะปฏิบัติให้ได้ผลดีและเป็นสัมมาอาชีพ ซึ่งเป็นลักษณะ ที่สำคัญ คือ ไม่เป็นไปเพื่อความเบียดเบียน ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น หรือก่อผลเสียหายแก่ สังคม หากแต่เป็นเครื่องแก้ปัญหาของชีวิตและแก้ปัญหาของสังคม มีชีวิตที่เป็นไปเพื่อสร้างสรรค์ ทำให้เกิดประโยชน์เกื้อกูล ที่เอื้อต่อการพัฒนาชีวิตของตน ไม่ทำให้ชีวิตตกต่ำ หรือทำลายคุณค่า ของความเป็นมนุษย์ หรือเสื่อมจากคุณความดีในภาวะแห่งตน

2. จิตศึกษา

ในด้านของจิตศึกษาคือศึกษาในเรื่องจิต เรียนรู้เรื่องจิต ให้เข้าใจธรรมชาติ ของจิต การทำงานของจิต รู้วิธีการพัฒนาจิต เพื่อให้สงบตั้งมั่น เป็นสมาธิพร้อมที่จะทำกิจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาจิต หรือที่เรียกว่าสมาธิ แยกได้ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพจิต ได้แก่คุณธรรมความดีงามต่างๆ เช่น เมตตา กรุณา กตัญญูกตเวทิต การระ หิริ โอตตปปะฯ ซึ่งหล่อเลี้ยงจิตใจให้เจริญอกงาม และเป็นพื้นฐานของ พฤติกรรมที่ดีงาม

2.2 ด้านสมรรถภาพจิต ได้แก่ความสามารถของจิต ที่เข้มแข็ง มั่นคงหรือ ความมีประสิทธิภาพของจิต เช่น มีฉันทะ ความใฝ่รู้ใฝ่ดีงาม ใฝ่กระทำ จิตมีความเพียร ความขยัน ความอดทน มีความระลึกได้ รู้ตัวทั่วพร้อมเท่าทัน ตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถควบคุมตัวเองได้ มีความ ตั้งมั่นแน่วแน่ ไส สงบ เป็นสมาธิ รวมไปถึงความไม่ประมาท ที่จะทำให้ก้าวหน้ามั่นคงใน พฤติกรรมที่ดีงาม หรือตั้งมั่นในความดีงามและพร้อมที่จะใช้ปัญญาในการใช้ชีวิตและประกอบกิจ หน้าที่

2.3 ด้านสุขภาพจิต ได้แก่สภาพจิตที่ปราศจากความขุ่นมัวเศร้าหมอง เร่าร้อน หากแต่มีความสดชื่น เอิบอím ร่าเริง เบิกบาน ผ่อนคลาย ผ่องใส เป็นสุข ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพกาย และทำให้พฤติกรรมที่ดีงามมีความมั่นคง สอดคล้องกลมกลืน หรืออยู่ในภาวะที่สมดุล

3. ปัญญาศึกษา

ในด้านปัญญาศึกษาคือศึกษาในเรื่องปัญญา พัฒนาด้านปัญญา ในการ พัฒนาด้านปัญญานี้จะมีการพัฒนาอยู่หลายระดับ เช่น

3.1 ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมา หรือที่เล่าเรียนมาและรับการถ่ายทอดศิลปะวิทยาการ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การรับรู้ประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ไม่บิดเบือน หรืออคติด้วยความรัก ความซึ้ง และเพราะความกลัว

3.3 การคิดพินิจพิจารณา วินิจฉัยอย่างมีวิจารณญาณ ด้วยการใช้ปัญญา ที่บริสุทธิ์อิสระ ไม่ถูกกิเลส เช่น ความอยากได้ผลประโยชน์ และความเกลียดชังเข้าครอบงำ

3.4 การรู้จักมอง รู้จักคิด มีหลักการคิด มีวิธีคิดที่จะเข้าถึงความจริง และได้คุณประโยชน์ มีโยนิโสมนสิการ อย่างที่เรียกว่ามองเป็น คิดเป็น เช่น รู้จักวิเคราะห์ แยกแยะ สืบสาวหาเหตุปัจจัยของสิ่งเกิดขึ้น ดำรงตั้งอยู่และแปรเปลี่ยนสภาวะไป

3.5 การรู้จักจัดการ ดำเนินการ ทำกิจให้สำเร็จ ฉลาดในวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมาย

3.6 มีความสามารถในการแสวงหา เลือกคัดจัดสรรประมวลความรู้ คิดได้ชัดเจน และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงสร้างเป็นเครือข่ายความรู้และสร้างเป็นความรู้ ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์

3.7 มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา หรือกับธรรมชาติทั้งหลาย ที่ทำให้วางใจถูกต้องต่อทุกสิ่งทุกอย่าง สามารถแก้ปัญหาชีวิต ขจัดความทุกข์ในจิตใจของตนเองได้ หลุดพ้นจากความยึดติดในสิ่งทั้งหลาย จิตไม่ถูกบีบคั้นครอบงำกระทบกระทั่งด้วยความผันผวนแปรของสิ่งต่าง ๆ หลุดพ้นเป็นอิสระ อยู่เหนือกระแสโลก

จากบทความข้างต้น สรุปได้ว่า ไตรสิกขา คือหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิตของชาวพุทธ ให้ถูกต้องดีงาม ทั้งทางด้านพฤติกรรม ทางกายและวาจา ด้านจิต คุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิตจิต ด้านปัญญา ความรู้ความเข้าใจในชีวิต การคิดระลึกรู้ การเรียนรู้และสร้างความรู้ความคิดใหม่ ใช้ในการจัดการแก้ไขปัญหาชีวิตได้

2.4 บริบทพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

2.4.1 การจัดตั้งพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

อนันต์ พันธุ์มณี (2559, น. 11) ได้กล่าวไว้ว่า พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์กรทางพระพุทธศาสนาที่ได้จดทะเบียนก่อตั้ง เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2500 ด้วยจุดประสงค์เพื่อเชิดชูและเผยแผ่พระพุทธศาสนา ให้เข้าถึงประชาชนอย่างกว้างขวาง พุทธสมาคมจังหวัด

มหาสารคามมีเครื่องหมายวงกลมรูปธรรมจักร มีอุณาโลมรัศมีอยู่กลางมีจารึกอักษร พุทธสมาคม จังหวัดมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

2.4.1.1 เพื่อสนับสนุนกิจการเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เช่นการศึกษา และอบรม

2.4.1.2 เพื่อเผยแผ่และส่งเสริม เชิดชูหลักธรรมแห่งพระพุทธศาสนาทั้งในและนอก ประเทศ

2.4.1.3 เพื่อส่งเสริมสามัคคีธรรมระหว่างสมาชิก

2.4.2 สถานที่ตั้ง

2.4.2.1 วัดมหาชัย พระอารามหลวง ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

2.4.3 สมาชิก ปัจจุบัน 427 คน สมาชิกมีสองประเภท คือ

2.4.3.1 สมาชิกกิตติมศักดิ์ ได้แก่ สมาชิกที่คณะกรรมการบริหาร เสนอที่ประชุมใหญ่ เชิญเข้ามาเป็นสมาชิก

2.4.3.2 สมาชิกสามัญ ได้แก่ สมาชิกที่มีสิทธิแสดงความคิดเห็นเพื่อความเจริญของสมาคม

2.4.4 คณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารประกอบด้วย นายกพุทธสมาคม อนุนายก 3 คน เภรัญญิก 1 คน เลขานุการ 1 คน และคณะกรรมการอื่นๆอีกไม่เกิน 20 คน คณะกรรมการอยู่ในตำแหน่งวาระ 2 ปี นายกพุทธสมาคม มีหน้าที่บริหารกิจการของสมาคมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อบังคับของสมาคม

2.4.5 แนวคิดพุทธสมาคม

พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ร่วมภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ด้วยความเมตตาของ เจ้าคณะจังหวัดมหาสารคาม คณะสงฆ์ได้ขับเคลื่อนกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาในเชิงคุณภาพ โดยส่งเสริมให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สถานศึกษา ภาคเอกชน ร่วมกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สร้างความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ และสร้างความสุจริตโปร่งใสโดยการบูรณาการ ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

2.4.5.1 เป้าหมาย

1) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และแนวทางขับเคลื่อน โครงการร่วมกันทุกภาคส่วน

2) ส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนเยาวชนข้าราชการได้ร่วมกิจกรรม

ทางพระพุทธศาสนา

3) เพื่อให้เกิดความสามัคคี ความปรองดองในชุมชน

2.4.5.2 วิธีดำเนินการ

- 1) ตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการ
- 2) ประชุมชี้แจง หน่วยงาน วัด ส่วนราชการ โรงเรียน สถานศึกษาพร้อมร่วมขับเคลื่อน และสนับสนุนโครงการ ให้เป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
- 3) รมรงค์ สร้างกระแสประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับทราบ เห็นความดีด้านพระพุทธศาสนา
- 4) มีการประเมินผล การดำเนินโครงการร่วมแก้ไขปัญหาและรายงานพุทธสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อทราบและเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้น การยึดมั่นในสิ่งถูกต้องและชอบธรรม ตามหลักของพระพุทธศาสนา ย่อมเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในชีวิต ที่จะช่วยให้ผ่านพ้นปัญหา อุปสรรค รวมถึงการยึดถือหลักความพอเพียงในการดำรงชีวิต ตามพระราชดำริ ย่อมยังประโยชน์สุข

2.4.6 ปัจจุบัน

2.5.6.1 นาย อนันต์ พันธุ์มณี ดำรงตำแหน่งนายกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

2.5.6.2 นาย บุญญาภิวัฒน์ นิลวรรณ ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

พระมหาปัญญา กิตติเมโธ (ตีพิมพ์) (2554, น. 97) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ผลวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.41$) (การฝึกอบรมด้านพฤติกรรม) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ($\bar{X}=4.04$) ด้านปัญญาตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บุคลากรมีระดับความคิดต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ได้แก่ 1) ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจและไม่รู้จะปฏิบัติอย่างไร เมื่อเจอสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการรักษาดี 2) มีความรู้สึกดีถึงเครียด เมื่อเจอปัญหาอุปสรรคหรือความเร่งรีบ ความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน 3) การฝึกอบรมพัฒนาที่ต้องรับมือกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

