

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรม

๔.๒.๑ การวิเคราะห์ ส่วนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

๑) สภาพทั่วไปทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน

กรมธุรกิจพลังงาน เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ โดยได้ตัดโอนงานด้านพลังงานที่อยู่ในกระทรวงพาณิชย์ และกรมโยธาธิการมารวมกัน ดังนั้น บุคลากรมาจากสถานที่ต่างกันวัฒนธรรมองค์กรจึงแตกต่างกัน แต่ก็ยังมิได้สร้างปัญหาให้กันมากนัก^๑ เมื่อปี ๒๕๔๕ รัฐบาลได้ปฏิรูประบบราชการโดยรวมหน่วยงานจากกรมโยธาธิการกระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานจากกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ เข้าด้วยกันเป็นกรมธุรกิจพลังงาน ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

กรมธุรกิจพลังงานมีบุคลากรประกอบด้วย ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ รวมประมาณ ๔๐๐ คน ข้าราชการส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วง ๔๕ ปี ถึง ๕๕ ปี ข้าราชการที่มีอายุ ๒๕ ปี ถึง ๔๐ ปี มีไม่มาก จึงทำให้มีช่องว่างระหว่างวัยสูง^๒ การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป^๓ กรมธุรกิจพลังงาน เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง โดยการรับนโยบายจากกระทรวงพลังงานมาปฏิบัติสู่ระดับผู้ประกอบการพลังงาน จนถึงผู้บริโภคทั่วไป ทั้งนี้ขอบเขตของคำว่า “พลังงาน” ในความรับผิดชอบของกรมธุรกิจพลังงาน คือน้ำมันเชื้อเพลิง ก๊าซปิโตรเลียมเหลว ก๊าซธรรมชาติ และสัมปทาน

^๑สัมภาษณ์ นางกุลชไม บัวบูชา, ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการบริหารกลางกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^๒สัมภาษณ์ นางสาวนงคราญ อเนกผลเจริญ, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^๓สัมภาษณ์นางสาวนันทกร เรืองศิลาปานันต์, รักษาการแทน ผู้อำนวยการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

ไฟฟ้า พันธกิจหลักที่กรมธุรกิจพลังงานมุ่งมั่นปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย คือ การพัฒนาบุคลากรและองค์กร ให้มีความเชี่ยวชาญด้านธุรกิจพลังงาน สิ่งสำคัญอันดับแรกที่จะนำพาทุกองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า คือ “คน” เพราะไม่ว่าจะมีระบบการทำงานที่เยี่ยมยอดเพียงใด ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติได้ ก็ไม่เกิด ประโยชน์ แต่ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพก็เชื่อว่าจะทำให้เกิดระบบการทำงานที่ดีได้ไม่ยาก เรา ค่อย ๆ ปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับคนได้ บุคลากรที่ทุกองค์กรต้องการ คือ “คนเก่งและซื่อสัตย์” ซึ่ง หาได้ไม่มากนัก จึงขอให้ความ “ซื่อสัตย์” ก่อน เพราะเชื่อว่าคนที่ซื่อสัตย์จะสามารถรับผิดชอบได้ทุกอย่าง สำหรับความ “เก่ง” ถ้ายังไม่เพียงพอ เราก็พัฒนาเสริมสร้างให้มากขึ้นได้ เมื่อได้คนที่มีทั้งความซื่อสัตย์และ มีความรู้ความสามารถแล้ว เราต้องจัดวางคนเหล่านี้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ซึ่งการที่จะทำเช่นนี้ได้ ต้องมีระบบการมอบหมายงานและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน อาทิเช่น เรื่องใดเป็นภารกิจ หลักหรือนโยบายจากรัฐบาล ควรเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของกรมได้รับทราบก่อนจะส่งการลงไป ตามลำดับ (Top Down) ส่วนเรื่องที่เป็นภารกิจประจำ (Routine) ก็ส่งตรงไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ ดำเนินงานได้ทันที^๑ ๑. กรมธุรกิจพลังงานเกิดขึ้นจากการปฏิรูปข้าราชการปี ๒๕๔๕ โดยรวบรวมบุคลากร ๒ หน่วยงาน คือ หน่วยงานกำกับดูแลความปลอดภัยก๊าซปิโตรเลียมเหลวและก๊าซธรรมชาติที่สังกัดกรม โยธาธิการกับหน่วยงานกำกับดูแลด้านคุณภาพน้ำมันและการสำรองน้ำมันหอการค้าจากกรมทะเบียนการค้า บุคลากรที่อยู่ร่วมกันก็จะมีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันบ้าง กรมธุรกิจพลังงานก็พยายามมีจะสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมให้เป็นเอกภาพ แต่ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนา^๒ บุคลากรของกรมธุรกิจพลังงาน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาจ่าย

- กลุ่มข้าราชการ มีประมาณ ๕๐% มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง
- กลุ่มพนักงานราชการ มีประมาณ ๒๕% มีอายุเฉลี่ยไม่สูงมาก
- กลุ่มลูกจ้างประจำ มีประมาณ ๑๐% มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง
- กลุ่มลูกจ้างเหมาจ่ายมีประมาณ ๒๕% มีหลากหลายเนื่องจากมีการเคลื่อนไหว เข้าออก ค่อนข้างมาก

บุคลากรหลัก คือ ข้าราชการ มาจาก ๒ กลุ่มใหญ่ คือ กรมทะเบียนการค้า(กระทรวง พาณิชย) และ กรมโยธาธิการ(กระทรวงมหาดไทย) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นส่วนผสมผสานจาก ๒ กลุ่มข้างต้น คือ การให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน และการที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่

^๑สัมภาษณ์ นางสาวนีย์ สอนมาลี, ผู้อำนวยการส่วนช่วยอำนวยความสะดวกและประชาสัมพันธ์กรมธุรกิจ พลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^๒สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร บัวมี, หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่บริหาร กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวง พลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^๓สัมภาษณ์ นายจรชัย ผดุงสุภโกลย, ผู้อำนวยการสำนักความปลอดภัยธุรกิจน้ำมันกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร^๗ หากบุคลากรขององค์กรมีความซื่อสัตย์ มีความสามารถ ทำงานได้ตรงตามบทบาทของตนเอง ทว่าขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็ไม่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรต้องมีธรรมาภิบาลที่ดี (Good Governance) มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ระบบการพิจารณาความดีความชอบต้องมีความเป็นธรรม คนทำดีต้องได้ดี เมื่อเขาทำงานหนัก เราก็ต้องตอบแทนเขา สิ่งที่เขาควรจะได้ ต้องให้เขาได้ ทำอย่างไรให้เขามีโอกาสก้าวหน้าขึ้น เมื่อนั้น บุคลากรก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เกิดความรักองค์กรและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถนำพากรมธุรกิจพลังงานให้ก้าวไกลต่อไปได้อย่างมั่นคง^๘ ข้าราชการบางคนยังมีค่านิยมเก่าๆ ชอบทำตัวยิ่งใหญ่ข่มขู่ ผู้ประกอบการต่อว่าข้าราชการที่มีระดับต่ำกว่าเพื่อแสดงบารมี

พนักงานราชการ บางคนก็มีความขยันอยู่บ้าง บางคนก็เอานิสัยข้าราชการมาใช้และไม่พัฒนาตัวเอง อยากอยู่อย่างสบายลูกจ้างเหมาบริการ ทำตัวเหมือนผู้ต่ำต้อย ไม่มีปากไม่มีเสียง เป็นผู้ถูกกระทำอย่างเดียว ทำอะไรไม่ถูกใจก็เตรียมลูกออกคิดว่า สภาพทั่วไปของบุคลากร มีฝีมือ มีทักษะ เฉพาะทางในหลายๆ มิติ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน ที่คนภายนอกอยากเข้ามาเป็นสมาชิกทำงานในองค์กรนี้ เพราะคิดว่าจะได้รับค่าตอบแทนสูง มีสวัสดิการดี แต่ที่ไม่มั่นใจคือความสามารถ ศักยภาพของบุคลากรมีความสอดคล้องกับเครื่องเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ หรือไม่ ไม่แน่ว่า เรื่องภูมิคุ้มกันทางจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ และการมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรมีมากกว่า หรือพฤติกรรมที่เป็นรูปลักษณ์ขององค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นที่น่าศรัทธา เชื่อมั่นของสังคมได้อย่างสนิทใจ เป็นที่ยอมรับของประชาคมทั่วไป โดยเฉพาะผู้ได้รับบริการ จะมีความเชื่อมั่นอย่างแท้จริง^๙

สรุป สภาพทั่วไปของทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนมาก มีประสบการณ์ทำงาน มีอายุหลากหลาย และส่วนมากย้ายมาจาก หน่วยงานต่าง ๆ ในช่วงที่มีการปฏิรูประบบราชการ จึงพบเห็นส่วนมากบุคลากรมีอายุก่อนข้างมาก

๔.๒.๒ วิเคราะห์ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

^๗สัมภาษณ์ นายปราโมทย์ ญาณทักษะ, รองอธิบดีกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^๘สัมภาษณ์ นายปรัชญา สำเร็จ, รองอธิบดีกรมธุรกิจพลังงาน กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^๙สัมภาษณ์ พระธรรมปริยัติเวที, (สุเทพ ผุสสมโม), เจ้าคณะภาค ๑๕ เจ้าอาวาสพระปฐมเจดีย์, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ประการ

หลักพุทธธรรม ตามสังคหวัตถุ ๔ ประการ หากนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด เพื่อเป็นการวิจัย เป็นองค์ความรู้ที่น่าท้าทาย ในการหาคำตอบ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นน่าจะเป็นองค์ความรู้เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ เห็นว่าหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ประการ เป็นหลักธรรมสำหรับเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจเดียวกัน มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อต่อกันทั้งหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิต เป็นพลังขององค์กรโดยอัตโนมัติ รวมถึงการให้คำแนะนำและการปรึกษาต่อกันด้วย สังคหวัตถุธรรม จะก่อให้เกิดพลังในการสื่อสาร ประสานติดต่อซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการใช้หลักธรรมเป็นหลักธรรมเป็นหลักค้ำกัน ให้อยู่ในการสื่อสารที่มีจริยธรรมกำกับพฤติกรรมในการสื่อสาร สมาชิกในองค์กรทุกระดับ จะติดต่อสื่อสารกัน ด้วยภาษาที่ฟังแล้วสบายใจ ไม่ระคายหู รู้กาละ รู้เทศะในการพูดในการสื่อสารกับใคร เมื่อไหร่ อย่างไรใช้ความสุขภาพเป็นฐานในการเจรจา ในการสร้างสัมพันธ์ สร้างมิตรไมตรีแก่เพื่อนร่วมงานใช้วาจาศิลป์เป็นยุทธศาสตร์ในการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรสังคหวัตถุธรรม จะหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีใจโอบเอื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทুমเท ทำประโยชน์แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ ตลอดถึงการใช้กลยุทธ์ในการสร้างจริยธรรม เป็นวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อปฏิบัติงาน

สังคหวัตถุธรรมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบในพันธกิจอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เห็นเพื่อนร่วมงานมีศักดิ์ศรีเสมอกัน ในทุกสภาพ ทุกตำแหน่ง ไม่ดูถูกกัน

หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุธรรมเห็นควรที่จะบูรณาการนำไปประยุกต์ใช้เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมธุรกิจพลังงานจะเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า สามารถดำเนินธุรกิจพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง^{๑๐} ซึ่งพิจารณาได้ ดังนี้

(๑) ด้านทาน

ทานคือการให้ การให้จะมีความสุขทันทีการให้ทานเป็นหนทางในการพัฒนาเบื้องต้นของคน เพื่อนำไปสู่ความเจริญ องค์กรใดก็ตามถ้าคน มีจาคะ จิตก็จะดี เป็นธรรมพื้นฐาน เช่น การสละเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ ก็เป็นทานอย่างหนึ่ง คือการให้ผู้ให้มีความสุข ถ้าคนมีการให้แล้วจะช่วยในการพัฒนาทั้งคนและองค์กรการให้ธรรมะเป็นทาน เช่น ให้ความรู้ ให้คำแนะนำสั่งสอนในทางที่ดี ให้คำตักเตือนเมื่อหลงทางผิด และที่ทำได้ง่ายที่สุดคือการให้หนังสือธรรมะเป็นทาน ในบรรดาการให้ทั้งหลาย ไม่ว่าเป็นข้าวน้ำ วัตถุสิ่งของ พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ธรรมะเป็นทานว่าเป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุด และเป็นสุดยอดแห่งการให้ทานทั้งปวง^{๑๑} การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปัน

^{๑๐}สัมภาษณ์ พระธรรมปริยัติเวที, (สุเทพ ฝุสสมโม), เจ้าคณะภาค ๑๕ เจ้าอาวาสพระปฐมเจดีย์, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๑}สัมภาษณ์ ดร.สิริรัตน์ เชษฐสุมน, อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

ของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินของที่เราหามาได้ มิใช่สิ่งจริงยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้^{๑๒} ทำอย่างไรให้คนในองค์กรมีความรัก ความสามัคคีในองค์กร การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นต้นการนำเสนอสังคหวัตถุ ๔ มาใช้มีความจำเป็นมาก พนักงานในองค์กรที่ได้ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ เป็นธรรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นที่ยุติธรรม เป็นต้น^{๑๓} ทานแบ่งตามสิ่งที่ให้ ดังนี้

อามิสทาน	คือ	ให้สิ่งของเป็นทาน
ธรรมทาน	คือ	ให้ธรรมะเป็นทาน และที่ได้ยินในปัจจุบันคือ
วิทยาทาน	คือ	ให้ความรู้เป็นทาน
อภัยทาน	คือ	ให้อภัยไม่ถือโทษโกรธเคืองเป็นทาน

ในการดำเนินชีวิตต้องอาศัยทั้งอามิส และธรรมะ เพราะชีวิตมีสองด้านใหญ่ ๆ คือ กายกับใจ

อามิส บริหารชีวิตด้านกาย

ธรรมะ บริหารชีวิตด้านจิตใจ

ฉะนั้น พึงบำเพ็ญทานทั้ง ๒ ควบคู่กันไปเสมอ^{๑๔} ทานแปลว่าการให้ คือการเสียสละสิ่งที่มีค่า มีประโยชน์ของตนให้แก่ผู้อื่น มีความมุ่งหมายเพื่อกำจัดความโลภ ความเห็นแก่ตัวเสีย ซึ่งเรานิยมเรียกว่า ทำบุญ เช่น ให้แก่พระสงฆ์ หรือเพื่อสงเคราะห์ผู้รับเช่น ให้สิ่งของแก่คนยากจนซึ่งนิยมเรียกว่า ทำทานเมื่อทำแล้วได้บุญเพราะ ๑. สามารถทำลายกิเลสตระกูลโลภะได้ โดยทำให้ผู้ให้ทานนั้นเกิดความรู้สึกว่าพอ แล้วคลายความตระหนี่ความเห็นแก่ตัวลง ๒. เกิดความเมตตากรุณาเห็นอกเห็นใจ และความโอบอ้อมอารีขึ้นมาแทน ทานเป็นการให้สิ่งของที่ควรแก่ผู้ที่ควรให้และผลบุญของการให้ทานจะให้ผลมากต่อเมื่อ ๑. วัตถุคือสิ่งของที่จะต้องเป็นของที่ตนได้มาโดยสุจริต ๒. เจตนาคือความตั้งใจในการบำเพ็ญทานต้องมุ่งเพื่อชำระกิเลส ๓. บุคคลคือตัวผู้ให้ต้องมีศีลและผู้รับต้องเป็นคนมีศีลด้วย ทาน นอกจากทำลาย ความตระหนี่ ความโลภแล้ว ยังส่งผลดีแก่ผู้ให้ทาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย คือ ๑. เป็นที่รักของคนหมู่มาก ๒. เป็นที่คบหาของคนดี ๓. เป็นคนมีชื่อเสียงดี ๔. แกล้วกล้าในทางกลางประชุมชน ๕. แม้ตายแล้วก็จะไปเกิดในสวรรค์ ทาน ที่ประชาชนร่วมใจกันเสียสละ ย่อมทำให้ประชาชนรักใคร่เห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นบ่อเกิดแห่งความ

^{๑๒} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประสงค์ ตันพิชัย, อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระครูปลัดนายกวัฒน์, ดร. (สุรัฐ สิริบุญโล.), เจ้าอาวาสวัดนายโรง, ๒ กุมภาพันธ์ . ๒๕๕๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นางเพ็ญศรี ภาณุทัต, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

สามัคคีของคนทั้งชาติ^{๑๕}. ทาน คือ การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเพื่อแบ่งปันของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินของที่เราหามาได้ มีใช้สิ่งจริงยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้^{๑๖} ทาน คือ การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเพื่อแบ่งปันของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินของที่เราหามาได้ มีใช้สิ่งจริงยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้^{๑๗} ทาน คือ การให้ พอให้แล้วเขาได้สิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความรักเราขึ้นมา การให้ทาน ไม่ได้หมายถึงการให้วัตถุสิ่งของ หรือเรียกว่า อามิสทาน แต่เพียงอย่างเดียว ยังหมายรวมถึง การให้ความรู้เป็นทานด้วย ถ้าเป็นความรู้ทางโลก เรียกว่า วิทยาทาน ถ้าเป็นความรู้ทางธรรมก็เรียก ธรรมทาน นอกจากนี้ยังมีการให้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง นั่นก็คือ การให้อภัย ไม่ถือโกรธเคืองกัน มีจิตเมตตา ปรรณานิตต่อกันหรือเรียกว่า อภัยทาน คนเราอยู่ด้วยกัน ก็เป็นธรรมดา ที่จะต้องมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง ชัดใจกันบ้าง แต่เมื่อชัดใจกันแล้วก็ควรต้องมีการให้อภัยกัน ให้เรามองแต่ข้อดีของเขาเรื่อยๆ แล้วความไม่พอใจ ก็จะค่อยๆ ลดลง จนหายไป เราก็จะมีแต่ความสุขใจ สบายใจ มีความรักความเมตตาที่พร้อมจะมอบให้กับทุกคน จะไปที่ไหนใคร่ที่รัก^{๑๘} ทาน นอกจากกทานแล้วยังรวมไปถึงจิตใจ รวมไปถึงความเห็นแก่ตัว การบริจาคยังถือว่าเป็นวัตถุภายนอก คำว่าทาน คือการให้มีความหมายลึกซึ้งกินใจ การให้ด้วยใจก็คือ จาคะ การจัดการตระหนี่ ความไม่เห็นแก่ตัว เช่นการเสียสละทรัพย์เพื่อรักษาอวัยวะเสียสละอวัยวะเพื่อ รักษาชีวิตและสละชีวิตเพื่อรักษาธรรมะ หรือการยอมสละชีวิตเพื่อรักษาสัจจะการสละความสุขส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ถ้าในหน่วยงานปลอดจาก ในกรม ก็สามารถดำเนินการบูรณาการได้การจะนำธรรมะไปใช้ต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้เรื่องส่วนตัวก็ไม่สามารถบูรณาการได้ต้องเสียสละทานส่วนมากคนจะมองผิวเผิน หมายถึงการบริจาคการให้แต่ความเป็นจริงลึกกว่านั้นการจะนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ต้องเข้าใจธรรมะให้ดีถูกต้องตรงถูกต้องรวมถึงจิตอาสาด้วยทานเพียงข้อเดียว

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางสาวนีย์ สอนมาลี, ผู้อำนวยการส่วนช่วยอำนวยความสะดวกและประชาสัมพันธ์ กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร บัวมี, หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่บริหาร กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายถวัลย์ ธนกิจเจริญพัฒน์, ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านก๊าซธรรมชาติ กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายปรัชญา สำเร็จ, อธิบดีกรมธุรกิจพลังงาน กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๖ มกราคม ๒๕๕๗.

มันมีความหมายลึกซึ้ง การแบ่งหน้าที่กัน คือการทดแทนกันเขาเรียกว่าการบูรณาการ เพียงธรรมะข้อที่ว่าทานข้อเดียว นำไปใช้ก็เกือบครอบคลุมเหลือเฟือ^{๑๙}

การพัฒนาตามหลักทาน

ทำอย่างไรให้คนในองค์กรมีความรักความสามัคคีในองค์กร การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นต้นการนำสังคหวัตถุ ๔ มาใช้มีความจำเป็นมาก พนักงานในองค์กรที่ได้ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ เป็นธรรม การพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นที่ยุติธรรม เป็นต้นทานคือการให้ การให้จะมีความสุขทันที การให้ทานเป็นหนทางในการพัฒนาเบื้องต้นของคน เพื่อนำไปสู่ความเจริญ องค์กรใดก็ตามถ้าคน มีจาคะ จิตที่ดี เป็นธรรมพื้นฐาน เช่น การสละเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ ก็เป็นทานอย่างหนึ่ง คือการให้ผู้ให้มีความสุข ถ้าคนมีการให้แล้วจะช่วยให้การพัฒนาทั้งคนและองค์กร

การให้ธรรมะเป็นทาน เช่น ให้ความรู้ ให้นำคำแนะนำสอนในทางที่ดี ให้คำตักเตือน เมื่อหลงทางผิด และที่ทำได้ง่ายที่สุดคือการให้หนังสือธรรมะเป็นทาน ในบรรดาการให้ทั้งหลาย ไม่ว่าเป็นข้าวน้ำ วัตถุสิ่งของ พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ธรรมะเป็นทานว่าเป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุด และเป็นสุดยอดแห่งการให้ทานทั้งปวง^{๒๐}

ทาน คือ การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินของที่เราหามาได้ มิใช่สิ่งจีรังยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้

ทำทานด้วยความฝืนใจ ทำเพราะเสียไม่ได้ ทำด้วยความเสียหาย เช่นที่พวกพ้องมาเรียไรตนเองไม่มีศรัทธาที่จะทำ หรือมีศรัทธาอยู่บ้างแต่มีทรัพย์น้อย เมื่อมีพวกมาเรียไรบอกบุญ ต้องจำใจทำทานไปเพราะความเกรงใจพวกพ้อง หรือเกรงว่าจะเสียหน้า ตนจึงได้สละทรัพย์ทำทานไปด้วยความจำใจ ย่อมเป็นการทำทานด้วยความตระหนี่หวงแหน ทำทานด้วยความเสียหาย ไม่ใช่ทำทานด้วยจิตเมตตาที่มุ่งจะสงเคราะห์ผู้อื่น ซึ่งยิ่งคิดก็ยิ่งเสียหาย ให้ไปแล้วก็เป็นทุกข์ใจ บางครั้งก็นึกโกรธผู้ที่มาบอกบุญ เช่นนี้จิตย่อมเศร้าหมอง ได้บุญน้อย หากเสียหายมาก ๆ จนเกิดโทสะจิตกล้าแล้ว นอกจากจะไม่ได้บุญแล้ว ที่จะได้ก็คือ ทำทานด้วยความโลภ คือทำทานเพราะว่าอยากได้นั่นเอง

