

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของ พระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์

A MODEL OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN ACCORDANCE WITH THE SANGHA DEVELOPMENT IN PETCHABOON PROVINCE

ชนะยุทธ เกตุอยู่* ปัญญา คล้ายเดช** สุรพล สุยะพรหม***
Chanayut Ketyoo* Panya Claidech** Surapol Suyaporn***

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาการประยุกต์แนวคิดทฤษฎีและหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการศึกษาเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 รูป/คนโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง พิจารณาถึงการได้ข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นสำคัญ ร่วมกับการสนทนากลุ่มเฉพาะ เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบบันทึกการสังเกตแบบมีส่วนร่วม แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเฉพาะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ได้แก่ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกันทั้งในด้านข้อมูล ด้านแนวคิดทฤษฎี และด้านผู้วิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงเอกสารเพื่อให้เกิดความถูกต้อง

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า 1) ด้านการศึกษา ได้แก่ การสอนศีลธรรมในโรงเรียน การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณชน 2) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ โครงการค่ายพุทธบุตร โครงการธรรมะสู่โรงเรียน 3) ด้านการพัฒนา ได้แก่ การนำบุคคลนั้นมาเป็น

* Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

*** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ตัวอย่างในการพัฒนาบุคคลอื่น การให้รางวัล เกิดจากผลของศึกษาและฝึกอบรม ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในชุมชน เกิดความไม่ประมาทในกิจวัตรประจำวัน ความขัดแย้งลดลง และเกิดความรักความสามัคคีมากยิ่งขึ้น

2) การประยุกต์แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมมี 3 องค์ประกอบได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ที่สามารถบูรณาการนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ หลักไตรสิกขา คือ หลักศีล นำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม หลักสมาธินำไปสู่การพัฒนาจิตใจ และ หลักปัญญา นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้

3) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า 1) รูปแบบการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาพบว่า การพัฒนาต้องเริ่มต้นจากตนเองด้วยการควบคุมกายวาจาใจมีเหตุผลในการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมนำไปสู่การพัฒนาผู้อื่นและสังคม 2) รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา พบว่าสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน โดยอาศัยการจัดกิจกรรมหรือโครงการตามวันสำคัญต่างๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านการศึกษามาเป็นพื้นฐาน ทำให้เกิดความชัดเจนในการพัฒนาพฤติกรรม เกิดแนวคิดที่ถูกต้องและมีเหตุผล 3) รูปแบบการพัฒนาตามแนวทางพระพุทธศาสนา พบว่า การจัดกิจกรรมให้มีความสนุกสนานมีการยกย่องบุคคลดีเป็นตัวอย่าง และการให้รางวัล ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติตาม การชี้แนะให้เห็นถึงความไม่ประมาทในชีวิต และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทำให้เกิดความสงบสุขต่อตนเองและสังคม

คำสำคัญ: รูปแบบ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เชิงพุทธ, พระสังฆพัฒนา,

ABSTRACT

Objectives of this Research were 1) to study condition of human resource development in Petchaboon province to study applied concepts, theory and Buddhadhamma relating to the human resource development, 2) to study applied concepts, theory and Buddhadhamma relating to the human resource development and 3) to propose a model of human resource development in accordance with Sangha Development in Petchaboon province.

Findings were as follows:

1. The condition of human resource development according to Buddhadhamma in Petchaboon Province was that; 1) education; teaching morality in schools and social service for public benefits, 2) training; Buddhaputra, sons of Buddha, camping activities and Dhamma to schools, and 3) Development; setting good example from model persons and rewarding and precaution resulting from education and training that brought peace and order in community, mindfulness in

daily activities. This practice reduced conflict and increased more love and harmony.

2. Concept and theory of human resource development consisted of 4 elements; education, training, morale enrichment, accident prevention and safety precaution that can be effectively integrated in human resource development. Buddhadhamma related to human resource development are Tisihhka; Sila, precepts, for behavioral development, Samadhi, meditation, for mental development and Panna, wisdom, for body of knowledge development.