พระมหาสุภกิจ สุภกิจ โจอ (ภักดีแสน) (2554, น. 141) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ผลวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของประชากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) ในด้านศีล (การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.82$) ด้านปัญญา (การพัฒนาปัญญา) ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประชากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ 1) คนส่วนใหญ่มักจะมีเวลาในการทำงานมาก ไม่ค่อยมีเวลามาปฏิบัติธรรม 2) เป็นคนค่อนข้างใจร้อน ควบคุมอารมณ์ไม่ค่อยได้ไม่ค่อยมีสมาธิ เป็นคนสมาธิสั้น 3) ทางศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขาดบุคลากรในการพัฒนาเยาวชนในด้านจัดกิจกรรมด้านปัญญา

พระครูวิริญาณ (จรินทร์ ออบคำ) (2554, น. 100) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษา วัดตากฟ้า อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นสามาเณร คิดเป็นร้อยละ 93.8 อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 92.9 มีการศึกษาทางโลก ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.3 ด้านการศึกษาทางธรรม นักรธรรมเอก คิดเป็นร้อยละ 91.4 ด้านการศึกษาเปรียญธรรม เปรียญธรรม 1-2/3 คิดเป็นร้อยละ 59.9 ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้านผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

กรณีศึกษา วัดตากฟ้า โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

เขาวเรศ พันธุ์โนราช (2554, น. 97) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปประกอบการสอนตามหลักไตรสิกขา เรื่องศาสนา และวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลวิจัยพบว่า 1. กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปประกอบการสอนตามหลักไตรสิกขา เรื่อง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 86.61/85.65 ผ่านเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนด 2. กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปประกอบการสอนตามหลักไตรสิกขา มีค่าดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ 0.7586 แสดงว่ากิจกรรมการเรียนรู้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 75.86 3. นักเรียนที่เรียนรู้ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปประกอบการสอนตามหลักไตรสิกขา มีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าวัดก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปประกอบการสอนหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ($\bar{X}=4.46$)

ศักดิ์ภา คากจันทิก (2557, น. 101) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลวิจัยพบว่า 1. พระภิกษุ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 36.8 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัญญา รองลงมา คือ (70.3) การพัฒนาปัญญา ด้านสมาธิ ฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ 68 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน ศิล (การฝึกฝนด้านพฤติกรรม) (S.D=06.08) ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล พบว่า พระภิกษุที่มีอายุ วุฒิกการศึกษาสามัญ และวุฒิกการศึกษาทางปริยธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนพระภิกษุมีพรรษาและวุฒิกการศึกษาทางธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธเป็นไปตามสมมติฐาน

นุชกร วัฒนบุตร (2557, น. 104) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธ ในการบริหารองค์การ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ผลวิจัยพบว่า 1) หลักการละค่าสอนเกี่ยวกับพุทธธรรมที่สามารถนำมาใช้เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ในการบริหารภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า การนำหลักและคำสอนเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม ที่สามารถนำมาใช้เป็นส่วนที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการสร้าง และพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรทุก ๆ ด้านด้วยหลักพุทธธรรมซึ่งได้แก่หลักไตรสิกขา ทั้งด้านกายโดยศีลจะเป็นตัวช่วยควบคุมพฤติกรรมด้านใจโดยสมาธิให้มีความมั่นคง แน่วแน่ มุ่งมั่น สงบ และด้านปัญญา ให้มีความรู้ ความสามารถฉลาดหลักแหลม มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาชีวิตให้ครบทุกด้านตามหลักพระศาสนา 2) ศึกษาอุปสรรค โอกาส ความสำคัญและความสำคัญ และจุดอ่อน (SWOT) ของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จากองค์กรศึกษา พบว่า กลุ่มตัวแปรในด้านสภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.720 และควรสร้างกิจกรรมกว้างและลึกซึ่งที่ช่วยเพิ่มปริมาณการผลิต สร้างความพึงพอใจให้กับคนตั้งแต่คนงาน ผู้จัดการ และสมาชิกองค์การ มีการทုံเทเพื่อสร้างผู้ชำนาญการและเตรียมคนเหล่านี้ เพื่อช่วยการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงระบบโดยใช้ค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต่ำสุดและให้ผล (Output) ออกมามากที่สุด พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด โดยมีปริมาณการผลิตมากที่สุดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและสร้างคุณค่าต่อการผลิตและบริการ 3) กระบวนการบูรณาการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการประสานความสัมพันธ์ร่วมกับการบริหารทุนมนุษย์ยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อสร้างเสริมทุนมนุษย์ในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวแปรในด้านพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.723 และเพื่อเสริมสร้างทุนมนุษย์ในองค์กรต้องพัฒนาคนให้เป็นคนที่ประกอบไปด้วยไตรสิกขา และกิจกรรมทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบไปด้วยการฝึกอบรมการให้การศึกษาและการพัฒนา 4) ตัวแบบการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธตามแบบองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (HPO : High Performance Organization) เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน พบว่า กลุ่มตัวแปรในด้านการบริหารองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.152 โดยตัวแบบการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์การเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน จะต้องพัฒนาตั้งแต่ 1) Human Capital 2) Organization Capital and 3) Social Capital โดยมีการปฏิบัติเป็นกระบวนการตามตัวแบบที่ผู้วิจัยค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ด้วยพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา และการพิจารณาหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักสากล อันได้แก่ การปรับตัวให้ทันเหตุการณ์ (Adaptability) การคิดแบบวิเคราะห์ (Analysis Thinking) จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Coaching Leadership) ทักษะการสื่อสาร

(Communication Skill) การเข้าใจคู่แข่ง (Competition Understanding) ความซื่อสัตย์ (Honesty and Integrity) การจงรักภักดี (Loyalty) การคำนึงถึงองค์การ (Organization Graveness) การควบคุมอารมณ์ (Personality and Emotion control) การใฝ่รู้ (Personnel Mastery) การคิดแบบเป็นระบบ (System Thinking) และการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหาร องค์การเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

นุชกร วัฒนบุตร และ บุญทัน ดอก ไชยสง (2555, น. 76-79) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ผลการวิจัยพบว่า เมตริกค่าสัมพันธสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) กับ ปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.871 รองลงมาเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ปัญญา กับ สติ 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.857 และ ความสัมพันธ์ระหว่าง พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) กับ สติ 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.848 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ปรากฏว่ามีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.409 ถึง 0.871 โดยมีค่าสัมพันธกับตัวแปรเกณฑ์สูงสุด คือ ปัญญา รองลงมา สติ 5 สมภาณี และสติ 8 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามสมการพยากรณ์พบว่า หากองค์กรศึกษามีหลักการบริหาร โดยใช้หลักพุทธญาณวิทยา (ไตรสิก) ทั้ง 4 มิติ คือ ปัญญา สติ 5 สติ 8 และสมภาณี จะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้น และจากการสัมภาษณ์และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ค้นพบตัวแบบ KSM เมื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ซึ่งจะเป็แนวทางในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ดังนั้นเพื่อให้เห็นภาพอย่างชัดเจนผู้วิจัยจึงขอสรุปเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ และแสดงให้เห็นเป็นตัวแบบ (Synthesis Model) การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชนและซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแบบไตรสิกขา และตัวแบบ KSM ได้มีการพัฒนามาจากหลักไตรสิกขา (สติ สมภาณี ปัญญา) คือ ต้องการสะท้อนให้เห็นทั้งสภาพจิตความคิด และพฤติกรรมของผู้ตอบ การพัฒนาทุนมนุษย์โดยประยุกต์แนวคิดทางพุทธศาสนาที่ให้ ความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่จิตใจและสมองซึ่งได้กล่าวว่ ทุนที่แท้จริง คือ ทุนทางปัญญา (บุญทัน ดอกไชยสง, 2551) ซึ่งมีสมองเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดออกมา Mental Brain Model ที่มี วิชาจรณะสัมปันโน จึงกล่าวได้ว่า คนจะบรรลุความสำเร็จใดๆนั้นอยู่ที่ใจ และการใช้กระบวนการทางความคิดจากสมองหรือปัญญานี้เท่านั้น KSM Model จึงเป็นรูปแบบของการเรียนรู้การฝึกกายควบคู่ กับคุณธรรมการฝึกอบรมจิตใจ เป็นตัวแบบของการศึกษาด้วยตนเอง (Self Center) เน้นการพัฒนาคุณค่าในตัวมนุษย์และ การเข้าถึงจิตวิญญาณอันแท้จริงของมนุษย์ โดยกำหนดคุณค่าสูงสุดของการศึกษาว่าเป็นคุณค่าทางศาสนาการรู้