(๒) ด้านปิยวาจา

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต, (ธรมิต ชาคโร), อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ดร.สิริรัตน์ เชษฐสุมน, อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

ในปัจจุบันนักศึกษามีพฤติกรรมในด้านลบ มาเยอะมาก เพราะเขาอยู่ในสังคม ถ้าองค์กรที่พัฒนาแล้วเขาจะพูดกันไปด้วยความสุภาพ วาจาเป็นเจตนาที่ดีถ้าพูดแล้วทำให้มีปัญหากับคนกลุ่มอื่น ก็ไม่ดีควรตีเพื่อก่อ ปิยวาจา คือ คำพูดหรือวาจาที่น่ารัก น่านิยมทุกถ้อยคำที่พูดแสดงถึงความรัก ความปรารถนาดี มีประโยชน์ต่อผู้ฟัง แม้คำแนะนำตักเตือน ก็สุภาพอ่อนโยน เพราะเป็นถ้อยคำที่กล่าวด้วยจิตที่มีเมตตาปิยวาจาประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

๑. ต้องเป็นคำจริง เมื่อมีเหตุสำคัญที่ต้องพูด ก็กล่าวโดยไม่ปั้นแต่งเรื่องราว ไม่เสริมความ ไม่อำความให้คลาดเคลื่อนจากความจริง

๒. ต้องเป็นคำสุภาพอ่อนโยน เมื่อเอื้อนเอ่ยวาจาครั้งใด ก็ต้องมีความไพเราะในถ้อยคำที่กลั่น ออกมาจากน้ำใจอันบริสุทธิ์ ไม่มีคำหยาบ คำด่า คำประชดประชัน คำเสียดสี ซึ่งฟังแล้วชวนให้ระคาย

๓. ต้องเป็นถ้อยคำที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เกิดผลดีต่อผู้พูดและผู้ฟังอย่างแท้จริง แม้คำพูดนั้น จะเป็นคำจริง และกล่าวออกไปด้วยถ้อยคำสุภาพ หากไตร่ตรองแล้วว่า ถ้าพูดออกไปแล้ว ก็ไม่ก่อให้เกิด ประโยชน์ กลับจะทำให้เกิดโทษมาแทน ก็ไม่ควรพูด

๔. ต้องเป็นถ้อยคำที่ออกมาจากจิตที่มีเมตตา อันเป็นจิตบริสุทธิ์ ยังประโยชน์แก่ผู้ฟัง เพื่อให้ได้รับความสุข ความเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป ถึงแม้ว่าคำพูดนั้นจะเป็นคำจริง เป็นคำสุภาพ เป็นคำพูดที่ดีมีประโยชน์ หากผู้พูดมีความโกรธ ความริษยา ซึ่งเป็นจิตอันไม่บริสุทธิ์ ก็ไม่สมควรพูด เพราะถ้อยคำที่กล่าวออกมาจากจิตที่ขุ่นมัว อาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงได้

๕. ต้องเป็นถ้อยคำที่พูดถูกกาลเทศะ แม้คำพูดนั้นจะเป็นคำจริง เป็นคำสุภาพ เป็นคำพูดที่ดี มีประโยชน์ และพูดด้วยจิตที่มีเมตตา แต่ถ้าพูดผิดจังหวะโอกาส พูดไม่ถูกกาลเทศะ ก็จะก่อให้เกิดความเสียหาย กลายเป็นภาระงานผู้อื่นไปปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์เหมาะสมสำหรับกาลเทศะพระพุทธรูปเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปิยวาจานั้น จะต้องพูดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ^{๒๑} การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์เหมาะสมสำหรับกาลเทศะพระพุทธรูปเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปิยวาจานั้น จะต้องพูดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้^{๒๒} การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ เป็น

^{๒๑} สัมภาษณ์ ดร.สิริรัตน์ เชษฐสุมน, อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๒} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประสงค์ ตันพิชัย, อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

ประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่งเพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นวิธีการที่จะพูดให้เป็นปียวาจา^{๒๓}นั้น จะต้องพูดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ^{๒๔} การใช้คำพูดของผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญมาก เพราะถ้าพูดไม่ดีจะทำให้องค์กรเสียหาย ถ้าพูดดีก็ทำให้องค์กรมีแต่ความอบอุ่น และนำไปสู่ความเจริญได้^{๒๕} มันมีความหมายทางเมตตา ลึกซึ้งกินใจ วลีกรรม ประโยชน์ที่ให้เขาผลจากความทุกข์ พ่อแม่ด่าลูก ก็ยังเป็นปียวาจา เพราะทำไปไม่ได้เสแสร้ง มีความปรารถนาให้ลูกได้ดีตรงกันข้ามกับคนที่พูดดีแต่กลับข้างในไม่จริงใจ ก็ไม่ถือว่าเป็นปียวาจา^{๒๖} คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่งเพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปียวาจา^{๒๗}นั้น จะต้องพูดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ^{๒๘} ปียวาจา คือ การพูดถ้อยคำที่เป็นที่รัก คำพูดนี้มีความสำคัญมาก จะทำให้คนรักเรา หรือเกลียดเราก็ได้พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงให้หลักการพูดไว้ ดังนี้^{๒๙}

๑. ต้องเป็นคำจริง
๒. เป็นคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน
๓. พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์
๔. พูดด้วยจิตเมตตา
๕. พูดถูกกาลเทศะ คือ ถูกเวลาและสถานที่

นอกจากการพูดจาไพเราะแล้ว จะต้องมียางเสียงด้วย เช่น มีศรี มีคະ นี่เป็นการเพิ่มเสน่ห์ให้กับคนพูดได้เยอะเลยหลวงพ่อกเคยเปรียบเอาไว้ว่า คำพูดที่ไพเราะมีหางเสียงนั้นก็เหมือนทองหยอดที่มีจะงอย หน่อยๆ ก็เหมือนถ้อยคำที่ไพเราะๆ เมื่อพูดไปแล้ว คำพูดก็หวาน มีหางเสียงเหนียวใจคนให้มาติดอยู่ที่เรา หากเรามีความจำเป็นที่จะต้องเตือนผู้อื่น ก็พอมิวิธีการเตือนดังนี้

^{๒๓} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สันติ ศรีสวนแดง, หัวหน้าภาควิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและชุมชนคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระครูปลัดนายนววัฒน์, ดร. (สุรัฐ สิริบุญโณ.), เจ้าอาวาสวัดนายโรง, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต, (ธณิศ ชาคโร), อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร บัวมี, หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่บริหาร กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายปรัชญา สำเร็จ, รองอธิบดีกรมธุรกิจพลังงาน กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๖ มกราคม ๒๕๕๗.

๑. เลือกจังหวะให้เหมาะสมดูเวลาและอารมณ์ให้ดี

๒. ชมก่อนแล้วค่อยเตือน

๓. ยิ้มก่อนดี

๔. ต้องเป็นเรื่องจริง

๕. เป็นเรื่องที่เกิดประโยชน์

ซึ่งจะต้องทำให้ครบทั้ง ๕ ข้อ ถ้าไม่ครบก็อาจทำให้โกรธกันได้สำหรับผู้ถูกเตือน ไม่ว่าเขาจะเตือนผิดหรือถูก ก็ให้รับขอบคุณเพราะนั่นแสดงว่า เขารักเราจริง ถ้าไม่รักจริงจะไม่กล้าเตือน ถ้าใครทำได้อย่างนี้ จะเป็นคนมีเสน่ห์อย่างยิ่ง อยู่ที่ไหนก็จะมีแต่คนรักแล้วจะรักกันยิ่งอีกด้วย เพราะว่า เป็นคนไม่มีทิฐิมานะ การให้วัตถุสิ่งของในข้อ ๑. นั้นเรายังต้องลงทุนไปซื้อหามา แต่ข้อ ๒ ปิยวาจา นี้ เป็นการให้ที่ไม่ต้องลงทุน ไม่เสียเงินเลยซักบาท แต่เราเห็นความสำคัญในการพูด ปรับให้พอดี พอเหมาะพอเจาะ ก็จะเกิดคุณค่า

การพัฒนาตามหลักปิยวาจา

คำพูดไพเราะ หรือการใช้วาจาสุภาพอ่อนโยนกับเพื่อนร่วมงานกับคนในครอบครัวจะทำให้ผู้ฟังรู้สึกประทับใจและมีกำลังใจในการทำงาน การใช้คำพูดมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน หรือต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างยิ่ง สุนทรภู่ นักกวีเอกของโลกได้ประพันธ์บทกลอนเกี่ยวกับการใช้วาจาไว้หลายสำนวน เช่น ว่า

อันอ้อยตาลหวานลิ้นแล้วสิ้นซาก

แต่ลมปากหวานหูไม่รู้หาย

แม้เนื้อเจี๊ยบอ้อนหวานจะแคลนคลาย

เจี๊ยบจนตายเพราะเหน็บให้เจ็บใจ

อีกบทหนึ่งว่า

ถึงบางพูด พูดดีเป็นศรีศักดิ์

มีคนรักสรรสอเยอร้อยจิต

แม้พูดชั่วตัวตายทำลายมิตร

จะชอบผิดในมนุษย์เพราะพูดจา^{๒๘}

ในชาดกมีเรื่องโคนันทวิสาล เป็นตัวอย่าง โคนันทวิสาล เป็นสัตว์กตัญญูต่อเจ้าของเป็นวัว มีกำลังพิเศษสามารถลากเกวียนร้อยเล่มได้ อยู่มาวันหนึ่งโคนันทวิสาลคิดสงสารเจ้าของที่ลำบากทำงานหนัก เพราะฐานะยากจน จึงบอกพรหมณ์ผู้เป็นเจ้าของว่าให้ไปทำพนันแข่งขันลากเกวียนที่บรรทุกของเต็มทุกเล่มจำนวนหนึ่งร้อยเล่มกับเศรษฐีว่า วัวของเขาสามารถลากเกวียนให้เคลื่อนที่จากเกวียนเล่มสุดท้าย ไปถึงที่ที่เกวียนเล่มแรกจอดอยู่ได้ เจ้าของก็ไปทำพนันแต่พอถึงวันแข่งขันเจ้าของกลับใช้วาจาไม่สุภาพกับโคตัวเองทั้งๆ ที่โคไม่เคยเป็นอย่างนั้นมาก่อน คือใช้คำว่าเจ้าโคโกงงลากเกวียนไป โคได้ฟังแล้วก็หมดกำลังใจจึงยืนอยู่กับที่ไม่ยอมลากเกวียนไป ทำให้เจ้าของแพ้การพนัน พอกลับมาถึงบ้านเจ้าของเสียใจมากนั่งซึมเศร้าอยู่ โคนันทวิสาลเห็นเจ้าของนั่งคอดกด้วยความเสียใจ จึงเข้าไปปลอบว่า พ่อไม่ต้องเสียใจให้ไปทำพนันใหม่ แต่คราวนี้พ่อต้องใช้คำพูดดีๆ ไม่ให้พูดว่า โคโกง

^{๒๘} กลอนสุนทรภู่ รวมกลอนสุนทรภู่ (ออนไลน์), แหล่งที่มา, <http://www.zoneza.com>, ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๖).

