

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมในโลกปัจจุบัน ไม่ว่าสังคมนั้นจะเป็นระดับองค์กร สถาบัน ชุมชนหรือแม้กระทั่งสังคมที่เล็กที่สุดคือครอบครัว ล้วนแต่ต้องการสมาชิกทุกระดับที่มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมนั้น ๆ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในกฎระเบียบที่สังคมได้วางเอาไว้ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีความรู้และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่น ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา

กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน เดิมสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย ต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๕ รัฐบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการนโยบายสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ดูแลภาพรวมด้านพลังงานของพลังงานแห่งประเทศไทย แต่เนื่องจากหน่วยงานด้านพลังงานต่างกระจายออกไปสังกัดในกระทรวงต่างกัน ทำให้มีปัญหาในเรื่องการประสานงาน รัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร จึงมีมติเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ จัดตั้ง “ทบวงพลังงาน” และต่อมาเมื่อวันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่ประชุมร่วมระหว่างนายกรัฐมนตรีกับรองนายกรัฐมนตรี ที่กำกับการบริหารราชการแต่ละกระทรวง ทบวง รวม ๕ ท่าน ได้มีมติให้ยกระดับส่วนราชการ “ทบวงพลังงาน” เป็น “กระทรวงพลังงาน” ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา^๑ จึงถือเป็นการก่อตั้งกระทรวงพลังงานอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยรวมหน่วยงานหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หรือกระจัดกระจาย ให้มาอยู่ในที่เดียวกันตั้งเป็น กรมธุรกิจพลังงาน จนถึงปัจจุบัน โดยมีสาระสำคัญ คือ พลังงานเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาของประเทศทั้งในด้านอุตสาหกรรม การคมนาคมขนส่ง พาณิชยกรรม บริการที่อยู่อาศัย เกษตรกรรมและด้านอื่นๆ ในปัจจุบันความต้องการใช้พลังงานมีแนวโน้มสูงขึ้น

^๑ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๙๙ ก/หน้า ๒๒-๒๓ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๔๕.

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มกำลังการผลิตพลังงานให้มากขึ้นเพื่อให้เพียงพอกับปริมาณ ความต้องการของประเทศ แต่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีปฏิบัติหน้าที่ยังได้รับการพัฒนาไม่เพียงพอหรือทำให้กรม ธรกิจพลังงานสามารถตอบสนองต่อวัตถุดิบและเชื้อเพลิงที่ใช้ในการผลิตพลังงานภายในประเทศ ไม่เพียงพอกับความต้องการ ประเทศไทยต้องสั่งซื้อน้ำมันและเชื้อเพลิงต่างๆ จากต่างประเทศ เป็นจำนวนมาก จากความสำคัญและความจำเป็นของพลังงานดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลปัจจุบันได้กำหนด นโยบาย ในการสร้างความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศไว้ดังนี้^๒

(๑) การพัฒนาพลังงานให้ประเทศไทยสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น โดยจัดหาพลังงานให้เพียงพอ มีเสถียรภาพ ด้วยการเร่งสำรวจและพัฒนาแหล่งพลังงานประเภทต่างๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ (๒) ดำเนินการให้นโยบายด้านพลังงานทดแทนเป็นวาระแห่งชาติ โดยสนับสนุนการผลิต และการใช้พลังงานทดแทน โดยเฉพาะการพัฒนาเชื้อเพลิงชีวภาพและชีวมวล เช่น แก๊สโซฮอลล์ (E10 E20 และ E85) ไบโอดีเซล ขยะ และมูลสัตว์ เป็นต้น (๓) กำกับดูแลราคาพลังงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม มีเสถียรภาพ และเป็นธรรมต่อประชาชน โดยกำหนดโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงที่เหมาะสม และเอื้อต่อการ พัฒนาพืชพลังงานรวมทั้งสะท้อนต้นทุนที่แท้จริงมากที่สุด (๔) ส่งเสริมการอนุรักษ์และประหยัดพลังงาน ทั้งในภาคครัวเรือน อุตสาหกรรม บริการ และขนส่ง โดยรณรงค์ให้เกิดวินัยและสร้างจิตสำนึกในการ ประหยัดพลังงาน และสนับสนุนการใช้พลังงานอย่างมี (๕) ส่งเสริมการจัดหาและการใช้พลังงานที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน นโยบายพลังงานทั้ง ๕ ด้าน ได้ถูกกระจายลงไปปฏิบัติในทุกพื้นที่ของประเทศ ทั้งในหน่วยงานของกระทรวงพลังงานและหน่วยงาน ภายนอก กรมธุรกิจพลังงาน ในฐานะหน่วยงานผู้แทนกระทรวงพลังงาน ได้กำกับตรวจสอบ ดูแล รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจการด้านพลังงานให้ผู้สนใจกิจการด้านพลังงานได้ทราบ และใช้เป็น ฐานข้อมูลในการวางแผนส่งเสริม สนับสนุน การผลิตและการจำหน่ายเพื่อให้ การใช้พลังงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และปลอดภัย ตามที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๔- ๒๕๔๙) ถึงฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้มากที่สุด เนื่องจาก “คน” เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นผู้นำเอาปัจจัยการบริหารอื่นๆ ไป จัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาขององค์กร จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพ ของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ ซึ่งการฝึกอบรมและศึกษาดูงานก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาและ เพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้สามารถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ก็ เพื่อความอยู่รอดขององค์กรนั่นเอง ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังมีพื้นฐานการศึกษาไม่สูง นัก ระบบการบริหารคุณภาพรวม (TQM) จะพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารองค์กรในไทย

^๒ กรมธุรกิจพลังงาน องค์กรแห่งการกำกับพัฒนายกระดับพลังงานไทยให้ยั่งยืน, ๒๕๔๘, หน้า ๕๔.