3. A model of human resource development in accordance with the Sangha development in Petchaboon Province revealed as follows; 1) model of education in line with Buddhism indicated that development began with self by controlling body, speech and mind, living livelihood with reasons leading to others and society development, 2) model of training according to Buddhism revealed that community participation in occasional activities on important days, using education as good basis of understanding, of behavioral development and right and reasonable concept, and 3) model of Development according to Buddhism was that there should be joyous activities, honoring good persons as examples and rewarding to help people have good morale to follow examples and indicated that guideline for mindfulness in life and daily activities induced peace and happiness for self and society.

Keyword: Model, Human resource Development, Buddhist, Sangha Development.

1. บทนำ

การพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศ ที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมในแก่คนในสังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555 : 2 - 3)

การดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ทุกภาคส่วนจะต้องมีบทบาทในการขับเคลื่อน ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ พัฒนาศักยภาพประชาชน ให้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการพัฒนา สร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้พร้อมรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เสริมสร้าง

ความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ผลักดันให้สถาบันการศึกษาในพื้นที่เข้าร่วมพัฒนาชุมชนให้มากขึ้น สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทนำในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมที่ดี และพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาคนในยุคปัจจุบันหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ต้องมีการพัฒนาแบบบูรณาการร่วมกับการพัฒนาชุมชน องค์กรสังคมและประเทศชาติรวมไปถึงสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลทางธรรมชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555 : 10 – 11, 18)

การที่จะสามารถพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคง ควบคู่กับคุณธรรมและจริยธรรม จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เห็นการดำเนินการของพระสงฆ์ในตำบลแคมป์สน อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยพระสงฆ์ที่อยู่ในพื้นที่ดังกล่าวได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนำหลักพระพุทธศาสนาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งพื้นที่ดังกล่าวนี้เป็นที่ตั้งของสังฆมณฑลหลายแห่ง โดยชักนำให้ประชากรในชุมชนมีกิจกรรมร่วมกันทางด้านพระพุทธศาสนา ทั้งในด้านพิธีกรรม ทางด้านสาธารณกุศล และการรักษาศีล ปฏิบัติธรรม ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลที่กล่าว ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนัทเลอร์ (Leonard Nadler) ร่วมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา และสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ผลงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยสังฆพัฒนาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาการประยุกต์แนวคิดทฤษฎีและหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

คุชฌีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์" เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสาร (Document Analysis) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participatory Observation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interviews) และ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยผู้วิจัยลำดับขั้นตอนการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ภาคสนาม (Field Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ในพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย 4 ชุมชน ได้แก่ 1) ชุมชนบ้านเหล่าหญ้า (Laoya community) 2) ชุมชนบ้านแคมป์สน (Campson Community) 3) ชุมชนบ้านทางแดง (Tangdang community) และ 4) ชุมชนบ้านห้วยหมาก (Huaymark community) ในด้านการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participatory Observation) รวม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (Condition) 2) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Activities) 3) โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Projects) และ 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD results) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interviews) เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 14 ประเด็น จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 รูป/คน ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มพระสงฆ์ผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 10 รูป (Senders) 2) กลุ่มพุทธศาสนิกชนที่ได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Receivers) และ กลุ่มผู้นำชุมชนผู้สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Supporters) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 10 รูป/คน เพื่อรับรองรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาที่เกิดขึ้นจากการสังเคราะห์ (Synthetic) องค์กรความรู้

ขั้นตอนที่ 2 ภาคเอกสารงานวิจัย (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีและหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Review Literature) จำแนกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนัทเลอร์ (Leonard Nadler) คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) และ 2) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา (Threefold training) คือ ศีล (Precept) สมาธิ (Concentration) และ ปัญญา (Wisdom) จากการประยุกต์องค์ความรู้ทั้ง 2 นั้น เห็นว่า หลักไตรสิกขาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสามด้านในส่วนของคุณธรรมจริยธรรม (Moral and Ethical) ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ (Quality) และ คุณธรรม (Morality) ในบุคคลเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 3 ภาคนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ (SSW Model) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งการวิจัยภาคสนาม (Field Research) จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participatory observation) เพื่อให้เห็นสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interviews) เกี่ยวกับทัศนคติในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับ หลักการ วิธีการ และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและหลักพระพุทธศาสนาเพื่อให้ครอบคลุมบริบทของภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย นำไปสู่การ