เพราะเขาไม่ชอบ เจ้าของฟิงแล้วจึงไปทำพนันใหม่ คราวนี้เจ้าของพูดกับโคด้วยคำไพเราะ ทำให้โคมีกำลังใจ ลากเกวียนไปได้รับชัยชนะ^{๒๙} จากตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่าการใช้วาจาสุภาพอ่อนโยน ทำให้ผู้ฟังเกิดสบายใจมีกำลังใจพร้อมที่จะทำงานทุกอย่าง ยากลำบากก็ไม่ยอมย่อท้อ งานทุกอย่าง ยากลำบากก็ไม่ยอมย่อท้อ ไม่ว่าแต่การใช้คำสุภาพอ่อนโยนกับมนุษย์เท่านั้นแม้แต่สัตว์เดรัจฉานยังต้องการคำพูดไพเราะ สุภาพอ่อนโยน การที่สมเด็จพระนารายณ์มหาราชตอบปฏิเสธเมื่อพระเจ้าหลุยส์ที่ ๑๔ ของฝรั่งเศสได้ส่งศาสนทูตมาเชิญให้เข้ารับศีลคือเข้านบถศาสนาคริสต์ด้วยพระองค์ทรงใช้วาจาที่ไพเราะว่า ถ้าป็นพระประสงค์ของพระเจ้า พระองค์คงจะพอใจให้เข้านบถเอง การที่พระเจ้าไม่ทรงพอใจอย่างนั้นคงเป็นเพราะพระประสงค์ของพระเจ้าที่ไม่ต้องการให้เข้ารับศีลด้วย การตอบปฏิเสธของสมเด็จพระนารายณ์มหาราชในครั้งนั้นไม่ทำให้ฝรั่งเศสเสียใจอะไร ไม่ได้ทำให้ความสัมพันธ์ต่อกันลดน้อยลง ลักษณะอย่างนี้ถือว่าการใช้ปิยวาจาในการบริหารที่ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง

ปิยวาจา ไม่ได้หมายความว่า วาจาอ่อนหวานเป็นที่รักแก่ผู้ฟังอย่างเดียว วาจาที่เปล่งออกไปแล้วทำให้ผู้ฟังได้สติ ได้ข้อคิดสะกิดใจสามารถเปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนความคิดผิดเป็นความคิดถูกก็ถือว่าปิยวาจา เช่นเดียวกัน ยกตัวอย่างที่พระองค์ทรงใช้วาจา ได้ตอบข้อกล่าวหาของเวรัญพราหมณ์ที่ไปกล่าวหาพระองค์ต่างๆ เช่น ว่าพระองค์เป็นคนชอบกำจัด คือทำลายประเพณีเดิมๆ ของพวกพราหมณ์ พระองค์ทรงยอมรับว่าพระองค์ชอบกำจัด แต่ทรงกำจัดในความหมายของพระองค์คือชอบกำจัดกิเลส กำจัดความแข็งกระด้าง ความก้าวร้าว ด้วยการวางหลักพระวินัยให้พระสาวกได้ใช้เป็นเครื่องฝึกหัดปรับปรุงพฤติกรรมให้ดีขึ้นน่าเลื่อมใส สติการใช้วาจาตอบโต้ลักษณะอย่างนี้ของพระองค์ทำให้เวรัญพราหมณ์ยอมรับนับถือและยอมมอบตัวเป็นสาวก รับเอาพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่งตลอดไป^{๓๐}

(๓) ด้านอัตถจริยา

การพูดที่ไพเราะ ทำให้ผู้ฟัง มีความยินดีปรีดา และตอบสนอง ในองค์กรที่ได้พัฒนาแล้ว จะมีการใช้ภาษาที่สุภาพ ไม่เหมือนกับตอนแรก ๆ จะทำได้ยาก ในการพัฒนาคน อันดับแรกควรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ต้องมีศรัทธาก่อน เอาพลังบวกมาใช้ เป็นการสงเคราะห์ และ ช่วยเหลือกัน คนที่มีอายุมากและมีประสบการณ์ ก็ควรถ่ายทอดความรู้ให้คนรุ่นหลัง เพราะคนรุ่นเก่าจะมีพลังลดลง อัตถจริยา คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ ในข้อนี้ แยกได้ ๒ ประเด็น คือ ๑.การทำตัวของเราให้เป็นคนมีประโยชน์ ๒.การสร้างประโยชน์ให้กับคนอื่น คือเราจะต้องฝึกตัวของเราเองให้เป็นคนมีประโยชน์ เพราะถ้าคนไหนเป็นคนที่มีประโยชน์ คนๆนั้นจะเป็นที่รักของคนอื่น ใครๆ ก็อยากเข้าใกล้ วิธีทำให้เราเป็นคนมีประโยชน์ ก็ทำได้ การหมั่นปรับปรุง พัฒนาความรู้ ความสามารถของเราให้ยิ่งๆขึ้นไปตลอดเวลา และต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมด้วย เพราะเราจะเป็นคนเก่ง อย่างเดียวไม่พอแต่ต้องเป็นคนดีด้วย เมื่อเราฝึกตัวเองให้เป็นคนมีประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างประโยชน์ให้ กับคนอื่นด้วยให้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจไมตรีต่อกัน เห็นอะไรช่วยได้ก็ช่วย ไม่นิ่งเฉยดูตาย ก็จะเป็นที่รักของคน

^{๒๙} พุ.ชา.อ.(บาลี)๑/๑๓๗-๑๓๙. พุ.ชา.อ.(ไทย)๑/๕๐-๕๒.

^{๓๐} วิ.ม.อ.(ไทย)๑/๑๐๐.

ทั่วไปแม้แต่ในสังคมที่ถูกยกย่องให้เกียรติยอมเป็น บุคคลที่ทำคุณประโยชน์แก่หมู่ชนนั้นๆ เพราะฉะนั้น เมื่อเราอยู่ที่ใด เราควรทำตัวให้เกิดประโยชน์ บุคคลใดก็ตามเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ บุคคลนั้น จะเป็นบุคคลที่น่ารักน่าเข้าใกล้^{๓๑} การประพฤติประโยชน์ อรรถจริยา หมายถึง การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ด้วยน้ำใสใจจริง ด้วยความปรารถนาดีต่อกัน การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยไม่หวังผลประโยชน์เพื่อตน รวมถึงการชวนช่วยช่วยเหลือผู้อื่นให้สำเร็จประโยชน์ตามที่เขาขอร้อง อรรถจริยา เป็นสังคหวัตถุ ๔ คือ ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจกันได้^{๓๒} การบำเพ็ญประโยชน์แก่ผู้อื่น แก่ส่วนรวมด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังปัญญา กำลังความคิด กำลังบุญบารมี เป็นต้น ซึ่งเป็นไปโดยชอบ ถูกต้องคลองธรรม จัดเป็น อรรถจริยาทั้งสิ้น^{๓๓} อรรถจริยา (การประพฤติประโยชน์ คือ ชวนชวนช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม)^{๓๔} การทำงานอย่างมีความเข้าใจ^{๓๕} เป็นธรรมะที่มีความละเอียดไปอีกขั้นหนึ่ง ความเข้าใจในเนื้อหาหลักธรรมต้องตีบทให้ได้เวลานำไปใช้ต้องตีบทให้แตกการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง และทำอย่างต่อเนื่องเสมอต้นเสมอปลาย^{๓๖}

การพัฒนาตามหลักอรรถจริยา

อรรถจริยา คือ การประพฤติให้เป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายตนเองและคนอื่น หมายความว่าต้องไม่ให้เสียประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองหรือพัฒนาด้านตนเองหรือสร้างฐานะของตนให้มั่นคงเสียก่อน และในขณะเดียวกันก็ไม่ละเลยประโยชน์ของเพื่อนร่วมงานหรือของคนรอบข้าง เพื่อประโยชน์ที่เป็นสาธารณชนทั่วไป เช่น เข้าร่วมกิจกรรมส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ ตามโอกาส อันควรไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนฝ่ายเดียว การทำอย่างนี้จะทำให้เพื่อนร่วมงานคนรอบข้างเกิดความประทับใจ แสดงถึงความมีน้ำใจของผู้บริหาร หรือผู้นำองค์กร ผู้นำครอบครัว เมื่อถึงคราวต้องทำประโยชน์ตนบ้างที่ต้องใช้คนช่วยเป็นจำนวนมาก ก็สามารถที่จะขอกำลังความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและคนรอบข้างได้ และคนเหล่านั้นก็พร้อมที่จะช่วยเหลืออย่างภูมิใจอย่างเต็มที่ ถึงแม้ว่าการทำเพื่อประโยชน์ของคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ก็เป็นการพฤติประโยชน์ในความหมายนี้เหมือนกัน

^{๓๑} สัมภาษณ์ ดร.สิริรัตน์ เชษฐสุมน, อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๒} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประสงค์ ดันพิชัย, อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๓} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สันติ ศรีสวนแดง, หัวหน้าภาควิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและชุมชนคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นางเพ็ญศรี ภาณุทัต, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระครูปลัดนายวัฒน์, ดร. (สุรัฐ สิริบุญโณ.), เจ้าอาวาสวัดนายโรง, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต, (ธณิศ ชาติโร), อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

ในเรื่องนี้พระพุทธรูปทรงทำเป็นตัวอย่างมาแล้วตอนที่พระองค์ทรงบำรุงภิกษุอาพาธรูปหนึ่ง พระองค์เห็นภิกษุอาพาธถูกพวกภิกษุทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพังจึงเสด็จไปช่วยทำชำระร่างกายแล้วแสดงพระธรรมเทศนาให้ฟัง หลังจากนั้นพระองค์จึงตรัสพระดำรัสว่า ใครต้องการหรือปรารถนาจะอุปฐากขอให้อุปฐากภิกษุอาพาธ แล้วรับสั่งให้ภิกษุดูแลกันและกันเพราะว่าพวกเราได้สละครอบครัวญาติพี่น้องมาแล้ว ถ้าเราไม่ดูแลกันใครจะมาดูแล^{๓๗}

