

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีประชากรที่ส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา และยึดถือหลักธรรม คำสอนเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการพัฒนามนุษย์ ที่ก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมหาศาล อันสามารถที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หลักพุทธธรรมที่พระพุทธเจ้าได้แสดงไว้ในพระไตรปิฎกมีเป็นจำนวนมาก และมีหัวข้อธรรมสอดคล้องที่เกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์ เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อม พัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสามารถที่เพียบพร้อมด้วยศีลธรรมจริยธรรม ทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดี เป็นคนที่มีความสามารถของสังคม หากเราสามารถนำมาประยุกต์ใช้หรือบูรณาการเข้ากับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรได้ ก็จะสามารถทำให้ศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการนำมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งหลักธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือหลักภาวนา ๔

จากข้อมูลเบื้องต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของหลักภาวนา ๔ ซึ่งครอบคลุมทุกด้าน ทำให้องค์การมีสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน และทำให้องค์การเติบโตเจริญก้าวหน้า อันจะส่งผลต่อจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้มารับบริการ ถ้าหากมีการพัฒนามนุษย์อย่างต่อเนื่อง ก็สามารถที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยมีศักยภาพในตนเองที่สมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญ กับการนำหลักภาวนา ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกเหนือไปจากนั้น สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การนำหลักภาวนา ๔ ไปใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ทุกคนนำไปประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง ประกอบกับการมีคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำหนด คือ จัดทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมของจังหวัดและแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของจังหวัด ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายว่าด้วยเชื้อเพลิงฟอสซิล กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย เฝ้าระวัง ตรวจสอบ กำกับดูแล ส่งเสริม เผยแพร่ และบำรุงรักษาระบบเตือนภัยเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในระดับจังหวัด รวมทั้งประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำกับดูแลการ

ประกอบกิจการน้ำบาดาลตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล และกิจการประปาส่งเสริม เผยแพร่ และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัด ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย^๑

บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ จึงถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญ เนื่องจากต้องเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดสรร ดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่เป็นสมบัติของชาติและเป็นส่วนหนึ่งของโลก การปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นที่จะต้องอาศัยหลักแห่งคุณธรรมจริยธรรมซึ่งถือเป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐานเพื่อช่วยในการปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ มีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบ ประกอบกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน ซึ่งหากบุคลากรมีปัญหาหรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ ก็จะส่งผลกระทบต่อภาพโดยรวมของการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่มีคุณภาพ และมีโทษในวงกว้าง

จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาในเบื้องต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักภavana ๔ ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป และเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตต่อไป

๑.๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักภavana ๔

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักภavana ๔ ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่

๑.๓. ปัญหาที่ต้องการทราบ

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวทำให้รู้ถึงปัญหาในการทำวิจัยดังต่อไปนี้

๑.๓.๑ การพัฒนาบุคลากรตามแนวหลักภavana ๔ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ สภาพและปัญหา ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ การประยุกต์ใช้หลักภavana ๔ ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ เป็นอย่างไร

^๑ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๙๖ ก ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๔.

๑.๔. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักภาวะ ๔ ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ ๔ ด้าน ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

(๑) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักภาวะ ๔ โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(๒) การนำหลักหลักภาวะ ๔ คือ กายภาวะ ศีลภาวะ จิตภาวะ และปัญญาภาวะ ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ ใน ๔ ด้าน คือ

- ๑) ด้านร่างกาย
- ๒) ด้านศีล (สังคม)
- ๓) ด้านจิต
- ๔) ด้านปัญญา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่คือ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากร เป็นแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ ที่ประยุกต์ใช้หลักภาวะ ๔ ในการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งเป็นดังนี้

๑) ส่วนอำนวยการ	จำนวน ๕ คน
๒) ส่วนสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๔ คน
๓) ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ	จำนวน ๙ คน
๔) ส่วนทรัพยากรน้ำ	จำนวน ๒ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

กำหนดระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือน ตุลาคม ๒๕๕๗ - มกราคม ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๔ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำจำกัดความของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

การประยุกต์ หมายถึง การนำหลักภาวะ ๔ ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่