สนทนากลุ่มเฉพาะ (focus Group Discussion) เพื่อรับรองรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์ และการวิจัยภาคเอกสาร (Documentary Research) ทั้งการประยุกต์ระหว่าง แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนัทเลอร์ (Leonard Nadler) ทั้งการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา (Three fold Training) ทั้งศีล (Precept) สมาธิ (Concentration) และ ปัญญา (wisdom) จึงทำให้สามารถสังเคราะห์ (Synthetic) เป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ได้จากองค์ความรู้ที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา

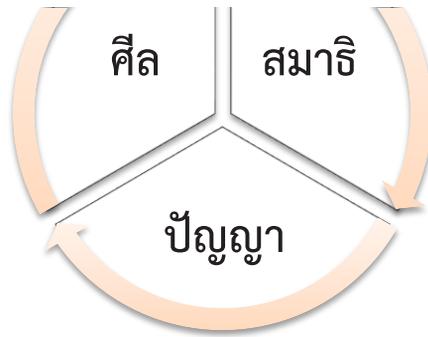
4. ผลการวิจัย

4.1 สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์

จากการศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์นั้น สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา นั้นพบว่า จะให้ความสำคัญในการให้การศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมให้เป็นปกติรวมไปถึงกิจกรรมในด้านศาสนพิธี เช่น การไหว้ การกราบ มารยาททางสังคม หรือกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา มีหลักธรรมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาพฤติกรรมคือ เบญจศีล หรือ ศีล 5 ทำให้พุทธศาสนิกชนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งสังเกตเห็นได้จากการปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถควบคุมพฤติกรรมให้เป็นปกติ มีการช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนของตน ไม่สร้างปัญหาให้เกิดขึ้นในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ ร่วมกับกิจกรรมการพัฒนาจิตโดยการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางสติปัฏฐาน 4 รวมไปถึงกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี เพื่อให้มีสติรู้ว่าสิ่งที่ตนเองแสดงออกก่อนว่าเป็นกุศลหรืออกุศล สามารถควบคุมจิตใจให้เป็นปกติ ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่สร้างปัญหาให้เกิดขึ้นแต่ตนเองและผู้อื่น และ ให้ความสำคัญในการใช้เหตุผล มีการสั่งสอนหลักพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมกับเป็นอยู่ในสังคม เพื่อให้มีสติปัญญาที่ประกอบด้วยกุศล เช่น เมื่อมีสติปัญญามาใช้ในการปรับปรุงความคิดและพฤติกรรม จากการเทศนาสั่งสอนในช่วงวันธรรมสวนะ เพื่อให้เกิดสติปัญญาเข้าใจ ในสิ่งที่ถูกต้องสามารถนำมาพัฒนาความคิดและพฤติกรรมให้เกิดประโยชน์

ในด้านกิจกรรมการฝึกอบรม มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการโดยอาศัยความร่วมมือในชุมชน หรือ บวร (บ้าน, วัด, โรงเรียน) มาเป็นแบบแผนในการจัดกิจกรรมหรือโครงการฝึกอบรม นั้น ก็มีการฝึกอบรมตามหลักศีล 5 การประกอบอาชีพสุจริต การลดละเลิกอบายมุข สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติตนถูกต้องมากขึ้น มีการไหว้พระสวดมนต์เช้า - เย็น การแสดงพระธรรมเทศนา รักษาอุโบสถศีลทุกวันธรรมสวนะและฤดูพรรษา และกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา รวมถึงโครงการต่างๆ เช่น ค่ายพุทธบุตร ไปจนถึงโครงการหนึ่งวันหนึ่งโรงเรียนถวายในหลวง เป็นต้น ซึ่งหลักการหรือหลักธรรมต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่สร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เพราะพุทธศาสนิกชนก็ได้

เข้าร่วมหลักสูตร โครงการ หรือ กิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริม การปฏิบัติตนที่ถูกต้องเกิดความรักความสามัคคีในชุมชน ร่วมกับการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตาม แนวทางสติปัฏฐาน 4 แล้ว ยัง ฝึกอบรมเกี่ยวกับ วิธีการกำหนด