(๔) ด้านสมานัตตตา

การปฏิบัติ การประพฤติ การปฏิบัติธรรมต้องทำอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ในเบื้องต้นแรกควร มีกิจกรรม เช่น กิจกรรม CSR PROJECT ก็ควรทำอย่างต่อเนื่องสรุปรวม เช่น สมานัตตตา การวางตนให้สม่ำเสมอหมายถึง การวางตัวของเรให้สมกับฐานะและบทบาทของตัวเองเช่นเป็น พี่เป็นน้อง เป็นพ่อแม่ลูก เป็นสามีภรรยา เราก็วางตัวให้เหมาะสม พอติดตามนั้น อย่างแรกเลย ก็มีฐานะเป็นลูกศิษย์ที่รักของคุณครู เป็นลูกที่น่ารัก ของคุณพ่อคุณแม่ ถ้าใครมีพี่ เราก็มีฐานะเป็นน้อง จะเห็นได้ว่า แต่ละคนก็จะมี หลายฐานะในตัวเอง ดังนั้น เราจะต้องศึกษาว่า ในแต่ละฐานะที่เราเป็นอยู่ มีหน้าที่อะไรบ้าง เมื่อศึกษาแล้วก็ต้อง ปฏิบัติตามหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์ถ้าทำได้เช่นนี้ เราจะเป็นที่รักของคนรอบข้าง แต่ถ้าใครเป็นโจรอยู่ ก็ไม่ได้หมายความว่า จะต้องวางตัวให้สมกับที่เป็นโจร อันนี้ไม่ถือว่าสมานัตตตา เพราะสมานัตตยายังหมายรวมถึงการทำตนให้สมกับที่เป็นคน ก็คือ การปฏิบัติตนให้เป็นคนคนดีที่โลกต้องการ นอกจากนี้ เราจะต้องทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายด้วยคือ เราเคยวางตัวกับคนอื่นในทางที่ดีอย่างไร เราก็ยังคงปฏิบัติอย่างนั้นไม่เปลี่ยน แม้ว่าเราจะได้ดีดิบได้ดีแล้ว เราก็ไม่ลืมตัวหรือว่าเมื่อเราเห็นคนอื่นเขาได้ดี เราก็แสดงออกให้เขารับรู้ว่ามีมความยินดีกับเขาอย่างจริงใจ ไม่คิดกลั่นแกล้งใส่ร้ายป้ายสีเขา ถ้าใครทำได้อย่างนี้ รับรองว่า ไม่ว่าจะย่างเท่าไปถึงไหนก็จะเป็นที่รักไปถึงนั้น จะเห็นได้ว่า สังคหวัตถุ ๔ เป็นธรรมะ ที่สำคัญมากเป็นวิธีการครองใจคนชั้นเยี่ยมเลย ก็หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้อ่านทุกท่านจะนำสังคหวัตถุ ๔ มาใช้ในการดำเนินชีวิต อย่างมีความสุข เป็นที่รักของมนุษย์และเทวดาทั้งหลาย^{๓๘} คือการเสมอต้นเสมอปลายมือได้ดีดิบได้ดี ขยันหมั่นเพียร การอยู่ร่วมกันในสังคมต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันเหมือนเครื่องจักรเฟืองทุกเฟืองจะหมุนสัมพันธ์ ด้วย^{๓๙} เป็นสิ่งที่มีคุณเจริญทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุข มีความรักในองค์กรไม่ย้ายและเปลี่ยนงาน ไม่มีสมองไหล^{๔๐}

^{๓๗} พ.ร.อ.(ไทย)๒/๑๗๗-๑๘๐.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ดร.สิริรัตน์ เชษฐสุมน, อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต, (ธรมิต ชากโร), อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระครูปลัดนายกวัดน์, ดร. (สุรัฐ สิริบุญโล.), เจ้าอาวาสวัดนายโรง, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

การพัฒนาตามหลักสมานัตตตา

สมานัตตตา คือ การนำตนเข้าไปเชื่อมสมานกับคนอื่น หรือการวางตนให้เสมอดันเสมอ ปลายกับคนอื่นไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ร่วมสถาบันต่างๆ ในอาฬวกสูตรตอนที่ พระองค์ไปทรมานอาฬวกยักษ์ดุร้าย พระองค์ทรงทำตามที่ยักษ์ จึงสั่งให้พระองค์ออกมาจากที่พัก พระองค์ก็เสด็จออกมา ยักษ์สั่งให้พระองค์เข้าไป พระองค์ก็เสด็จเข้าไป ทำอย่างนี้ถึงสามครั้ง ครั้งที่สี่ ยักษ์สั่งพระองค์เหมือนเดิมแต่พระองค์ไม่ยอมทำตามแล้วบอกกับยักษ์ว่า เธอจะทำอะไรก็ตามฉันจะไม่ ออกไปอีกแล้ว ยักษ์พูดว่า เขาจะจับพระองค์ที่เท้าแล้วขว้างไปปากผิงมหาสมุทรด้านโน้น พระองค์ ตรัสว่า ในโลกนี้พร้อมทั้งเทวโลก มารโลก พรหมโลก พระองค์ยังไม่เห็นใครที่จะทำกับพระองค์ได้ อย่างนั้น ว่าแล้วจึงสั่งให้ยักษ์ทำในสิ่งที่อยากทำ ยักษ์เห็นว่าคงทำอะไรพระพุทธรเจ้าไม่ได้จึงถามปัญหากับพระองค์ พระองค์แก้ปัญหาก็จนทำให้อาฬวกยักษ์พอใจและยอมเป็นสาวก

จากตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่า การลดความต้องการในส่วนของตนแล้วไปเพิ่มให้คนรอบข้างสามารถทำให้คนไม่ตกลายเป็นคนดีได้ ถึงแม้ว่าผู้ที่เราจะเพิ่มให้นั้นมีเจตนาไม่ดีก็ตามการทำอย่างนั้นประสบความสำเร็จอย่างยิ่งใหญ่ดังอาฬวกยักษ์นี้

การเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นเรื่องสำคัญในการผูกมิตรไมตรีกับผู้อื่นหรือกับคนรักตัวอย่าง การนำตนเข้าไปสมานกับคนอื่น เช่น ภรรยา กับสามี ภรรยาควรคอยสอบถามเอาใจใส่สามีและคอยให้กำลังใจ ที ถ้าสามีกลับจากที่ทำงาน ภรรยาเห็นก็ควรจะเข้ามาทักทายด้วย ถ้อยคำที่แสดงถึงความ เป็นห่วง เช่น ว่างานเป็นอย่างไรบ้าง วันนี้เหนื่อยไหม งานหนักไหม มาเหนื่อยๆ ดื่มน้ำเย็นๆ สักแก้ว ก่อนนะ ว่าแล้วก็ให้น้ำดื่มมาให้สามี ลักษณะ อย่างนี้ เรียกว่าภรรยาเอาตัวเข้าไปสมานกับสามี ถ้า ครอบครัวใดปฏิบัติอย่างนี้จะทำให้คนในครอบครัวมีความสุข อยู่ด้วยกันด้วยความรักความเมตตาต่อกัน แต่ละคนก็จะมีกำลังในการทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และงานก็จะประสบความสำเร็จ

ตัวอย่าง เรื่องสามีเอาตัวเองไปเชื่อมสมานกับภรรยา ลดประโยชน์หรือความต้องการของ ตนเพื่อความสุขของภรรยา เช่น เรื่องนางพญาปลาตุก ตอนที่พระนางพิมพาเถรี จะเสด็จปรินิพพาน พระนางได้ไปทูลลาพระผู้มีพระภาค แล้วขอขมาโทษล่วงเกินเผื่อว่าจะมีอยู่บ้างด้วยความพลั้งพลาด ทั้งในอดีตชาติและในชาติปัจจุบัน พระนางได้พูดถึงอดีตชาติตอนที่เป้นปลาตุก ขณะที่นางตั้งครรภ์ นาง คิดอยากกินหญ้าอ่อน เพื่อบำรุงร่างกาย นางปลาตุก จึงบอกปลาตุก ผู้สามีให้ไปคาบเอาหญ้าอ่อนมา ให้ ด้วยความรักที่มีต่อภรรยา สามีก็ไป ไปถึงทุ่งนาแห่งหนึ่ง ขณะนั้น มีพวกเด็กเลี้ยงวัว ยืนอยู่เป็น จำนวนมาก ปลาตุกพระโพธิสัตว์ ก็หาจังหวะอยู่ พอพวกเด็กเผลอ ปลาตุกก็กระโดดกัดเอาหญ้าอ่อน พอพวกเด็กเห็นเท่านั้น ก็พากันรุมจับปลาตุกอย่างซูลมุน เอาไม้ตีที่หางปลาตุกจนหางขาด ปลาตุก พยายามหนีจนรอดชีวิตมา ได้แต่ก็ได้รับบาดเจ็บสาหัส พอไปถึงก็คลายหญ้าอ่อนออกให้ภรรยาแล้ว นอนหันทางให้ภรรยาดูบาดแผล ไม่นานนักก็สลบไปเพราะทนพิษบาดแผลไม่ไหว พระนางพิมพาเถรี เล่าเรื่องนี้ เพื่อจะขอขมา สมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้า ว่าในชาตินั้นพระนางได้ทำให้พระองค์ลำบาก

เพราะความอยากของนาง ขอให้พระองค์ผู้เคยเป็นพระสวามีอดโทษให้ ขออย่าได้เป็นเวรภัยต่อกัน และชาตินี้ก็เป็นชาติสุดท้ายแล้ว ต่อไปจะได้พบกันอีกแล้ว”^{๔๑} จากตัวอย่างนี้ เป็นการใช้สมานัตตาคือ การเอาตนเข้าไปเชื่อมสมานกับคนรอบข้างเป็นการลดความต้องการในส่วนของตนแล้วไปเพิ่มให้กับคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นสามีกับภรรยา หรือบิดามารดากับบุตรธิดา เป็นต้น ถ้าครอบครัวใดหรือองค์กรใดปฏิบัติอย่างนี้ จะนำความสุขความเจริญรุ่งเรืองมาสู่องค์กรและครอบครัวตลอดไป

๔.๒.๓ วิเคราะห์ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรม

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรม จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

การพัฒนาองค์กร ข้อสำคัญต้องเอาพลังบวกเหล่านี้มาช่วยสนับสนุนและมาเกื้อหนุน การจะทำให้สำเร็จได้ต้องทำอย่างต่อเนื่องทำด้วยใจอย่างเป็นธรรมใช้ศีลห้าไปจับก็เกือบครบแล้วตลอดจนคนไม่มีศีลห้าจะไปพัฒนาอะไรก็ทำได้ยาก”^{๔๒} การพัฒนาต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรตาม Function ขององค์กร ให้ตรงตามหน้าที่ในการทำงาน คนต้องเก่งและต้องมีคุณธรรมควบคู่กันไป”^{๔๓} การที่จะพัฒนาองค์กร อันดับแรกต้องดูวัตถุประสงค์ขององค์กรก่อน มีทิศทางและวิสัยทัศน์อย่างไร เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการตรงไปตามเป้าหมาย”^{๔๔} กรมธุรกิจพลังงานได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน) โดยเน้นการพัฒนาทั้งด้านคุณธรรม คุณภาพ ทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องงานภารกิจของกรม นอกจากนี้ ยังได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับภารกิจของกรมต่างๆ ที่สังกัดกระทรวงพลังงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลที่ใช้กันทั่วโลก สำหรับจริยธรรม ได้ส่งเสริมบุคลากรได้เข้าคอร์สอบรมสมาธิวิปัสสนา เป็นระยะๆ โดยส่งไปอบรมตามวัดต่างๆ บางครั้งมีการนิมนต์พระมาเทศน์อบรมธรรมะบ้าง”^{๔๕} เนื่องจาก สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

^{๔๑} พระพรหมโมลี, (วิลาส ญาณวโร ป.ธ.๙), **วิมุตติรัตนมาลี**, (ออนไลน์), แหล่งที่มา: <http://bannpeeploy.exteen.com/>, [๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖].