หลักภาวะ ๔ หมายถึง หลักปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง ใน ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านร่างกาย

๒. ด้านศีล (สังคม)

๓. ด้านจิตใจ

๔. ด้านปัญญา

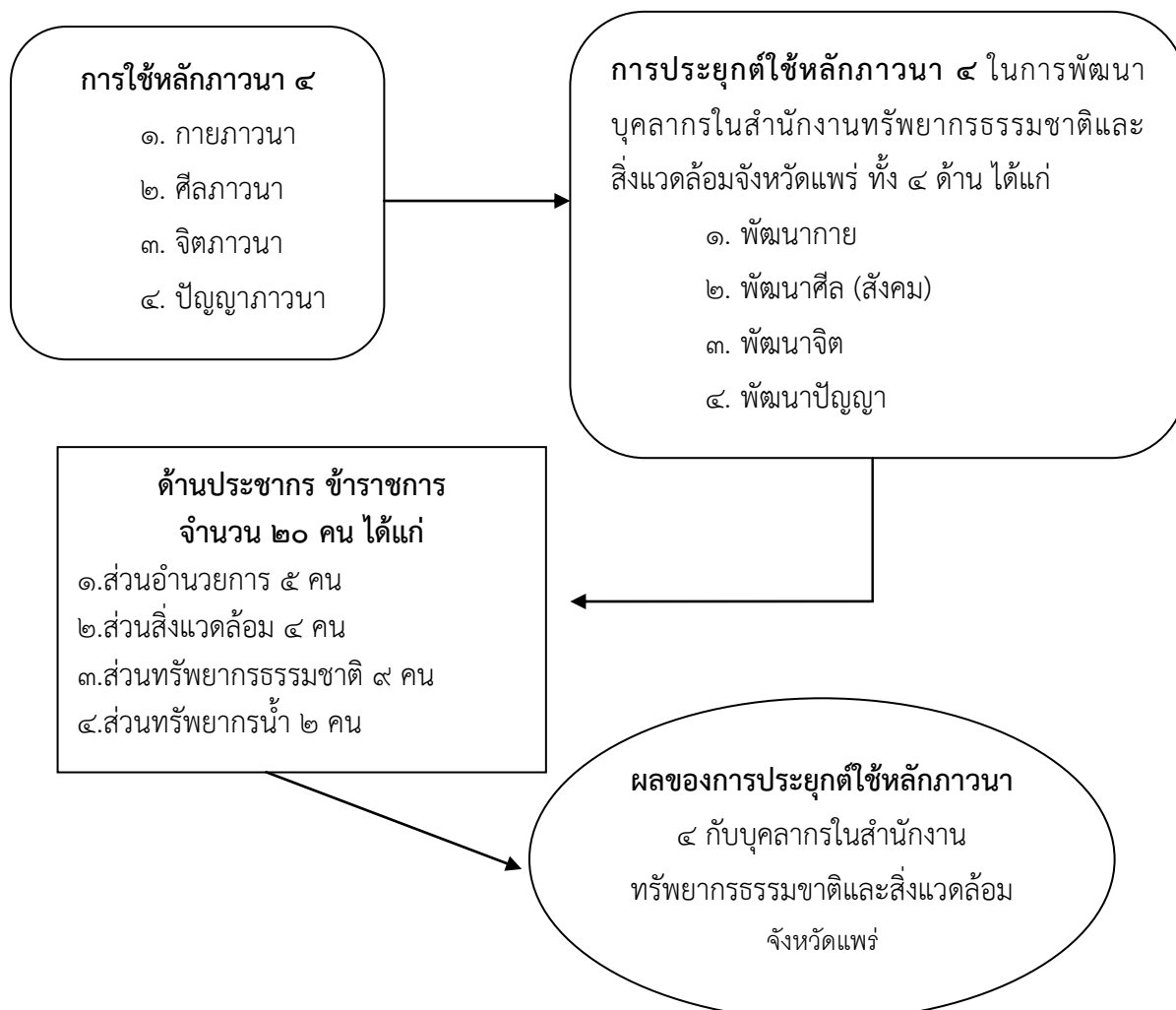
การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ผลตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ ๒๐ คน