จิตต่อเวทนาที่ถูกต้อง มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการควบคุมจิตใจจากกิเลสที่ถูกต้อง และความรู้เกี่ยวกับ หลักธรรมที่ขัดขวางและส่งเสริมการพัฒนาจิตใจได้ถูกต้อง เกิดการชำระจิตใจจากกิเลสที่ถูกต้อง มี จิตใจที่ประกอบด้วยสติ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งมีหน่วยงานอื่นๆ เข้าร่วมอยู่ เสมอ เป็นการสร้างองค์ความรู้ในเชิงบูรณาการ เช่น ตำรวจจะให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด ในขณะที่เดียวกันพระวิทยากรก็จะฝึกอบรมโดยใช้หลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้มีความรู้ ว่า สิ่งไหนควรทำ สิ่งไหนไม่ควรธรรม มีการให้ความรู้เกี่ยวกับมารยาทไทย ไป จนถึงศาสนพิธีต่าง ๆ รวมทั้งประวัติของพระพุทธเจ้า ทุกกิจกรรมอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี ทำให้เกิดสติปัญญาสามารถควบคุมจิตใจให้ ประกอบด้วยเหตุผลในการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องตามแนวทางพระพุทธศาสนา

4.2 การประยุกต์แนวคิดทฤษฎีและหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

จากการประยุกต์แนวคิดทฤษฎีและหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ พบว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ จากประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้สั่งสมมา เพื่อให้บุคคลนำมาตน พัฒนางาน พัฒนาทัศนคติ เป็นการ ยกระดับความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง และ เป็นไปในทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการศึกษาเป็นรากฐาน ของความรู้ที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลทุกคน เป็นสิ่งที่ต้องกระทำตลอดชีวิต เนื่องจากวิทยาการและ สิ่งแวดล้อม มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มนุษย์ทุกคนมีเสรีภาพที่จะศึกษาในสิ่งที่ควรศึกษา อย่างกว้างขวาง เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ในด้านต่างๆ นำมาใช้ในการดำเนินชีวิต พัฒนา ศักยภาพของตน การประกอบอาชีพ และนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง การพัฒนาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงาน คน และ องค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ เพื่อให้เกิดประโยชน์และเหมาะสมต่อ สถานการณ์ การที่จะเลือกวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบใด ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ และข้อจำกัดต่างๆ ขององค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ ในขณะที่พระพุทธรศาสนาที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในงานวิจัยนี้ ได้แก่ หลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่พัฒนา มนุษย์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ใน 3 ด้าน คือ ศีล สมาธิ และปัญญา การดำเนินชีวิตในทัศนะของพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธเจ้าได้ทรงชี้

แนวทางโดยผ่านหลักธรรมต่างๆ มากมาย แต่สามารถสรุปลงได้ในหลักไตรสิกขาทั้งสิ้น จึงสามารถแสดงแผนภาพในดังนี้

4.3 นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาในจังหวัดเพชรบูรณ์" จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำให้ผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการวิเคราะห์ห้วงค์ความรู้ทั้ง 2 ส่วน อันนำมาสู่การสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ 3 รูปแบบ (Synthetic Model) ดังต่อไปนี้

1) รูปแบบสัมมาทศน์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) รูปแบบทักษะชีวิตกรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ 3) รูปแบบปัญญา 3 เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์

5. อภิปรายผล

5.1 สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์นั้น การจัดกิจกรรมโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการศึกษาเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี แสดงพระธรรมเทศนาเกี่ยวกับหลักธรรมต่างๆ รวมทั้งศาสนพิธีซึ่งถือเป็นแนวทางในการสร้างกุศลที่ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา ทำให้มีสติปัญญาสามารถควบคุมจิตใจให้ประกอบด้วยเหตุผลในการแสดงพฤติกรรม ไม่ให้สร้างปัญหาให้เกิดขึ้นต่อตนเองผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร. ฉาณ ตรรกวิจารณ์ (2550) เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธมีเป้าหมาย 3 ประการ คือ 1) พัฒนาให้มนุษย์เป็นคนมีประสิทธิภาพในการทำงาน 2) เป็นคนดีมีความสุข และ 3) พันทุข้ออย่างสิ้นเชิงโดยเข้าสู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ โดยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี 4 กระบวนทัศน์ คือ 1) กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน 2) กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ 3) กระบวนทัศน์พัฒนาระดับโลกียธรรม และ 4) กระบวนทัศน์พัฒนาระดับโลกุตระธรรม ซึ่งการพัฒนาจะความสำเร็จได้ต้องมีการพัฒนาครบทุกองค์ประกอบ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