ก็จะพยายามใช้รูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้องค์การของตนอยู่รอดแต่ไม่ได้คำนึงถึงสภาพขององค์การและสภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ จึงทำให้เกิดปัญหาที่ตามมามากมาย ซึ่งในที่สุดการพัฒนาองค์การของไทยก็ยังคงต้องเป็นผู้ทดลองไม่จบสิ้น

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์กรที่ไม่ได้มุ่งแสวงหาผลกำไร ปัจจัยสำคัญในการบริหารงานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ บุคลากรหรือพนักงานของหน่วยงาน ซึ่งหากพิจารณาถึงเนื้อหาทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว จะพบว่ามีคำศัพท์ทางเทคนิค ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์หลายๆ คำ เช่น การจัดการงานบุคคล (Personnel Management) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจของโลกมีพลวัตสูง ความเจริญทางเทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเตรียมคนเพื่อให้พร้อมในความเจริญที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัยรวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป เช่น การให้คนมีความรู้ จะต้องฝึกให้มีวินัยในการทำงานควบคู่กันไปด้วยมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ ผู้นำสูงสุดขององค์การ ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน

การดำเนินธุรกิจที่จะให้ประสบความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน นอกเหนือจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์นั้น มนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กรก็จะต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ความสามารถ ควบคู่กันไป เพราะการที่องค์กรใดมีพนักงานเป็นทั้งคนเก่งและคนดีแล้ว เมื่อจะทำสิ่งใดก็จะคำนึงถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ไม่ทำความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง และผู้อื่น ทั้งนี้หากผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ก็จะนำพาให้้องค์การประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมธุรกิจพลังงานให้สามารถรองรับกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสอดคล้องกับทางด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์ทางสังคม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน” เพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณธรรมและมีปัญญารู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาศักยภาพของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรม

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพทั่วไปทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ หลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงาน อย่างไร

๑.๓.๓ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน” มีการกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยศึกษาทบทวนเอกสารจาก พระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่ง ศึกษา กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม โดยนำหลักสังคหวัตถุธรรม ๔ ได้แก่ ๑. ด้านทาน ๒. ด้านปิยวาจา ๓. ด้านอัตถจริยา ๔. ด้านสมานัตตา มาใช้บูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ในขอบเขตการพัฒนา ๕ ด้าน คือ ๑. ด้านความรู้ทั่วไป ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน ๓. ด้านการบริหาร ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๕ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปรที่ศึกษา คือ (Dependent Variables) คือ การนำหลักพุทธธรรม คือหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ๑. ด้านทาน ๒. ด้านปิยวาจา ๓. ด้านอัตถจริยา ๔. สมานัตตา และหลักการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ในขอบเขต ๕ ด้าน คือ ๑. ด้านความรู้ทั่วไป ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน ๓. ด้านการบริหาร ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๕ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะบุคลากรในสังกัดของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน จำนวน ๔๐๐ คน^๓

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบบริบูรณ์ ได้แบ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ออกเป็น ๔ กลุ่ม

- ๑) กลุ่มนักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์
- ๒) กลุ่มนักวิชาการเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมคือ สังคหวัตถุ ๔
- ๓) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน

๔) กลุ่มผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน เป็นพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

๑.๔.๖ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ในขอบเขตของการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑. ด้านความรู้ทั่วไป ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน ๓. ด้านการบริหาร ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๕ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

^๓ข้อมูลจากสถิติของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๒๕๕๖.

หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักธรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน คือ หลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ทาน ปิยะวาจา อตถจริยา สมานัตตตา เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผู้กโมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล มีอยู่ ๔ ประการ ได้แก่

๑. **ทาน** คือ การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

๒. **ปิยะวาจา** หรือ เปยยวัชชะ คือวาจาเป็นที่รัก วาจาสุดที่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

๓. **อตถจริยา** คือ การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. **สมานัตตตา** คือ ความมีตนเสมอ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี^๔

กรมธุรกิจพลังงาน หมายถึง หน่วยงานงานในสังกัดกระทรวงพลังงาน มีหน้าที่ควบคุมและพัฒนาพลังงานให้ประเทศไทยสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น โดยจัดหาพลังงานให้เพียงพอและมีเสถียรภาพต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ต่อไป

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ได้ทราบสภาพการพัฒนาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

๑.๖.๒ ได้ทราบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

๑.๖.๓ ได้ทราบรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

^๔ อ่างใน งาม. จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐-๕๑.

๑.๖.๔ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เจริญก้าวหน้าต่อไป