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ หมายถึง สถานที่ที่ ปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นพื้นที่การวิจัย

๑.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวะนา ๔ ในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่” จากการศึกษาเอกสารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



๑.๗ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประยุกต์ใช้หลักภavana ๔ จากพระไตรปิฎก ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ พบว่ามีเอกสารและงานวิจัยดังนี้

ภavana ๔ มีความสำคัญทั้งในด้านการพัฒนาตน การดำเนินชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม และการรักษาพระพุทธศาสนา ดังนั้นภavana ๔ จึงเป็นคุณสมบัติที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวบุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีตนที่พัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด^๒ เป็นผู้ควรแก่การบูชา^๓

พัฒนาหรือภavana ในพระพุทธศาสนา ได้แก่ กายภavana สีลภavana จิตภavana และปัญญาภavana พุทธดำรัสว่า “บุคคลผู้มีศีล สมบูรณ์ด้วยศีล ย่อมได้รับอนิสงส์จากศีล คือ มีโภคทรัพย์เป็นอันมาก มีกิตติศัพท์อันดีงาม จะเข้าไปยังบริษัทใดๆ ย่อมแคล้วคล้ำ ไม่เก้อเขิน เวลาตายย่อมไม่หลงลืมสติ ย่อมไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์^๔ การรักษาศีล จะรักษาให้บริสุทธิ์ถึงดงามได้ต้องถึงพร้อมด้วยจิตใจที่ตั้งมั่นและมั่นคง การกระทำที่ประกอบด้วยศีลนั้นเกิดจากจิตที่ประกอบด้วยเมตตา จึงตั้งเจตนาถว้นหรือเว้นจากการเบียดเบียน ทำให้ไม่ต้องเดือดร้อนใจจากการกระทำของตน และความไม่เดือดร้อน ทำให้ใจนั้นส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งเบิกบานใจ เมื่อได้ระลึกถึงการประพฤติดีของตนเกิดความภูมิใจ ความสงบเย็นใจ และความสุขใจตามมา^๕

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวว่า ภavana ๔ (การเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา : cultivation; training; development)

๑. กายภavana การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ : physical development

๒. สีลภavana การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี : moral development

๓. จิตภavana การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น : cultivation of the heart; emotional development

๔. ปัญญาภavana การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา^๖

^๒ ชุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑/๑๓๓.

^๓ ชุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑๐๖/๖๓.

^๔ ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๕๐/๙๔-๙๕.

^๕ ออง. เอกาทสก. (ไทย) ๒๔/๑/๓๘๙-๓๙๐.

^๖ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, ๒๕๔๕, หน้า ๗๐.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวว่า ภาวนา การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ

๑. การฝึกอบรมตามหลักพระพุทธศาสนา มี ๒ อย่างคือ

๑.๑ สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ

๑.๒ วิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิต, อีกนัยหนึ่งจัดเป็น ๒ เหมือนกัน คือ

๑.๒.๑ จิตภาวนา คือ การฝึกจิตใจให้เจริญงอกงาม ด้วยคุณธรรม ความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบาน สงบสุข ผ่องใสด้วยความเพียร สติ และสมาธิ

๑.๒.๒ ปัญญาภาวนา คือ การฝึกอบรมเจริญปัญญา ให้รู้ทันเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์

๒. การเจริญสมถกรรมฐานเพื่อให้เกิดสมาธิ มี ๓ ชั้น คือ

๒.๑ บริกรรมภาวนา ภาวนาขั้นเตรียม คือ กำหนดอารมณ์กรรมฐาน

๒.๒ อุปะภาวนา ภาวนาขั้นจวนเจียน คือ เกิดอุปะการมาธิ

๒.๓ อัปปนาภาวนา ภาวนาขั้นแน่วแน่ คือ เกิดอัปปนาสมาธิ^๗

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือเป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาทรัพยากรโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่ามนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขามีชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^๘