5.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้มีแนวคิดทฤษฎีอยู่หลากหลาย ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้มีวิวัฒนาการมาจากการบริหารงานบุคคลซึ่งประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีที่มีความแตกต่างกัน 3 ประการโดยเริ่มจาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการฝึกอบรม เนื่องจากมีทัศนะว่ากระบวนการฝึกอบรมนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นกระบวนการที่นำความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นจากการศึกษาบูรณาการให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ความสามารถของบุคลากร ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับปรุงระบบการทำงานของ

ตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอยู่ตลอดเวลา การฝึกอบรมทำให้เกิดการยกระดับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาธาตุฤดี รุ่งชัยวิฑูร (2557) กล่าวไว้ในบทความวิจัยรูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการ เพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ว่า การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติท่าที ความรู้สึกของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานในปัจจุบันและการทำงานให้ประสบผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนการเตรียมคนให้พร้อมเพียง เพื่อรับหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นไป ถือเป็นงานส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหาร ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ดร. เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552) ผลการศึกษาวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องมีกิจกรรมการฝึกอบรม พัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ พัฒนาที่ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

5.3 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ จากการศึกษาวิเคราะห์ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ 1. การศึกษา 2. การฝึกอบรม และ 3. การพัฒนา มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร. เสี่ยม สายวรรณะ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรบิโรคของเยาวชน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง หรือ โฟโมรสสิ (4MORSSI) ที่ประกอบด้วยสี่และกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ คือ 1) แบบ (Model) เพราะการใช้ตัวแบบจะสามารถดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าสื่อประเภทอื่นๆ 2) แรงจูงใจ (Motivation) จะเป็นแรงกระตุ้นเพื่อโน้มน้าวให้เกิดจิตสำนึก เกิดความรู้สึกที่ดีเพื่อสร้างความศรัทธาในสิ่งที่จะเรียน 3) คุณธรรม (Morality) จะเป็นพื้นฐานที่ดีของการนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสม 4) การปรับพฤติกรรม (Modification) โดยการปรับพฤติกรรมจะเกิดผลดีและเห็นเป็นรูปธรรมได้นั้น ต้องเกิดมาจากความพึงพอใจและความต้องการของผู้ที่จะปรับพฤติกรรม เป็นไปด้วยความสมัครใจ 5) การเสริมแรง (Reinforcement) เพื่อให้เกิดกำลังใจและเป็นรางวัลในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม 6) การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เป็นการเรียนรู้ทางสังคมและการอบรมสั่งสอนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข 7) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างถูกต้อง ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และ 8) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ (Integration) จะช่วยให้เด็กได้รับรู้และเรียนรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงความรู้จากหลายๆด้าน เกิดการปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบองค์รวม และสอดคล้องกับ ผศ. อนุรักษ์ นวพรไพศาล งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมในระดับอุดมศึกษา” พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรมในระดับอุดมศึกษา ในระดับมากเกือบทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบด้านเนื้อหาของหลักสูตรที่มีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น

เพราะว่าในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรมในระดับอุดมศึกษา จำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านเนื้อหาของหลักสูตรที่จะต้องพิจารณาเป็นพิเศษเพราะเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิตโดยตรงที่ต้องการให้เป็นบัณฑิตที่มีความรู้และคุณธรรมจริยธรรม สามารถนำความรู้ ความคิด ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตลอดจนสร้างบุคลิกภาพ พัฒนานิสัยและพฤติกรรม ให้พร้อมที่จะเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งช่วยสร้างสรรค์ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ตามหลักพระพุทธศาสนา พบว่า แนวคิดทางการสอน เพื่อพัฒนาปัญญาตามหลักพุทธศาสนา ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ การสอนเพื่อพัฒนามนุษย์ การสอนที่ส่งผลให้เกิดปัญญา และการสอนเพื่อให้เกิดปัญญาตามหลักไตรสิกขา และแนวคิดทั้งสามเป็นกระบวนการสอนเพื่อให้เกิดปัญญาโดยตรง คือการพัฒนาความเจริญงอกงามของมนุษย์ ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ตลอดจนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของมนุษย์อีกด้วย