^{๔๒} สัมภาษณ์ ดร.สิริรัตน์ เชษฐสุมน, อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๓} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประสงค์ ต้นพิชัย อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๔} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สันติ ศรีสวนแดง หัวหน้าภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นางกุลชไม บัวบุชา, ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการบริหารกลาง กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของตน และต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ พร้อมทั้งกำหนดให้ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน ต่อคน ต่อปี (ทั้งภายนอก และภายในหน่วยงาน) เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ กรมธุรกิจพลังงาน จึงมีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ของกระทรวงพลังงาน เช่นโครงการอบรมภาษาอังกฤษ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมสมรรถนะหลักธรรมาภิบาลกับการปฏิบัติงาน ทักษะการบริหารสู่การเป็นหัวหน้างานชั้นเลิศ โดยวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการส่วนใหญ่จากความสมัครใจ หากเป็นการอบรมสมรรถนะตามสายงานทุกคนต้องเข้ารับการอบรม^{๔๖} กรมธุรกิจพลังงาน ยังไม่ได้กำหนดหรือมีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เนื่องจาก ยังไม่ได้มีการพิจารณาในองค์รวมถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มุ่งหวัง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่ผ่านมา จึงเป็นลักษณะที่เกิดจากการพบปัญหาอุปสรรคหรือข้อบกพร่องในแต่ละด้าน ก็มี การนำมาศึกษาพัฒนาแก้ไขในแต่ละจุด แต่ไม่มีความเชื่อมโยงเท่าที่ควร เหมือนกับการใช้รถขับไปยังจุดหมายปลายทางที่ยาวไกล ที่ผู้ขับขี่มีทักษะในการขับรถ รู้กฎระเบียบจราจร รู้ระบบการแจ้งเตือนต่างๆ ของรถ มีน้ำใจต่อผู้ใช้รถใช้ถนน มีทีมซ่อมบำรุงที่สามารถดูแลรถให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ฯลฯ แต่ไม่มีแผนที่เดินทาง ไม่มีแผนการทำงาน นั่นคือผู้ขับขี่และทีมงานต้องได้รับการพัฒนาทั้งระบบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และต่อเนื่องเชื่อมโยงกับเพื่อนร่วมงาน^{๔๗}

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานตามหลักพุทธธรรม จากข้อมูลผู้ให้ ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนและกระบวนการพัฒนา ต้องพิจารณาตามความจำเป็นขององค์กรที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๔๘} วิธีหรือโมเดลที่เหมาะสมประยุกต์นำไปพัฒนาองค์กร^{๔๙} ความรู้ในการพัฒนาองค์กร ต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ คนต้องมีความรู้ความสามารถ

^{๔๖}สัมภาษณ์ นางสาวนงคราญ อเนกผลเจริญ, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๗}สัมภาษณ์ นายปราโมทย์ ญาณทักษะ, รองอธิบดีกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๘}สัมภาษณ์ ดร.สิริรัตน์ เชษฐสุมน, อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๙}สัมภาษณ์ รศ.ดร.ประสงค์ ตันพิชัย, อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

ตามที่หน่วยงานต้องการ มีประสบการณ์ และผลงาน จิตใจ คนต้องมีจิตใจและเพื่อ ลดความขัดแย้ง และต้องมีความเมตตา มีขบวนการขัดเคลา ทางสังคม ต้องใช้หลักธรรมเหล่านี้ไปใช้ในการพัฒนาคน การพัฒนาคนต้องเริ่มเป็นขั้นเป็นตอนหรือที่พื้นฐานของคนก่อน แล้วค่อย ๆ ขยับ ไปทีละขั้นขึ้นไปคนที่เข้ามาใหม่ ควรเริ่มพัฒนาพื้นฐานไปก่อน เช่นกันคนที่ทำงานสำเร็จได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับภาวะด้านจิตใจเป็นสำคัญ^{๕๐} ตัวอย่างในหลวงทุกพระองค์ เมื่อยังทรงพระเยาว์ จะได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกันกรมธุรกิจพลังงาน ต้องมีความเชื่อตรงเช่นเดียวกันจึงจะเป็นบุคคลที่ดีได้^{๕๑} การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของกรมธุรกิจพลังงาน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น บุคลากรที่อบรมมาจึงมีความรู้หลากหลาย ถ้ามีความสนใจอย่างจริงจังก็จะได้รับความรู้เพิ่มพูนเป็นทุนในการปฏิบัติราชการที่กรมธุรกิจพลังงานเป็นอย่างดี

สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของกรมธุรกิจพลังงาน ใครขอเสนอแนะ ให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องพรหมวิหาร ๔ ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ผู้บริหารที่ต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กรจะได้มีจิตใจที่เมตตา กรุณา มีความปรารถนานานาที่ดี ต่อบุคคลรอบข้าง ไม่อิจฉา ยินดี เมื่อเขาได้ดี การแก่งแย่งให้ร้ายกันก็จะไม่เกิดขึ้น จะอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข หลักธรรมข้อนี้ควรจะใช้ในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปด้วยความรักใคร่ เมตตาและหวังดีต่อกัน ทุกคนก็จะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้ได้บังคับบัญชาที่จะเติบโตขึ้นเป็นผู้บริหารในอนาคต ก็จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพ สามารถใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้^{๕๒} กรมธุรกิจพลังงาน มีบทบาทเป็น “ผู้กำกับ” และ “ผู้ให้บริการ” แก่ผู้ประกอบการธุรกิจพลังงาน ดังนั้น บุคลากรของกรมธุรกิจพลังงาน ควรดำเนินภารกิจการทำงานให้ตรงหรือเหมาะสมกับบทบาทของตน โดยต้องบูรณาการให้เหมาะสม สะดวก และได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่ายเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานให้ทำงานคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการเรียนรู้งานซึ่งกันและกันเพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ และสามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ในระดับผู้บริหาร ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นมากขึ้น^{๕๓} ธพ. ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่กันไป ด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การฝึกอบรมวิปัสสนากรรมฐานควรจะมีการกำหนดให้บุคลากรอบรมในทุกระดับ เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการใหม่ ควรจะกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมวิปัสสนากรรมฐานรวมอยู่

^{๕๐} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สันติ ศรีสวนแดง, หัวหน้าภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๑} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต, (ธณิศ ชาคโร), อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นางกุลชไม บัวบูชา, ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการบริหารกลางกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นางเพ็ญศรี ภาณุทัต, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๖ มกราคม ๒๕๕๗.

ด้วย ข้าราชการระดับชำนาญการ จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐาน ไม่น้อยกว่า ๕ วัน ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐาน ไม่น้อยกว่า ๗ วัน ในบางครั้งการบังคับให้เข้าอบรมอาจจะมีทั้งผลดีและผลเสีย หากผู้เป็นผู้ใหม่และเคยสั่งสมบาปมา ก็จะเข้าใจในหลักพุทธธรรมได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งก็จะทำให้บุคลากรของกรมธุรกิจพลังงานมีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เต็มที่^{๕๔} หลักพุทธธรรมสามารถนำมาเสริมในการพัฒนาบุคลากร ที่นอกจากจะให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ก็ควรจะให้ความรู้ในด้านพุทธธรรมเป็นเรื่องที่อธิบายแล้ว เข้าใจยาก จึงควรปรับหลักการอบรมให้มีเนื้อหาที่น่าสนใจ และจงใจให้บุคลากรเข้าใจเนื้อหา^{๕๕} แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมธุรกิจพลังงานควรพิจารณาทั้งระบบ กำหนดเป็นแผนแม่บท มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบแนวคิด กลยุทธ์และแผนงานที่ชัดเจน โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๒ ด้านควบคู่กันไป ก็คือ ด้านความรู้ทักษะในวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและศีลธรรม โดยด้านจริยธรรมและศีลธรรม ควรนำหลักการตามพุทธศาสนามาใช้เป็นแนวทาง เพราะสังคมและวัฒนธรรมของไทยเชื่อมั่นในหลักการพุทธศาสนา ซึ่งเห็นได้จากจุดเริ่มต้นที่ครอบครัว พ่อแม่ต้องปลูกฝังจริยธรรมและศีลธรรมให้บุตรหลานเป็นคนดีของสังคม เมื่อเยาวชนโตขึ้นเข้าสู่วัยเรียน เขาก็ได้รับการศึกษาเพื่อให้ความรู้พื้นฐานในวิชาชีพต่างๆ และเมื่อเขาสู่การทำงาน บุคลากรก็ต้องได้รับการพัฒนาทั้ง ๒ ด้าน คือ ด้านความรู้ทักษะในวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและศีลธรรม และต้องดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไปหลักพุทธธรรมเป็นสิ่งที่ควรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เพราะการปฏิบัติในหน้าที่ราชการของบุคลากรก็เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะมีผลที่ต่อเนื่องถึงผู้เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งเพื่อนร่วมงานที่ต้องใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานด้วยกัน ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ และประชาชนที่ต้องปฏิบัติตามผลที่เกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่ของราชการ^{๕๖} มีข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา เห็นว่า กรมธุรกิจต้องจัดทำข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรของกรมธุรกิจพลังงาน ทุกกลุ่ม ทุกระดับ พันธกิจและภาระงานของกรมธุรกิจพลังงาน นำมาสังเคราะห์กำหนดเป็นนโยบาย โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานมีส่วนกำหนดแผน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กำหนดยุทธศาสตร์ ใช้กลยุทธ์ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บนพื้นฐานของหลักพุทธธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ กำหนดระยะเวลา แผนพัฒนาเร่งด่วน ภายในหนึ่งปีงบประมาณ จัดลำดับความสำคัญ พฤติกรรมที่ต้องพัฒนา เรียงลำดับก่อนหลังตามความจำเป็น พัฒนาระยะยาว ภายในสองถึงสามปีงบประมาณ พัฒนาระยะยาว ๕-๑๐ ปีงบประมาณ ระยะเร่งด่วน จัดทำเป็นโครงการกำหนดยุทธศาสตร์ ศึกษาทำความเข้าใจภารกิจ และพันธกิจ

^{๕๔}สัมภาษณ์ นางสาวนงคราญ อเนกผลเจริญ, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๕}สัมภาษณ์ นายจรชัย ผดุงสุกโลย, ผู้อำนวยการสำนักความปลอดภัยธุรกิจน้ำมันกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๖}สัมภาษณ์ นายปรโมทย์ ญาณทักษะ, รองอธิบดีกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

ของกรมธุรกิจพลังงาน จัดทำฐานข้อมูล โดยนำหลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นกลยุทธ์ คือ วิเคราะห์ปัญหา ศึกษา ข้อมูล คำนึงถึงอัตลักษณ์ขององค์กร ในการพัฒนาบุคลากร ใช้หลัก SWOT เป็นเครื่องมือ คือ ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส พร้อมอุปสรรค ประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์บุคลากรและวิเคราะห์ห้วงศักราชโดยมวลรวม นำหลัก พุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ มาเป็นกรอบแนวคิด จัดทำเป็นหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรของกรมธุรกิจพลังงาน ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เน้นพฤติกรรมองค์กร ไม่ใช่ธุรกิจเพื่อโดยกำไร แต่เป็นภารกิจบริการพัฒนา ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างจิตสำนึก ใช้วิชาการ วิชาชีพเฉพาะทาง ให้ซึมลึกอยู่ในตัวตนของบุคลากร หลอมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บูรณาการให้บรรลุเป้าหมายของกรมธุรกิจพลังงาน^{๕๗}

การหาค่าความถี่จากผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ ๔.๑๔ การหาค่าความถี่จากข้อมูลการสัมภาษณ์การวิเคราะห์ ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจ พลังงาน กระทรวงพลังงาน