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะแตกต่างจากคำว่า การพัฒนามนุษย์ สองคำนี้ไม่เหมือนกันทีเดียวเวลานี้เราเน้นการพัฒนามนุษย์เราต้องเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่าพัฒนามนุษย์ที่ต่างจากคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคนในฐานะเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง เราควรหันมาสนใจ ในการพัฒนามนุษย์มากกว่า เมื่อเราพัฒนาเขาเหล่านั้นได้แล้ว ก็เหมือนกับเป็นทุนเป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป^๙

สรุปความหมายของภาวนา หมายถึง การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ การฝึกอบรม และการพัฒนาอันหมายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสมบูรณ์และเพียบพร้อมด้วยคุณธรรม ตามหลักภาวนา ๔ ได้แก่ กายภาวนา หมายถึง การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี

^๗ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แอส. โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

^๘ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๓๔), หน้า ๓๙.

^๙ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

ศีลภาวนาหมายถึง การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี จิตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส และปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะสามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการพัฒนาคนในฐานะเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งเมื่อเราพัฒนาเขาเหล่านั้นได้แล้ว ก็เหมือนกับเป็นทุนเป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

บุญเลิศ ไพรินทร์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากร บริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งหมด ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^{๑๐}

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (chain circle) ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผน อัตรากำลังคนการสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร โดยตระหนักถึงความสำคัญของ ทรัพยากรมนุษย์ใน ๓ ประการ คือ

๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรขององค์กร มีใช้ค่าใช้จ่าย
๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด
๓. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร^{๑๑}

เสนาะ ตีเียว ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบันสำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นงานง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น

^{๑๐} บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๑๑} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑-๑๒.

ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน อย่างงานองค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๒}

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ได้กล่าวถึงการศึกษาในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานในความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรมเนื่องจากการเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือทำให้งานในหน้าที่ใหม่ เนื่องจากการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติให้กับองค์กรในอนาคต^{๑๓}

สรุปความหมายและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งหมดได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรถือได้ว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานของกระบวนการลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงาน องค์กรใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นก็สามารถที่จะเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นกระบวนการศึกษาเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงาน ในความต้องการขององค์กรในอนาคตและเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปของสังคมและโลก

พระมหาปัญญา กิตติเมโธ (ตีพิจารย์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรรมสารวัตรทหารเรือ” ผลการวิจัยพบว่า ด้านศีล สอดคล้องกับความเป็นจริง บุคลากรมีความพร้อมทั้งทางร่างกายหรือด้านพฤติกรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด นำหลักธรรมคือศีลมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ด้านสมาธิ มีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง ให้รู้จักเสียสละ มีจิตใจเอื้อเฟื้ออยู่เสมอ มอบขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ด้านปัญญา บุคลากรมีการพัฒนาปัญญา มีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริมฝึกอบรมพัฒนาปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน^{๑๔}

อนุกุล บุญรักษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑” ผลการวิจัยพบว่า ด้านกายภาวนา บางครั้งจะยากต่อการควบคุมดูแล และขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล จึงควรมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดคอยควบคุมดูแล ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน ด้านศีลภาวนา บุคคลใดก็ตามถ้ามีการปฏิบัติตน การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หรือการฝึกอบรมทางกาย วาจา ซึ่งเป็นคุณประโยชน์ทั้งตนเองและผู้อื่น ด้านจิตตภาวนา บุคลากรที่มีการฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ หรือการอบรมจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม ปัญญาภาวนา การพัฒนา

^{๑๒} เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔-๑๕.

^{๑๓} เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

^{๑๔} พระมหาปัญญา กิตติเมโธ (ตีพิจารย์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรรมสารวัตรทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ปัญหาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไรและแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด^{๑๕}

อัครนันท์ เจริญกิจจารัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทุกด้าน ควรทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ ขององค์กร ต้องศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบและผลสำเร็จต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการจัดการเปลี่ยนแปลง^{๑๖}

วิไลดา ชาวชื่นสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนัก ข้าราชการพลเรือน” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถ การพัฒนา การศึกษาทั้ง ๖ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของข้าราชการพลเรือนที่มีความแตกต่างทางด้านเพศและสถานภาพ มีความเห็นต่อกิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความเห็นว่าการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นด้านทัศนคติและการพัฒนาแตกต่างกัน^{๑๗}