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย ได้แก่ 6.1.1 ผู้นำหรือบริหารจะต้องจัดทำนโยบายในการสร้างตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงคุณธรรม ซึ่งอาจจะอาศัยหน่วยงานจากภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้มาแนะนำ ตรวจสอบ และประเมินผลเพื่อให้เกิดการยอมรับในสากล 6.1.2 ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา โดยนำหลักธรรมในหมวดต่างๆ มาบูรณาการกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมทุกระดับ มีนโยบายในการจัดการเรียนรู้ (KM) โดยอาศัยการเพิ่มกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาให้เท่ากับการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับกรสร้างวัฒนธรรมในองค์กร 6.1.3 ผู้นำผู้บริหารจะต้องมีนโยบายในการจัดการเรียนรู้ (KM) โดยอาศัยการเพิ่มกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาให้เท่ากับการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับกรสร้างวัฒนธรรมในองค์กร 6.1.4 ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องจัดทำนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆที่มีความทันสมัยโดยอาศัยการบูรณาการระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสากลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องเหมาะสมกับยุคสมัยแห่งความเจริญในยุคโลกาภิวัตน์

6.2 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ 6.2.1 ผู้บริหารและพนักงานทุกองค์กรควรจัดสรรเวลาในทุกสัปดาห์ให้เป็นเวลาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา โดยการนิมนต์พระสงฆ์จากวัดบริเวณใกล้เคียงมาให้ความรู้และฝึกอบรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาในโอกาสต่างๆ ที่ทางวัดหรือที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น 6.2.2 ดังนั้นผู้บริหารและพนักงานควรสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และต้องมีการ

ประเมินผลจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นโดยอาศัยหลักการที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ให้มีคุณค่าในปัจจุบัน เพื่อที่จะสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในอนาคต 6.2.3 ผู้บริหารและพนักงานควรสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และต้องมีการประเมินผลจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นโดยการอาราธนาอิมมิตพระภิกษุสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาโดยอาศัยกิจกรรมทางด้านศาสนพิธีโดยจัดกิจกรรมอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง 6.2.4 ผู้บริหารและพนักงานควรปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในองค์กรโดยจัดบริเวณในการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับองค์ความรู้ทั้ง 2 ส่วน โดยจัดให้มีห้องสมุด หรือ สื่อวิทัศน์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บุคลากรได้เข้ามาศึกษาเรียนรู้ในช่วงที่มีเวลาว่าง

6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 6.3.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักธรรมหมวดอื่น เช่น เบญจศีล กุศลกรรมบถ 10 อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 สัมปยุตธรรม 7 หรือสติปัญญา 4 เป็นต้น 6.3.2 ควรมีการประเมินผลความสอดคล้องระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสากล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาในด้านต่างๆ เช่น ด้านจิตใจ หรือ พฤติกรรม รวมไปถึงสติปัญญา หรือการตัดสินใจ เป็นต้น 6.3.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาองค์กรต่างๆ ในยุคปัจจุบัน 6.3.4 ควรมีการประเมินรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาสังคมแห่งความแตกต่างระหว่างชาติพันธุ์ 6.3.5 ควรนำเอาผลของการวิจัยนี้ไปศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนากับวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมแห่งเทคโนโลยี โดยอาศัยงานวิจัยเชิงอื่น ๆ ต่อไป

Reference

- Kriengkriyos Punthai (2009) "The Influence of Leadership Behaviors, Organizational Culture and Human Resource Development on Employee Performance in State Enterprises." Doctor of Public Administration Graduate School in Public Administration : Nation Institute Of Development Administration, 2009.
- Phamaha Taruti Rungchaivitul. "Pattern of Human Resource Development of Sangha Administrators for Efficiency of Sangha Administration", Journal of MCU Social Science Reviews , Vol. 3 No. 1 January – June, 2014.

- Office of the National Economic and Social Development Board. **National development plan 11 concluding 2012 - 2016**. Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Board, 2012.
- Shan Takawicharna (2007) "The Concept of Buddhist Human Resource Development". **Doctor of Philosophy Program** in Public Administration. Graduate School: Ramkhamhaeng University, 2007.
- Sa-ngiam Saiwanna "Pattern of Human Resource Development of Behavior of food consumption by Sufficiency Economy". **Doctor of Philosophy Program**, in Social Science. Graduate School: mae fah luang university, 2009.