แจ้งทางด้านจิตใจ เปิดโอกาสให้เด็กเรียนอย่างอิสระเมื่ออยู่ในโรงเรียนโดยไม่เน้น การท่องจำตำรา แต่เปิดโอกาสให้เด็กเลือกที่จะเรียนรู้ตามความสามารถและความสนใจ และท่านแสดงการบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมนำโครงการ มีความต้องการของชุมชน มีการสนับสนุนโดยมวลชน รวมทั้งการเป็นที่รักและได้รับการไว้วางใจ พอใจจากชนชั้นสูง หรือชนชั้นผู้นำอีกด้วย ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธด้วยการใช้อริยะสัจ 4 คล้ายคลึงกันกับแนวพัฒนาการพัฒนาคนยุคกระแสดั้งเดิม โดยที่ตามหลักธรรมอริยะสัจ 4 เริ่มต้นที่ทุกข์ คือการเข้าใจปัญหาของชีวิตที่ต้องมีการแก้ไข ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตกนั้น จะใช้แนวทางการมุ่งแก้ไขปัญหา (Problem Orientation) กล่าว คือ การค้นหาปัญหาขององค์กรหรือของบุคคลในองค์กรที่ทำให้ห้องค์การมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงต้องทำให้มีการพัฒนาส่งเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้มนุษย์ในองค์กรนั้นทำงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น หรือหากยังไม่ก็มองหาโอกาสความเป็นได้ที่จะทำให้ดีขึ้น กำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ใช้หลักการเดียวกันนี้คือ ใช้หลักอริยะสัจ 4 แต่การค้นหาปัจจัยดังกล่าว พระพุทธเจ้าชี้ให้มนุษย์เห็นว่า มนุษย์นั้นมีปัญหาที่มี อวิชชาหรือมิจฉาทิฎฐิ หมายถึงมนุษย์มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องชีวิต มีความเข้าใจผิดว่าเป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่ดีนั้นคือการเป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กรหรือต้องทำงานสนองความต้องการขององค์กร เพื่อที่ตนเองจะได้รางวัลสิ่งตอบแทนหรือ เงินมาสนอง ตัณหา ความอยากของตน บุคคลที่สามารถสนองตัณหาได้มาก มีกำลังซื้อและบริโภคได้มากตามแนวคิดบริโภคนิยมเรียกว่าผู้ประสบความสำเร็จ เป็นการส่งเสริมความเจริญของงามของ ตัณหาและอุปาทาน อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ใหญ่ที่สุดปัญหาหนึ่งของมนุษย์บุุคคลก็คือการไม่เห็นปัญหา หรือ ทุกข์ ของตน หลงเข้าใจผิดว่า ทุกข์ คือ สุข และพยายามดิ้นรนแสวงหาวัตถุมาสนอง ตัณหา ของตน และเข้าใจว่าบุคคลที่ไม่มีปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กรคือ บุคคลที่ไร้ประโยชน์ เฉื่อยชา ไร้คุณค่า และบุคคลที่เสพบริโภคแต่น้อยเป็นบุคคลสิ้นไร้ไม้ดอก หย่อนความสามารถจึงไม่สามารถสนองตัณหาตนได้ ในหลักพื้นฐานเรื่องนี้จึงทำให้เป็นภารกิจสำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุในการชี้ให้มนุษย์เห็น ทุกข์ คือ ปัญหาที่แท้จริงของมนุษย์เพื่อที่จะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุและทางแก้ปัญหารากเหง้า แทนที่จะมีความเข้าใจพุทธธรรมที่ผิด ๆ หรือแต่เพียงผิวเผิน ไม่เข้าใจหลักพุทธธรรมที่แท้จริง นำพาไปสู่การพัฒนาที่คลาดเคลื่อนห่างไกลจากคำสอนของพระพุทธเจ้า และสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์ มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยะสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วยทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค มรรค คือ หนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือ ชีวิตอันประเสริฐนั้น อริยมรรคมีองค์ 8 หากกล่าวอย่างย่อก็คือ หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ

และปัญญา เป้าหมายการพัฒนาคนมนุษย์แนวพุทธ 3 ประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้น 3 ขั้นตอน กล่าวคือ

ขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ 1 อันเป็นผลดีขั้นต้น ก่อให้เกิดการควบคุมและพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา เป็นการป้องกันการกระทำผิด และเป็นการพัฒนาให้เกิดสิ่งที่ดีโดยจัดระเบียบเรียบร้อยทางพฤติกรรมของมนุษย์ให้อยู่ในกรอบของการกระทำที่ดีที่พึงประสงค์เป็นไปตามระเบียบของกลุ่ม สังคม กฎหมาย จารีต ประเพณี

ขั้นตอนระดับกลาง คือ การพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่ 2 ซึ่งเป็นหลักการเพื่อควบคุมและพัฒนาความคิด ผลักดันให้คิดในทางสร้างสรรค์ ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษย์

ขั้นตอนระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่ 3 คือ ปัญญา ซึ่งเป็นหลักการเพื่อควบคุมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สนใจแต่สิ่งที่จะต้อง เป็นจริงตามความจริง

ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาคนมนุษย์และประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐจะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาจะเริ่มขึ้นที่ปัจจัยพื้นฐานคือ ศีล ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของบุคคลที่มีคุณลักษณะทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพของคนเก่ง คนดี คนมีความสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เก่ง ประกอบไปด้วย ศีล สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ ความมุ่งมั่น ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัย มีศีลธรรม หลักธรรมาภิบาล ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ทำงาน มีจริยธรรม มีความรู้ มีความสามารถ มีครอบครัวที่สมดุล เป็นคนเก่ง ความเสียสละ กระบวนทัศน์นี้ยังมีจุดเน้นที่การพัฒนาต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีจริยธรรม ไม่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับใช้องค์การหรือปลุกปั่นพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อประโยชน์ขององค์การเท่านั้น แรงจูงใจของมนุษย์ตามกระบวนทัศน์นี้ คือ มนุษย์มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อผลตอบแทน การเรียนรู้ที่จำเป็นเพื่อการปรับปรุงผลงาน การถ่ายโอนความรู้ (Transfer of Learning) จะเป็นทางตรงจากการพัฒนาฝึกอบรมไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าเดิม

2. ดี ประกอบด้วย สมาธิ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน มีความสมาธิในการทำงาน มีการมองโลกในแง่ดี มีการจัดการอารมณ์ มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีการประเมินตัวเอง ซึ่งเป็นการใช้ สมาธิ เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และการใช้ ปัญญา เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่

ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธ เป็นผู้ที่มิเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่จะพ้นจาก
ห้วงทุกข์ มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ ปัญญา เป็นแนวทางในการพัฒนา

3. ความสุข ประกอบด้วย ปัญญา สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ การมีจิตนวัตกรรมการ
การมีความชำนาญ การจัดการที่ดี มีการคิดแก้ไขปัญหา อริยะสัจ 4 มีความสุขในการทำงาน โยนิโสม
มนสิการ มีการมองอนาคตเด่นชัด คำอธิบาย เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการ
จัดลำดับความสำคัญ มีวิธีการมองอนาคต ซึ่งปัญหาเกิดจากการตั้งมั่นในการทำงาน ซึ่งในทาง
พระพุทธศาสนาเป็นปัญหาระดับสูงสุดที่เรียกว่า ภาวนามยปัญญา ระดับสมาธิขั้นอุปจารสมาธินั้น
สามารถระงับอุปสรรคหรือความเศร้าหมอง ปัญหาในทางโลกได้ ดังนั้นในการทำงานให้ได้รับ
ความสำเร็จสูงสุดนั้นนอกจากการมีระดับปัญญา หรือสมองที่เป็นเลิศด้วยการฝึกตนทั้งกายและใจ
ซึ่งสามารถทำให้มนุษย์กลายเป็นผู้ได้รับการยอมรับสนับสนุนและมีความรักความเมตตาแก่มวล
มนุษย์ที่ผ่านการฝึกกายฝึกจิตใจให้เกิดเป็น อริยะ เป็นการสร้างทุนทางปัญญาที่พร้อมด้วยความเก่ง
และดี ของแต่ละบุคคลเป็นพลังสมองที่ซ่อนอยู่ในตัวตนของตน ดังนั้นการกระตุ้นจิตสำนึกเพื่อให้
มนุษย์สร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นเป็นทุนทางปัญญาได้นั้น สามารถทำได้โดยการใช้รูปแบบ KSM
ตามที่กล่าวมา การสร้างทุนทางปัญญา คือ การสร้างศิลปะแห่งสุนทรียะจิต (State of Arts of Loving
Kindness) ให้แสดงออกมาเป็นกระบวนการคิดและตัดสินใจมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

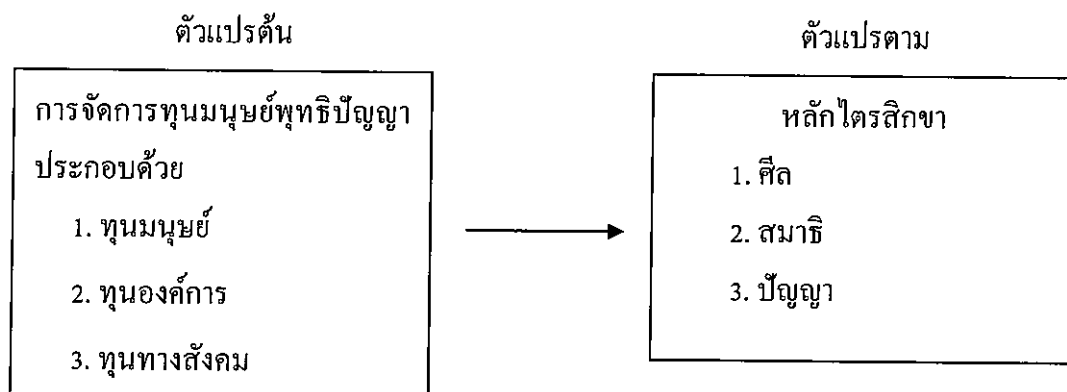
สรุปผลการศึกษา พบว่า การบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM
ในการและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน โดยมีลักษณะของความมุ่งมั่น การทำงานหนัก
การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรมการ ความชำนาญ
ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี พันกาล มีกำไร อย่างเคร่งครัด
จะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรที่ศึกษาดีขึ้น การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์
ตามหลักพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทางของพุทธ
ศาสนา ซึ่งมี 2 วิธี คือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา ที่จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาทุน
มนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดการ พัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม
จนก่อให้เกิดลักษณะของบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

บุษกร วัฒนบุตร (2559, น. 98) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการองค์การเพื่อการสร้าง
องค์กรแห่งการเรียนรู้บนฐานแห่งพุทธิปัญญา ผลวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและกระบวนการ
จัดการองค์กรองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพระพุทธศาสนาองค์ประกอบของการบริหารจัดการ
เรียนรู้เพื่อแสวงหาความรู้ ต้องผ่านขั้นตอนการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัด
ความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ และการเรียนรู้ ด้วยการ
อาศัยกระบวนการ Learning by Doing 2) ปัจจัยการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลัก

พระพุทธศาสนา การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพระพุทธศาสนาจะต้องอาศัย ปัจจัยการ จากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 2.1) ปัจจัยด้านคนบุคคลแต่ละบุคคลจำเป็นต้องพัฒนาตนเองโดยอาศัยปัจจัย การ คือการสร้างฝึกฝนตนเอง 2.2) ปัจจัยด้านตน (Teamwork) ในการทำงานร่วมกันในองค์กร มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะรวบรวมองค์ความรู้ (Know How) ด้วยการ Share Vision และ 2.3) ปัจจัยด้านงาน (Organization) การปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาองค์กรจะต้องสร้างการตั้งเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงหรือธำรงรักษาวิธีปฏิบัติที่ดี โดยต้องมีการขยายผลที่ดี ก่อให้เกิดการปฏิบัติตาม Best Practice สู่แหล่งหรือพื้นที่ข้างเคียงอัน เป็นการพัฒนากันอย่างต่อเนื่อง 3) แนวการบริหารจัดการองค์กรเพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ บนฐานแห่งพุทธิปัญญา เป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่จะกลั่นกรองให้ได้มาซึ่งความรู้เพื่อนำมารองรับ กับการดำรงชีวิตของมนุษย์บน โลกปัจจุบันในการที่จะให้เข้าใจตนเองว่าธาตุแท้ของมนุษย์นั้น ประกอบด้วยร่างกายและจิตวิญญาณ (Mind of Soul) ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ และมีสมองใน การเรียนรู้ สามารถบังคับบัญชาจิตของตนด้วยสติปัญญาตามความรู้สึกรึ่ก จึงเป็นวิธีทาง การดำรงชีวิต ตามความคิดที่ตนเองค้นพบและรับรู้จนตกผลึกเป็นแก่นความรู้ที่แท้จริงในการที่จะเข้าใจตนเอง และสังคมจนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