นพรัตน์ พัฒนธัญญา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็น ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นผู้นำต้องอาศัย ปัญหาในการเสริมสร้างชีวิตให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการ พัฒนาความรู้ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทันกับสถานการณ์ปัจจุบันของโลก กับกระบวนการ เรียนรู้ร่วมกันของผู้นำและผู้รับการพัฒนาด้านต่างๆ ของสังคม^{๑๘}

สรุปจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยทำให้รู้และเข้าใจว่า การพัฒนาศักยภาพ มีจุดมุ่งหมาย ที่สำคัญคือ เราจะต้องพัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมทั้งทางร่างกายหรือด้านพฤติกรรม ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด สามารถนำหลักธรรมคือ ศิลปะประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง นอกจากจะนำศีลมาประยุกต์ใช้แล้ว ยังต้องมีการฝึกฝนอบรมพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรมีความ

^{๑๕} อนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑล ทหารบกที่ ๓๓”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๖} อัครนันท์ เจริญกิจจารัตน์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่าง ที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๗} วิไลดา ชาวชื่นสุข, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานข้าราชการพลเรือน”, *วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๐).

^{๑๘} นพรัตน์ พัฒนธัญญา, “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพเพื่อความเป็นผู้นำตามหลัก พระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๑).

เชื่อมั่นในตนเอง ให้รู้จักเสียสละ มีจิตใจเอื้อเฟื้ออยู่เสมอ ด้วยการพัฒนาให้ครบทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาพนา บางครั้งจะยากต่อการควบคุมดูแล และขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล จึงควรมีกฎระเบียบ ที่เคร่งครัด คอยควบคุมดูแล ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน ด้านสติภาวนา บุคคลใดก็ตามถ้ามีการปฏิบัติตน การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หรือการฝึกอบรมทางกาย วาจา ซึ่งเป็นคุณประโยชน์ทั้งตนเองและผู้อื่น ด้านจิตตภาวนา บุคลากรที่มีการฝึกฝนพัฒนา ด้านจิตใจ หรือการอบรมจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม ปัญญา ภาวนา การพัฒนาปัญญาเป็นต้นทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างเป็นและแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาขึ้นหรือบอกทางให้เท่าใด การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำต้องอาศัยปัญญาในการเสริมสร้างชีวิตให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการพัฒนาความรู้ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทันกับสถานการณ์ปัจจุบันของโลก กับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้นำและผู้รับการพัฒนาด้านต่างๆ ของสังคม

๑.๘ วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

๑.๘.๑.การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research)

ก.ชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นการศึกษาหลักภาวนา ๔ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

ข.ชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่ อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา เอกสาร บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์

๑.๘.๒.การศึกษาจากภาคสนาม (Field Study)

ก. สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ ได้ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ภายใต้โครงการสร้างสุขคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ: องค์กรสร้างสุขสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข. ออกแบบสัมภาษณ์และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านภาษา เนื้อหาและโครงสร้าง ตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรง ก่อนนำไปสัมภาษณ์ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ โดยการเครื่องบันทึกเสียง และจดบันทึกข้อความ

ค.เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก จากบุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ โดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มเป้าหมายดังนี้

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๐ คน โดยแบ่งเป็น

- | | |
|------------------------|------------|
| - ส่วนอำนวยการ | จำนวน ๕ คน |
| - ส่วนสิ่งแวดล้อม | จำนวน ๔ คน |
| - ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ | จำนวน ๙ คน |
| - ส่วนทรัพยากรน้ำ | จำนวน ๒ คน |

๑.๘.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการนำข้อมูลที่ได้จากเอกสารและภาคสนาม มาวิเคราะห์เชิงพรรณนา แล้วจึงนำเสนอผลการวิจัย ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑.๙ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๙.๑ ได้ทราบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักภาวนา ๔

๑.๙.๒ ได้ทราบสภาพและปัญหาในการพัฒนานุเคราะห์ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่

๑.๙.๓ ได้ทราบผลการประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการพัฒนานุเคราะห์ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งๆ ต่อไป