ข้อ ที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้ (สังคหวัตถุธรรม)	ปริมาณ		
		ความถี่	คนที่	ร้อยละ
๑	ทาน	๑๐	๕,๖,๒,๙,๑๐,๑๖,๑๓,๑๑,๑๕,๑๖	๓๔.๔๙
๒	ปิยวาจา	๗	๒,๙,๑๙,๑๖,๑๔,๑๕,๑๗	๒๔.๑๕
๓	อิตถจริยา	๖	๖,๒,๔,๑๐,๑๖,๑๒	๒๐.๖๘
๔	สมานัตตตา	๖	๙,๑๐,๑๑,๑๔,๑๓,๑๗	๒๐.๖๘
			รวม	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่ากลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ได้เน้นมากที่สุดข้อที่ ๑ คือทาน มีค่าความถี่ เท่ากับ ๑๐ หรือ ๓๔.๔๙ เปอร์เซ็นต์ ต่ำสุดอิตถจริยาและสมานัตตตา ข้อ ๓ และ ข้อ ๔ หรือ ๒๐.๖๘ เปอร์เซ็นต์เท่ากัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การหาค่าความถี่จากข้อมูลการสัมภาษณ์การวิเคราะห์ ส่วนที่ ๑ , ๓ การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของทรัพยากรมนุษย์กรมธุรกิจพลังงาน และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระธรรมปริยัติเวที, (สุเทพ ผุสฺสมโม), เจ้าคณะภาค ๑๕ เจ้าอาวาสพระปฐมเจดีย์, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

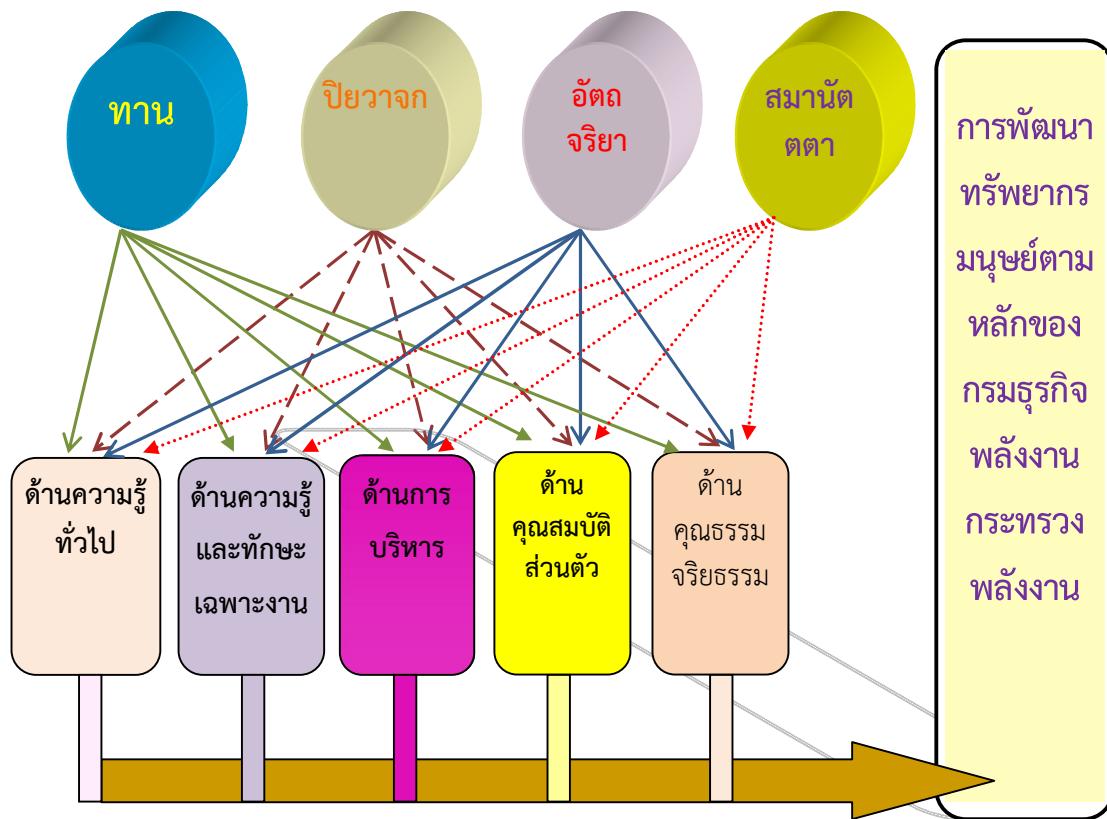
ข้อ ที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ปริมาณ		
		ความถี่	คนที่	ร้อยละ
๑	สภาพทั่วไปของทรัพยากรของ กรมธุรกิจพลังงาน	๙	๓,๕,๖,๗,๙,๑๑,๑๔,๑๕,๑๖	๓๖.๐๐
๒	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากร	๖	๕,๖,๗,๑๑,๑๓,๑๔,	๒๔.๐๐
๓	ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	๑๐	๔,๗,๘,๑๑,๑๓,๑๕, ๑๔,๑๗,๑๑,	๔๐.๐๐
			รวม	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่ากลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มากที่สุดข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือข้อที่ ๓ มีค่าความถี่เท่ากับ ๑๐ หรือเท่ากับ ๔๐ เปอร์เซ็นต์

สรุป หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ หากนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมธุรกิจพลังงาน นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด เพื่อเป็นการวิจัย เป็นองค์ความรู้ที่นำท้าทายในการหาคำตอบ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นน่าจะเป็นองค์ความรู้เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ เห็นว่าหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ ๔ ประการ เป็นหลักธรรมสำหรับเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจเดียวกัน มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อต่อกันทั้งหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิต เป็นพลังขององค์กรโดยอัตโนมัติ รวมถึงการให้คำแนะนำและการปรึกษาต่อกันด้วย สังคหวัตถุธรรม จะก่อให้เกิดพลังในการสื่อสาร ประสานติดต่อซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการใช้หลักธรรมเป็นหลักธรรมเป็นหลักค้ำกันให้อยู่ในการสื่อสารที่มีจริยธรรมกำกับพฤติกรรมในการสื่อสาร สมาชิกในองค์กรทุกระดับ จะติดต่อสื่อสารกัน ด้วยภาษาที่ฟังแล้วสบายใจ ไม่ระคายหู รู้กาลละ รู้เทศะในการพูดในการสื่อสารกับใคร เมื่อไหร่ อย่างไรใช้ความสุภาพเป็นฐานในการเจรจา ในการสร้างสื่อสัมพันธ์ สร้างมิตรไมตรีแก่เพื่อนร่วมงานใช้วาทศิลป์เป็นยุทธศาสตร์ในการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรสังคหวัตถุธรรม จะหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีใจโอบเอื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พุ่มเท ทำประโยชน์แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ ตลอดถึงการใช้กลยุทธ์ในการสร้างจริยธรรม เป็นวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อปฏิบัติงาน

๔.๓ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

จากวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ ๔ ของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงานโดยใช้เครื่องมือและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ค้นพบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพุทธธรรม ได้ตาม GNABE MODEL ดังแผนภูมิที่ ๒.๕



๑) อธิบายแผนภูมิ

(๑) ด้านความรู้ทั่วไป (General Knowledge) หมายถึง การปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สภาพพื้นที่ สถานที่สำคัญในเขตพื้นที่ โครงสร้างของงาน ลักษณะงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

ด้านทาน

๑. การพัฒนาการดูแลครอบครัวของพนักงานเมื่อครอบครัวของพนักงานเจ็บป่วยฉุกเฉินจนส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำวันของพนักงาน

๒. การให้ความรู้ การสอนทักษะ ความรู้ความสามารถ ให้พนักงาน กล่าวคือ สอนในสิ่งที่เหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของพนักงานจะสามารถรับได้เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน และพัฒนาไปสู่การเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงาน

๓ . จัดกิจกรรมให้พนักงานด้วยการไปบำเพ็ญประโยชน์ ต่อสาธารณะ ทุก ๆ ๓ เดือน เพื่อให้มีจิตสำนึกที่ดี

ด้านปิยวาจา

๑. กรมธุรกิจพลังงานควรมีแผนพัฒนาบุคลากรโดยการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การกำหนดนโยบายการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

๒. กรมธุรกิจพลังงานควรมีการบริหารจัดการบุคลากรตามความรู้ความสามารถของแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มช่องทางการสื่อสารและรับข่าวสารจากองค์กรโดยการใช้ระบบโทรศัพท์ที่องค์กรมีให้กับพนักงานเพื่อใช้ในการลงเวลาการทำงานอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้น

๓ กรมธุรกิจพลังงานมีการส่งเสริมและตั้งกิจกรรมการฝึกการพูด ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๔ กรมธุรกิจพลังงานมีการให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผน ให้ความรู้กับหัวหน้างานโดยกำหนดเป็นหลักสูตร “ทักษะหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ” เพื่อการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสื่อสารที่เหมาะสม

ด้านอัตถจริยา

๑. ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การกำหนดนโยบายการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

๒. ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานแบ่งปันความรู้ในการทำงาน อาจจะเป็นหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน

๓. ควรมีการทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. ควรมีการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

ด้านสมานัตตตา

๑ ควรมีให้ผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่าง ทำให้ดูเป็นครูให้เห็น

๒ ควรกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเรื่องการปกป้องสิทธิของพนักงานในกระบวนการสอบสวนการกระทำความผิดต่างๆ ด้วยความยุติธรรม

๓. ส่งเสริมการร่วมทุกข์ร่วมสุขกันในองค์กร การอยู่ร่วมกันด้วยความรักความสามัคคี โดยจัดโครงการหรือกิจกรรม โดยให้พนักงานในระดับต่างๆ มาทำกิจกรรมร่วมกัน

๔ การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นกันเอง การเคารพในสิทธิของพนักงานการปฏิบัติต่อพนักงานตามความถูกต้องเสมอภาคกัน

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน (Knowledge and skill) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานช่าง งานทดสอบ เป็นต้น

ด้านทาน

๑. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อผู้หนึ่งผู้ใดได้รับความเดือดร้อน

๒. การให้ความรู้และแลกเปลี่ยนกัน เพื่อเสริมสร้าง ทักษะและประสบการณ์

๓. การให้คำชมเชยเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำในสิ่งดีๆ และ ให้รางวัลอย่างเหมาะสม

๔. ส่งเสริมให้มีการบริจาคในสิ่งที่ควรให้แก่ผู้ยากไร้หรือแก่ผู้ที่ขาดแคลนกว่า ทั้งในรูปของวัสดุสิ่งของ เช่น การนำสิ่งของเครื่องใช้ไปแจกแก่ผู้ประสบภัย การทำบุญตามหลักศาสนา และการให้โอกาสต่อผู้อื่น

ด้านปิยวาจา

๑. กรมธุรกิจพลังงานควรมีแผนพัฒนาบุคลากรโดยการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมการพูด การแสดงออกต่อบุคคลภายนอก

๒. กรมธุรกิจพลังงานควรมีการบริหารจัดการบุคลากรตามความรู้ความสามารถของแต่ละหน่วยงานในด้านการบริการ

๓ กรมธุรกิจพลังงานมีการส่งเสริมและตั้งกิจกรรมการช่วยเหลือชุมชนและโรงเรียน ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๔ กรมธุรกิจพลังงานมีการให้ทุกหน่วยงานฝึกการเจรจากับหน่วยงานภายนอก ตามระยะเวลาที่จำเป็น