2.6 กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดซึ่งจะนำมา ประยุกต์ใช้ในการวิจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาตามหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็น ของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.16 กรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเรื่องการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา กับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การหาค่าประสิทธิของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม สมาชิกคณะกรรมการและสมาชิกสามัญ จำนวน 427 คน (อนันต์ พันธุ์มณี. 2559 : 12)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม สมาชิกคณะกรรมการและสมาชิกสามัญ 207 คน ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดจากประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane. 1973 : 727 ; อ้างถึงใน ทิพพา ลุนต์. 2558) ดังนี้

จากสูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

- | | | |
|---|-----|--|
| n | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| N | แทน | จำนวนประชากร |
| e | แทน | ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดเท่ากับ 0.5 |

แทนค่าในสูตร ขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{427}{1+427(0.05)^2}$$

$$n = 206.52$$

จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ ดังกล่าว ได้กลุ่มตัวอย่าง 206.52 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 207 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบจับสลากจากสมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์รวมทั้งกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยแบ่งเนื้อหา ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ

ตอนที่ 2 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการจัดการทุนพุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนี้

มากที่สุด	= 5 คะแนน
มาก	= 4 คะแนน
ปานกลาง	= 3 คะแนน
น้อย	= 2 คะแนน
น้อยที่สุด	= 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างทุนพุทธิปัญญา และหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

3.2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

การวิจัย การจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญากับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของ พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์ พุทธิปัญญากับหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

3.2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ อันจะทำให้ทราบระดับความคิดเห็นการจัดทุนพุทธิปัญญากับหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัด มหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2.2.4 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและให้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

3.2.2.5 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 การหาค่าประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาและทำการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหาและภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Conguence หรือ IOC) ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ(2539 , น. 249, อ้างถึงใน ทิพพา ลุนเฝ้า, 2558) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นใน แบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

ไม่สอดคล้อง = -1

ไม่แน่ใจ = 0

สอดคล้อง = +1

ให้นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เลือกข้อคำถามที่ค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ 0.6 - 1.0 ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามกรณีข้อคำถามใดไม่ผ่านค่า IOC ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญหาค่า IOC ใหม่หรือหากเป็นข้อคำถามที่ไม่กระทบต่อวัตถุประสงค์ผู้วิจัยจะดำเนินการตัดข้อนั้น ๆ

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1. พระครูถาวรบุญ โชติคฺร. รองเจ้าคณะอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม วุฒิศึกษา รป.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล หน่วยวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
2. พระครูวรภิกขสุนทร เจ้าคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม วุฒิศึกษา ศน.ม. (ศาสนศาสตร์) ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบาลีสาธิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
3. พระครูวินัยธรภูมินทร์ วรโท เลขานุการเจ้าคณะอำเภอเมืองมหาสารคาม วุฒิศึกษา ค.ม. (ภาษาไทย) ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนบาลีสาธิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

โดยจะนำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป ไปใช้ทดลองใช้ (Try out) กรณีที่ข้อคำถามใดไม่ถึง .67 ผู้วิจัยจะดำเนินการตัดออกหากข้อคำถามนั้นไม่กระทบกับวัตถุประสงค์หลัก หรืออาจปรับปรุงและหาค่า IOC ใหม่อีกครั้ง

3.3.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับสมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96

3.3.3 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองพร้อมทั้งแต่งตั้งผู้ช่วยวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.4.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้ศึกษาวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยกำหนดให้มีผู้ช่วยวิจัยในการเก็บข้อมูล 3 คนเพื่อแจกและรวบรวมแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ชี้แจงขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.3 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จนครบตามจำนวน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์ ในการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

3.5.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะส่วนของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) บุญชม ศรีสะอาด (2545, น. 103, อ้างถึงใน ทิพพา ลุนเฝ้า, 2558) กำหนดให้คะแนนของการตอบแบบสอบถาม

- 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นคะแนนจากจำนวนระดับชั้นเท่ากับ 5 ชั้น (คะแนนจาก 1 ถึง 5) จำนวนได้จากสูตรนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด หมายถึง การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนได้
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมาก หมายถึง การตัดสินใจและสื่อสารได้
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นปานกลาง หมายถึง การหยั่งรู้ระลึกได้มีเหตุผล
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นน้อย หมายถึง การมีความรู้และปัญญา
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด หมายถึง การใส่ใจและรับรู้

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถามดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.3 การวิเคราะห์ทดสอบปัจจัยส่วนประสมทางการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้สถิติสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์บอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือ ไม่มีเลย Hinkle D.E (1998, p. 118, อ้างถึงใน ทิพพา ลุนเฝ้า, 2558) ดังนี้

ตารางที่ 3.1

ค่าระดับของความสัมพันธ์

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.6.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างทุนพุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นได้นำเสนอผลการวิจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา กับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม
- 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม
- 3) เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม
- 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา และหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean)

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

R หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

r หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Sig หมายถึง ระดับสำคัญทางสถิติ

4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผลข้อมูลขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา กับหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขา ของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างทุนมนุษย์พุทธิปัญญา กับหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของสมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4.1

แบบสอบถามเกี่ยวกับ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสมาชิกพุทธสมาคม จังหวัดมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	70	33.81
2. หญิง	137	66.18
รวม	207	100
อายุ		
1. 20-30	1	0.50
2. 41-50	14	6.80
3. 51 ปีขึ้นไป	192	92.80
รวม	207	100

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพ		
1. ข้าราชการหรือบ้านาญ	59	28.50
2. ค้าขายหรือเอกชน	39	18.80
3. อื่น ๆ หรือแม่บ้าน	109	52.70
รวม	207	100

จากตารางที่ 4.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 207 คน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน (ร้อยละ 66.18) เป็นเพศชายจำนวน 70 คน (ร้อยละ 33.81) อายุ 20-30 ปี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.50) อายุ 41-50 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 6.80) อายุ 51 ปีขึ้นไป 192 คน (ร้อยละ 92.80) ข้าราชการหรือบ้านาญ 59 คน (ร้อยละ 28.50) ค้าขายหรือเอกชน 39 คน (ร้อยละ 18.80) อื่น ๆ หรือแม่บ้าน 109 คน (ร้อยละ 52.70)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา กับหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการจัดการทุนพุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การจัดการทุนพุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านทุนมนุษย์	4.07	0.62	มาก
2. ด้านทุนองค์การ	4.03	0.63	มาก
3. ด้านทุนทางสังคม	4.05	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.05	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) และจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านทุนมนุษย์ ($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือ ด้านทุนทางสังคม ($\bar{X}=4.05$) และด้านทุนองค์การ ($\bar{X}=4.03$)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์ พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านทุนมนุษย์ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านทุนมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีกระบวนการจัดการพัฒนาความรู้ได้อย่างดีแก่สมาชิก	4.17	0.81	มาก
2. มีกระบวนการจัดการความสามารถให้กับสมาชิก	4.04	0.81	มาก
3. มีการสร้างสมาชิกให้มีความชำนาญในเรื่องที่เหมาะสม	4.03	0.84	มาก
4. มีการสร้างสมรรถนะให้กับสมาชิก	3.95	0.87	มาก
5. สมาชิกได้รับการจัดการความคิดที่ดีจากพุทธสมาคม	4.02	0.84	มาก
6. พุทธสมาคมได้สร้างทัศนคติที่ถูกต้องตามพุทธิปัญญา	3.87	0.84	มาก
7. พุทธสมาคมมีการนำศีลธรรมมาเผยแพร่และนำไปปฏิบัติ	4.06	0.83	มาก
8. พุทธสมาคมส่งเสริมคุณธรรมแก่ท่าน	4.20	0.81	มาก
9. ท่านมีคุณค่าในความเป็นมนุษย์	4.30	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.07	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านทุนมนุษย์ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) เมื่อจำแนกเป็น รายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ท่านมีค่าในความเป็นมนุษย์ ($\bar{X}=4.30$) รองลงมา คือ พุทธสมาคมได้ส่งเสริมคุณธรรมแก่ท่าน ($\bar{X}=4.20$) และมีกระบวนการจัดการพัฒนาความรู้ได้อย่างดีแก่สมาชิก ($\bar{X}=4.17$)

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์ พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านทุนองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=207)

ทุนทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พุทธสมาคมมีการจัดระบบของค์การที่ดี	4.11	0.77	มาก
2. สมาชิกในพุทธสมาคมร่วมกันปฏิบัติงานอย่างดี	4.06	0.81	มาก
3. สมาชิกในพุทธสมาคมทำเพื่อประโยชน์ร่วมกัน	4.13	0.74	มาก
4. มิตรภาพในพุทธสมาคมเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร	4.14	0.74	มาก
5. สมาชิกมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นอันเดียวกัน	3.92	0.80	มาก
6. สมาชิกมีการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างดี	3.95	0.81	มาก
7. สมาชิกกับกลุ่มองค์การพุทธสมาคมมีความสัมพันธ์ที่ดี	3.93	0.80	มาก
8. ท่านเล็งเห็นเป้าหมายสูงสุดของพุทธสมาคม	3.86	0.79	มาก
9. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.05	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.03	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านทุนองค์การ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มิตรภาพในพุทธสมาคมเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร ($\bar{X}=4.14$) รองลงมา คือ สมาชิกในพุทธสมาคมทำเพื่อประโยชน์ร่วมกัน ($\bar{X}=4.13$) และพุทธสมาคมมีการจัดระบบของค์การที่ดี ($\bar{X}=4.11$)

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์ พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านทุนทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

(n=207)

ทุนทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พุทธสมาคมมีการจัดระบบแบบแผนของสมาชิก	3.92	0.81	มาก
2. พุทธสมาคมมีการจัดการกลุ่มสมาชิกและแบ่งหน้าที่กัน	3.88	0.80	มาก
3. พุทธสมาคมมีการสร้างความเชื่อที่เหมาะสมแก่สมาชิก	3.85	0.80	มาก
4. พุทธสมาคมมีการสร้างค่านิยมที่ดีแก่สมาชิก	3.90	0.77	มาก
5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.04	0.77	มาก
6. พุทธสมาคมมีการช่วยเหลือกันและกัน	4.14	0.80	มาก
7. มีการสร้างประเพณีและวัฒนธรรมที่ดี	4.30	0.74	มาก
8. มีการสร้างแนวคิดสันติแก่สังคม	4.23	0.79	มาก
9. พุทธสมาคมมีคุณค่าต่อสังคมที่ได้รับการยอมรับ	4.19	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.05	0.60	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านทุนทางสังคม พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการสร้างประเพณีและวัฒนธรรมที่ดี ($\bar{X}=4.30$) รองลงมาคือ มีการสร้างแนวคิดสันติแก่สังคม ($\bar{X}=4.23$) และพุทธสมาคมมีคุณค่าต่อสังคมที่ได้รับการยอมรับ ($\bar{X}=4.19$)

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นหลัก ไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

(n=207)

หลักไตรสิกขา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านศีลสิกขา	4.00	0.57	มาก
2. ด้านสมาธิสิกขา	3.97	0.60	มาก
3. ด้านปัญญาสิกขา	3.81	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	3.93	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้าน ศีลสิกขา ($\bar{X}=4.00$) รองลงมาคือ ด้านสมาธิสิกขา ($\bar{X}=3.97$) และด้านปัญญาสิกขา ($\bar{X}=3.81$)

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นหลัก ไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านศีลสิกขาจำแนกเป็นรายชื่อ

(n=207)

ด้านศีลสิกขา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กายถูกต้องและดีงาม	4.00	0.75	มาก
2. มีวาจาถูกต้องดีงามและมีคำสัตย์	3.97	0.72	มาก
3. มีความประพฤติดีและชอบธรรม	4.02	0.69	มาก
4. สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ผู้อื่น	3.99	0.71	มาก
5. การทำงานชอบ	3.99	0.69	มาก
6. การเลี้ยงชีพชอบ	4.06	0.67	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.00	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคม จังหวัดมหาสารคาม ด้านศีลสิกขา พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การเลี้ยงชีพชอบ ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ มีความประพฤติดีและชอบธรรม ($\bar{X}=4.02$) และกายถูกต้องและดีงาม ($\bar{X}=4.00$)

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านสมาธิสิกขา จำแนกเป็นรายข้อ

(n=207)

ด้านสมาธิสิกขา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การฝึกจิตให้พากเพียรมุ่งมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง	4.06	0.76	มาก
2. มีความจริงใจมุ่งมั่นคงในเป้าหมายที่จะสำเร็จ	4.04	0.75	มาก
3. มีการระลึกชอบดีงาม	4.06	0.74	มาก
4. มีจิตจดจ่อในอารมณ์เดียวเป็นปัจจุบัน	3.86	0.74	มาก
5. ไม่ประมาทในชีวิต	3.83	0.77	มาก
6. สภาพจิตมีสมรรถภาพที่ดี ตั้งมั่น แน่วแน่	3.97	0.74	มาก
7. จิตตั้งมั่นชอบ เช่น การอยู่ร่วมกันในสังคม	3.95	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.97	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคม จังหวัดมหาสารคาม ด้านสมาธิสิกขา พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการระลึกชอบดีงาม ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ การฝึกจิตพากเพียรมุ่งมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.06$) และ มีความจริงใจมุ่งมั่นคงในเป้าหมายที่จะสำเร็จ ($\bar{X}=4.04$)

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นหลัก ไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านปัญญาศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=207)

ด้านปัญญาศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความเห็นชอบแบบแผนเข้าใจถูกต้องความเป็นจริง	3.79	0.77	มาก
2. มีความรอบรู้ประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งต่างๆ	3.76	0.81	มาก
3. การพินิจพิจารณาวินิจฉัยแยกแยะเหตุและผล ข้อเท็จจริง	3.76	0.86	มาก
4. มีปัญญาบริสุทธิ์ อิศระปราศจากกิเลส	3.75	0.81	มาก
5. มีความรอบคอบละไม่ประมาท	3.83	0.80	มาก
6. รู้จักจัดการดำเนินการทำกิจให้สำเร็จฉลาดในวิธีที่ถูกต้อง สู่จุดหมาย	3.86	0.80	มาก
7. รู้แจ้งเข้าถึงความจริงโลกและชีวิตธรรมดาตามธรรมชาติ	3.91	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.81	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นหลัก ไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ด้านปัญญาศึกษา พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ รู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิตธรรมดาตามธรรมชาติ ($\bar{X}=3.91$) รองลงมาคือ รู้จักจัดการ ดำเนินการ ทำกิจให้สำเร็จฉลาดในวิธีการที่ถูกต้องสู่จุดหมาย ($\bar{X}=3.86$) และมีความรอบคอบและไม่ประมาท ($\bar{X}=3.83$)

ตอนที่ 3 การทดลองสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์ปัญหาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขา ของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

การวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือ ไม่มีเลย ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์ .90 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ระดับความสัมพันธ์ .70 - .90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ระดับความสัมพันธ์ .50 - .70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ระดับความสัมพันธ์ .30 - .50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ .00 - .30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ตารางที่ 4.10

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์ปัญหาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

ปัจจัยที่มีผลต่อหลักไตรสิกขา ของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม		ด้าน			โดยรวม
		ศีลสิกขา	สมาธิสิกขา	ปัญญาสิกขา	
ด้านทุนมนุษย์	R	.426**	.461**	.439**	.532**
ด้านทุนองค์การ	R	.467**	.424**	.519**	.566**
ด้านทุนทางสังคม	R	.467**	.512**	.519**	.602**

หมายเหตุ. ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์ปัญหาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทั้ง 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับดังนี้

1. ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ร้อยละ 53.20 ($r = 0.532$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านทุนองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 56.60 ($r=0.566$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยด้านทุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 60.20 ($r = 0.602$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างทุนมนุษย์พุทธปัญญา กับหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4.11

จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างทุนมนุษย์พุทธปัญญา กับหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1. พุทธสมาคมควรมีการเพิ่มความรู้ทางด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ให้แก่สมาชิกและประชาชนสามารถนำไปปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น	13
2. พุทธสมาคมควรมีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ประชาสัมพันธ์แสดงบทบาทหน้าที่และสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สมาชิกและประชาชน	10
3. พุทธสมาคมควรสร้างเสริมความสามัคคีและความร่วมมือใช้หลักธรรมในการพัฒนาองค์กรและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า	7
4. พุทธสมาคมควรฝึกอบรมพัฒนาทางด้านความรู้และการปฏิบัติศีล	17
5. พุทธสมาคมควรจัดอบรมทางด้านจิตใจ อบรมสติและความสงบใจ	10
6. พุทธสมาคมควรสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาปัญญา ทั้งทางด้านความรู้และความคิด	11
7. พุทธสมาคมควรส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมความดีงามต่อไปเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างยิ่ง	2

จากตารางที่ 4.11 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างทุนมนุษย์พุทธปัญญา กับหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะ การเสริมสร้างทุนมนุษย์พุทธปัญญา กับหลักไตรสิกขา คือ พุทธสมาคมควรมีการเพิ่มความรู้ทางด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้แก่สมาชิกและประชาชนสามารถนำไปปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น พุทธสมาคมควรมีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ประชาสัมพันธ์แสดงบทบาทหน้าที่และสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สมาชิกและประชาชน พุทธสมาคมควรสร้างเสริมความสามัคคีและความร่วมมือใช้หลักธรรมในการพัฒนาองค์กรและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า พุทธสมาคมควรฝึกอบรมพัฒนาทางด้านความรู้และการปฏิบัติศีล 5 พุทธสมาคมควรจัดอบรมทางด้านจิตใจ อบรมสติและความสงบใจ พุทธสมาคมควรสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาปัญญา ทั้งทางด้านความรู้และความคิด พุทธสมาคมควรส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมความดีงามต่อไปเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างยิ่ง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญากับหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคม
จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 สมมติฐานการวิจัย
- 5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 5.4 สรุปผลการวิจัย
- 5.5 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.6 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 5.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคม
จังหวัดมหาสารคาม
- 5.1.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม
- 5.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธ
สมาคมจังหวัดมหาสารคาม
- 5.1.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาและ
หลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

5.2 สมมติฐานการวิจัย

5.2.1 ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

5.2.3 การจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ระดับมาก

5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.1 ประชากร ได้แก่ สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม สมาชิกคณะกรรมการและสมาชิกสามัญ จำนวน 427 คน (อนันต์ พันธุ์มณี, 2559)

5.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม สมาชิกคณะกรรมการและสมาชิกสามัญ 207 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973 ; อ้างถึงใน ทิพพา ลุนเผ่า, 2558)

5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์รวมทั้งกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยแบ่งเนื้อหา ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ

ตอนที่ 2 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการจัดการทุนพุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างทุนพุทธปัญญาและหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

5.5 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจัดการทุนมนุษย์พุทธปัญญากับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม สรุปผลได้ดังนี้

5.5.1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน อายุ 20-30 ปี จำนวน 1 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 14 คน อายุ 51 ปีขึ้นไป 192 คน ข้าราชการหรือบำนาญ 59 คน ค้าขายหรือเอกชน 39 คน อื่น ๆ หรือแม่บ้าน 109 คน

5.5.2 ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านทุนมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนองค์กร

5.5.3 ระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านศีลสิกขา รองลงมาคือ ด้านสมาธิสิกขา และด้านปัญญาสิกขา

5.5.4 ปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทั้ง 3 ปัจจัย เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านด้านทุนทางสังคมรองลงมา คือ ปัจจัยด้านทุนองค์กรและปัจจัยด้านทุนมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.5.5 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างทุนมนุษย์พุทธปัญญาและหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม พบว่า พุทธสมาคมควรมีการเพิ่มความรู้ทางด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้แก่สมาชิกและประชาชนสามารถนำไปปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น พุทธสมาคมควรมีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ประชาสัมพันธ์แสดงบทบาทหน้าที่และสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สมาชิกและประชาชน พุทธสมาคมควรสร้างเสริมความสามัคคีและความร่วมมือใช้หลักธรรม