ด้านอัตถจริยา

๑. การกำหนดนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานบำเพ็ญประโยชน์ ต่อสาธารณะชนอย่างน้อยปีละสองครั้ง

๒. การส่งเสริมให้พนักงานแบ่งปันความรู้ในหน่วยงานเองและหน่วยงานภายนอก

๓. ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักเสียสละและมีจิตสำนึกต่อเพื่อนมนุษย์

๔. บำเพ็ญประโยชน์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานภายนอก

ด้านสมานัตตตา

๑. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน สิ่งใดที่เคยปฏิบัติมาดีแล้วก็ควรรักษาระดับให้ไว้ให้ดี

๒. การกำหนดเรื่องการปกป้องสิทธิของพนักงานไว้อย่างมีเหตุผลและสมดุล

๓. การปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับชั้นควรทำให้เท่าเทียมกัน
๔. ให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานไม่ถือตัวและเป็นไม่แบ่งแยกชั้นวรรณะ

(๓) ด้านการบริหาร (Adminnistratation) หมายถึง รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การจัดทำงบประมาณ การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

ด้านทาน

๑. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการวางแผนงาน
๒. ผู้บริหารช่วยเหลือในการจัดทำงบประมาณ ทั้งในด้านข้อมูล ตามความจำเป็น
๓. ผู้บริหารควรสนับสนุนเครื่องมือและกำลังคน ถ้าจำเป็น
๔. ผู้บริหารควรมอบหมายในสิ่งที่ควรมอบและไว้น้ำใจเชื่อมั่น ไม่ระแวงเป็นสิ่งที่จำเป็น

ด้านปิยวาจา

๑. ผู้บริหารกรมธุรกิจพลังงานควรมีแผนพัฒนาบุคลากรโดยการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมการพูด การแสดงออกต่อบุคคลภายนอก
๒. ผู้บริหารกรมธุรกิจพลังงานควรมีการบริหารจัดการบุคลากรตามความรู้ความสามารถของแต่ละหน่วยงานในด้านการบริการ
๓. ผู้บริหารกรมธุรกิจพลังงานมีการส่งเสริมและตั้งกิจกรรมการช่วยเหลือชุมชนและโรงเรียน ตามระยะเวลาที่เหมาะสม
๔. ผู้บริหารกรมธุรกิจพลังงานมีการให้ทุกหน่วยงานฝึกการเจรจาเกี่ยวกับหน่วยงานภายนอกตามระยะเวลาที่จำเป็น

ด้านอัตถจริยา

๑. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำความสะอาดและจัดระเบียบในสำนักงานอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีจิตสาธารณะ
๓. ผู้บริหารการปฏิบัติงานต้องให้ทำอย่างมีความสุขและไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน
๔. ผู้บริหารควรทำให้เป็นแบบอย่างในสิ่งที่ดี

ด้านสมานัตตตา

๑. ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ต้องมีแผนและให้ทำอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารและพนักงานต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาในกรณีเกิดวิกฤติ และปัญหาในองค์กร
๓. ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักเสียสละช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ตามความเหมาะสม

๔. ผู้บริหารสนับสนุนการบำเพ็ญประโยชน์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานภายนอกตามความเหมาะสม

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว (Bio data) หมายถึง การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

ด้านทาน

๑. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมและมีความเสียสละเวลาถ้าจำเป็น
๒. ผู้ร่วมงานทุกระดับชั้นในกรณีที่ต้องทำร่วมกันต้องมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน
๓. เมื่อมีผู้หนึ่งผู้ใดเกิดเหตุที่ไม่พึงปรารถนาควรช่วยเหลือตามอัตภาพอย่างทันทีทันใด
๔. ควรแบ่งปัน และช่วยเหลือครอบครัวผู้ร่วมงานตามความจำเป็น

ด้านปิยวาจา

๑. ผู้บังคับบัญชาต้องทำให้เป็นแบบอย่างและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานในการติดต่อกับองค์กรภายนอกที่มีระบบสับซ้อนและมีปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงาน
๒. กรมธุรกิจพลังงานควรมีการตั้งชมรมที่เกี่ยวกับกิจกรรมการสื่อสารในองค์กร
๓. กรมธุรกิจพลังงานควรส่งเสริมและตั้งกิจกรรมการช่วยเหลือสาธารณะขึ้นในองค์กรตามอันควร
๔. กรมธุรกิจพลังงานควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมในครอบครัว ตามระยะเวลาที่จำเป็น

ด้านอัตถจริยา

๑. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีนิสัยรักความสะอาดและมีระเบียบวินัย
๒. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเป็นบุคคลที่พึ่งตนเองได้ไม่พุ่มพวย
๓. ผู้บริหารและปฏิบัติงานต้องมีความเสียสละเมื่อมีเหตุจำเป็นต่อส่วนรวม
๔. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องระลึกรู้เสมอว่าการช่วยเหลือผู้อื่นคือการปฏิบัติที่ควรกระทำ

ด้านสมานัตตา

๑. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมใด ๆ ต้องทำอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารและพนักงานต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาในกรณีเกิดวิกฤติ และปัญหาต่อเพื่อนร่วมงาน
๓. ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักเสียสละช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดจนเพื่อนมนุษย์ตามความเหมาะสม

๔. ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาควรร่วมมือร่วมใจบำเพ็ญประโยชน์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานภายนอกตามความเหมาะสม

(๕) **ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics)** หมายถึง การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

ด้านทาน

๑. ส่งเสริมให้พนักงานมีการช่วยเหลือและเสียสละเวลาให้ส่วนรวมอย่างเหมาะสม
๒. มีการแบ่งหน้าที่การทำงาน และร่วมกันรับผิดชอบหากมีอะไรเกิดขึ้น
๓. การเสียสละการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นขั้นต้น จึงต้องส่งเสริมให้มีการทำอย่างต่อเนื่อง

ด้านปิยวาจา

๑. สร้างระบบและมอบหมายงานและถ่ายทอดทักษะความรู้ด้วยการสื่อสาร
๒. เพื่อประสิทธิภาพควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารและรับข่าวสารระหว่างหน่วยงานในองค์กรหรือจากองค์กรภายนอกให้มีอุปกรณ์อย่างเพียงพอ
๓. หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีจิตสำนึกในการติดต่อสื่อสารการประสานงาน
๔. พนักงานทุกระดับชั้นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารที่สุภาพเป็นกันเอง

ด้านอัตถจริยา

๑. กรมธุรกิจพลังงาน สนับสนุนให้หน่วยงานระดับต้นมีการทำกิจกรรม CSR ตามระยะเวลาที่เหมาะสม
๒. กรมธุรกิจพลังงานควร มีการส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานมีกิจกรรมในด้านจริยธรรม
๓. กรมธุรกิจพลังงานควรทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจารีตประเพณีที่ดีงาม
๔. กรมธุรกิจพลังงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

ด้านสมานัตตตา

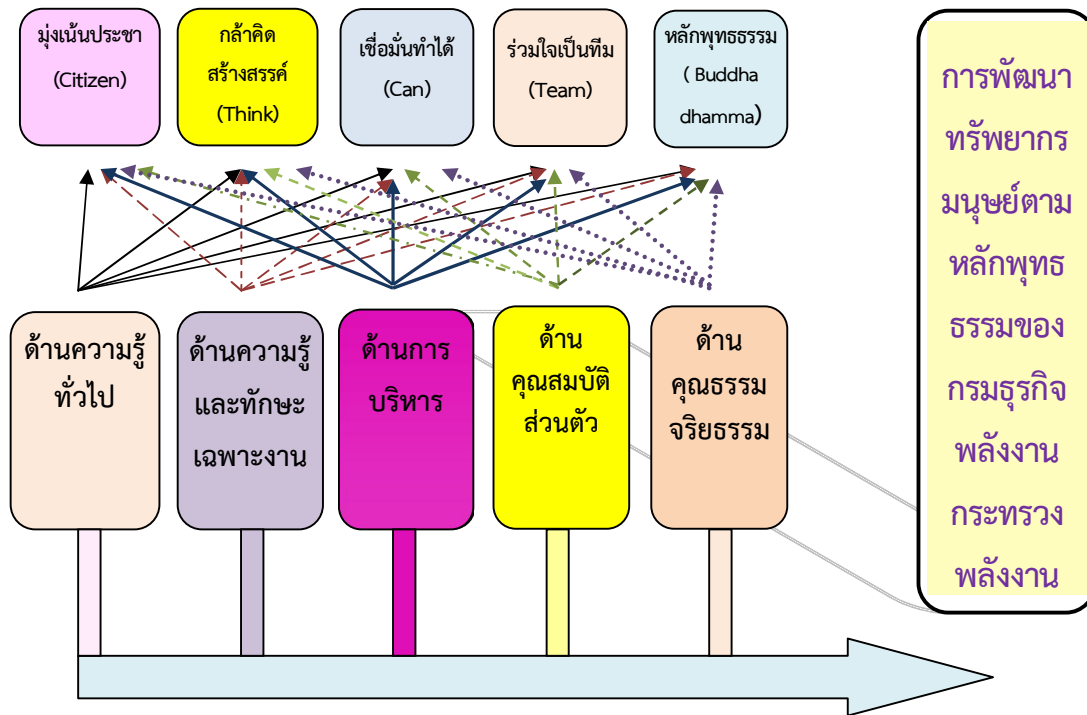
๑. การส่งเสริมการร่วมทุกข์ร่วมสุขกันในองค์กร การอยู่ร่วมกันด้วยความรักความสามัคคี โดยจัดโครงการหรือกิจกรรมโดยให้พนักงานในระดับต่างๆ มาทำกิจกรรมร่วมกันด้วยกิจกรรมและนโยบายที่กล่าวข้างต้น จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความอบอุ่นและมั่นใจในองค์กรมากขึ้น

๒. หากพนักงานทำผิดต้องพิจารณาในกระบวนการสอบสวนอย่างไม่มีอคติดำเนินการตัดสิน ด้วยความยุติธรรม

๓. การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นกันเอง การเคารพในสิทธิของพนักงานการปฏิบัติต่อพนักงานตามความถูกต้องเสมอภาคกันต้องปลูกฝังให้เป็นระบบ

๔. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติในสิ่งที่ดี ๆ อย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย

๒) สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรมธุรกิจพลังงานตามหลักพุทธธรรม ซึ่งอธิบายได้ว่า คือ กรมธุรกิจพลังงานเป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ โดยการรวบรวมงานและบุคลากรจากหลายหน่วยงานเข้ามารวมกัน ซึ่งในระยะที่ผ่านมากรมธุรกิจพลังงานก็ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอในเรื่องของการทำงานแบบเป็นทีม ซึ่งเป็นไปตามค่านิยมของกระทรวงพลังงานที่ได้กำหนดไว้แล้ว คือ Double CT หรือ Citizen Center ซึ่งประกอบด้วย มุ่งเน้นประชา (Citizen) กล้าคิดสร้างสรรค์ (Think) เชื้อมนั่นทำได้ (Can) และร่วมใจเป็นทีม (Team) หลักพุทธธรรม (Buddhadhamma Principle) โดยการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแนวทางการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในขอบเขต ของการพัฒนา ๕ ด้าน ด้านความรู้ทั่วไป ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรม จริยธรรม