ในการพัฒนาองค์กรและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า พุทธสมาคมควรฝึกอบรมพัฒนาทางด้านความรู้และการปฏิบัติศีล 5 พุทธสมาคมควรจัดอบรมทางด้านจิตใจ อบรมสติและความสงบใจ พุทธสมาคมควรสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาปัญญาทั้งทางด้านความรู้และความคิด พุทธสมาคมควรส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมความดีงามต่อไปเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างยิ่ง

5.6 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก

ผลวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาอย่างใกล้เคียงกัน ทั้งด้านทุนมนุษย์ทุนองค์การและทุนทางสังคม ต่างก็มีความสำคัญในการพัฒนาบุคคล องค์กร ระบบการทำงาน ของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม สมาชิกพุทธสมาคมต่างให้ความสนใจ ในการพัฒนา ด้านทุนมนุษย์สร้างสรรค์ ด้านทุนองค์การ และทำประโยชน์ ในด้านทุนทางสังคม ไม่ได้ให้ความสำคัญการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาด้านใดด้านหนึ่ง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผลการวิจัย อยู่ในระดับมาก

ผลวิจัยสอดคล้องกับบุษกร วัฒนบุตร (2559, น. 114) การบริหารจัดการองค์การเพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้บนฐานแห่งพุทธิปัญญา ผลวิจัยพบว่า องค์กรประกอบและกระบวนการจัดการองค์การองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักพระพุทธศาสนาองค์ประกอบของการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อแสวงหาความรู้ ต้องผ่านขั้นตอนการบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ และการเรียนรู้ ด้วยการอาศัยกระบวนการ Learning by Doing

ระดับความคิดเห็นด้านทุนมนุษย์ ผลวิจัยพบว่า สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งด้าน ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อาจเป็นเพราะเหตุนี้จึงทำให้สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้านทุนมนุษย์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บุษกร วัฒนบุตร และบุญทัน ดอกไธสง การนำพุทธิญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ผลวิจัยพบว่า ทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ คือ คนเก่ง คนดี และคนมีความสุข สอดคล้องกับ บุษกร วัฒนบุตร การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธ

ในการบริหารองค์การ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรในด้านพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.723 และเพื่อเสริมสร้างทุนมนุษย์ในองค์กรต้องพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่ประกอบด้วยไตรสิกขา และกิจกรรมทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบไปด้วยการฝึกอบรมการให้การศึกษาและการพัฒนา

ระดับความคิดเห็นด้านทุนองค์การ ผลวิจัยพบว่า สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะ ระบบขององค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา การจัดอบรม สัมมนา จัดกิจกรรมต่าง ร่วมพัฒนาองค์การในการให้ความรู้แก่สมาชิกและประชาชน พร้อมเรียนรู้สิ่งต่างๆ ทั้งหลักธรรมและการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อาจเป็นเพราะเหตุนี้ จึงทำให้สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้านทุนองค์การ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บุษกร วัฒนบุตร การบริหารจัดการองค์การเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้บนฐานแห่งพุทธปัญญา ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยการในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพระพุทธศาสนาจะต้องอาศัยปัจจัยการจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านคนบุคคล จำเป็นต้องพัฒนาตนเองโดยอาศัยปัจจัยการ คือ การสร้าง ฝึกฝนตนเอง 2) ปัจจัยด้านตน ในการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการรวบรวมความรู้ 3) ปัจจัยด้านงาน การปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาองค์กรจะต้องสร้างการตั้งเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติการปรับปรุงรักษาวิธีปฏิบัติงานที่ดี ขยายผลที่ดี ก่อให้เกิดการปฏิบัติตาม

ระดับความคิดเห็นด้านทุนทางสังคม ผลวิจัยพบว่า สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ให้ความสำคัญด้านทุนทางสังคม พร้อมสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่สังคม โดยใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคม สร้างระบบประเพณีมีแบบแผนในการปฏิบัติ สร้างสรรค์สิ่งดีงามทั้งตนเองและผู้อื่น ยึดมั่นในสิ่งที่ดีงาม มีคุณธรรมในการอยู่ร่วมกัน อาจเป็นเพราะเหตุนี้จึงทำให้สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้านทุนทางสังคม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บุษกร วัฒนบุตร การบริหารจัดการองค์การเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้บนฐานแห่งพุทธปัญญา ผลวิจัยพบว่า แนวการบริหารจัดการองค์การเพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้บนฐานแห่งพุทธปัญญา เป็นกระบวนการต่างๆ ที่จะกลั่นกรองให้ได้มาซึ่งความรู้ เพื่อนำมารองรับกับการดำรงชีวิตของมนุษย์บนโลกปัจจุบันในการที่จะให้เข้าใจตนเองว่า ชาติแท้ของมนุษย์นั้นประกอบด้วยร่างกายและจิตวิญญาณ (Mind of Soul) ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ และมีสมองในการเรียนรู้ สามารถบังคับบัญชาจิตของตนด้วยสติปัญญาตามความรู้สึก จึงเป็นวิธีทาง การดำรงชีวิตตามความคิดที่ตนเองค้นพบและรับรู้จนตกผลึกเป็นแก่นความรู้ที่แท้จริงในการ ที่จะเข้าใจตนเองและสังคมจนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัย ระดับความคิดเห็นในการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก ทั้งทางด้านทุนมนุษย์ ทุนองค์การและ ทุนทางสังคม มีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ ระบบการทำงาน และโครงสร้างต่าง ๆ ทางสังคม เพื่อสร้างสรรค์มนุษย์ที่เป็นเลิศ สร้างสรรค์องค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างสรรค์ประโยชน์สุขของสังคม

สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก

ผลวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้เพราะ สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นในการใช้หลักไตรสิกขาเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตเพื่อเข้าถึงความจริงในชีวิตและเพื่อความพ้นจากทุกข์ ระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและค่าเฉลี่ยรายด้าน จะมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามให้ความสำคัญกับหลักไตรสิกขาใกล้เคียงกัน ไม่ได้ให้ความสำคัญกับหลักไตรสิกขาข้อใดข้อหนึ่ง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผลการวิจัย อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พระมหาปัญญาจะ กิตติเมโธ (ดีพิจารย์) (2554, น. 99) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรืออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระมหาสุภกิจ สุภกิจโจ (ภักดีแสน) (2554, น. 99) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศักดา ภาจันท์ทิ (2557, น. 101) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของพระสังฆาธิการ อำเภอปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลวิจัยพบว่า พระภิกษุมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นด้านศีลสิกขา ผลวิจัยพบว่า สมาชิกพุทธสมาคมมีความคิดด้านศีลสิกขา อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสมาชิกพุทธสมาคมมีความสนใจในการปฏิบัติตามหลักศีลสิกขาในการดำรงชีวิต ทั้งทางด้านกาย วาจา ใจ ให้เกิดความดีงาม เกิดคุณค่าและประโยชน์ในชีวิต และมีความรู้ความเข้าใจในด้านศีลสิกขาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำสมาชิกพุทธสมาคมมีความคิดเห็นในด้านศีลสิกขาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระมหาสุภกิจ สุภกิจโจ

(ภักดีแสน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ด้านศีลสิกขา อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นด้านสมาธิสิกขา ผลวิจัยพบว่า สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้านสมาธิสิกขา อยู่ในระดับมาก สมาธิเป็นหลักปฏิบัติเพื่อให้จิตใจมีสมรรถนะที่ดี เข้มแข็งพร้อมทำงานมีถูกต้องดีงาม เกิดประโยชน์และความสุขในการใช้ชีวิตและการทำงานต่างๆ มีความรอบคอบและไม่ประมาท จิตใจตั้งมั่นแน่วแน่ สมาธิจึงเป็นหลักสำคัญที่สมาชิกพุทธสมาคม จังหวัดมหาสารคามให้ความสำคัญและประพฤติปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในด้านสมาธิสิกขา ใกล้เคียงกัน ด้วยเหตุอาจทำให้สมาชิกพุทธสมาคมมีความคิดเห็นด้านสมาธิสิกขาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระมหาปัญญาะ กิตติเมโธ (ดีพิจารย์) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของกรมสารวัตรทหารเรือ ด้านสมาธิสิกขา อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นด้านปัญญาสิกขา ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามมีความคิดเห็นด้านปัญญาสิกขา อยู่ในระดับมาก ปัญญาเป็นหลักสำคัญที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดความเห็นถูกต้องตามความเป็นจริง มีเหตุมีผล ปัญญาจึงเป็นหลักปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเห็นแจ้งในชีวิต เข้าใจถูกต้อง เมื่อปัญญาเกิดขึ้นย่อม เกิดความรู้ความเข้าใจถูกต้อง ในการปฏิบัติ ทั้งด้านศีลสิกขา และสมาธิสิกขา ด้วยเหตุนี้สมาธิพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม เห็นความสำคัญของปัญญาสิกขา และมีความรู้ความเข้าใจใกล้เคียงกัน จึงทำให้สมาชิกพุทธสมาคม มีความคิดเห็นด้านปัญญาสิกขา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระมหาสุภกิจ สุภกิจ ใจ (ภักดีแสน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ด้านปัญญาสิกขา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระมหาปัญญาะ กิตติเมโธ (ดีพิจารย์) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของกรมสารวัตรทหารเรือ ด้านปัญญาสิกขา อยู่ในระดับมาก

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัย ระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคม จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก ทั้งทางด้านศีลสิกขา สมาธิสิกขา ปัญญาสิกขา มีความสำคัญ ในทางการปฏิบัติเพื่อให้ถึงความสุขและความดับทุกข์

สมมติฐานข้อที่ 3 การจัดการทุนมนุษย์พุทธปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก

ผลวิเคราะห์วิจัย พบว่า ปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา ด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนองค์การ และ ด้านทุนทางสังคม มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายดังนี้ จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอาจเป็นเพราะสมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม มีความรู้ความเข้าใจการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีการพิจารณาระดับปัจจัยด้านทุนมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน และมีความสัมพันธ์กับหลักไตรสิกขาในเชิงบวก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ บุญกร วัฒนบุตร (2557, น. 114) การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธ ในการบริหารองค์การ เพื่อรับรองประชาคมอาเซียน ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรในด้านพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา(ไตรสิกขา)อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ บุญทัน ดอกไธสง (2555, น. 76) การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ผลการวิจัยพบว่า เมตริกค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน

2. ปัจจัยด้านทุนองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้ จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอาจเป็นเพราะสมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม กำลังให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า จึงทำให้มีการพิจารณาระดับปัจจัยด้านทุนองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับหลักไตรสิกขาในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ บุญทัน ดอกไธสง (2555, น. 76) การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ผลการวิจัยพบว่า เมตริกค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ บุญกร วัฒนบุตร (2557, น. 114) การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธ ในการบริหารองค์การ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรในด้านบริหารองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยด้านทุนทางสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ หลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้ จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอาจเป็นเพราะสมาชิกพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามมีความสัมพันธ์ทางด้านสังคมไม่ต่างกัน จึงทำให้มีการพิจารณาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กับหลักไตรสิกขาในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ บุญทัน ดอกไธสง (2555, น. 76) การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์

ในองค์กรมกาชน ผลการวิจัยพบว่า เมตริกค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัยปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.7 ข้อเสนอแนะ

5.7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย การจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา กับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามเป็นอย่างไร

1. ด้านทุนมนุษย์ พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามควรมีการเสริมสร้างพัฒนาความรู้และความสามารถให้แก่สมาชิกสามารถนำไปปฏิบัติได้

2. ด้านทุนองค์การ พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกให้เกิดมิตรภาพในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3. ด้านทุนทางสังคม พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามควรเสริมสร้างการจัดระบบแบบแผนสมาชิกในการทำงานและสร้างค่านิยมความเชื่อที่ดีให้แก่สมาคม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1. ด้านศีลสิกขา พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามควรเสริมสร้างการพูดสร้างสรรค์ถูกต้องและเกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นหรือการพูดที่สร้างความรู้ให้แก่สมาคม พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามควรเสริมสร้างการกระทำถูกต้องชอบธรรมร่วมถึงการทำงานที่สุจริตโปร่งใส

2. ด้านสมาธิสิกขา พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามควรเสริมสร้างจิตใจให้เกิดความมุ่งมั่น มั่นคงในเป้าหมาย หากเพียรพยายามให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสมาคม พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามควรเสริมสร้างการระลึกชอบสิ่งที่ดีงาม เป็นจิตที่มีสรรพภาพที่ดีในการทำงาน จงจ่ออยู่กับอารมณ์ปัจจุบันมีความรอบคอบและไม่ประมาท

3. ด้านปัญญาศึกษา พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามควรเสริมสร้างปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งเข้าใจในความจริงของโลกและชีวิต บริหารจัดการชีวิตถูกต้องและมีแบบแผน พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามควรเสริมสร้างความรู้และการเรียนรู้ ให้เกิดการพินิจพิจารณาแยกแยะเหตุและผล เข้าถึงความจริงแห่งปัญญาที่บริสุทธิ์จนสามารถดับกิเลสอยู่เหนือความทุกข์ได้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาที่มีผลต่อหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1. พุทธสมาคม ควรดำเนินการเน้นการพัฒนาด้านทุนมนุษย์ เพราะมีผลความสัมพันธ์เชิงบวกต่อหลักไตรสิกขาระดับน้อยที่สุด

2. พุทธสมาคมควรศึกษาและพัฒนากิจการทุนมนุษย์พุทธิปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

3. พุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม ควรศึกษาและพัฒนาหลักไตรสิกขาให้เข้าถึงสมาชิกและประชาชนสามารถปฏิบัติและแก้ไขปัญหาชีวิตได้จริง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการส่งเสริมสร้างทุนมนุษย์พุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1. พุทธสมาคมควรมีการเพิ่มความรู้ทางด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ให้แก่สมาชิกและประชาชนสามารถนำไปปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น

2. พุทธสมาคมควรสร้างเสริมความสามัคคีและความร่วมมือใช้หลักธรรมในการพัฒนาองค์กรและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า

3. พุทธสมาคมควรจัดการระบบการเรียนรู้การให้ความรู้แก่สมาชิกและประชาชนมากยิ่งขึ้น

5.7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

5.7.2.1 ควรศึกษาหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม โดยเฉพาะประเด็นเรื่องศีลธรรมจริยธรรม

5.7.2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางพัฒนาพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- ทิพพา ลุนเผ่. (2558). ปัจจัยส่วนประกอบทางการตลาดที่มีผลต่อการใช้หอพักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย จังหวัดหนองคาย. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร.(วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต) กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทพพร มังธานี. (2540). มงคลชีวิต. กรุงเทพฯ : เลียงเชียง.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2535). การจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). การจัดการทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ พิมพ์ตะวัน.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2559). การบริหารจัดการองค์กรเพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้บนฐานแห่งพุทธิปัญญา, วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ 2559. 5(2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2559.
- บุษกร วัฒนบุตร และ บุญทัน ดอกไธสง. (2555). การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ ในองค์กรมหาชน.(วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต) พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประสาท หลักศิลา. (2532). ข้อคิดเรื่องพิธีกรรม มิตรครู. กรุงเทพฯ : แพร่วิทยา.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552. (2552). ทุน. สืบค้นจาก <http://rirss.royin.go.th>.
- พรหมทิพย์ ศิริวรรณ. (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลวัฒน์ ชุมสุข. (2558). สารนิพนธ์พุทธศาสตร์บัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2548). องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมพ์จรรย์ นามวัฒน์ และ เสน่ห์ จุ้ยโต. (2550). องค์การและการจัดการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชัย ผกาทอง. (2547). มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. (2546). คู่มือปฏิบัติ - วิธีวัดความพึงพอใจของลูกค้า. กรุงเทพฯ ฯ : ปีไปร์ทบุ๊กส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2552). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี ศรีเศโย). (2551). ภาษาธรรม. กรุงเทพฯ : เลียงเชียง.
- พระมหาจักรพันธ์ จุกวโร. (2559). บทความไตรสิกขากับการดำเนินชีวิตของชาวพุทธ
หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
สืบค้นจาก <http://www.mcutak.com> 2559
- พุทธทาสภิกขุ. (2558). คู่มือมนุญย์กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เพชรประกาย.
- พระครูวีระญาณ (จรินทร์ ออบคำ). (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษา
วัดตากฟ้า อำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2552). การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
สหธรรมิก.
- พระมหาปัญญา กิตติเมโธ (ตีฬจารีย์). (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
ของกรมสารวัตรทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาสนอง ปจฺโจปการี. (2552). มนุญย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2554). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ยุทธการ โกษากุล. (2540). การวิเคราะห์ระบบแผนการตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและ
คุ้มครอง แรงงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ การพัฒนาสังคมมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เยาวเรศ พันธุ์โนราช. (2554). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปประกอบ
การสอนตาม หลักไตรสิกขาเรื่องหลักกรรมพระพุทธศาสนากลุ่มสาระเรียนรู้สังคมศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. (ปริญญาานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต)
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รังสิมา ปันใจอารีย์. (2550). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ : พิมพ์วิชาการ.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2559). บทที่ 2 องค์การและการจัดการภาครัฐ. สืบค้นจาก
<http://fms.vru.ac.th>.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2552). ทุน ในเศรษฐศาสตร์. สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/2>
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2557). ความหมายทฤษฎี. สืบค้นจาก th.wikipedia.org.
- ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2553). องค์การและการจัดการ. นครราชสีมา : คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา.

- ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2553). การศึกษาสภาพวิสาหกิจชุมชนทางด้านการบริหารจัดการโลจิสติกส์
กรณีศึกษา กลุ่มสตรีสหกรณ์บ้านคิมมะอุสวนหม่อน ต.หนองหว้า กิ่งอำเภอบัวลาย
จังหวัดนครราชสีมา. คณะวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2540). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์ ภาจันท์. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น
อินโดไชน่า.
- สมคิด บางโม. (2557). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2541). องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2550). สังคมวิทยาชนบทแนวคิดทางทฤษฎีและแนวโน้มในสังคม.
กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2550). “กลไกการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท : แนวคิดการควบคุมทางสังคม,”
วารสารการพัฒนาท้องถิ่น, 2(1) : 161-168.
- สมเด็จพระญาณสังวร. (2541). สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก ไตรสิกขา วัดบวรนิเวศ
วิหาร. สืบค้นจาก <http://www.dharma-gateway.com>.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ : จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สิริมา มั่นในอารีย์. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : แม็ค.
- สิทธิชัย ศรีเจริญประมง. (2556). แนวทางการพัฒนาการดำเนินการด้านทุนมนุษย์เพื่อพัฒนา
คุณภาพการบริการของสายการบินไทย.(วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธีระ ประเสริฐสรพร. (2544). สนุกกับงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุธีระ ประเสริฐสรพร และคณะ. (2551). รอยจารึก บนเส้นทางเพาะพันธ์ปัญญา. กรุงเทพฯ ;
สำนักงานสนับสนุนการวิจัย (สกอ).
- สุทินี อัดถากร. (2559). ทฤษฎี การจัดการ สูตรลับสู่ความสำเร็จของการบริหาร. กรุงเทพฯ :
มูลนิธิตากสินเพื่อการศึกษา.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2558). องค์กรและการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2555). หลักสูตรและการเรียนการสอนอุดมศึกษาพาราไดม์และวิธีปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ : อินทภาย.
- อภิญวัฒน์ โพธิ์सान. (2551). พุทธศาสน์แนวปฏิบัติเพื่อชีวิต. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนันต์ พันธุ์มณี. (2559). บริบทพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม. มหาสารคาม : สมาคมจังหวัด
มหาสารคาม.
- อนิศร โพธิ์ทองคำ. (2559). การปฏิบัติแย้งจิตจากกิเลส. สืบค้นวันที่ 18 มีนาคม 2558.
จาก <https://pantip.com/topic/31849621>.
- Michael J. Marquardt. (2554). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. แปล บดินทร์ วิจารณ์ เรียบเรียง
วีรยุทธ มาฆะศิริรานนท์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Kichon.com. (2553). คำว่าพุทธปัญญา. สืบค้นจาก <http://www.kaichon.com>.
- Eduzones PR News. (2554). ปัจจัยการผลิต. สืบค้นจาก <https://blog.eduzones.com/jipatar/85923>.
- Blau, Peter and Scott, W. Richard. (1987). Formal Organization : A Comparative Approach.
Sanfrancisco : Chandler.
- Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital:
framing and advancing the state of the field. International Journal of Technology
Management. Vol. 18 Nos 5-8, pp. 433-62.
- Boxall, P.F. (1996). Building the Theory of Comparative HRM. Human Resource Management
Journal, 5(5) : 5-17.
- Chatzkel J.L. (2004). Human capital. the rules of engagement are changing. Lifelong learning
in Europe. Vol. 9 : No.3.
- Davenport, T.H., & L. Prusak. (1998). Working Knowledge : How Organization Manage
What They Know. Boston : Harvard Business School Press.
- Ecker, Gary S. (1968). Discrimination, economic in Sills, David L. International Encyclopedia
of Social Sciences. Vol. 4 Cumu to Elas, New York, New York: Macmillan, pp.
208-10, OCLC 256379373.
- Elliott, J., & Smith, D. R. (1985). Meeting family needs following severe head injury :
A multidisciplinary approach. Journal of Neurosurgical Nursing. Vol. 17(4) :
No. 111-113.
- Griffin, R.W. (1999). Management 6th ed. U.S.A. : Houghton Mifflin Company.

- Lepak and Shell. (1999). Identifying and analyzing user needs. *Public Libraries*.
Vol 41(2) : 115- 116.
- Marquardt, M. (1996). *Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Merriam, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. (2007). *Learning in adulthood*. 3rd ed. San Francisco : Jossey-Bass.
- MH Scheetz. (1961). Systematic Review of Piperacillin-Induced Neutropenia. *Drug Safety*.
Vol. 30 : No.295 - 306.
- Robert K. Cooper and Ayman S. (1997). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 15 No. 2 : 150 - 163.
- Scarborough H. and Elias J. (2002). *Evaluating Human Capital*. CIPD Research Report
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Culture and Leadership*. (2nd ed.). San Francisco : Jossey - Bass.
- Schuler, R. S. (2000). *Effective Personnel Management*. (3rd ed.). St. Pual, MN : West.
- Smith, Adam. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: Methuen and Co., Ltd., ed. Edwin Canan.
- Stewart, J. (1991). The Dynamic of the Corporate Education Market and the Role of Business Schools. *Journal of Business & Industrial Marketing*. Vol.19 : No.207-218.
- Walter Wriston. (1992). *The twilight of sovereignty : How the information revolution is transforming the world*. New York: Scribner.
- Weber, Max. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*. Handerson & Parson Trans) Handerson and Tallcott Parson, (4th ed). New York : The free Press.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญากับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธสมาคม
จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญากับหลักไตรสิกขาตามความคิดเห็นของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการคำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะสังเคราะห์เป็นภาพรวมของงานวิจัย เพื่อประโยชน์ในการใช้

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ส่วน จำนวน 50 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์พุทธิปัญญา 3 ด้าน จำนวน 27 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา 3 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างทุนพุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขา

ในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พระชัชวาลย์ โชติปญโญ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 กรุณาเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เหมาะสม หรือ กรอกข้อความในช่องว่าง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20-30 ปี 31-40 ปี

41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. อาชีพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม “ระดับความคิดเห็นการจัดการทุนพุทธปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม”

ข้อความกรุณาท่านตอบแบบสอบถาม โดยแสดงความคิดเห็นด้วยการใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านที่ท่านคิดว่าถูกต้องเหมาะสมตรงกับ สภาพความเป็นจริงมากที่สุด มี 5 ระดับ

- 5 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด หมายถึง การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนได้
- 4 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมาก หมายถึง การตัดสินใจและสื่อสารได้
- 3 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นปานกลาง หมายถึง การหยั่งรู้ ระลึกได้ มีเหตุผล
- 2 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย หมายถึง การมีความรู้และปัญญา
- 1 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด หมายถึง การใส่ใจและรับรู้

ข้อที่	การจัดการทุนพุทธปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยด้านทุนมนุษย์						
1	มีกระบวนการจัดการพัฒนาความรู้ได้อย่างดีแก่สมาชิก					
2	มีกระบวนการจัดการความสามารถให้กับสมาชิก					
3	มีการสร้างสมาชิกให้มีความชำนาญในเรื่องที่เหมาะสม					
4	มีการสร้างสมรรถนะให้กับสมาชิก					
5	สมาชิกได้รับการจัดการความคิดที่ดีจากพุทธสมาคม					
6	พุทธสมาคมได้สร้างทัศนคติที่ถูกต้องตามพุทธปัญญา					
7	พุทธสมาคมมีการนำศีลธรรมมาเผยแพร่และนำไปปฏิบัติ					

ข้อที่	การจัดการทุนพุทธปัญญาของพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	พุทธสมาคมได้ส่งเสริมคุณธรรมแก่ท่าน					
9	ท่านมีคุณค่าในความเป็นมนุษย์					
ปัจจัยด้านทุนองค์การ						
10	พุทธสมาคมมีการจัดระบบองค์การที่ดี					
11	สมาชิกในพุทธสมาคมร่วมกันปฏิบัติงานอย่างดี					
12	สมาชิกในพุทธสมาคมทำเพื่อประโยชน์ร่วมกัน					
13	มิตรภาพในพุทธสมาคมเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร					
14	สมาชิกมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นอันเดียวกัน					
15	สมาชิกมีการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างดี					
16	สมาชิกกับกลุ่มองค์การพุทธสมาคมมีความสัมพันธ์ที่ดี					
17	ท่านเล็งเห็นเป้าหมายสูงสุดของพุทธสมาคม					
18	ท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
ปัจจัยด้านทุนทางสังคม						
19	พุทธสมาคมมีการจัดระบบแบบแผนของสมาชิก					
20	พุทธสมาคมมีการจัดการกลุ่มสมาชิกและแบ่งหน้าที่กัน					
21	พุทธสมาคมมีการสร้างความเชื่อที่เหมาะสมแก่สมาชิก					

ข้อที่	การจัดการทุนพุทธปัญญาของพุทธ สมาคมจังหวัดมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
22	พุทธสมาคมมีการสร้างค่านิยมที่ดีแก่ สมาชิก					
23	สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
24	พุทธสมาคมมีการช่วยเหลือกันและกัน					
25	มีการสร้างประเพณีและวัฒนธรรมที่ดี					
26	มีการสร้างแนวคิดสันติแก่สังคม					
27	พุทธสมาคมมีคุณค่าต่อสังคมที่ได้รับ การยอมรับ					



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ถาม “ระดับความคิดเห็นหลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัด
มหาสารคาม”

ข้อความกรุณาท่านตอบแบบสอบถาม โดยแสดงความคิดเห็นด้วยการใส่เครื่องหมาย ✓
ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านที่ท่านคิดว่าถูกต้องเหมาะสมตรงกับ สภาพความเป็นจริงมาก
ที่สุด มี 5 ระดับ

- 5 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด หมายถึง การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนได้
4 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมาก หมายถึง การตัดสินใจและสื่อสารได้
3 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นปานกลาง หมายถึง การหยั่งรู้ ระลึกได้ มีเหตุผล
2 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย หมายถึง การมีความรู้และปัญญา
1 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด หมายถึง การใส่ใจและรับรู้

ข้อที่	หลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัด มหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านศีลสิกขา						
1	กายถูกต้องและดีงาม					
2	มีวาจาถูกต้องดีงามและมีคำสัตย์					
3	มีความประพฤติดีและชอบธรรม					
4	สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ผู้อื่น					
5	การทำงานชอบ					
6	การเลี้ยงชีวิตชอบ					
ด้านสมาธิสิกขา						
7	การฝึกจิตให้พากเพียรมุ่งมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง					
8	มีความจริงจั่งมั่นคงในเป้าหมายที่จะสำเร็จ					
9	มีการระลึกชอบดีงาม					
10	มีจิตจดจ่อในอารมณ์เดียวเป็นปัจจุบัน					
11	ไม่ประมาทในชีวิต					
12	สภาพจิตมีสมรรถภาพที่ดี ตั้งมั่น จิตแน่วแน่					
13	จิตตั้งมั่นชอบ เช่น การอยู่ร่วมกันในสังคม					

ข้อที่	หลักไตรสิกขาของพุทธสมาคมจังหวัด มหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
14	มีความเห็นชอบแบบแผนเข้าใจถูกต้องความเป็นจริง					
15	มีความรอบรู้ประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งต่างๆ					
16	การพินิจพิจารณาวินิจฉัยแยกแยะเหตุและผล ข้อเท็จ-จริง					
17	ปัญญาบริสุทธิ์ อิสระปราศจากกิเลส					
18	มีรอบคอบและ ความไม่ประมาท					
19	การรู้จักจัดการ ดำเนินการ ทำกิจให้สำเร็จฉลาด ในวิธีการที่ถูกต้องสู่จุดมุ่งหมาย					
20	รู้แจ้งเข้าถึงความจริง โลกและชีวิตธรรมดาตาม ธรรมชาติ					

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเพื่อถาม ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างทุนพุทธิปัญญาและหลัก
ไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

โปรดเขียนข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของท่านที่จะเป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูล
เพื่อเสริมสร้างการจัดการทุนพุทธิปัญญาและหลักไตรสิกขาในการนำไปเผยแพร่พัฒนาต่อไป
การเสริมสร้างการจัดการทุนพุทธิปัญญาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1. ด้านทูนมนุษย์

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

2. ด้านทุนองค์การ

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

3. ด้านทุนสังคม

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



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การเสริมสร้างหลักไตรสิกขาในพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคาม

1. ศีลสิกขา

.....

.....

.....

.....

2. สมาธิสิกขา

.....

.....

.....

.....

3. ปัญญาสิกขา

.....

.....

.....

.....

4. อื่นๆ.....

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

การจัดการทุนมนุษย์ พุทธิปัญญาหลัก ไตรสิกขาของพุทธ สมาคมจังหวัด มหาสารคาม	ผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวมค่า IOC	ค่าเฉลี่ย IOC
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	3	1.00

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

การจัดการทุนมนุษย์ พุทธปรัชญากับหลัก ไตรสิกขาของพุทธ สมาคมจังหวัด มหาสารคาม	ผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวมค่า IOC	ค่าเฉลี่ย IOC
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 41	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 42	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 43	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 44	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 45	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 46	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 47	+1	+1	+1	3	1.00

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล พระชัชวาล โขติปญโญ/นามสอน
วันเกิด 2 สิงหาคม 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน วัดอภิสีทธิ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551 ได้รับทุนการศึกษาเฉลิมราชกุมารี รุ่นที่ 5 ถึงระดับปริญญาตรี
พ.ศ. 2558 พุทธศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY