

วารสารชัยภูมิปริทรรศน์

Journal of Chaiyaphum Review

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2562)
Vol. 2 No. 1 (January – April 2019)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นวารสารตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความทวิทัศน์หนังสือ และบทความวิชาการประเภทอื่นๆ
2. เพื่อเป็นสื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการของนักวิจัยและนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อเป็นวารสารเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์ตามหลักการศึกษา เชิงพุทธศาสนาและศาสตร์ต่างๆ
4. เพื่อพัฒนาวารสารให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาและเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผลงานการวิจัยและบทความทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาและศาสนาต่างๆ รวมทั้งปรัชญาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน TCI

เจ้าของ

กองบรรณาธิการวารสารชัยภูมิปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ เลขที่ 97 หมู่ที่ 14 บ้านโนนเหลียม ตำบลนาผาย อำเภอมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000 โทรศัพท์ 082-134-1049, 082-443-9987

ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพภาวนาวิกรม

พระราชปรียัติกวี, ศ.ดร.

พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.

พระราชสีมาภรณ์

พระราชปรียัติมุนี, รศ.ดร.

พระราชสีมาภรณ์

พระโสภณรัตน์บัณฑิต, รศ.ดร.

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.

พระครูปรียัติกิตติธำรง, รศ.ดร.

พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร, รศ.ดร.

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

ผศ.ดร.สุรพล พรหมกุล

ราชบัณฑิตกิตติมศักดิ์, กรรมการมหาเถรสมาคม

เจ้าคณะจังหวัดชัยภูมิ

อธิการบดี

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา

คณบดีคณะพุทธศาสตร์

รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา

รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์

บรรณาธิการ

พระศรีสังฆญาณมุนี, ดร.

บรรณาธิการผู้ช่วย

พระมหาวิฑูรย์ สิริเมธี, ดร.

ดร.พูนศักดิ์ กมล

นางสาวกมัยธร มงคลกุล

กองบรรณาธิการ

พระเมธีสุตาภรณ์, ผศ.ดร.

พระครูสังวรวิจิตร, ผศ.ดร.

พระครูใบฎีกาหัสดี กิตตินนโท, ผศ.ดร.

พระมหาปัญญาวรรณ สิริภโท, ผศ.ดร.

รศ.ดร.ประเวศ อินทองปาน

ศ.ดร.วัชร งามจิตรเจริญ

ดร.กนกกรส ผลากรกุล

ผศ.ดร.ตามใจ อริสุทธิโยธิน

อัญชลี ยุคล ณ อยุธยา

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

พระครูสุตภักตธรรม, ดร.

พระปลัดสุรวุฒิ ฉันทมโม, ดร.

พระมหาหมื่นรินทร์ ปุริสุตโต, ผศ.ดร.

พระมหาวิฑูรย์ สิริเมธี, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประธานกรรมการมูลนิธินายแพทย์สุจินต์ ผลากรกุล.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ

ผศ.ดร.ปัญญา คล้ายเดช	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ
ผศ.ดร.วินัย ภูมิสุข	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ
ดร.พูนศักดิ์ กมล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ
ดร.ทวี เลี้ยวประโคน	คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.กฤตสุขชิน พลเสน	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.มนัสวี ศรีนนท์	สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล

ฝ่ายจัดรูปเล่ม/สมาชิกวารสาร

พระมหาวิฑูรย์ สิทธิเมธี, ดร. ดร.พูนศักดิ์ กมล นางสาวกมัยธร มงคลกุล

พิมพ์ที่

วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 97 หมู่ที่ 14 บ้านโนนเหลื่อม
ตำบลนาฝาย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000 โทรศัพท์ 082-134-1049, 082-443-9987

บทบรรณาธิการ

การดำเนินการวารสารฉบับนี้ ทางกองบรรณาธิการได้มุ่งพัฒนาบทความที่ส่งมาจากผู้แต่งที่หลากหลายหน่วยงาน โดยบทความทุกเรื่องได้รับการประเมินจากผู้ทรงไม่น้อยกว่า 2 ท่านต่อ 1 บทความ พร้อมทั้งได้กำหนดสัดส่วนบทความไว้ที่ 5 เรื่องต่อฉบับ โดยเป็นบทความภายใน 2 เรื่อง บทความภายนอก 3 เรื่อง ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความก็ต้องเป็นบุคคลภายนอกเป็นหลัก หรือเป็นบุคคลภายในในกรณีเป็นบทความของสถาบัน ดังนั้นบทความดังต่อไปนี้

1. เรื่อง **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศในองค์กร** โดย รัชณี จุลทะหว่า สรรค์ชัย ไชยสกุลวงศ์ สรุปว่า ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ ดังนั้น การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารจึงควรเรียนรู้ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไป

2. เรื่อง **การสร้างเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเป็นสุข** โดย ณัฏฐมล กานต์ ไชยวิมลสิริ สุเนตร ธนศิลป์พิชิต สรุปว่า ผู้สูงอายุ เป็นกลุ่มบุคคลที่ในสังคมไทยจะต้องให้ความสำคัญในการดูแลเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันทั้งนโยบายภาครัฐ เอกชน ต่างให้ความสนใจในการดูแลผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลเองก็มุ่งเน้นในเรื่อง การดูแลผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมอาชีพ สวัสดิการต่างๆ การมอบเบี้ยยังชีพ เป็นต้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การดูแลด้านสุขภาวะของผู้สูงอายุ ซึ่งตัวผู้สูงอายุเอง ตลอดทั้งลูกหลาน ผู้อยู่ใกล้ชิด จะต้องเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของผู้สูงอายุ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อให้ผู้สูงอายุอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการดูแลให้ผู้สูงอายุมีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา อันประกอบไปด้วยร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย มีจิตใจสดชื่น เบิกบาน ไม่วิตกกังวลหรือความเครียดใดๆ ตลอดทั้งมีสังคมที่รายล้อมด้วยกัลยาณมิตร มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และรวมไปถึงการเข้าถึงสุข คือ ลด ละ เลิกกิเลสทั้งปวง มีหลักธรรมนำชีวิต ก่อให้เกิดความสุข สงบ อย่างแท้จริง นอกจากนั้นการจัดกิจกรรมร่วมกันของผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุมีการอยู่ร่วมกัน ก็จะเกิดการพบปะพูดคุย และมีการถ่ายทอดภูมิปัญญาสู่ลูกหลาน ก็จะทำให้เกิดความรักความผูกพัน ทั้งในกลุ่มผู้สูงอายุและลูกหลาน คนในครอบครัว นำไปสู่การสร้างสังคมผู้สูงอายุอย่างเป็นสุข

3. เรื่อง **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในอำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ** โดย พระภาณุเดช สิริมงคล โปพบว่า 1. ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าผู้นำชุมชนยังขาด การพัฒนาคุณลักษณะในความเป็นผู้นำอย่างเป็นรูปธรรม ในด้านทักษะพื้นฐานในการเป็นผู้นำ เช่น การวางตัวในบุคลิกที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ 2. ผลการศึกษาหลักพุทธธรรมในการใช้พัฒนาภาวะผู้นำชุมชนพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งกับการนำเอาหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนและเห็นว่าหลักธรรมนี้

เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี 3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชน ใน อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิพบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนที่วิเคราะห์โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำชุมชนต่อไปได้และก่อให้เกิดความสามัคคีสามัคคีในชุมชนได้

4. เรื่อง **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำตามแนวพุทธ** โดย พระมหานรินทร์ สุรบุญโญ (เอมพันธ์) สรุปว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำถือว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะหากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมจริยธรรมย่อมทำให้ตน ประชาชน สังคมและประเทศชาติเกิดความเสียหายได้มากกว่าบุคคลทั่วไป ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ ย่อมทำให้ผู้นำไม่เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไปในองค์กรและในสังคม พระพุทธศาสนามีหลักธรรมสำหรับผู้นำในการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนางานเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของตน ประชาชน สังคมและประเทศชาติ การพัฒนาสังคมอย่างแท้จริงนั้นจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองเสียก่อนโดยการพัฒนาที่จิตใจ จะเห็นได้ว่าการพัฒนานี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อมนุษยโลกตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ฉะนั้นการพัฒนาควรเริ่มต้นจากคนก่อนโดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำเพราะบุคคลเหล่านี้อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ มีหน้าที่ และสามารถกำหนดทิศทางของการพัฒนาได้

5. เรื่อง **พุทธธรรมกับการจัดการสิ่งแวดล้อม** โดย ปัญญา คล้ายเดช สรุปว่า การจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการกระจายทรัพยากรที่สำคัญทั้งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อสนองความพอใจในการนำสิ่งแวดล้อมไปใช้อย่างเหมาะสม ในการเป็นปัจจัยหลักและปัจจัยรองในอนาคต เป็นวิธีการดำเนินการ หรือ วิธีการปฏิบัติอย่างมีระบบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สิ่งแวดล้อมที่ดีดำรงอยู่ได้นานที่สุด โดยการป้องกัน การรักษา และแก้ไขปรับปรุงให้สิ่งแวดล้อมคงสภาพที่ดีเดิมหรือดีขึ้นกว่าเดิม แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงประสูติ ตรัสรู้ และปรินิพพาน ในป่า แม้แต่กิจกรรมการบำเพ็ญเพียร และการเผยแพร่พุทธศาสนาของพระพุทธองค์ ก็มักเกิดในป่าแทบทั้งสิ้น ในอดีตพุทธศาสนิกชนรักป่าเพราะป่าคือทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธเจ้า พระพุทธเจ้าและศิษย์ของพระองค์อาศัยอยู่ในป่า เพราะป่าคือที่สงบ ช่วยทำให้ร่างกายผ่อนคลาย จิตใจสงบ ปราศจากเสียงรบกวนจากกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ป่าคือที่ที่ใช้ฝึกตนเองให้รู้แจ้งเห็นจริงเพื่อเอาชนะตัณหา เมื่อพระอาศัยอยู่ในป่าท่านจะช่วยสอนคนให้เข้าใจ และรู้คุณค่าของป่าเพื่อเขาจะได้ช่วยดูแลรักษาป่า ดังมีตัวอย่างที่ปรากฏให้เห็นอยู่ทั่วไปในลักษณะของวัดป่า ป่าวัฒนธรรม ป่าชุมชน และป่าสาธารณะ เป็นต้น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	ง
สารบัญ	ช
การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศในองค์กร (Human resource management for organizational excellence) รัชณี จุลทะหว่า สรรค์ชัย ไชยสกุลวงศ์	1
การสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีความสุข (Promoting the health of the elderly to enter the aging society happily) ณัฏฐมลกานต์ ไชยวิมลสิริ สุเนตร ธนศิลป์พิชิต	13
รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในอำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ (Community leadership development model in 4 main of amicable Association in Mueang District Chaiyaphum Province) พระภาณุเดช สิริมงคลโล	22
การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำตามแนวพุทธ (The development of morality and ethics of leaders according to the Buddhist concept) พระมหานรินทร์ สุรปญโญ (เอมพันธ์)	28
พุทธธรรมกับการจัดการสิ่งแวดล้อม (Buddhism and environmental management) ปัญญา คล้ายเดช	38
จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารชัยภูมิปริทรรศน์	48
การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารชัยภูมิปริทรรศน์	50

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศในองค์กร Human resource management for organizational excellence

รัชณี จุลทะหว่า, สรรค์ชัย ไชยสกุลวงศ์

Ratchanee Chutawa, Sanchai chaisakunwong

บ้านเรียนชัยปริญา 84 หมู่ 4 หลุบเพ็ก

ตำบลห้วยไร่ อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

Ban Rian Chaipriya 84, Moo 4, Lubpek, Huai Rai Subdistrict

Khon Sawan District, Chaiphum Province

E-mail : mansanchai2517@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 3 มกราคม 2562

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 25 มีนาคม 2562

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 28 มีนาคม 2562

บทคัดย่อ

ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ ดังนั้น การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารจึงควรเรียนรู้ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ : การจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์, องค์กร

Abstract

Among the four management factors are human, money, materials and management. Such as Man is a valuable and important resource. Because human beings have the wisdom to use other resources. Money, materials, machinery and management processes to work effectively and efficiently. In addition, human beings are also creative and can innovate. Other administrative factors cannot be achieved. So managing a lot of professional diversity. Skills and abilities to be able to provide quality service to our customers. It is very important. Manager should learn the meaning and importance of human resource management. To provide a basis for learning how to properly manage human resources.

Keywords: Management, Human resources, organization

บทนำ

การทำความเข้าใจความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. การบริหาร (Management)

นักทฤษฎีบริหารในยุคแรก คือ แมรี พาร์เกอร์ ฟอลเลทท์ (Mary Parker Follett) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า “เป็นศิลปะวิทยาในการสร้างความสำเร็จของงานโดยให้บุคคลอื่นทำ” (Steers, Ungson and Mowday, 1985 : 29 : Stoner, Freeman 1989 : 3) นั่นก็คือผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถหรือศิลปะในการจัดการให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การการให้ความหมายของคำว่าการบริหารดังกล่าวข้างต้นของฟอลเลทท์ ได้รับคำนิยมในยุคแรก แต่ก็มีข้อโต้แย้งว่ายังไม่ชัดเจนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เป็นการให้ความหมายในเชิงปรัชญามากกว่า เมสคอล และคณะ จึงได้ขยายความให้ชัดเจนยิ่งขึ้นโดยได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหาร คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติงาน ของสมาชิกในองค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่นใดที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย

การให้ความหมายตามแนวหลังนี้ คำว่ากระบวนการเป็นวิธีการที่เป็นระบบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่กล่าวว่าการบริหารเป็นวิธีการที่เป็นระบบก็เพราะว่าผู้บริหารทุกคนจะมีความสามารถในการจัดการลำดับกิจกรรม เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ และในความหมายนี้ได้เน้นว่าการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งหมายถึงว่า ผู้บริหารขององค์การใด ๆ ก็ตามจะพยายามให้บรรลุผลสุดท้ายเฉพาะที่กำหนดไว้ในงาน ได้แบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงานและการควบคุม (Fayol quoted in Shafritz & Ott 2001 : 30 และเดสเลอร์ Dessler, 2002 : 2)

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน
2. กำหนดบทบาทไว้ชัดเจน
3. จัดระบบภายในองค์การเป็นไปตามลำดับขั้นตอน
4. มีสายงานการบังคับบัญชา

จึงกล่าวได้ว่าการบริหารจะเป็นกิจกรรมหรือวิธีการที่บุคคลหนึ่งกระทำต่อบุคคลหนึ่ง หรือหลายบุคคล เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลักษณะของการบริหารจึงต้องประกอบด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารเรียกชื่อต่าง ๆ กัน เช่น เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ เป็นต้น ส่วนผู้ถูกบริหารเรียกชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกน้อง เจ้าหน้าที่ เป็นต้น บุคคลทั้งสองกลุ่มจะมีความสัมพันธ์กัน ลักษณะความสัมพันธ์เหล่านี้ มีผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์การ ถ้ามีความสัมพันธ์ในทางที่ดี แนวโน้มของการดำเนินขององค์การก็เป็นไปได้ด้วยดีแต่ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีแล้ว ความสำเร็จจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก

2. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)

คำว่าทรัพยากรมนุษย์ ถ้าแปลตามตัวอักษรแล้ว แปลว่า คนมีค่าเป็นทรัพย์ ซึ่งหมายถึงมนุษย์เป็นสิ่งที่เปี่ยมประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ กล่าวคือ คนในหน่วยงานหรือองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การให้นานเท่านาน เพราะความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การได้ ก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง (ทองศรี กาญ ญ อยู่ธยา 2534 : 151)

การบริหารงานหรือการบริหารองค์การ มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้มา

ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจก่อนว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คืออะไร และมีความสำคัญอย่างไรต่อการบริหารองค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การจัดวางตำแหน่งของบุคคลให้เหมาะสมกับงานตลอดจนการจัดสวัสดิการ การจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทน การพิจารณาบทบาทหน้าที่และการควบคุมการทำงานของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งกระบวนการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1. ระยะการคัดเลือกหรือได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์
2. ระยะการควบคุมดูแลและรักษาทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างปฏิบัติงานในองค์กร
3. ระยะสุดท้าย คือการพ้นจากงาน การจัดสวัสดิการตอบแทนหลังเกษียณหรือการพ้น

จากงานในกรณีอื่น ๆ เช่น การเลิกจ้าง

คำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” (human resource management) แต่เดิม เคยใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล (personnel management) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมองการบริหารบุคคลเป็นแบบศูนย์รวมอำนาจทั้งองค์การ ที่เกี่ยวกับกิจกรรม โปรแกรมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับคนเข้าทำงาน การดูแลรักษาคนทำงาน และการให้คนงานออกจากงาน รวมทั้งการเก็บประวัติของคนงาน ลักษณะของศูนย์รวมงานส่วนใหญ่ของการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานบริการและงานธุรการ ต่อมาคำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใด ๆ มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากมนุษย์มีสมอง มีความรู้สึกรู้คิด และมีจิตวิญญาณ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ เพราะผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของคนงาน การให้เกียรติ และการปฏิบัติต่อกันเยี่ยงมนุษย์ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย โดยเป้าหมายการจัดการจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น โดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้ องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ มีความมั่นคง มั่งคั่ง และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรม โปรแกรมและนโยบายที่กว้างขวางมากขึ้นกว่าคำว่า “การบริหารงานบุคคล” ซึ่งเป็นคำเดิมที่เคยใช้ สำหรับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537: 2) ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นงานการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานสัมพันธ์เพื่อการธำรงรักษากำลังคนและการพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดีและเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์การ

มอนดี และโน (Mondy and Noe, 1996 : 4) ให้ความหมายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

คลาร์ค (Clark, 1992 : 13) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ของคนงานและผู้บริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์ ที่ไม่ใช่เป็นการจัดการบุคคล

2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นที่เป้าประสงค์ขององค์กร ดังนั้น เมื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป การจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าวก็จะเปลี่ยนด้วย

3) วัตถุประสงค์หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งที่องค์การ ส่วนสมาชิกขององค์กรแต่ละคนจะเป็นวัตถุประสงค์รอง

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การได้คนมาทำงานจนถึงคนนั้นออกจากงานไป ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะที่สำคัญ คือ ระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (acquisition phase) ระยะการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในองค์การ (retention phase) และระยะการให้พ้นจากงาน (termination or separation phase) ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในทุกระดับ เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับการจัดการให้ได้คนดีมาทำงาน สามารถจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน มีการพัฒนา สนับสนุนและควบคุมให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน ตลอดจนเตรียมการในรายที่จะเกษียณหรือต้องเลิกจ้าง

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในการบริหารองค์กร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์การไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์การ ดังต่อไปนี้คือ

1) **ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง** เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์การ ตลอดจนกิจกรรมขององค์การที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์การมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็น และมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวของธุรกิจขององค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2) **ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ** การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

3) **ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์การ ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้ทำงานได้ ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารองค์การ

4) ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร

5) ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6) ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรมจะส่งผลให้มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7) ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร

โดยสรุปแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะต้องใช้มนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่เพียงพอและต่อเนื่องได้คนดีมีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนาการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะสำคัญ ตั้งแต่การได้คนมาทำงานในองค์กร (acquisition) การดูแลรักษาให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (retention) และการดูแลการออกจากงานของคนงาน (separation) โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีกิจกรรมย่อยที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะได้รับอิทธิพลจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานด้วย

ระยะการได้ทรัพยากรมนุษย์

ระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่จะเข้ามาทำงานใน จะประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศคนเข้ามาทำงานใหม่

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) เป็นกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขั้นตอนแรกก่อนที่จะมีการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุพนักงานเข้าทำงาน ซึ่ง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ทั้งในด้านจำนวนและทักษะความสามารถ เพื่อให้แน่ใจว่าจะมีทรัพยากรมนุษย์ใช้ตามความต้องการขององค์กร

การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ ดังนั้น ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจึงมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งเช่นกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ การเจริญเติบโตขององค์กร และการออกจากงานของคนงาน เช่น ความต้องการใช้บริการของลูกค้าเพิ่มขึ้น มีการขยายบริการ หรือเพิ่มคุณภาพและระดับความสามารถในการทำงานขึ้น รวมทั้งการลาออก การให้ออก และการเกษียณของคนงานเก่า หากขาดการวางแผนที่ดีจะทำให้คนงานที่มีอยู่เก่าและคนงานที่รับใหม่มีไม่เพียงพอ หรือบางครั้งเกินความต้องการขององค์การได้ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อคุณภาพการให้บริการขององค์กร หรือส่งผลต่อค่าใช้จ่ายขององค์กรในกรณีที่เกินเกิน เป็นต้น

กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์อุปสงค์ (demand) ด้านทรัพยากรมนุษย์จากแผนธุรกิจและแผนกิจกรรมที่จะมีในอนาคต เพื่อสามารถคาดการณ์ความต้องการในอนาคต ในขณะเดียวกันก็ต้องวิเคราะห์อุปทาน (supply) ด้านทรัพยากรมนุษย์ประเภทต่าง ๆ ที่องค์กรต้องการในอนาคต ทั้งทรัพยากรที่มีอยู่เดิมในองค์กร (เช่น การเลื่อน การโอนย้ายตำแหน่ง คนงานที่มีอยู่เดิม เป็นต้น) และจากตลาดแรงงานภายนอกองค์การ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารคาดการณ์ได้ว่าจะมีคนงานขาดหรือเกินในอนาคต ถ้าคาดว่าจะขาดคนงาน จำเป็นต้องวางแผนการสรรหาการฝึกอบรมพัฒนา การเพิ่มผลผลิตของคนงานเดิม หรือการใช้ทรัพยากรทางเลือกอื่น ๆ ถ้าทำได้ ส่วนในกรณีที่คาดการณ์ว่าจะมีคนงานเกิน จำเป็นต้องวางแผนการลดคนงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้เกษียณก่อนกำหนด หรือการขยายงานให้สอดคล้องกับจำนวนคนงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น เป็นต้น ซึ่งเมื่อวางแผนการเพิ่มหรือลดคนแล้ว จะต้องมีการกำหนดงบประมาณที่จะใช้ และมาตรฐานทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการ เช่น จำนวนคนงาน ความรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการ รวมถึงการกำหนดวิธีการควบคุมให้เกิดการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้

แม้ว่าการวางแผนจะถูกกำหนดให้เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะของการได้มา แต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมองภาพรวมของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ทั้งการได้มา การดูแลรักษา และการออกจากงาน เพราะทั้ง 3 ระยะต่างเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

2. การสรรหา (recruitment) การสรรหา เป็นกระบวนการค้นหาและชักจูงให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครทำงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเข้าทำงานต่อไป การสรรหาสามารถทำได้ทั้งจากแหล่งภายในองค์กรเอง (เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย) หรือจากแหล่งภายนอกองค์กรก็ได้ ซึ่งทั้งสองแหล่งมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันดังตารางที่ 1 (Cherrington cited in Fottler, and Joiner, 1998 : 151)

อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะใช้วิธีการสรรหาว่าจ้างคนใหม่เข้ามาทำงาน ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาทางเลือกอื่น ๆ ก่อน เช่น การให้คนงานที่มีอยู่ทำงานล่วงเวลา หรือการจ้างคนงานชั่วคราวหรือทำงานบางเวลา เพื่อไม่ให้เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว แต่ถ้าพิจารณาแล้วไม่มีทางเลือกอื่น จำเป็นต้องสรรหาคนใหม่เข้ามาทำงานในองค์กร สามารถใช้วิธีการสรรหาได้หลายวิธี คือ

1. การให้ผู้สมัครมาสมัครเอง (walk in) ซึ่งเหมาะกับสถานที่ที่มีชื่อเสียงและตั้งอยู่ในที่ผู้สมัครสามารถเข้าถึงได้ง่าย
2. การให้คนงานเดิมแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดมาสมัคร
3. การโฆษณาผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสารวิชาชีพ วิทยุ หรือโทรทัศน์ เป็นต้น

4. การแจ้งผ่านสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรในตำแหน่งที่องค์กรต้องการ

5. การแจ้งผ่านสมาคมวิชาชีพของงานที่ต้องการ เช่น แพทย์สภา หรือสภาการพยาบาล

เป็นต้น

6. การแจ้งผ่านศูนย์จัดหางาน ทั้งของรัฐและเอกชน เช่น ที่กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานของเอกชน เป็นต้น

7. การทาบทามบุคคลที่เป็นที่รู้จักดีอยู่แล้วและทำงานที่องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นผู้มีความสามารถและประสบการณ์ตรงตามที่ต้องการ วิธีนี้เหมาะกับตำแหน่งงานในระดับสูง

8. การให้บริษัทค้นหาผู้บริหาร (Executive Search Firms) เป็นบริษัทที่ทำหน้าที่ค้นหาบุคคลที่มีความสามารถและประสบการณ์สูงในตำแหน่งที่ต้องการรับ ซึ่งมักเป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้อำนวยการองค์กร ผู้จัดการการตลาดขององค์กร ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะค้นหาและทาบทามบุคคลดังกล่าว (headhunters) ที่ทำงานอยู่ในองค์กรอื่นให้มาทำงานกับองค์กรที่ต้องการ ซึ่งมักได้คนที่ความสามารถสูงและมาทำงานได้ทันที แต่ต้องเสียค่าบริการในอัตราสูง

3. การคัดเลือก (selection) การคัดเลือก เป็นการกลั่นกรองผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานว่างที่เปิดรับ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการสรรหาได้ผู้มาสมัครงานในจำนวนที่พึงพอใจแล้ว กระบวนการคัดเลือกที่ดีจะทำให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานที่ต้องการ หรือ “Put the right man on the right job.” นั่นเอง ซึ่งขั้นตอนในการคัดเลือก

ทั้งนี้ขั้นตอนการคัดเลือกอาจแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานและในแต่ละตำแหน่ง เช่น บางหน่วยงานอาจไม่มีการสัมภาษณ์ขั้นต้นแต่ใช้วิธีการทดสอบข้อเขียนก่อนโดยเฉพาะตำแหน่งที่มีคนสมัครจำนวนมากเพื่อคัดกรองคนที่เหมาะสมให้เหลือน้อยลง หรือบางตำแหน่งอาจใช้วิธีการทดสอบภาคปฏิบัติ เช่น ตำแหน่งพนักงานธุรการ อาจให้ทดสอบการพิมพ์ หรือการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น บางตำแหน่งที่มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพไว้อย่างแน่นอนแล้ว เช่น แพทย์ พยาบาล หรือเภสัชกร อาจพิจารณาจากใบประกอบวิชาชีพแทนการสอบ

สำหรับการสัมภาษณ์เพื่อจ้างงาน นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง เพราะสามารถรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครในลักษณะการเผชิญหน้า จึงมีโอกาสได้ข้อมูลที่ตรงตามเป็นจริงได้มาก เพราะสามารถสังเกตปฏิกิริยาประกอบการสัมภาษณ์ได้ด้วย ซึ่งการสัมภาษณ์นอกจากจะได้ข้อมูลของผู้สมัครเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ทักษะ ไหวพริบ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานที่สมัครแล้ว ผู้สัมภาษณ์ยังสามารถให้ข้อมูลที่เป็นจริงบางประการเกี่ยวกับลักษณะงานในองค์กร เพื่อให้ผู้สมัครพิจารณาว่าตรงตามที่คาดหวังหรือไม่ เมื่อจบการสัมภาษณ์ควรให้ผู้สมัครประเมินตนเองว่า เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะรับหรือไม่

การตรวจสอบสุขภาพบุคคลก่อนเข้าทำงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) คัดบุคคลที่มีสุขภาพไม่แข็งแรงพอที่จะทำงานออกไป 2) เป็นการป้องกันความเสียหายที่องค์กรต้องจ่ายให้แก่คนงานในกรณีการป่วยที่เนื่องมาจากการทำงาน ข้อมูลการตรวจสอบสุขภาพจึงเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญต่อการพิจารณาเรื่องการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน 3) เป็นการป้องกันโรคติดต่อ ที่อาจเกิดอันตรายต่อผู้มารับบริการและผู้ร่วมงาน 4) เพื่อบรรจุบุคคลให้ทำงานในหน้าที่ที่เหมาะสมกับสุขภาพของผู้สมัคร

การสัมภาษณ์จริงเท็จเพียงใด ในการตรวจสอบมักติดต่อกับบุคคลที่ผู้สมัครอ้างอิงไว้ในใบสมัคร ซึ่งมักเป็นอาจารย์ผู้สอน หรืออาจารย์ที่ปรึกษา หรือหัวหน้างานเก่าที่เคยทำงานด้วย เพื่อสอบถามพฤติกรรม ลักษณะเด่น ลักษณะด้อยของผู้สมัคร โดยทั่วไปขั้นตอนนี้มักพิจารณากับการรับสมัครผู้ที่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนมากกว่าผู้ที่เพิ่งจบการศึกษา เพราะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

การตัดสินใจเลือกเป็นขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาตามสายงานของตำแหน่งที่ว่างที่เปิดรับสมัครบุคคล โดยตัดสินใจเลือกบุคคลที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง อาจมีตำแหน่งสำรองไว้ ถ้ามีบุคคลที่เหมาะสมในลำดับถัดไป เชื่อว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกขั้นสุดท้ายถนัดตัว จะได้ไม่ต้องเสียเวลาเปิดรับสมัครใหม่ หลังจากพิจารณาคัดเลือกขั้นสุดท้ายแล้ว ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ประกาศผลการคัดเลือกและดำเนินการบรรจุบุคคลเข้าทำงานต่อไป โดยมีการแจ้งให้ผู้ผ่านการคัดเลือกมารายงานตัวและเข้ารับการแนะนำตัวเข้าทำงานใหม่เพื่อรับการปฐมนิเทศ การทดสอบงานและประเมินผลการทดลองงาน เพื่อบรรจุเป็นพนักงานถาวรต่อไป

4. การปฐมนิเทศ (orientation) ภายหลังการคัดเลือกแล้ว การแนะนำตัวและการปฐมนิเทศคนงานใหม่เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการต่อไป วัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ คือ เพื่อให้คนงานใหม่เข้าใจปรัชญาและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรและบทบาทของตนเองอย่างถูกต้อง ได้เรียนรู้วิธีการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนรู้จักเพื่อนร่วมงานใหม่และสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยองค์กรควรให้ข้อมูลแก่คนงานใหม่ในเรื่องเกี่ยวกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ขององค์กร สภาพทางกายภาพขององค์กร โครงสร้างการบริหาร แนวปฏิบัติเรื่องความปลอดภัยและอัคคีภัย บริการด้านสุขภาพและบริการช่วยเหลืออื่น ๆ สำหรับคนงาน นโยบายสำคัญและสิทธิประโยชน์ที่คนงานจะได้รับ รวมถึงช่วงเวลา วิธีการ และผู้ทำหน้าที่ให้การดูแลฝึกอบรมและทดลองงานของคนงานใหม่ ซึ่งการปฐมนิเทศที่ดีจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ช่วยให้คนงานใหม่สามารถเรียนรู้การทำงานและมีพฤติกรรมตามที่องค์กรคาดหวัง

ระยะการดูแลรักษา

ระยะการดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในองค์กร มีจุดประสงค์เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การประเมินผลงาน การจัดวางคน การฝึกอบรมและพัฒนา ระเบียบวินัย การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การช่วยเหลือ/ให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย

1. การประเมินผลงาน (performance appraisal) การประเมินผลงานเป็นระบบการวัดผลงานของบุคคลที่ทำได้ในระยะเวลาที่กำหนดไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งการประเมินผลงานของคนงานเป็นมาตรการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับผลงานของคนงานแต่ละคนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และเป็นข้อมูลป้อนกลับสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน การบริหารค่าตอบแทน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือการโอนย้ายหน้าที่ การฝึกอบรมและพัฒนา และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการประเมินผลงานสามารถดำเนินการได้ 4 ลักษณะ คือ

- 1) การประเมินผลงานเพื่อบรรจุหลังการทดลองงาน
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- 3) การประเมินผลในช่วงการรักษากราชการในตำแหน่งก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ และ
- 4) การประเมินศักยภาพเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

2. การจัดวางคน (employee placement) ข้อมูลจากการประเมินผลงานจะทำให้ผู้บริหารนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจจัดวางคนในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับศักยภาพที่มีอยู่ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง หรือการโอนย้าย เป็นต้น

3. การฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของคนงานในองค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับเหตุผลสำคัญที่จะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 5 ประการ ได้แก่

1) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของคนงานให้ดีขึ้น ซึ่งคนงานที่ขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงานนับเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม นอกจากนี้ คนงานบางรายที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและยังขาดทักษะและความสามารถบางประการในการดำรงตำแหน่งใหม่ ก็จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเช่นกัน

2) เพื่อช่วยให้คนงานมีทักษะก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี องค์กร และวิธีการบริหารจัดการ เช่น เมื่อมีการปรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร จำเป็นต้องฝึกอบรมคนงานเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

3) เพื่อช่วยให้ปัญหาของหน่วยงานได้รับการแก้ไข เช่น ปัญหาความขัดแย้ง คนงานลาออก การทำงานไม่ได้มาตรฐาน ฯลฯ ซึ่งการฝึกอบรมคนงานเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยแก้ไขปัญหเหล่านี้

4) เพื่อเตรียมพร้อมให้กับคนงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งการจูงใจคนงานด้วยการเลื่อนตำแหน่งให้จะต้องทำควบคู่กับการมีโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาคนงานอย่างกว้างขวาง

5) เพื่อปฐมนิเทศคนงานใหม่ ซึ่งได้กล่าวรายละเอียดมาแล้วข้างต้น

จากเหตุผลดังกล่าว การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงาน แผนก และองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ และช่วยให้เป้าประสงค์ของแต่ละบุคคลบรรลุด้วย นอกจากนี้ ยังสามารถช่วยในการผลักดันและสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา

สำหรับกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยต้องหาความต้องการ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ 3 ด้าน คือ

1) ความต้องการขององค์กร ที่พิจารณาจากแผนขององค์กรและแผนทรัพยากรมนุษย์

2) ความต้องการของงาน ที่พิจารณาจากการวิเคราะห์งาน องค์ความรู้และทักษะที่ต้องการสำหรับงานนั้น ๆ

3) ความต้องการส่วนบุคคล ที่พิจารณาจากการประเมินผลงานและศักยภาพของแต่ละบุคคล เมื่อพบว่าความต้องการเหล่านั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งนี้จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ หลักสูตร วิธีการและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม มีการดำเนินการและทำการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาให้ครบวงจร

4. ระเบียบวินัย (discipline) เมื่อกล่าวถึงระเบียบวินัย คนส่วนใหญ่มักจะมองในด้านลบว่าเกี่ยวข้องกับการลงโทษ แต่ถ้ามองในด้านบวกระเบียบวินัยช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและทำให้คนงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน และเกิดการยอมรับนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดต้องสมเหตุสมผล และคนงานมีความเข้าใจต่อสิ่งที่ต้องการคาดหวังให้เขาปฏิบัติ รวมทั้งคนงานต้องยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารที่จะออกระเบียบวินัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีของคนงาน และให้การยอมรับการดำเนินการใด ๆ ของผู้บริหาร เมื่อมีคนงานละเมิดระเบียบวินัยดังกล่าว

ระเบียบวินัยหรือการให้คำปรึกษาเพื่อให้คนงานปรับปรุงแก้ไข (corrective counseling) ที่ใช้ได้ผล ควรตั้งอยู่บนความเป็นจริงที่ปฏิบัติได้ มีความชัดเจน สามารถตัดสินใจได้ มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา และกำหนดวิธีการแก้ไขด้านวินัยกับคนงานที่ทำผิดรุนแรงมากน้อยตามพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น เริ่มตั้งแต่ 1) การตักเตือนด้วยวาจา 2) การบันทึกคำตักเตือนไว้ในแฟ้มประวัติการจ้าง 3) การให้พักงาน หรือการตัดเงินเดือน หรือการลดเงินเดือน และขั้นรุนแรง คือ 4) การให้ออก การปลดออก หรือการไล่ออก

สำหรับระเบียบวินัยของคนงานในองค์กรที่กำหนด ควรมีความเข้มงวดตามลำดับจากมากไปหาน้อยในเรื่องต่อไปนี้ คือ

- 1) ชีวิตและความปลอดภัยของผู้รับบริการและของคนงาน
- 2) ระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
- 3) ระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนงาน
- 4) ระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องกับความสามัคคีของคนงาน
- 5) ระเบียบวินัยเกี่ยวกับการปฏิบัติทั่วไป

5. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (compensation and benefits administration) สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาคณะที่ทำงานให้ทำงานตามที่มุ่งหวังและอยู่กับองค์กรต่อไป โดยไม่ย้ายงาน หรือลาออก คือ การบริหารค่าตอบแทนให้แก่คนงานได้อย่างเหมาะสม มีทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และโบนัส เป็นต้น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เช่น การประกันสังคม การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินสะสม และเงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การให้วันหยุด การลาพัก การลาป่วย การลาพักผ่อน การให้ชุดทำงานแก่คนงาน การให้เครื่องดื่มหรืออาหารขณะขึ้นเวรป่วยและเวรดึก เป็นต้น

การบริหารค่าตอบแทนควรคำนึงถึง 1) นโยบายค่าตอบแทน (เช่น คำนึงถึงความเสมอภาคภายในองค์กร การสามารถแข่งขันกับภายนอก การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของคนงาน และการบริหารนโยบายสู่การปฏิบัติได้ เป็นต้น) 2) เทคนิคการบริหารค่าตอบแทน (เช่น การต้องวิเคราะห์งานและประเมินค่างานในแต่ละตำแหน่ง การสำรวจตลาดแรงงานและโครงสร้างค่าตอบแทนของหน่วยงานต่าง ๆ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของคนงาน และกระบวนการวางแผนและประเมินผลเรื่องการบริหารค่าตอบแทน เป็นต้น) และ 3) วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน (เช่น เพื่อให้การปฏิบัติงานของคนงานมีประสิทธิภาพและเกิดความเสมอภาค เป็นต้น)

6. การช่วยเหลือ/ให้คำปรึกษา (employee assistance/career counseling) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งขององค์กร ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์แต่ละคนต่างมีปัญหาส่วนตัว และปัญหาครอบครัวที่แตกต่างกันไป บางคนสามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ในขณะที่บางคนไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เช่น อาจเป็นเหตุให้ต้องมาทำงานสาย หุตุงาน อารมณ์หงุดหงิดขณะทำงาน หรือเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ดังนั้น แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดโปรแกรมการช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่คนงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้สวัสดิการเงินกู้ดอกเบี่ยต่ำ การให้บริการคลินิกคลายเครียด การจัดคลินิกเลิกบุหรี่และเลิกสุราให้แก่คนงานที่มีปัญหาในเรื่องดังกล่าว การให้คำปรึกษาเรื่องอาชีพ เพื่อให้คนงานมีการพัฒนาตนให้สอดคล้องกับความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กร เป็นต้น

7. การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (safety and health) นอกจากกฎหมายแรงงานที่กำหนดให้องค์กรต่าง ๆ ต้องดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานแล้ว คนงานขององค์กรบางตำแหน่งยังต้องทำงานที่เสี่ยงภัยต่อสุขภาพ

ระยะการออกจากงาน

การที่คนงานออกจากงานมีหลายสาเหตุ ได้แก่ ได้งานอื่นที่ดีกว่า การให้ออก การเกษียณอายุการทำงาน หรือเนื่องจากการเสียชีวิต โดยเฉพาะในปัจจุบันองค์กรเอกชนต่าง ๆ หลายแห่งต้องให้คนงานออกจากงานมากขึ้น เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้นทำให้ความจำเป็นต้องใช้คนทำงานในบางตำแหน่งลดน้อยลง หรือมีการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรด้วยการลดคน หรือการใช้ระบบจ้างบุคคลหรือหน่วยงานจากภายนอก (outsourcer) มาทำงานแทนการจ้างคนงานประจำที่มีภาระเงินเดือนและสวัสดิการสูงอันเป็นการลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้นั้น ยิ่งส่งผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะการออกจากงานมีความสำคัญมากขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะการออกจากงาน จะเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือและกำกับการออกของคนงานจากองค์กร นอกจากกิจกรรมปกติที่ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องดูแล เช่น การเก็บคืนเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเคยมอบให้คนงานไว้ใช้งาน การเก็บกุญแจและรายงานต่าง ๆ สรุปรวประวัติการจ้างงาน การดำเนินการเรื่องการจ่ายเงินก่อนออกจากงาน และการสัมภาษณ์ก่อนออกเพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและสาเหตุของการลาออก ปัจจุบันหลายองค์กรยังให้ความสำคัญกับกิจกรรมการวางแผนการเกษียณให้แก่คนงานเพื่อให้คนงานมีการเตรียมพร้อมและสามารถปรับตัวเข้ากับวัยเกษียณได้ และกิจกรรมการหางานใหม่ (outplacement) ให้แก่คนงานในกรณีที่องค์กรเดิมมีการยุบเลิก หรือควบกับกิจการใหม่ด้วย เช่น มีการฝึกอบรมคนงานให้มีความพร้อมที่จะออกไปทำงานกับหน่วยงานใหม่ที่ได้จัดเตรียมติดต่อไว้ให้ เมื่อองค์กรเดิมต้องยุบเลิก หรือการโฆษณาหางานใหม่ให้นามขององค์กรเดิม หรือการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพทางเลือกอื่น ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือให้คนงานที่ต้องออกจากงานได้มีงานทำต่อไป

ในกรณีการจ่ายเงินให้แก่ทายาทของคนงานที่เสียชีวิต การจ่ายเงินชดเชยกรณีให้คนงานออกหรือปลดออก และการจ่ายเงินทุนหรือค่าครองชีพกรณีเกษียณ ให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่ได้กำหนดไว้

สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ คือ ในกรณีที่มิคนงานออกจากงานควรให้ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำการสัมภาษณ์ก่อนออก (exit interview) เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงาน หัวหน้างาน สิ่งอำนวยความสะดวก ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งจะทำให้ทราบจุดอ่อนและจุดแข็งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการมาปรับปรุงแก้ไข อย่างไรก็ตาม กระบวนการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลควรเชื่อถือได้และควรเป็นความลับ

โดยสรุปแล้วกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการดำเนินการตั้งแต่การได้คนเข้ามาทำงานในองค์กร การดูแลรักษาให้คนทำงานในองค์กรได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และการดูแลการออกจากงานของคนงาน โดยการจัดการในระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์เข้ามาทำงานจะประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศคนเข้ามาทำงานใหม่การจัดการในระยะดูแลรักษาให้คนทำงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การประเมินผลงาน การจัดวางคน การฝึกอบรมและพัฒนา ระเบียบวินัย การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การช่วยเหลือ/ให้คำปรึกษา และการดูแลสุขภาพและความ

ปลอดภัย ส่วนการจัดการระยะสุดท้าย คือ การออกจากงาน จะเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือและกำกับการออกจากงาน การเตรียมการก่อนเกษียณ การหางานใหม่ให้ และการสัมภาษณ์ก่อนออก

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา และคณะ. (2534). **ความสนใจและความเข้าใจของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). **การจัดการทรัพยากรคน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Cherrington cited in Fottler, and Joiner. (1998). Dessler. (2002). Fayol quoted in Shafritz & Ott. (2001). Steers. Ungson and Mowday. (1985). Stoner, Freemam. (1989).

การสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีความสุข Promoting the health of the elderly to enter the aging society happily

ณัฏฐมลกันต์ ไชยวิมลศิริ

Nathamonkarn Chaiwimonsiri

นักวิชาการอิสระ

Independent scholar

สุนทร ธนศิลป์พิชิต

Sunait Thanasinlaphaphichit

วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Chaiyaphum Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: pukkipuk7@gmail.com, turee88888888@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 5 มกราคม 2562

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 15 กุมภาพันธ์ 2562

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 20 กุมภาพันธ์ 2562

บทคัดย่อ

ผู้สูงอายุ เป็นกลุ่มบุคคลที่ในสังคมไทยจะต้องให้ความสำคัญในการดูแลเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันทั้งนโยบายภาครัฐ เอกชน ต่างให้ความสนใจในการดูแลผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลเองก็มุ่งเน้นในเรื่อง การดูแลผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมอาชีพ สวัสดิการต่างๆ การมอบเบี้ยยังชีพ เป็นต้น สิ่งสำคัญอีกประการ หนึ่ง คือ การดูแลด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งตัวผู้สูงอายุเอง ตลอดทั้งลูกหลาน ผู้อยู่ใกล้ชิด จะต้อง เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆของผู้สูงอายุ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้ผู้สูงอายุอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข โดยการดูแลให้ผู้สูงอายุมีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา อันประกอบไปด้วยร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย มีจิตใจสดชื่น เบิกบาน ไม่วิตกกังวล หรือความเครียดใดๆ ตลอดทั้งมีสังคมที่รายล้อมด้วยกัลยาณมิตร มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน อยู่ร่วมกันอย่าง เป็นสุข

คำสำคัญ : การเสริมสร้างสุขภาพ, ผู้สูงอายุ, สังคมผู้สูงอายุ

Abstract

The elderly are people who in Thai society have to give great care to them. At present, both public and private policies are interested in taking care of the elderly. With the government itself focusing on Caring for the elderly, such as promoting occupations Various benefits Provision of living allowance, etc. Another important thing is the health care of the elderly. Which the elderly themselves throughout the children Close person Must understand and accept changes in various areas of the elderly Physical, mental, emotional and social. To enter the aging society, it is very important to promote well-

being so that the elderly can live happily in the society. By caring for the integrity of the elderly, physically, mentally, socially and intellectually comprise a healthy body. Did not get sick Have a refreshed mind without any anxiety or stress And there is a society surrounded by kings Are generous to each other Live together happily.

Keywords: Health Promotion, Elderly, Aging Society

บทนำ

ผู้สูงอายุในสังคมไทย นับว่าเป็นปวงชนที่ควรค่าแก่การเคารพ นับถือ และเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่ลูกหลานจะต้องดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ในยุคสมัยที่สังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมที่เรียกได้ว่าอยู่ในยุคสมัยโลกาภิวัตน์ หรือโลกไร้พรมแดน ไม่ว่าจะอยู่ทุกมุมใดในโลกย่อมสามารถสื่อสารถึงกันได้ ย่อมหนีไม่พ้นในการที่แต่ละเชื้อชาติต้องมีการรับอารยธรรมจากชาติอื่นๆ เช่นเดียวกับสังคมไทยที่ได้รับอารยธรรมตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของสิทธิหรือความเท่าเทียม ทำให้คนไทยมีความกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ซึ่งโบราณกาลนานมาบรรพบุรุษของไทยได้มีการอบรมบ่มนิสัยให้ลูกหลานมีความเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ พ่อแม่ ปู่ย่าตายาย ญาติผู้ใหญ่ แต่ในสังคมปัจจุบันที่เน้นในด้านวัตถุนิยม กลับลืมคำสั่งสอนที่ได้สืบทอดกันมา สิ่งที่พบเห็นในปัจจุบัน คือช่องว่างระหว่างผู้สูงอายุและลูกหลานวัยทำงาน เมื่อสถานการณ์ที่ต้องดิ้นรนเพื่อการดำรงชีวิต ทำให้เกิดความห่างเหินกันของบุคคลในครอบครัว ผู้สูงอายุจึงเกิดความโดดเดี่ยว เหมือนถูกลูกหลานทอดทิ้ง การเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก ยิ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจึงต้องหาแนวทางที่จะสร้างความสุขให้ผู้สูงอายุอยู่อย่างมีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ก่อนอื่นเราต้องทำความเข้าใจกับผู้สูงอายุ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยธรรมชาติ ในแต่ละวัยล้วนแล้วแต่ มีสถานะที่แตกต่างกันไป มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือมีบทบาทที่แตกต่างกัน ดังนั้น การดูแลด้านสุขภาวะจึงมีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงวัย ตั้งแต่วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ และผู้สูงวัยหรือผู้สูงอายุ นั่นเอง สำหรับการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุ มีดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายของผู้สูงอายุ

1.1 ในผู้สูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงของร่างกายไปในทางเสื่อมมากกว่าการเจริญเติบโต การเปลี่ยนแปลงของอวัยวะต่างๆในร่างกายของแต่ละคนจะเกิดขึ้นไม่พร้อมกันและไม่เท่ากัน วัยสูงอายุเป็นวัยแห่งความสุขรอบคอบ เนื่องจากผ่านประสบการณ์มากมายทำให้มองเห็นการณ์ไกล มีการตัดสินใจที่ดีกว่าวัยอื่นๆ เป็นช่วงสุดท้ายของชีวิตนับตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป สภาพความเสื่อมถอยทางร่างกายและจิตใจจะมีมากในระยะนี้ ขาดความคล่องแคล่ว ว่องไว ความจำเสื่อม ความคิดความอ่านช้าลง สภาพทางร่างกายเสื่อมถอย ถึง ต่อมัว ผมหงอก เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เป็นผลทำให้ดุลการเจริญเติบโตลดลง แต่ความเสื่อมโทรมเพิ่มมากขึ้น ในลักษณะอนิจจังสังขารเป็นสิ่งที่ไม่เที่ยงแท้แน่นอน มีเกิด มีแก่ มีเจ็บ และก็มีตาย ซึ่งผู้เข้าสู่วัยสูงอายุจะต้องยอมรับและรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงเสียแต่เนิ่นๆ เพื่อสร้างความพร้อมในการปรับตัวที่จะเป็นผู้สูงอายุอย่างมีความสุข หรือดูแลให้ผู้สูงอายุมีความสุขตลอดไป การเปลี่ยนแปลงตามอายุจะเกิดขึ้นไม่เท่ากันในแต่ละคนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เมื่อชีวิต

อย่างเข้าสู่ความมีอายุก็เหมือนกับว่าเดินเข้าสู่ความมืดมัว ความคิดเห็นเริ่มหดสั้น เปื้อนหนายต่อการทำงาน ฯลฯ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวหน้าและซับซ้อนในองค์ประกอบของเซลล์ และลดความสามารถในการประสมประสานของระบบอวัยวะต่างๆ ดังนี้ (<https://www.doctor.or.th/article/detail/4930> : 2562)

1) ผม ผมเป็นสิ่งแรกของร่างกายที่เปลี่ยนแปลงให้เห็นได้ชัดภายนอกจากสีเดิมเป็นสีขาวแห้งและร่วงง่าย เนื่องมาจากเนื้อเยื่อหนังศีรษะเหี่ยวลง การไหลเวียนของโลหิตลดลง เส้นผมได้อาหารไม่เพียงพอ และภาวะเครียดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของเส้นผมได้ง่าย การเปลี่ยนสีผมเป็นข้อบ่งชี้ข้อหนึ่งเท่านั้นที่จะบอกถึงความเสื่อมของร่างกาย แต่จะต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นๆด้วย

2) ผิวหนัง เมื่ออายุมากขึ้น เนื้อเยื่อต่างๆจะขาดความตึงตัว เนื่องจากการลดจำนวนน้ำในเซลล์ต่อมเริ่มเหี่ยว น้ำมันใต้ผิวหนังมีน้อย เลือดมาเลี้ยงบริเวณผิวหนังก็น้อยลงทำให้ผิวหนังเริ่มเหี่ยวแห้งหยาบ การลดจำนวนไขมันใต้ผิวหนังทำให้ผิวหนังหย่อนยาน ปรากฏรอยย่นชัดเจน ฉะนั้นคนวัยนี้จึงรู้สึกหนาวง่าย เพราะไขมันใต้ผิวหนังน้อยลง

3) กระดูก วัยสูงอายุเป็นวัยที่กระดูกเปราะง่าย ถ้าได้รับอันตรายเพียงเล็กน้อยจะทำให้กระดูกหักได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากมีการสลายตัวของแคลเซียมออกจากกระดูกมากขึ้น และอีกสาเหตุหนึ่งคือการขาดวิตามินดี เพราะผู้สูงอายุมักไม่ชอบแสงแดด จะอยู่แต่ภายในบ้าน และการกินอาหารไม่เพียงพอ เพราะมีปัญหาเรื่องการเคี้ยว โอกาสขาดวิตามินดีจึงมีสูง เมื่ออายุ 60 ปีขึ้นไป ฮอร์โมนของกระดูกสันหลังมักจะกร่อนและแบนลงมาก ทำให้หลังโก่งได้

4) เล็บ เล็บจะหนาแข็งและเปราะ เนื่องจากการไหลเวียนของโลหิตส่วนปลายน้อยลง ทำให้การจับตัวของแคลเซียมบริเวณเล็บลดลงด้วย

5) กล้ามเนื้อ ร่างกายประกอบด้วยกล้ามเนื้อที่สำคัญ คือกล้ามเนื้อลาย ซึ่งเป็นกล้ามเนื้อค้ำจุนโครงสร้างของร่างกาย เช่น กล้ามเนื้อแขน ขา เมื่อกล้ามเนื้อไม่แข็งแรง มีความเสื่อมสมรรถภาพเกิดขึ้นจะมีผลให้ความคล่องตัวในการทำกิจกรรมต่างๆที่ต้องใช้กล้ามเนื้อลดลงไปด้วย กล้ามเนื้ออีกชนิดหนึ่งคือกล้ามเนื้อเรียบ เช่น ลำไส้ กล้ามเนื้อชนิดนี้จะเคลื่อนไหวด้วยตัวเอง จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าพวกแรก และอาจทำงานปกติตลอดด้วยอายุก็ได้

6) หู การได้ยินจะเริ่มเสียเมื่ออายุ 40 ปีขึ้นไป เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของประสาทรับเสียงในหูชั้นใน ทำให้การส่งกระแสประสาทของเสียงไปยังอวัยวะรับการได้ยินซึ่งอยู่ในหูเสียไป อาการหูตึงในผู้สูงอายุจะพบมากเมื่ออายุ 65 ปีขึ้นไป

7) ตา ลักษณะตาของผู้สูงอายุจะเล็กลง เพราะจำนวนไขมันหลังลูกตาน้อยลง หนึ่งตาบจะตกหรือต่ำเนื่องจากการยืดหยุ่นของหนังตาลดลง ตาลึก มีความเสื่อมโทรมของประสาทตา มีความไวต่อแสงน้อยทำให้มองภาพใกล้ไม่ชัด การยืดหยุ่นของเลนส์เสียไป การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ผู้สูงอายุมีสายตาวาย นอกจากนี้จะมีวงแหวนขาวที่ขอบตาดำเกิดขึ้น แต่ไม่มีอันตรายใดๆ และไม่มีผลต่อการเห็น

8) ระบบทางเดินหายใจ ความจุของปอดจะลดลง ทำให้มีปริมาตรของอากาศค้างในปอดเพิ่มมากขึ้น เนื่องมาจากความยืดหยุ่นของเนื้อปอด หดคลมลดลง เยื่อหุ้มปอดแห้งทึบเป็นสาเหตุนำไปสู่การลดการขยายตัวของปอด ซึ่งเป็นสาเหตุส่งเสริมให้เกิดการคั่งของน้ำในปอดของคนสูงอายุได้ง่าย นอกจากนี้จะมีการเกาะจับของแคลเซียมในกระดูกอ่อนของกระดูกซี่โครงและกระดูกสันหลัง ประกอบการทำงานของกล้ามเนื้อเสื่อมสมรรถภาพด้วย การเคลื่อนไหวของทรวงอกจึงถูกจำกัด การหายใจส่วนใหญจะต้องใช้กะบังลมช่วย ฉะนั้น ผู้สูงอายุมักจะเหนื่อยหอบได้ง่าย

9) ระบบทางเดินอาหาร ผู้สูงอายุมักจะมีปัญหามาก นับตั้งแต่ปากซึ่งจะมีฟันที่โยกคลอน หักง่าย หรือใส่ฟันปลอม จึงมีปัญหาต่อการเคี้ยวมากและการรับรสจะไม่ดีเท่าที่ควร ผู้สูงอายุมักเลือกอาหารประเภทแป้งมากขึ้น เพราะเคี้ยวง่าย ทำให้ขาดสารอาหารที่จำเป็น เช่น โปรตีน วิตามิน เกลือแร่ นอกจากนี้การหลั่งน้ำย่อยของกระเพาะอาหารลดลง ทำให้การย่อยและการดูดซึมอาหารลดลงไปด้วย เกิดภาวะการขาดอาหาร การเคลื่อนไหวของกระเพาะอาหาร และลำไส้ช้าลง ทำให้รู้สึกหิวบ่อยลง และมีปัญหาท้องผูก

10) ระบบการไหลเวียนของเลือด ความยืดหยุ่นของเส้นเลือดมีน้อยลงเนื่องจากการจับของแคลเซียมตามผนังเส้นเลือดมากขึ้น ทำให้เส้นเลือดแข็งตัว ความแรงของชีพจรจะลดลง รูของเส้นเลือดก็แคบลงด้วย ทำให้มีแรงต้านทานการไหลเวียนของเลือดมากขึ้น ผู้สูงอายุจึงมักมีความดันเลือดสูงขึ้นกว่าปกติได้ ปริมาณเลือดไปเลี้ยงอวัยวะต่างๆลดลงเป็นผลให้เกิดการตาย และการเสื่อมของอวัยวะต่างๆได้ เช่น กล้ามเนื้อหัวใจตาย

11) ระบบทางเดินปัสสาวะ ขนาดของไตจะเล็กลงและอัตราการกรองของไตจะลดลงด้วย นอกจากนี้กล้ามเนื้อของกระเพาะปัสสาวะจะอ่อนกำลังลง ขนาดก็เล็กลงด้วย เป็นผลให้มีการขับถ่ายปัสสาวะบ่อยขึ้น ปัสสาวะมากขึ้น ในผู้ชายมักมีต่อมลูกหมากโตทำให้ถ่ายปัสสาวะลำบากและถ่ายบ่อยขึ้น

12) ระบบต่อมไร้ท่อ ต่อมต่างๆ เช่น ต่อมใต้สมอง ต่อมไทรอยด์และต่อมเพศ ตับอ่อน ฯลฯ จะทำงานน้อยลง เป็นผลให้มีการผลิตฮอร์โมนน้อยลงด้วย เช่น ตับอ่อนผลิตอินซูลินน้อยลงจะทำให้ระดับน้ำตาลในเลือดสูงขึ้น ผู้สูงอายุจึงเป็นเบาหวานได้มาก

13) ต่อมเพศทำงานลดลง ในผู้หญิงรังไข่จะหยุดทำงาน ทำให้ไม่มีประจำเดือน มดลูก ต้านนม จะเหี่ยวแฟบ บางคนจะอารมณ์หงุดหงิด โมโหง่าย ในผู้ชายก็มีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน แต่มักน้อยและช้ากว่าผู้หญิง

14) ระบบประสาทและสมอง เซลล์ของประสาทและสมองจะลดลง ความรู้สึกความคิดจะช้าสติปัญญาจะเสื่อมถอยลง ความจำเสื่อม จำเรื่องในอดีตมากกว่าเรื่องปัจจุบัน ประสิทธิภาพการสั่งงานของสมองต่ำ นอกจากนี้ยังมีการตายและแฟบของระบบเซลล์ประสาทเป็นอย่างมาก เป็นผลให้เส้นประสาทเสื่อมเสียความสามารถทางกิจกรรมและความรู้สึกได้ ฉะนั้น การสำลักอาหารจึงพบได้มากในผู้สูงอายุ

1.2 การเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและสังคม การเปลี่ยนแปลงในวัยสูงอายุไม่เพียงแต่สภาพร่างกายเท่านั้น ยังมีการเปลี่ยนแปลงทางความรู้สึก การรับรู้ บุคลิกภาพ ความจำ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมด้วย

1) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งในครอบครัว ก็เป็นสิ่งที่ผู้สูงอายุจะต้องยอมรับ จากที่เคยเป็นหัวหน้าครอบครัว ก็จะกลายเป็นสมาชิกคนหนึ่งในครอบครัว เป็นที่ปรึกษา หรือผู้คอยดูแลบ้าน หรืออาจเป็นผู้อาศัยไป

2) การเสื่อมความเคารพและการถูกทอดทิ้ง จะเป็นปัญหาต่อสุขภาพจิตมาก มีความวิตกกังวล บางรายอาจแยกตัวเองเป็นบุคคลไร้ความสามารถ สูญเสียความรู้สึกมีค่า ความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดข้อขัดแย้งในตัวเอง และจะเพิ่มมากขึ้นตามระดับอายุ

3) การปรับตัวของผู้สูงอายุ จะสำเร็จมากน้อยเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว และปฏินิสัยดั้งเดิมของแต่ละคนไป

จากการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคมของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุจะต้องมีการเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง ทั้งในการปรับตัวและยอมรับต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง

ต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม รวมถึงลูกหลาน ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดที่ดูแลผู้สูงอายุ ควรจะเข้าใจ และยอมรับต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุด้วย เพื่อที่จะได้ปฏิบัติและดูแลผู้สูงอายุได้อย่างถูกต้อง และสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. สุขภาวะของผู้สูงอายุ

ความหมายของสุขภาวะ องค์การอนามัยโลก ได้นิยามไว้ว่า “สุขภาพ หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ สังคมและปัญญา มิใช่เพียงการปราศจากโรคหรือความพิการเท่านั้น” (ตามนิยาม “สุขภาพ” ขององค์การอนามัยโลก และ พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550)” หรือสุขภาวะที่สมบูรณ์ทุกๆทางเชื่อมโยงกัน สะท้อนถึงความเป็นองค์รวมอย่างแท้จริงของสุขภาพที่เกื้อหนุนและเชื่อมโยงกันทั้ง 4 มิติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีวิสัยทัศน์ คือ “คนไทยมีสุขภาวะยั่งยืน” หมายถึง คนไทยมีสุขภาวะดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ กาย จิต สังคม และปัญญา อันได้แก่ (<https://preaw03.blogspot.com> : 2562)

1) สุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติเหตุ เป็นต้น

2) สุขภาวะทางจิตใจ หมายถึง จิตใจที่เป็นสุข ผ่อนคลาย ไม่เครียด คล่องแคล่ว มีความเมตตา กรุณา มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น

3) สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี ในครอบครัว ในชุมชน ในที่ทำงาน ในสังคมในโลก ซึ่งรวมถึงการมีบริการทางสังคมที่ดี และมีสันติภาพ เป็นต้น

4) สุขภาวะทางปัญญา (จิตวิญญาณ) หมายถึง ความสุขอันประเสริฐที่เกิดจากมีจิตใจสูง เข้าถึงความจริงทั้งหมด ละความเห็นแก่ตัว มุ่งเข้าสู่สูงสุด ซึ่งหมายถึง พระนิพพาน หรือพระผู้เป็นเจ้าหรือความดีสูงสุด สุดแล้วแต่ความเชื่อที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

สุขภาวะผู้สูงอายุ จึงหมายถึง ความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาของผู้สูงอายุ อันประกอบไปด้วยร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย มีจิตใจสดชื่น เบิกบาน ไม่วิตกกังวลหรือความเครียดใดๆ ตลอดทั้งมีสังคมที่รายล้อมด้วยกัลยาณมิตร มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และรวมไปถึงการเข้าถึงสุข คือ ลด ละ เลิก กิเลสทั้งปวง มีหลักธรรมนำชีวิต ก่อให้เกิดความสุข สงบ อย่างแท้จริง

3. การสร้างความสุขในผู้สูงอายุ

เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ผู้สูงอายุทุกคนจำเป็นต้องเอาใจใส่ดูแลตนเองให้มากขึ้น ไม่ใช่แต่ตัวผู้สูงอายุเองเท่านั้น ลูกหลานก็ต้องเอาใจใส่ในการดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างดีด้วยเช่นกัน ส่วนใหญ่ไม่ว่าตัวผู้สูงอายุหรือลูกหลานมักจะสนใจเฉพาะความเป็นอยู่ทั่วไปหรือดูแลสุขภาพกายของผู้สูงอายุเท่านั้น ไม่ค่อยสนใจเกี่ยวกับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ การที่จะทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตดี ต้องพิจารณาว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน” บางคนคิดว่าเป็นเรื่องยาก เพราะคนเรามักคิดว่าความสุขเป็นสิ่งที่หายาก และพยายามทุกวิถีทางที่จะหาความสุขให้ตนเอง บ้างก็ประสบความสำเร็จ บ้างก็ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะยังหาความสุขที่ต้องการไม่พบ ที่เป็นเช่นนี้เพราะไม่รู้ว่าความสุขที่แท้จริงในชีวิตของตนนั้นอยู่ที่ไหน และมุ่งแสวงหาความสุขจากภายนอกตัวเอง โดยไม่มองว่าความสุขนั้นอยู่ในตนเองและรอบๆ ตนเอง และไม่ใช่ว่าเรื่องยากเท่าใดนักที่จะทำให้ตนเองและคนรอบข้างมีความสุข เพียงแต่ผู้สูงอายุและลูกหลานเริ่มต้นที่จะสร้าง (พรทิพย์ เกษรานนท์ : 2562)

3.1 วิธีการที่ผู้สูงอายุจะสร้างความสุขให้ตนเอง

1) การปรับตัวของผู้สูงอายุ เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ จะมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมายที่ผู้สูงอายุและครอบครัวต้องเผชิญ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุบางคนรับไม่ได้ต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น บางคนคับข้องใจในตนเอง บางคนมีความขัดแย้งกับลูกหลานหรือคนใกล้ชิด จึงเป็นที่มาของความเครียด อาการซึมเศร้าและการไม่มีความสุข การที่ผู้สูงอายุจะมีความสุขได้นั้น สิ่งแรกที่ผู้สูงอายุจะต้องทำ คือ การปรับตัวทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความคิด อารมณ์ และสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง โดยเริ่มจากการปรับใจของตนเองให้ได้ ด้วยการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งของตนเองและสิ่งใหม่ๆ ในสังคม เปิดรับและยอมรับความคิดเห็นของลูกหลานและคนอื่นให้มากขึ้น ไม่เก็บตัวหรือแยกตัวเองออกจากครอบครัวหรือสังคม พยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของครอบครัว เพื่อนฝูง ชุมชนหรือสังคม มีความยืดหยุ่นในเรื่องต่างๆ ให้คิดอยู่เสมอว่า ทำอย่างไรจึงจะอยู่ร่วมกับครอบครัวและคนอื่นให้ได้อย่างดีที่สุดเท่าที่ทำได้ ทำอย่างไรที่จะให้มีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด ตลอดจนพยายามช่วยตนเองในด้านต่างๆ ให้มากที่สุด และยอมรับความช่วยเหลือและการดูแลของลูกหลานเมื่อถึงเวลาที่จำเป็น ก็จะทำให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

2) การดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต การจะมีความสุขได้นั้น สุขภาพกายและสุขภาพจิตก็ต้องดีด้วย ผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องหมั่นไปตรวจร่างกายประจำปีอย่างสม่ำเสมอ และรีบไปพบแพทย์แต่เนิ่นๆ เมื่อเริ่มมีอาการที่บ่งชี้ว่าเจ็บป่วย ระวังระวังและป้องกันไม่ให้ตนเองเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุ หมั่นคอยดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง โดยออกกำลังกายทุกวันหรือสัปดาห์ละ 3 ครั้งๆ ละประมาณ 20-30 นาที เลือกวิธีออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัยและสภาพร่างกายของตนเอง รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ซึ่งให้คุณค่าทางอาหารครบ 5 หมู่ เหมาะสมกับวัย เป็นอาหารที่ย่อยง่าย และมีปริมาณเพียงพอในแต่ละวัน ดื่มน้ำให้เพียงพอับความต้องการของร่างกายอย่างน้อยวันละ 8 แก้ว ดูแลระบบขับถ่ายของตนเองให้เป็นปกติ นอนหลับให้เพียงพออย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง และอยู่ในที่ๆ มีอากาศถ่ายเทได้ดี เมื่อผู้สูงอายุดูแลสุขภาพกายของตนเองเป็นอย่างดีแล้ว ก็ต้องดูแลสุขภาพจิตของตนเองด้วย โดยทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ ไม่ให้ตนเองเกิดความเครียด หงุดหงิด ฉุนเฉียว ท้อแท้หรือน้อยใจ ด้วยการหากิจกรรมที่ทำให้ตนเองได้พักผ่อนหย่อนใจ มิฉะนั้น จะเป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตของตนเองและสัมพันธ์กับลูกหลานและคนอื่น

3) การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ด้วยการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ชื่นชอบ เช่น การทำงานอดิเรกต่างๆ ที่เหมาะสมกับวัยและสภาพร่างกายของตนเอง เช่น การปลูกต้นไม้ การทำดอกไม้ประดิษฐ์ การเลี้ยงสัตว์เลี้ยง การเล่นดนตรี การฟังเพลง การสวดมนต์ การเขียนหนังสือ การอ่านหนังสือ การเล่นเกมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ การช่วยทำงานบ้านเล็กๆ น้อยๆ การทำกิจกรรมต่างๆ ของสมาคมหรือชมรม และ/หรือการประกอบอาชีพเล็กๆ น้อยๆ เท่าที่ทำได้ เช่น การทำขนมขาย ฯลฯ เป็นต้น เพื่อคลายเหงา เกิดความเพลิดเพลิน ผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ มีความสุข ได้รายได้เพิ่มขึ้น แถมยังเกิดประโยชน์ต่อครอบครัวและสังคมอีกด้วย ซึ่งขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ทำ

4) การใช้ชีวิตที่เรียบง่าย การดำเนินชีวิตประจำวันที่ยืดหยุ่น เป็นวิถีชีวิตที่จะพาไปสู่ความสุข ด้วยการทำตามสบาย ไม่ผูกมัดตนเองด้วยกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มากมาย กินง่าย อยู่ง่าย ดำรงชีวิตอยู่บนความพอเพียง ซึ่งไม่ได้หมายถึงการประหยัดจนอดอดหรืออดตัวจนเกินไป แต่ให้ดำเนินชีวิตอยู่บนทางสายกลาง ใช้จ่ายหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามแต่สถานภาพของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ ไม่ทำให้ตนเองหรือคน

อันเดือรื้อน ไม่ทำอะไรเกินตัวหรือเกินฐานะที่ตนเองมี และหาความสุขจากสิ่งใกล้ตัว ที่มีอยู่ หรือเป็นอยู่ ก็จะทำให้ผู้สูงอายุมีความสุข

5) การสร้างอารมณ์ขัน อารมณ์ขันจะช่วยคลายความกดดันลง ทำให้ผู้สูงอายุที่เกิดอารมณ์ขัน รู้สึกเป็นทุกข์น้อยลง เกิดความรู้สึกที่ดี จิตใจเบิกบาน การสร้างอารมณ์ขันจึงเป็นเรื่องที่ดี เพราะการที่ผู้สูงอายุได้หัวเราะและยิ้มจากใจจริง ๆ ในแต่ละครั้งนั้น เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสุขที่เกิดขึ้น ทำให้จิตใจและอารมณ์ของผู้สูงอายุดีขึ้น เพราะเมื่อหัวเราะก็จะมีสารเอ็นโดรฟินที่เป็นสารแห่งความสุขหลั่งออกมา ทำให้คนนั้นมีความสุข ช่วยทำให้อายุยืนยาว มีสัมพันธภาพที่ดีกับลูกหลานและคนใกล้ชิด เพราะสามารถทำให้คนรอบข้างได้ยิ้ม หัวเราะ และมีจิตใจที่แจ่มใสตลอดเวลาที่อยู่ด้วย การหัวเราะจึงเป็นพลังหรือยาวิเศษที่ช่วยให้คนมีความสุขและมีกำลังใจในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน การสร้างอารมณ์ขันให้ตนเองสามารถทำได้โดยเริ่มจากการรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง ทำตัวให้ผ่อนคลาย แบบสบาย ๆ ไม่เคร่งเครียด จากนั้น ดูภาพยนตร์ตลก ดูการแสดงตลกจากทีวีหรือรายการโทรทัศน์ เช่น ละครตลก คดีเด็ด การชมรายการตลกโชว์ที่สอดแทรกความตลก เป็นต้น อ่านหนังสือที่ทำให้เกิดอารมณ์ขัน เข้าไปพูดคุยหรืออยู่ในกลุ่มหรือสภาพแวดล้อมที่มีคนชอบพูดหรือเล่าเรื่องตลก หรือพูดตลกด้วยตนเองด้วยการใช้คำพูดที่เล่นคำ เล่นคารม ล้อเลียน หรือเล่าเรื่องตลก เพื่อทำให้คนอื่นและตนเองได้หัวเราะและมีความสุข ตลอดจนฝึกยิ้มและหัวเราะทุกครั้งเมื่อมีโอกาส แต่ทั้งนี้ต้องเหมาะสมตามสถานการณ์และอยู่บนความพอดี

3.2 วิธีการสร้างความสุขให้แก่ผู้สูงอายุสำหรับลูกหลานและผู้ดูแลผู้สูงอายุ

1) การปรับตัวของลูกหลาน ญาติพี่น้อง และผู้ดูแลผู้สูงอายุ เมื่อประสงค์จะให้ผู้สูงอายุปรับตัวเพื่อให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว ลูกหลาน ญาติพี่น้อง และผู้ดูแลผู้สูงอายุก็ต้องปรับตัวของตนเองด้วย ที่ยอมรับกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนั้น โดยการปรับใจ ปรับความคิด และหาวิธีการที่จะปรับการทำให้กิจวัตรประจำวันและการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับการดูแลผู้สูงอายุ เพราะถ้าผู้ดูแลทุกคนที่เป็นทั้งลูกหลาน หรือญาติพี่น้อง หรือผู้รับจ้างมาดูแลผู้สูงอายุปรับตัวได้แล้ว ก็จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น และช่วยทำให้การสร้างความสุขให้แก่ผู้สูงอายุประสบความสำเร็จ

2) การเอาใจใส่ดูแลผู้สูงอายุด้วยความรัก การที่จะดูแลเอาใจใส่ใครนั้น ต้องถามตนเองว่า “รักเขาหรือเปล่า” เพราะเมื่อเรารักใคร เราจะทำสิ่งต่าง ๆ ให้กับคนที่เรารักเป็นอย่างดี โดยเฉพาะการที่ได้ดูแลบุพการีหรือญาติผู้ใหญ่ที่เรารัก วิธีการเอาใจใส่ดูแลผู้สูงอายุให้มีความสุขนั้น คือ การที่ลูกหลานมาเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุบ่อย ๆ การที่ลูกหลานแสดงความรักด้วยการโอบกอด หรือหอมแก้ม เป็นสัมผัสที่ทำให้ผู้สูงอายุรับรู้ถึงความรักและความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้สูงอายุ การใช้เวลาในการพูดคุย หรือการทำกิจกรรมร่วมกับผู้สูงอายุ หรือพาผู้สูงอายุเข้าร่วมทำกิจกรรมกับคนอื่น ๆ ในครอบครัวด้วยเท่าที่ทำได้ตามสภาพของผู้สูงอายุ เพื่อทำให้ผู้สูงอายุได้รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว การให้เกียรติและให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ เช่น คอยซักถามเกี่ยวกับสุขภาพ ความรู้สึก สภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ขอคำปรึกษาจากผู้สูงอายุเมื่อเวลามีปัญหา ให้ผู้สูงอายุช่วยในการอบรมหลาน หรือดูแลกิจการภายในบ้านเท่าที่ทำได้ พาไปตรวจสุขภาพประจำปีโดยสม่ำเสมอ เมื่อเจ็บป่วยก็พาไปพบแพทย์ คอยเฝ้าดูแลใกล้ชิด เมื่อเจ็บป่วย หรือให้การช่วยเหลือเมื่อไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ จัดหาอาหารที่มีประโยชน์และเหมาะสมกับวัยและสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ พาไปออกกำลังกาย หรือถ้าไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง ก็ต้องช่วยบริหารร่างกายให้ ดูแลในเรื่องการทำกิจวัตรประจำวัน หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้สูงอายุด้วยความนุ่มนวล อ่อนโยน และถนอมจิตใจ ดูแลในเรื่องเสื้อผ้า ของใช้ส่วนตัว ที่นอน และสิ่งแวดล้อมภายในห้องของผู้สูงอายุให้สะอาดและสะดวกในการใช้ การป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น การอยู่เป็นเพื่อนเมื่ออยู่คนเดียว ผู้สูงอายุจะได้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวหรือถูกทอดทิ้ง พาไปพบปะเพื่อน ๆ หรือ

เข้าทำกิจกรรมของชมรมหรือสมาคมในชุมชน หรือสังคม พาไปวัดหรือโบสถ์หรือสุเหร่าเพื่อปฏิบัติธรรม ช่วยจัดหาสิ่งสนับสนุนในการทำงานอดิเรกหรือการทำกิจกรรมเล็ก ๆ น้อยในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนให้มีรายได้ตามที่สมควรแก่โอกาส หรือให้เงินแก่ผู้สูงอายุไว้ใช้จ่ายส่วนตัวจะทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขต่อการดูแลเอาใจใส่ที่ให้นั้น

3) การสร้างอารมณ์ขึ้นให้ผู้สูงอายุ ตามที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วว่าอารมณ์จะช่วยลดความกดดัน ทำให้จิตใจเบิกบานและมีความสุข ฉะนั้น ลูกหลาน ญาติพี่น้องและผู้ดูแลผู้สูงอายุต้องพยายามช่วยกันสร้างบรรยากาศในการที่จะทำให้เกิดอารมณ์ขึ้นในผู้สูงอายุ วิธีการสร้างอารมณ์ขึ้นให้ผู้สูงอายุก็เช่นเดียวกับที่กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งจากประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เขียนที่ดูแลคุณแม่ พบว่า การได้ยั่วให้คุณแม่ยิ้มและหัวเราะจากใจวันละครั้ง ด้วยการพูดหรือแสดงพฤติกรรมหยอกล้อให้ตลกหรือฮา ช่วยลดความซึมเศร้าและความเหงาให้กับคุณแม่แถมยังเป็นการช่วยกระตุ้นให้คุณแม่สร้างอารมณ์ขึ้นให้ตนเองและคนรอบข้างอีกด้วย ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในครอบครัว เพราะแต่ละคนได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกัน และเกิดความรักต่อกัน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าวิธีการสร้างความสุขในผู้สูงอายุมีอยู่ด้วยกันหลากหลายวิธี ทั้งการสร้างความสุขด้วยตัวผู้สูงอายุเอง การเข้าใจและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งการสร้างความสุขจากลูกหลาน ผู้ใกล้ชิดที่ดูแลสามารถเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ก็จะทำให้ผู้สูงอายุอยู่อย่างมีความสุข

บทสรุป

เมื่อจะกล่าวถึง การสร้างเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุ จึงเป็นการสร้างเสริมสุขภาวะทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ทางด้านร่างกาย ควรมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับอาหารตามหลักโภชนาการ ได้รับประทานอาหารอย่างเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายอย่างถูกวิธีเหมาะสมกับวัย ดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ ด้านจิตใจ ผู้สูงอายุควรทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ ไม่เครียด ไม่วิตกกังวล ทำจิตใจให้มีความผ่อนคลาย ส่วนลูกหลานที่อยู่ใกล้ชิดควรให้การดูแลเอาใจใส่ เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในวัยของผู้สูงอายุ ด้านสังคม ควรมีการจัดกิจกรรมรวมกลุ่มของผู้สูงอายุให้มีการใช้เวลาว่าง เช่น กิจกรรมนันทนาการ การส่งเสริมรายได้ เป็นต้น เพื่อให้ผู้สูงอายุ ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง ด้านปัญญา ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น ทำบุญ สวดมนต์ภาวนา ฟังสมาธิ เพื่อให้จิตใจมีความสุข สงบ ตลอดทั้งเพื่อให้ลูกหลานหรือคนใกล้ชิด มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และเป็นชีวิตที่มีแต่ความสุขอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

สุขภาวะมีความสำคัญอย่างมาก ไม่เพียงแต่การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุเท่านั้น มนุษย์โดยทั่วไปควรที่จะหันมาใส่ใจทางด้านสุขภาวะเช่นเดียวกัน ตาม มิติทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วย กาย จิต สังคมและปัญญา ซึ่งวิธีการที่จะนำไปสู่การสร้างเสริมสุขภาวะสำหรับบุคคลทั่วไป ได้แก่

1) ทางด้านร่างกาย มีการรับประทานอาหารให้เพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย ออกกำลังกายอย่างเหมาะสม เป็นต้น

2) ทางด้านจิตใจ มีการฝึกฝนจิตใจอยู่เสมอ ให้มีสติ ครองตน ไม่มีความเครียด วิตกกังวล ทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ เป็นต้น

3) ทางด้านสังคม มีการรวมกันทำกิจกรรมอยู่เสมอ มีการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สังคมมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีเมตตาต่อกัน สร้างสังคมแห่งความสุข

4) ทางด้านปัญญา มีการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีความถูกต้อง ไม่หลงผิด นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เพื่อให้ชีวิตเกิดความสุขสงบอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

ความหมายของสุขภาวะ. สืบค้นจาก <https://preaw03.blogspot.com>.

นิตยสารหมอชาวบ้าน. สืบค้นจาก <https://www.doctor.or.th/article/detail/4930>.

พรทิพย์ เกยุรานนท์. สืบค้นจาก https://www.stou.ac.th/stoukc/elder/main1_9.html.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4
ในอำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ
Community leadership development model
in 4 main of amicable Association
in Mueang District Chaiyaphum Province

พระภาณุเดช สิริมังคโล

Phra Phanudech Sirimangkhalo

นักวิจัยอิสระ

Independent Researcher

E-mail: Phanudej1997@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 23 มกราคม 2562

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 25 กุมภาพันธ์ 2562

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 12 มีนาคม 2562

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาภาวะผู้นำ 2. เพื่อการศึกษาหลักพุทธธรรมในการใช้พัฒนาภาวะผู้นำชุมชน 3. เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชน ในอำเภอเมืองจังหวัดชัยภูมิ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานคือใช้ทั้งเชิงคุณภาพเชิงปริมาณในเชิงคุณภาพศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกและใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัยในเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ด้วยพรรณนาและสถิติอนุมาน

ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าผู้นำชุมชนยังขาด การพัฒนาคุณลักษณะในความเป็นผู้นำอย่างเป็นรูปธรรม ในด้านทักษะพื้นฐานในการเป็นผู้นำ เช่น การวางตัวในบุคลิกที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ 2. ผลการศึกษาหลักพุทธธรรมในการใช้พัฒนาภาวะผู้นำชุมชนพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งกับการนำเอาหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนและเห็นว่าหลักธรรมนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี 3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชน ใน อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิพบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนที่วิเคราะห์โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำชุมชนต่อไปได้และก่อให้เกิดความสามัคคีในชุมชนได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การพัฒนา, หลักพุทธธรรม

Abstract

This research has the following objectives. 1. The purpose of this research is to study the problems in leadership development 2. To study Buddhism in leadership development, community development model to analyze 3. Community leadership in Muang Chaiphaphum. This research is used as a research model combines qualitative and quantitative. In a qualitative study of relevant documents and in-depth interviews, analysis, and use induction. In quantitative data collection questionnaire from the sample and analyzed by descriptive and inferential statistics.

The researchers found: 1. To study the problems in leadership development. The important information that the community still lacks. The development features in a concrete leadership. The leadership skills like the rest of the personality to fit different situations. 2. The study Buddhism in the leadership development community. This information is particularly important with the introduction of the 4 main amicable association to guide the development of community leadership, and that this principle is not binding and coordination among them in harmony. 3. Analysis of the development model of community leadership in Muang Chaiphaphum. Community leadership development model that analyzed after 4 main amicable association objects can be used to guide the development of community leaders and further contributes to the unity of the community.

Keywords: Leadership, Development, Buddhist principles

บทนำ

การปกครองรัฐองค์กรหน่วยงานหรือชุมชนผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของรัฐหรือองค์กรผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชา ดังนั้นแล้วผู้นำที่ดีควรจะพัฒนาที่ภาวะผู้นำก่อนเพราะผู้นำนั้นจะต้องมีความสามารถในการที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมมือกับตนเองดำเนินตนจนกระทั่งนำไปสู่ผลสำเร็จ

ในสังคมไทยจะเห็นได้ว่า ศาสนาก็เป็นหนึ่งในสถาบันสำคัญในระบบสังคมไทยมาช้านาน และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในชีวิตมนุษย์ศาสนาจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความประพฤติของมนุษย์ให้เป็นที่ปฏิบัติตามทรงคลองธรรมของสังคม ศาสนา ย่อมก่อให้เกิดความเป็นระเบียบขึ้น ในสังคม (พระภิกษุวิริยคุณ, 2549 : 14) ไทยปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ การดำเนินชีวิต (พระครูสิริจันทนิวิฐ, 2549 : 30) ของคนไทยและวัฒนธรรมต่างๆ ถูกหล่อหลอมด้วยหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา ของคนไทยเป็นเวลายาวนาน สามารถสังเกตได้จาก ผลสะท้อนที่ปรากฏออกมาในด้านต่างๆ เช่น วิถีชีวิต ทัศนคติ พฤติกรรม นิสัยใจคอของชาวไทยตลอด จนถึงวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ ลักษณะดังกล่าว ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากหลักธรรมในพระพุทธศาสนาโดยการนำมาปฏิบัติจริงในวิถีชีวิตการดำเนินชีวิต

ดังนั้น ผู้นำควรจะมีหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความรักใคร่เป็นที่รักของคนในชุมชนหรือสังคมเพื่อเป็นแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถเข้าถึงผู้ที่อยู่ได้ปกครองและเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันและกันในการร่วมกันพัฒนาองค์กรหรือชุมชนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพถูกต้องเหมาะสมกับบ้านเมืองและชุมชนโดยนำหลักพุทธธรรมไปใช้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและส่งเสริมเพิ่มพูนในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจะนำไปสู่สิ่งที่เรียกว่า “ความเป็นผู้นำ” ซึ่งการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำให้สมบูรณ์ได้นั้น ดร.วรภัทร์ ภูเจริญ (ดร.วรภัทร์ ภูเจริญ, 2562) ท่านได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน คือ ฐานกาย ฐานใจ ฐานความคิด ซึ่งแท้จริงแล้วนำมาจากหลักในพระพุทธศาสนานั้นเอง คือ ศิล สมาธิ(Meditation) ปัญญา ในเชิงบริหาร ฐานกาย นำมาจากเรื่อง ศิล คือ เรื่องการมีวินัยทางกายและวาจา ให้เป็นผู้ที่มีวินัยและความรับผิดชอบในตนเอง ฐานใจ นำมาจากเรื่อง สมาธิ คือ เรื่องความเพียรชอบ สติชอบ สมาธิชอบ เป็นผู้ขยันพัฒนาตนเองตลอด เพียรละสิ่งที่ไม่ดี เพิ่มพูนสิ่งที่ดีให้กับตัว พัฒนาตนเองอย่างมีสติและสมาธิ ฐานความคิด นำมาจากเรื่อง ปัญญา แต่ในพระพุทธศาสนาไม่ได้กล่าวเพียงความคิดเท่านั้น แท้จริง แล้วคือเรื่องความเห็นและความคิด

หลักสังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 สังคหวัตถุ แปลว่า ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสมาน สามัคคี หมายถึง การกระทำการสงเคราะห์ที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของกันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนทุกคนและทุกสังคม เช่น ผู้ปกครองหรือผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา (บริวาร) ศิษย์กับ ครูอาจารย์ เป็นต้น เพราะเป็นรากฐานแห่งการแบ่งปันผลประโยชน์ทางวัตถุที่ลงตัว และความเจริญก้าวหน้าทั้งส่วนตัวและส่วนรวมมี 4 ประการ ดังนี้ (57 ที.ปา. (ไทย) 11/313/295)

1) ทาน หมายถึง การให้ปันสิ่งของด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือ สงเคราะห์ ด้วยทุน หรือทรัพย์สิน และวัตถุสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ และศิลปวิทยานัยสำคัญ ของ “ทาน” ในสังคหวัตถุนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสงเคราะห์ผู้รับ เน้นผู้รับเป็นสำคัญ เช่น ช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้อื่นด้วยปัจจัย 4 กล่าวคือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ฉะนั้นการให้ทานจึงควรให้ ด้วยความเมตตาเพื่อแสดงน้ำใจไมตรีสร้างเสริมมิตรภาพให้ด้วยกรุณาต้องการช่วยปลดเปลื้องความทุกข์ความเดือดร้อนให้ด้วยมุทิตา ส่งเสริมสนับสนุนให้ทำความดีมีความเจริญก้าวหน้าเพราะฉะนั้น การให้ด้วยวัตถุสิ่งของ จึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ 3 ลักษณะ ได้แก่

ก) ให้โดยหวังจะอนุเคราะห์ การให้ความเกื้อหนุนโอบอ้อมอารีด้วยเมตตา และการให้การอุดหนุนเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันด้วยกรุณา

ข) ให้โดยหวังเพื่อเป็นการสมัคสมานสามัคคี ด้วยการสงเคราะห์เกื้อกูลกันและกันในฐานะผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตน

ค) ให้เพื่อเป็นการตอบแทนคุณ ปราบณาบูชาคุณแก่ท่านผู้มีคุณ เช่น ปู่ทวด ยายทวดตา ยาย และบิดา มารดาผู้มีอุปการะคุณ (สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พม. ธรรมธโร) 2528 : 275-280) ทานหรือการให้นั้น ย่อมเป็นประโยชน์ทั้งแก่ผู้ให้และผู้รับ คือ ทำให้ผู้ให้มีความสุขเบิกบานใจ และอิ่มใจ

ซึ่งจะเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อร่างกายและจิตใจ เป็นการ สะท้อนความเห็นแก่ตัว ผู้รับย่อมได้รับประโยชน์จากสิ่งของที่เขาให้การให้และการรับจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับมนุษย์เป็นการรักษาความเป็นธรรมชาติของมนุษย์ไว้ เป็นการรักษาความเป็นสังคมความเป็น เพื่อนฝูงความเป็นญาติเอื้ออำนวยและการให้กับการรับยังเป็นกฎเป็นกระบวนการของธรรมชาติของบุคคล ผู้มีความกตัญญูถ้าธรรมชาติไม่มีการให้และการรับปานนี้ก็จะไม่มีโลก ดวงดาว มนุษย์ พืช สัตว์ และ ธรรมชาติอย่าง แน่นนอน พระพุทธองค์ตรัสว่า “การให้ทานเป็นมงคลอันสูงสุด”

2) **ปิยวาจา** หรือ เปยยวัชชะ หมายถึง พูดอย่างคนรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะน่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผลเป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ดีงามหรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดีสมานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3) **อัตถจริยา** หมายถึง ทำประโยชน์แก่เขา คือช่วยเหลือด้วยแรงกาย และชวนชวน ช่วยเหลือกิจกรรม ต่าง ๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาคและช่วยปรับปรุงส่งเสริม ในด้านจริยธรรม

4) **สมานัตตตา** หมายถึง เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้น เสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ และร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาก็ให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน (อง.จตุกก. (ไทย) 21/32/50-51)

บทสรุป

1) ปัญหาภายในครอบครัว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า ครอบครัวของผู้นำควรจะมีความพร้อมทั้งในด้าน ฐานะต้องมีฐานะดี และครอบครัวต้องเตรียมใจ ยอมรับและเข้าใจในฐานะของการเป็นผู้นำตั้งแต่เริ่มคิดว่าจะมาเป็นผู้นำ เพื่อจะไม่ให้เกิดปัญหา ครอบครัวไม่เข้าในหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องรับผิดชอบ

2) ด้านการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า ผู้นำมีหลักคุณธรรม จริยธรรมพอสมควร ตั้งอยู่ในหลักเหตุผลและความถูกต้อง รับผิดชอบต่อหน้าที่

3) ด้านศักยภาพผู้นำ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้นำควรได้รับการอบรม พัฒนาต้องมีความรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการสื่อสารการพูด บุคลิกภาพทั้งในด้าน การสื่อสารกับหน่วยงานองค์กร และชุมชน

ผลการศึกษาหลักพุทธธรรมในการใช้พัฒนาภาวะผู้นำชุมชน

1) การพัฒนาด้านการให้ (ทาน)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้นำมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเกื้อกูลกัน ทั้งการให้อภัยให้โอกาส รวมถึงทุนทรัพย์ เป็นการให้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นกับผู้ที่ร่วมงาน เป็นการให้เพื่อให้ได้ เป็นจิตวิทยาอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการซื้อใจและการมีน้ำใจ ให้ประชาชนหรือผู้ร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่และเต็มใจ

2) การพัฒนาด้านการพูด (ปิยวาจา)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้นำรู้จักพูดอย่างคนรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะน่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผลเป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ดีงามหรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดีสมานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3) การพัฒนาด้านการช่วยเหลือกัน (อัตถจริยา)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นว่า มีการช่วยเหลือกันอยู่พอสมควร คือช่วยเหลือด้วยร่างกาย และชวนช่วย ช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาแต่การช่วยปรับปรุงส่งเสริม ในด้านจริยธรรมยังไม่มากเท่าที่ควร

4) การพัฒนาด้านการวางตัว (สมานัตตา)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นว่า มีการช่วยเหลือกันอยู่พอสมควร รู้จักเอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ วางตนเสมอต้น เสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ และร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชน

1. ด้านจิตใจ ผู้นำควรเป็นแบบอย่างในการเข้าวัดฟังธรรม อย่างสม่ำเสมอ ตามโอกาสอันสมควร แสดงถึงความเสียสละ พัฒนาจิตใจ ให้มีเมตตา เผื่อแผ่ มีความซื่อสัตย์ รวมถึงขัดเกลาจิตใจในลหุวิธี อ่อนน้อมถ่อมตน มีสติสมาธิในการควบคุมอารมณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบกับจิตใจ รวมถึงเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้รู้ผิดชอบชั่วดี เมื่อจิตใจดีการกระทำก็ดีไปด้วย

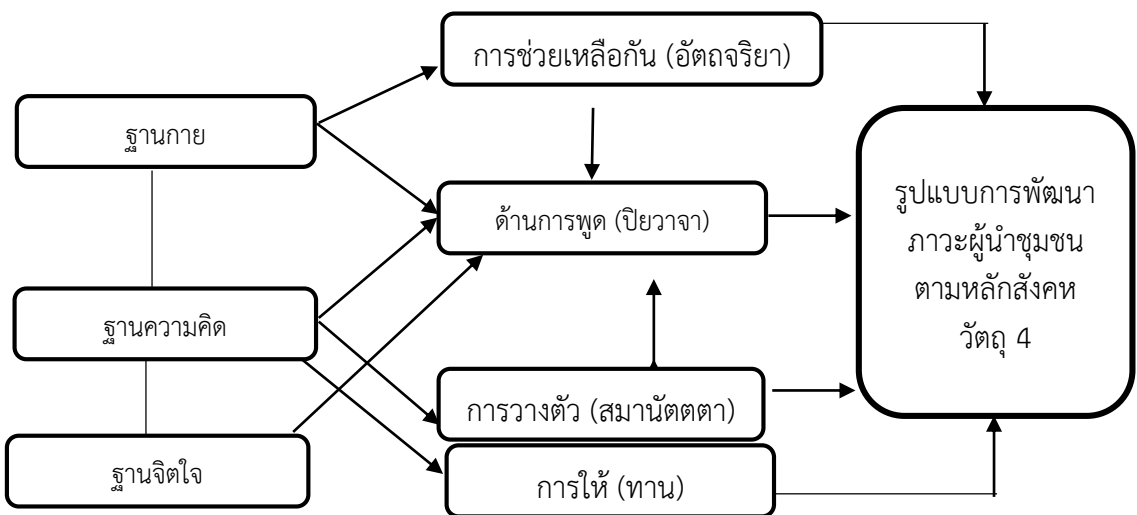
2. ด้านกาย ผู้นำควรมีร่างกายที่แข็งแรง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในการช่วยเหลือด้วยร่างกาย และชวนช่วย ช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ หรือนำพาชุมชนและคนในชุมชนก้าวไปสู่ความเจริญได้

3. ด้านปัญญา ผู้นำควรมีความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาชุมชนรวมถึง การมีวิสัยทัศน์มีทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีต้องรู้จัก รู้กว้าง รู้รอบ รู้ไกล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนในท้องถิ่น

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในอำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ” ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักพุทธธรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การศึกษาเชิงคุณภาพได้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ผู้นำชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิและ ประชาชนในพื้นที่ เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 รูป / คน และการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณได้แจกแบบสอบถามจำนวน 300 ชุดแล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 จึงได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยดังนี้

แผนภาพที่ แสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



จากแผนภาพแสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

1. ผู้นำต้องมีร่างกายที่แข็งแรง ส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการพูด(ปิยวาจา)และการช่วยเหลือกัน(อัตจริยา)ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมปฏิบัติหน้าที่ทุกสถานการณ์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เป็นไปได้ด้วยราบรื่น
2. ฐานใจ ผู้นำต้องมีความเสียสละทั้งเรื่องส่วนตัวเช่น ทุนทรัพย์ สิ่งของ เพื่อ เป็นการพัฒนาจิตใจ ให้มีเมตตา เผื่อแผ่ รวมถึงขัดเกลาจิตใจในลตหิฐ ในการวางตัว อ่อนน้อมถ่อมตน มีสติสมาธิในการควบคุมอารมณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบกับจิตใจ รวมถึงเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้รู้ผิดชอบชั่วดี
3. ฐานความคิด ทั้ง ฐานกาย ฐานใจ จะหล่อหลอมให้เกิดภาวะผู้นำที่ดีทั้งจิตใจ บุคลิกภาพ สมรรถภาพร่างกายและมีปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาชุมชนรวมถึงการมีวิสัยทัศน์มีทัศนคติ คุณธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนในท้องถิ่น

บรรณานุกรม

- พระภวนาวิริยคุณ. (2549). **รัฐศาสตร์เชิงพุทธ**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้ากรู๊ป.
- พระครูสิริจันทน์วิฐ. (2548). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ**. กรุงเทพฯ : นิติธรรมการพิมพ์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). **พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก 2500**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. **วิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักปัญญา 3 ฐาน**. สืบค้นจาก [Online] Available URL; https://www.dmc.tv/pages/scoop/tree_panya_RIGHT.
- สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธโร). (2528). **มงคลยอตชีวิต ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำตามแนวพุทธ
The development of morality and ethics
of leaders according to the Buddhist concept

พระมหานรินทร์ สุรปญโญ (เอมพันธ์)

PhramahaNarin surapinyo (emphan)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Chaiyaphum Buddhist College

Email:Narinpempa123@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 7 มกราคม 2562

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 25 มกราคม 2562

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 28 มกราคม 2562

บทคัดย่อ

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำถือว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะหากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมจริยธรรมย่อมทำให้ตน ประชาชน สังคมและประเทศชาติเกิดความเสียหายได้มากกว่าบุคคลทั่วไป ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ ย่อมทำให้ผู้นำไม่เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไป ในองค์กรและในสังคม พระพุทธศาสนามีหลักธรรมสำหรับผู้นำในการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนางาน เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของตน ประชาชน สังคมและประเทศชาติ การพัฒนาสังคมอย่างแท้จริงนั้นจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองเสียก่อนโดยการพัฒนาที่จิตใจ จะเห็นได้ว่าการพัฒนานี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อมนุษยโลกตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ฉะนั้นการพัฒนาควรเริ่มต้นจากคนก่อนโดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำเพราะบุคคลเหล่านี้อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ มีหน้าที่ และสามารถกำหนดทิศทางของการพัฒนาได้

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม, ผู้นำ, แนวพุทธ,

Abstract

Leadership ethical development is important. Because if the leader lacks morality and ethics, it will cause more damage than the general public. The problem of lack of morality and ethics of the leader. Inevitably makes the leader not accepted to the general public in the organization and in society. Buddhism has principles for leaders to develop themselves. Human development and job development. For stability, wealth, still standing for their people, society and the nation. The real development of society starts with personal development. By developing the mind. It can be seen that this development is of great importance to the human world from past to present. Therefore, the development should begin with people in combination with the principles of

Buddhism. Especially the leader. Because leaders are in a position of power, function and ability to direct development.

Keyword : Moral and ethical development, leader, Buddhism

บทนำ

คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำถือเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเมืองเนื่องจากเป็นกลไกในการชักนำบุคลากรที่มีศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรมเข้าสู่ระบบการเมืองและเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดีให้มากยิ่งขึ้น (ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์, 2561 : 1) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุด ก็คือ “ผู้นำ” ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำครอบครัว ชุมชน สังคม หรือประเทศชาติให้ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองความร่มเย็นเป็นสุขอันเป็นเป้าหมายที่พึงประสงค์ของบุคคลและสังคมทั่วไปเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้นในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำ (มนตรี ไพโรจน์พัฒน์, 2550 :1)

ผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมจริยธรรมย่อมทำให้ผู้นำนั้นขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไปทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ทำให้ผู้นำสามารถได้รับการยอมรับความเชื่อถือตลอดจนการนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและในสังคมทั่วไป ดังนั้น ปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ ย่อมทำให้ผู้นำไม่เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไปในองค์กรและในสังคม (เฟรด อี. ฟิตเลอร์, มาร์ติน เอ็ม เซเมอร์ส และ ลินดา มาฮาร์, 2531 : 15)

สถาบันศาสนาเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดสถาบันหนึ่งของประเทศไทยควบคู่กันกับสถาบันชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์โดยเฉพาะพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาที่มีหลักธรรมคำสอนที่สามารถทดสอบและพิสูจน์ได้ตามแนวทางวิทยาศาสตร์มีหลักในการบริหารการพัฒนา ทั้งการพัฒนาดน การพัฒนาคน และการพัฒนางาน มีหลักธรรมในการปกครองตนเอง ปกครองหมู่คณะ ปกครองประเทศชาติหรือสังคมส่วนรวม (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2544 : 21) พระสงฆ์เป็นตัวแทนของสถาบันพระศาสนาที่มีอยู่คู่กับสังคมไทยมาตลอดมีอิทธิพลต่อการกระตุ้นหรือแนะนำ ดังนั้น พระสงฆ์จึงมีความสำคัญยิ่งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจะพบได้ว่าพระสงฆ์มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชาวบ้านมีหน้าที่สำคัญในการชี้นำการดำเนินชีวิตของคนไทยเป็นส่วนใหญ่ทั้งทางด้านศีลธรรมจรรยา (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2539 : 5) ในปัจจุบันนี้สังคมไทยกลายเป็นสังคมนิยมวัตถุทำให้เห็นห่างจากหลักพุทธธรรมไปต่างคนต่างมุ่งแต่จะแสวงหาประโยชน์ตามการเปลี่ยนแปลงไปของกระแสโลกโดยมิได้คำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรม (พระไพศาล วิสาโล, 2546 : 202) ผู้เขียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาดน การพัฒนาคน และการพัฒนางานของผู้นำโดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรม เพราะสังคมใดไร้คุณธรรมจริยธรรมสังคมนั้นก็เป็นสังคมของคนชั่วยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการบริหารการเมืองการปกครอง เพราะฉะนั้นผู้นำหรือผู้ปกครองจำเป็นจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าคนอื่น เพราะผู้นำจะต้องรับผิดชอบทั้งต่อตน ต่อประชาชน ต่อสังคมและประเทศชาติเพื่อจะได้ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนต่อไป

ความหมายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ

ที. อาร์. แบทเทิน T. R. Batten ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาชุมชนของอังกฤษได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น (T.R. Batten, 1995: 2)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าโดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดีก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกันการพัฒนามิได้หมายถึงการเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549 : 8)

พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต ได้ให้ความหมายของ “การพัฒนา” แปลว่า เจริญหรือทำให้เจริญ คำว่า “พัฒนา” ทางศาสนาไม่เคยใช้แต่ถ้าหมายถึงคำว่าความเจริญแล้วทางศาสนาได้ใช้นานแล้ว เช่น ถ้าเราจะสร้างกุศลให้มากเราก็เรียกว่าเจริญกุศล ถ้าจะปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานก็เรียกว่าเจริญวิปัสสนากรรมฐาน ถ้าจะสร้างเมตตาให้เกิดขึ้นก็เรียกว่าเจริญเมตตา ดังนั้นถ้าจะโยงเรื่องการพัฒนากับคำว่าเจริญแล้วก็ต้องถือว่าเราได้มีการพัฒนากันมานานแล้ว ดังนั้น การพัฒนาจึงหมายถึงการพัฒนาคุณสมบัติตนเอง การพัฒนาคุณสมบัติ 4 ประการ ได้แก่ 1 การพัฒนากาย 2 การพัฒนาศีล 3 การพัฒนาจิต 4 การพัฒนาปัญญา

1. การพัฒนากาย หมายความว่า นอกจากจะมีปัจจัยสี่มาบำรุงเลี้ยงร่างกายอย่างเพียงพอให้แข็งแรงเป็นปกติสุขแล้วยังจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ถูกต้องดีงามกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ให้เกิดโทษแก่ร่างกายและจิตใจ เช่น กินอาหารก็มุ่งประโยชน์ต่อสุขภาพมิใช่เพื่อเอร็ดอร่อยสนองตัณหาโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์คุณค่าอาหารว่าจะมีโทษต่อร่างกายหรือไม่ ส่วนการรับรู้สิ่งแวดล้อมภายนอกจากการสัมผัสทางตา หู จมูก กาย ก็รู้จักเลือกรับรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ไม่รับสิ่งที่เป็นโทษเข้ามาและไม่ก่อปัญหาแก่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2. การพัฒนาศีล คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ทางด้านกาย วาจา กับบุคคลอื่นซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมอย่างถูกต้องลำพังการเป็นอิสระปลอดพ้นจากการถูกผู้อื่นเบียดเบียนเท่านั้นไม่เพียงพอบุคคลยังต้องไม่กระทำการเบียดเบียนผู้อื่นอีกด้วย และประพฤติดนเป็นประโยชน์เกื้อกูลผู้อื่นตลอดจนมีสัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพสุจริต

3. การพัฒนาจิต คือ การฝึกฝนอบรมจิตให้มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งสามด้าน คือ มีคุณภาพจิตดี เช่น มีความเมตตากรุณาอ่อนน้อมถ่อมตน มีสมรรถภาพจิตดี เช่น มีสติและสมาธิมีความขยันหมั่นเพียร มีสุขภาพจิตดี เช่น มีความปิติปราโมทย์แช่มชื่นใจ จิตที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมปลอดพ้นจากความหมองมัวเร่าร้อนทะยานอยากหากแต่ประสบสุขที่ประณีตยิ่ง ๆ ขึ้น

4. การพัฒนาปัญญา นอกจากการฝึกฝนให้มีความสามารถในการคิดเป็นคิดอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงปราศจากอคติแล้วยังมีความหมายต่อไปถึงการรู้จักเข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง รู้เท่าทันธรรมชาติของสังขารจนสามารถชำระกวอดวิชาจนจิตใจเป็นอิสระไม่ถูกกิเลสครอบงำหลุดพ้นจากความทุกข์สิ้นเชิงเมื่อบุคคลสามารถพัฒนาตนให้เป็นที่พึงมีจิตและปัญญาแล้ว การพัฒนาชีวิตด้านในของบุคคลด้วยกระบวนการศึกษาอบรมในหลายลักษณะจะทำให้บุคคลมีคุณภาพภายในอันเป็นพื้นฐานสำคัญในการรองรับการจัดระเบียบสังคมอย่างใหม่ที่เป็นผลจากการพัฒนาสังคมอย่างแท้จริง การพัฒนาสภาพทางกายภาพตลอดจนการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมจะสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะผู้คนมีหลักธรรมพื้นฐาน เช่น มีสัมมาทิฐิ เห็นความเจริญของงามของชีวิตดีกว่าความมั่งคั่งทางวัตถุมีความสันโดษพึงพอใจในความเป็นอยู่แต่พอดีควบคู่ไปกับความขยันหมั่นเพียรและมีฉันทะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อสรรพชีวิตเป็นต้น คุณภาพของชีวิตที่กล่าวมาแล้วล้วนเป็นสิ่งสะท้อนและเป็นทั้งปัจจัยในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสังคมอย่างแท้จริง (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2537 : 70-73)

สรุปว่า การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นรวมถึงการเพิ่มขึ้นของความสุขอีกด้วย พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่าเจริญหรือทำให้เจริญ คือ การพัฒนาคุณสมบัติ 4 ประการ ได้แก่ 1 การพัฒนากาย 2 การพัฒนาศีล 3 การพัฒนาจิต 4 การพัฒนาปัญญา เพราะการพัฒนาสังคมอย่างแท้จริงต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองก่อน ผู้เขียนเห็นว่าการพัฒนาจิตใจของคนในสังคมเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะการพัฒนาจิตใจของคนในสังคมขึ้นอยู่กับโครงสร้างทางสังคม ฉะนั้นควรพัฒนาจิตใจของผู้นำก่อนเพราะบุคคลเหล่านี้อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ มีหน้าที่ และสามารถกำหนดทิศทางของการพัฒนาได้ การพัฒนาจิตใจของผู้นำจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคมอย่างแท้จริง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ

นักทฤษฎีจริยธรรมหลายท่านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน บางคนเชื่อว่าจริยธรรมของมนุษย์แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พวกหนึ่งเห็นว่าสิ่งแวดล้อมทางสังคมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล หรืออีกนัยหนึ่งว่าคนเรานั้นมีได้ดีหรือชั่วโดยสิ้นเชิงมาแต่กำเนิดจิตใจอยู่ในสภาวะกลาง ๆ พร้อมทั้งจะได้รับเงื่อนไขปัจจัยผลักดันให้ผู้นั้นเป็นคนดีหรือคนชั่ว แต่อีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่าความพร้อมที่จะเจริญเติบโตทางจิตเจ้านั้นอยู่ในตัวบุคคลนั้นมาตั้งแต่เกิดพูดง่าย ๆ จิตใจของเขาบริสุทธิ์มาตั้งแต่กำเนิดเมื่อเติบโตขึ้นลักษณะทางจริยธรรมของเขาจะเริ่มสำแดงอย่างเด่นชัดและพัฒนาการไปตามวิถีทางที่ดีขึ้น ในที่นี้ขอเสนอแนวคิดและทฤษฎี ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งโดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 6-60 ปีว่าพฤติกรรมเหล่านั้นมีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้างและได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทยโดยแบ่งต้นไม้อจริยธรรมออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ดอกและผลไม้นบนต้นที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอ่างขยันขันแข็งซึ่งทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ส่วนที่สอง ได้แก่ ส่วนลำต้นของต้นไม้แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอ่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

1. เหตุผลเชิงจริยธรรม
2. มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
3. ความเชื่ออำนาจในตน
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. ทศนคติคุณธรรมและค่านิยม

ส่วนที่สาม ได้แก่ รากของต้นไม้ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอ่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ

1. สติปัญญา
2. ประสบการณ์ทางสังคม
3. สุขภาพจิต

พัฒนาการทางจริยธรรม คือกระบวนการในการปลูกฝังให้เกิดความเจริญงอกงามทางจริยธรรมแก่บุคคลให้บุคคลมีความประพฤติและการปฏิบัติสอดคล้องกับระเบียบแบบแผนและบรรทัดฐานที่สังคม

บัญญัติไว้และให้สอดคล้องกับศีลธรรมอันดีงามทางศาสนาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาจิตใจ ซึ่งเป็นกระบวนการในการสร้างจิตสำนึกที่ดีจิตสำนึกที่รับผิดชอบและรู้จักแยกแยะสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำให้เกิดขึ้นอย่างถาวรในจิตใจของบุคคล (จำนง อติวัฒน์สิทธิ์, 2541 : 70)

ทฤษฎีพุทธจริยธรรม คือ พัฒนาการทางจริยธรรมเป็นความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วยความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่มีต่อตนเองต่อผู้อื่นและสังคม ผลจากการพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคลจะทำให้เกิดความสุขและความเจริญทั้งทางวัตถุและจิตใจในสังคมและโลกส่วนรวม ดังทฤษฎีพุทธจริยธรรมของพระราชวรมนี ประยูรธ ปยุตโต กล่าวสรุปได้ว่า คำว่า จริย จริยา ตลอดจน จริยธรรม มีความหมายกว้างกว่านั้น คือ หมายถึง การดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ การยังชีวิตให้เป็นไป การครองชีวิต การใช้ชีวิต การเคลื่อนไหวของชีวิตทุกแง่ทุกด้านทุกระดับทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ แม้แต่การปฏิบัติกรรมฐาน เจริญสมาธิ บำเพ็ญสมณะเจริญวิปัสสนา ก็รวมอยู่ในคำว่า “จริยธรรม” (พระราชวรมนี (ประยูรธ ปยุตโต), 2529 : 13-14)

สรุปได้ว่าความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วยความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของคนที่มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคม ในสังคมโลกส่วนรวมนี้เรียกว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม แต่ในโลกปัจจุบันนี้สังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเมื่อกาลเวลาเปลี่ยนแปลงไปเข้าสู่สมัยใหม่ทำให้จิตใจของคนเราเปลี่ยนแปลงไปด้วยทำให้ไม่กล้าบาปอยากทำอะไรก็ทำตามใจชอบทำเหมือนบ้านเมืองป่าเถื่อนไม่มีกฎหมายทุกคนไร้จริยธรรมเกิดความเดือดร้อนไปทุกหย่อมหญ้า ผลสูงสุดของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลจะทำให้เกิดความสุขอันเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศชาติเพื่อให้ทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นเกราะป้องกันมิให้ทำความชั่ว ทำแต่ความดีเพื่อเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองผู้อื่นและสังคมโดยรวม ผู้นำจึงต้องปกครองตนเองให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงามจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม

การเกิดคุณธรรมจริยธรรมในผู้นำ

การเกิดของจริยธรรมมี 4 ขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เกิดจากการเลียนแบบ หมายถึง การเลียนแบบเป็นกระบวนการได้จิตสำนึกซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาการของเด็ก โดยเด็กอาจเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใหญ่ที่แวดล้อมตนอยู่แล้วนำมาปรับใช้กับตนเอง เหมือนกับการเรียนรู้ภาษาพูดเด็ก การเลียนแบบทางจริยธรรมจึงเกิดขึ้นได้ทั้งจากครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน และชุมชน แต่มีบ่อยครั้งที่เด็กเลียนแบบพฤติกรรมบางอย่างเองโดยที่ผู้ใหญ่ไม่ได้ตั้งใจสอน ดังนั้นผู้ใหญ่ก็ควรมีจริยธรรมสูงเมื่อใกล้ชิดกับเด็ก

ขั้นที่ 2 เกิดจากการแนะนำสั่งสอน นอกจากผู้ใหญ่จะกระทำพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เป็นต้นแบบให้แก่เด็กโดยไม่รู้ตัวของทั้งสองฝ่ายแล้วบ่อยครั้งที่ผู้ใหญ่จะให้คำแนะนำสั่งสอนทั้งโดยตรงและโดยทางอ้อมแก่เด็กการรับคำแนะนำสั่งสอนจึงเป็นกระบวนการได้จิตสำนึกของเด็กเช่นเดียวกับการเลียนแบบและมีความสำคัญต่อการพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กเช่นกันเพราะในขณะที่ยุติการเลียนแบบเป็นการดูซึมการกระทำนั้น การแนะนำสั่งสอนก็เป็นการดูซึมทางอารมณ์และเจตคติของบุคคลอื่นทำให้อารมณ์ของเด็กไม่ได้พัฒนาการมาโดยอิสระแต่ไปอิงอยู่กับกลุ่มซึ่งเป็นสัญชาตญาณอย่างหนึ่งของฝูงสัตว์และเป็นรากฐานของชีวิตทางสังคม อย่างไรก็ตามการแนะนำสั่งสอนนี้ เป็นวิธีการที่มีประโยชน์สำหรับบิดามารดาและครูในการพัฒนาจริยธรรมและได้ผลมากกว่าการสอนแบบให้เด็กรู้ตัว วิธีการนี้แม้จะมีอิทธิพลต่อการสร้างลักษณะนิสัยแต่เนื่องจากเป็นการเรียนรู้โดยไร้สำนึกจึงเป็นการรับโดยขาดทั้งเหตุผลและการคิดวิเคราะห์ ดังนั้นบุคคลที่ถูกแนะนำสั่งสอนมากเกินไปจะเกิดปัญหาเป็นความอ่อนแอทั้ง

ทางด้านลักษณะและบุคลิกภาพ วิธีการนี้ใช้ได้ดีกับเด็กมากกว่าผู้ใหญ่เพราะเมื่อเด็กเติบโตขึ้นจนมีวุฒิภาวะพอที่จะใช้เหตุผลและการวิเคราะห์แล้วเด็กก็อาจจะขัดแย้งหรือไม่เชื่อคำแนะนำนั้น อย่างไรก็ตามการที่เด็กสามารถคิดวิเคราะห์จนเกิดจริยธรรมด้วยตนเองได้นับเป็นสิ่งที่ถือว่าเป็นอุดมการณ์ทางจริยธรรมขั้นสูงสุด

ขั้นที่ 3 เกิดจากการลอกแบบ ในการเลียนแบบเด็กจะรับเอาพฤติกรรมของผู้ใหญ่ ในขั้นการแนะนำสั่งสอนเด็กจะรับเจตคติอารมณ์ของผู้ใหญ่และในขั้นการลอกแบบเด็กจะรับเอาบุคลิกภาพทางจริยธรรมของผู้ใหญ่ไว้เป็นของตนเองโดยอาศัยความและความชื่นชมในตัวผู้ใหญ่คนนั้น เช่น การชื่นชมวีรบุรุษ เป็นต้น การลอกแบบจริยธรรมจึงอาจจะทำให้เด็กเกิดการลอกแบบจริยธรรมทั้งที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ได้ทั้งสองทาง

ขั้นที่ 4 เกิดจากการสร้างจริยธรรมด้วยตนเอง เมื่อเด็กได้ผ่านขั้นตอนการลอกแบบมาแล้วเด็กจะสร้างจริยธรรมด้วยตนเองโดยสร้างมาจากการปรับตนเองในสภาพธรรมชาติกับตนเองในสภาพที่มีจริยธรรมเข้าด้วยกัน การปรับจริยธรรมนี้มักจะเกิดในวัยผู้ใหญ่ซึ่งจะได้พบกลุ่มเพื่อนกลุ่มใหม่ ค่านิยมใหม่ที่อาจทำให้เขาละทิ้งจริยธรรมและค่านิยมเก่าที่รับไว้เมื่อตอนเด็ก วัยผู้ใหญ่จึงเป็นวัยของการปรับปรุงจริยธรรมของมนุษย์ซึ่งในกระบวนการปรับปรุงจริยธรรมนี้ เหล่านี้จะได้รับอิทธิพลจากผู้อาวุโสกว่าที่อยู่รอบตัวเป็นอย่างมาก เช่น มารดา บิดา ครูอาจารย์ ที่จะตัดสินว่าเขาเป็นคนดีหรือคนเลวผู้ใหญ่จึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการมีพัฒนาการทางจริยธรรมของลูกหลานและลูกศิษย์ของตน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524 : 18-20)

สรุปจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคน เพราะเป็นเกราะป้องกันของมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมเพื่อให้เกิดความสันติสุข มีแหล่งการเกิดจากการเลียนแบบ การแนะนำสั่งสอน การลอกแบบ การสร้างจริยธรรมด้วยตนเอง และความรู้สึกลึกซึ้งซึ่งเกิดขึ้นจากมโนธรรมที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิด ดังนั้นแหล่งการเกิดของจริยธรรมจึงเป็นคุณภาพของสมองในการคิด และคุณภาพของจิตที่สามารถแยกแยะความถูกความผิดได้เป็นพื้นฐาน

ประโยชน์ของคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ

ประโยชน์ของคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์เพราะเรื่องเกี่ยวกับการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลซึ่งอาจจะกระทำไปในทางที่ถูกต้องดีงามหรือไม่ถูกต้องเลวทรามก็เป็นได้ พฤติกรรมที่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นลักษณะของการกระทำที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เพราะเป็นการกระทำที่ไม่ขัดต่อสภาพความเป็นอยู่ ความต้องการและความรู้สึกนึกคิดของคนโดยทั่วไป ส่วนการกระทำที่ไม่ดีไม่ถูกต้องย่อมก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่นเนื่องจากเป็นสิ่งที่สังคมไม่ต้องการไม่ยอมรับโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแต่ละสังคมประกอบด้วยบุคคลหลายกลุ่ม แต่ละกลุ่มย่อมมีกิจกรรมในอาชีพของตนเองเป็นลักษณะเด่นเฉพาะ การประกอบกิจกรรมในงานอาชีพต้องถูกกฎหมายและหลังจริยธรรมหากเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการคนอื่นหรืออาชีพที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนส่วนมากหรืองานอาชีพที่ใช้วิชาชีพนิยมสูงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการควบคุมงานอาชีพนั้นทั้งนี้เพื่อรักษาผลประโยชน์ของสังคมเป็นต้นซึ่งจรรยาบรรณเหล่านี้เป็นเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมนั่นเอง จริยธรรมถือว่าเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติของมนุษย์ให้แสดงออกในทางที่ดีมีคุณธรรมสร้างความสามัคคี มีมิตรภาพ สร้างสันติสุข ไม่ก่อความทุกข์และทารุณกรรม จริยธรรมมีประโยชน์ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. จริยธรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งของมนุษย์
2. จริยธรรมเป็นเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปในทางสันติสุขอย่างแท้จริง
3. จริยธรรมเป็นเครื่องมือที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์อย่างแท้จริง
4. จริยธรรมเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองหรือทำให้สังคมมนุษย์พัฒนาในระบบที่ถูกต้องสมดุลกันด้วยดี

5. จริยธรรมเป็นอุปนิสัยอัธยาศัยและนิสัยของมนุษย์ความประพฤติย่อมเป็นกระจกส่องให้เป็นอุปนิสัยของคน ความประพฤติย่อมส่งอุปนิสัยเล็ก ๆ ที่ช่องฝาหรือช่องประตูทำให้เรามองเห็นพฤติกรรมของคนในห้องได้ทั้งหมดได้ฉนั้น ความประพฤติหรือการกระทำของคนเพียงเล็กน้อยก็อาจทำให้ผู้อื่นมองเห็นอุปนิสัยของเขาได้ ฉนั้น จริยธรรมได้ช่วยตีค่าของมนุษย์โดยมองทางนิสัยใจคอทางอุปนิสัยและทางความประพฤติที่แน่นอนที่บุคคลนั้นสมัครใจทำ (วศิน อินทสระ, 2549 : 27)

สรุป ประโยชน์ของจริยธรรมไม่ใช่เรื่องของความสัมพันธ์ที่แต่ละคนมีในตัวเองเท่านั้น เช่น ในเรื่องของกรฝึกฝนร่างกายและจิตใจเป็นต้น แต่เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับผู้อื่นด้วยจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกันหรือระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นไปในการทำงานต่างฝ่ายต่างถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบกัน แต่ต่างฝ่ายต่างคอยเกื้อกูลที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ทุกฝ่ายตามสภาพความเป็นอยู่ของตน ฉนั้นคำสอนที่สำคัญในพระพุทธศาสนาจึงเน้นไปที่เรื่องจริยธรรมซึ่งเป็นหลักแห่งความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง เรียกว่าการพัฒนาตน แก่คนอื่น เรียกว่าการพัฒนาคน และแก่สังคมและประเทศชาติ เรียกว่าการพัฒนางาน อย่างนี้เรียกว่า การพัฒนาอย่างแท้จริง

หลักธรรมสำหรับการพัฒนาผู้นำ

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงการพัฒนาผู้นำไว้ ทั้งการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนางานซึ่งหลักธรรมที่ปรากฏในพระพุทธศาสนานี้ ผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดีโดยใช้ควบคู่กับกฎหมายรัฐธรรมนูญและระเบียบข้อบังคับของแต่ละสังคมองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้งานบริหารลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. หลักธรรมการพัฒนาตนสำหรับผู้นำ

ฆราวาสธรรม 4 ประกอบด้วย ซื่อสัตย์ ฝึกฝน อดทน และเสียสละ ดังนี้

1. สัจจะ ความจริง ได้แก่ ดำรงมั่นในสัจจะ ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริใจ พุดจริง ทำจริง จะทำอะไรก็ให้เป็นที่ยอมรับไว้วางใจได้

2. ทมะ ฝึกตน ได้แก่ การบังคับควบคุมตนเองได้ การข่มใจ ฝึกนิสัย รู้จักปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดสินใจ แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญกว่าหน้าด้วยสติปัญญา

3. ขันติ อดทน ได้แก่ ความอดทน มุ่งหน้าในการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นใจในจุดหมาย ไม่ท้อถอย

4. จาคะ เสียสละ ได้แก่ ความเสียสละ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือเกื้อกูล บำเพ็ญประโยชน์ สละโลก ละทิฐิมานะได้ ร่วมงานกับคนอื่นได้ สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ความคิดเห็นและความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว ในธรรมหมวดนี้ ทมะ ท่านมุ่งเอาด้านปัญญา ขันติท่านเน้นแง่วิริยะ (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549 : 114-115)

2. หลักธรรมการพัฒนาคนสำหรับผู้ผู้นำ

อคติ 4 (ที.ปา (ไทย) 11/176/139.) ประกอบด้วย ไม่เลือกที่รัก ไม่รักที่ชัง หลงจนหัวปักหัวปำ และกลัวไม่กล้าทำสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ผู้นำหรือผู้ปกครองจะต้องละเว้นอคติทั้ง 4 ให้ได้เพราะเป็นทางประพฤติที่ผิดเป็นหายนะธรรมในสังคมอย่างยิ่ง ความประพฤติผิดความไม่เที่ยงธรรมหรือความลำเอียงมี 4 อย่าง ดังข้อความที่ปรากฏในพระไตรปิฎกสังคาลสูตรตอนหนึ่งว่า “อริยสาวกไม่ทำบาปกรรมโดยเหตุ 4 ประการ อะไรบ้าง คือ

1. ย่อมถึงฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก ทำบาปกรรม
2. ย่อมถึงโทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง ทำบาปกรรม
3. ย่อมถึงโมหาคติ ลำเอียงเพราะเขลา ทำบาปกรรม
4. ย่อมถึงภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว ทำบาปกรรม”

3. หลักธรรมพัฒนางานสำหรับผู้ผู้นำ

อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย รักงาน สู้งาน ใส่ใจงาน และปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยการเอาใจใส่ ดังนี้

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยใจรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อง่ายในกิจที่ทำ เต็มใจ
2. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น แข็งใจ
3. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ ตรวหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ เข้าถึง
4. วิมังสา ความหมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพิจารณาพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ เข้าใจ (พิทุร มลิวลย์, 2540 : 19-20)

สรุปได้ว่า ผู้นำครอบครัว ผู้นำชุมชน ผู้นำสังคม และผู้นำประเทศชาติจะต้องพัฒนาตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ ซื่อสัตย์ ฝักใฝ่ อดทน และเสียสละ จะต้องพัฒนาคนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ไม่เลือกที่รัก ไม่รักที่ชัง จนหัวปักหัวปำ เลยกกลัวไม่กล้าทำสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และจะต้องพัฒนางานคือสังคมและประเทศชาติ ได้แก่ รักงาน สู้งาน ใส่ใจงาน และปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยการเอาใจใส่เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของตน ประชาชน สังคมและประเทศชาติอย่างแท้จริง

บทสรุป

การพัฒนา คือ ความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของคนที่มีต่อตน ประชาชน สังคมและประเทศชาติ และการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นรวมไปถึงการเพิ่มขึ้นของความสุขทั้งทางกาย วาจา และใจซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำจึงถือว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะหากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมจริยธรรมย่อมทำให้ตน ประชาชน สังคมและประเทศชาติเกิดความเสียหายได้มากกว่าบุคคลทั่วไป

พระพุทธศาสนามีหลักธรรมสำหรับผู้ผู้นำในการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนางานเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของตน ประชาชน สังคมและประเทศชาติอย่างแท้จริง การพัฒนาสังคมอย่างแท้จริงนั้นจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองเสียก่อนโดยการพัฒนาที่จิตใจ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ผู้นำที่ดี

เป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการซื้อสัตย์ ผิดฝืน อดทน และเสียสละ นี้เรียกว่าการพัฒนาคน คุณธรรมจริยธรรมนี้เกิดขึ้นจากมโนธรรม จากนั้นจะต้องพัฒนาคนคือประชาชนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ไม่เลือกที่รักไม่มักที่ชัง จนหัวปักหัวปำ เลยก้าวไม่กล้าทำสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมโดยการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติแล้วให้ปฏิบัติตาม นี้เรียกว่าการพัฒนาคน คุณธรรมจริยธรรมนี้เกิดขึ้นจากการเลียนแบบ หลักจากนั้นจะต้องพัฒนางานคือสังคมและประเทศชาติด้วยการรักงาน สู้งาน ใส่ใจงาน และปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยการเอาใจใส่ นี้เรียกว่าการพัฒนางาน เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของตน ประชาชน สังคมและประเทศชาติอย่างแท้จริง จะเห็นได้ว่าการพัฒนานี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อมนุษยโลกตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ฉะนั้นการพัฒนาคควรเริ่มต้นจากคนก่อนโดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำเพราะบุคคลเหล่านี้อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ มีหน้าที่ และสามารถกำหนดทิศทางของการพัฒนาได้

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2549). **พระพุทธศาสนากับการเมืองการปกครอง**. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จำนง อติวิวัฒน์สิทธิ์. (2541). **เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมคืออะไร**. ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). **พฤติกรรมศาสตร์เล่ม 2: จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- ทินพันธ์ นาคะตะ. (2539). **พระพุทธศาสนากับสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: สหธรรมมิก.
- ทินพันธ์ นาคะตะ. (2544). **พระพุทธศาสนากับสังคมไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: หจก.สหยาบล็อกการพิมพ์.
- พิทุร มลิวัดย์. (2540). **แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี**. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต. (2537). **มองอเมริกาผ่านปัญหาไทย**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกลดคิมทอง.
- พระไพศาล วิสาโล. (2546). **พระพุทธศาสนาไทยในอนาคต แนวโน้มและทางออกจากวิกฤติ**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- พระราชวรมนี ประยุทธ์ ปยุตโต. (2529). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- เฟรด อี. ฟิตเลอร์. มาร์ติน เอ็ม เซเมอร์ส และ ลินดา มาฮาร์. (2531). **ค้นหาความเป็นผู้นำ**. เรียบเรียงโดยชูชัย สมितिไกร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- มนตรี พีรพลพิพัฒน์. (2540). **จริยธรรมกับภาวะผู้นำ: ศึกษาทัศนะนักวิชาการรัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วศิน อินทสระ. (2549). **พุทธจริยศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมดา.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2549). **การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟอร์เพช.

ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์. (2561). **จริยธรรมของนักการเมืองในระบบการเมืองไทย**. วารสารสังคมศาสตร์
ปริทรรศน์. ฉบับที่ 1 ปีที่ 6. มกราคม-มิถุนายน.

ภาษาอังกฤษ

T.R. Batten. (1995). **Community and Their Development**. London: Oxford University
Press.

พุทธธรรมกับการจัดการสิ่งแวดล้อม Buddhism and environmental management

ปัญญา คล้ายเดช

Panya Klaydesh

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Chaiyaphum Buddhist College

E-mail : P_anya_74@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 6 มกราคม 2562

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 28 มกราคม 2562

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 1 กุมภาพันธ์ 2562

บทคัดย่อ

การจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการกระจายทรัพยากรที่สำคัญทั้งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อสนองความพอใจในการนำสิ่งแวดล้อมไปใช้อย่างเหมาะสม ในการเป็นปัจจัยหลักและปัจจัยรองในอนาคต เป็นวิธีการดำเนินการ หรือ วิธีการปฏิบัติอย่างมีระบบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สิ่งแวดล้อมที่ดีดำรงอยู่ได้นานที่สุด โดยการป้องกัน การรักษา และแก้ไขปรับปรุงให้สิ่งแวดล้อมคงสภาพที่ดีเดิมหรือดีขึ้นกว่าเดิม

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงประสูติ ตรัสรู้ และ ปรีชาญาณ ในป่า แม้แต่กิจกรรมการบำเพ็ญเพียร และการเผยแพร่พุทธศาสนาของพระพุทธองค์ ก็มักเกิดในป่าแทบทั้งสิ้น ในอดีตพุทธศาสนิกชนรักป่าเพราะป่าคือทุกอย่างทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธเจ้า พระพุทธเจ้าและศิษย์ของพระองค์อาศัยอยู่ในป่า เพราะป่าคือที่สงบ ช่วยทำให้ร่างกายผ่อนคลาย จิตใจสงบ ปราศจากเสียงรบกวนจากกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ป่าคือที่ที่ใช้ฝึกตนเองให้รู้แจ้งเห็นจริงเพื่อเอาชนะตัณหา เมื่อพระอัสสชิอยู่ในป่าท่านจะช่วยสอนคนให้เข้าใจ และรู้คุณค่าของป่าเพื่อเขาจะได้ช่วยดูแลรักษาป่า ดังมีตัวอย่างที่ปรากฏให้เห็นอยู่ทั่วไปในลักษณะของวัดป่า ป่าวัฒนธรรม ป่าชุมชน และป่าสาธารณะ เป็นต้น

คำสำคัญ : สิ่งแวดล้อม, พระพุทธศาสนา, การจัดการ

Abstract

Environmental management It is the process of distribution of important resources, both natural and man-made. To meet the satisfaction in the proper use of the environment in being the primary and secondary factors in the future It is the method of operation or method of operating systematically in the environment. So that the good environment lasts as long as possible By preventing, treating and improving the environment to maintain the same condition or better than before.

Concepts of environmental management in Buddhism; The Lord Buddha was born, enlightened and reviled in the forest, even practicing meditation activities. And the propagation of Buddhism of the Buddha is almost always born in the forest. In the world, Buddhists love the forest, because the forest is everything to do with the Buddha. The Buddha and his disciples lived in the forest. Because the forest is a peaceful place. It helps the body to relax and calm the mind, free from noise from human activities. When monks live in the forest, you will help them teach people to understand. And know the value of the forest so that he can help save the forest. There are examples that can be seen everywhere in the characteristics of temples, forests, cultural forests, jumchon forests and public forests.

Keywords: environment, Buddhism, Management

บทนำ

สิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยกระตุ้นให้มนุษย์ได้รับปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกนานา หากขาดสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นแล้วนั้น มักมีปัญหาก่เกิดขึ้นต่อมวลมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงพบว่า ประเทศที่ขาดความสมดุลสิ่งแวดล้อม มักจะพบความยากจนแร้นแค้น ความสั่นคลอนทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อย่างไรก็ตามสภาพทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองจะอยู่ในฐานะมั่นคงได้นั้น ประเทศจะต้องมีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ เพียงพอที่จะเอื้ออำนวยให้มวลมนุษย์ได้ใช้สอย อีกทั้งต้องมีภาวะแวดล้อมที่ดี ที่สามารถจะทำให้คุณภาพชีวิตของประเทศชาติอยู่ในขั้นอยู่ดีกินดีอีกด้วย ในอดีตมนุษย์ไม่ค่อยกังวลเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมมากนัก เนื่องจากธรรมชาติยังมีความอุดมสมบูรณ์ สามารถยังชีพให้อยู่ได้สบาย แต่ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา ประชากรของโลกได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบโดยตรงต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในเรื่องของอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และ ปัจจัยอื่น ๆ ทั้งนี้จำเป็นและเกินความจำเป็น ปัญหาที่ตามมาคือการตัดไม้ทำลายป่าเพื่อใช้พื้นที่เป็นที่ทำกิน การตัดไม้เพื่อการค้าขาย การสูญพันธุ์ของสัตว์ป่าบางชนิด เกิดน้ำท่วมอย่างฉับพลัน สัตว์น้ำบางลง และสัตว์น้ำบางชนิดสูญพันธุ์ไป การเน่าเสียของแม่น้ำในแม่น้ำลำคลอง มลพิษทางอากาศในตัวเมืองใหญ่ ๆ หรือ ในย่านอุตสาหกรรมขยะล้นเมือง เป็นต้น

การจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการ (Management) หมายถึง การสั่งงาน ควบคุมงาน ดำเนินงาน (พจนานุกรมฉบับพระราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2542) เป็น “กระบวนการ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในอันที่จะเชื่อมั่นได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Derak French and Heather Saward)

การจัดการ เป็นกระบวนการ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในอันที่จะเชื่อมั่นได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่ในอันที่จะสร้างและรักษาไว้ซึ่งสภาวะที่จะเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความพยายามร่วมกันของกลุ่มบุคคล

สิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม สภาวะแวดล้อม คือ สิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพ และชีวภาพ ที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์ได้ทำขึ้น (พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535) สิ่งแวดล้อม มีรากศัพท์มาจากภาษาฝรั่งเศสคือ Environ แปลว่า Around ฉะนั้น Environment จึงหมายถึง Totality of man's surroundings มีความหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ล้อมรอบตัวเราทั้งสิ่งที่มีชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นสสารและพลังงาน ซึ่งอาจได้แก่ ธรรมชาติ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราคือ ดิน น้ำ อากาศ ไฟ ภูเขา ฯลฯ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมา เช่น ถนน บ้านเรือน ที่พักอาศัย โรงงานอุตสาหกรรม และประดิษฐกรรมด้านวัตถุ เช่น รถยนต์ เรือยนต์ ผงซักฟอก ถุงพลาสติก เป็นต้น (ณรงค์ ณ เชียงใหม่, 2525 : 1) “สิ่งแวดล้อม” เป็นสิ่งใดก็ตามไม่ว่าจะเกิดขึ้นได้เอง ในธรรมชาติหรือเกิดจากการกระทำของมนุษย์ แล้วมีผลเกี่ยวข้องกับตัวเราไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมถือว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น บุญเสริม พูลสงวน ได้จัดสิ่งแวดล้อมออกเป็น 2 พวก คือ สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น (บุญเสริม พูลสงวน, 2541 : 5) สิ่งแวดล้อม หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เห็นได้ด้วยตาเปล่า และไม่สามารถเห็นได้ด้วยตาเปล่า รวมทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและมนุษย์เป็นผู้สร้างขึ้น อีกทั้งอาจเป็นรูปธรรมและนามธรรม (เกษม จันทรณ์แก้ว, วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, 2525 : 1) สิ่งแวดล้อม คือ ทุกสิ่งที่ไม่ใช่ตัวฉันเอง : the environment is everything that is not me (David Wilkinson, Environment and Law, 1st ed. London:Routledge, 2002, p.41)

สรุปว่า สิ่งแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นรูปธรรม (จับต้องได้และมองเห็นได้) และนามธรรม (วัฒนธรรม แบบแผนประเพณี ความเชื่อ) มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจรและวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกันไปทั้งระบบ การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environment Management) จึงเป็น กระบวนการกระจายทรัพยากรที่สำคัญ ทั้งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อสนองความพอใจในการนำสิ่งแวดล้อมไปใช้อย่างเหมาะสม ในการเป็นปัจจัยหลักและปัจจัยรองในอนาคต (เกษม จันทรณ์แก้ว : 294.) เป็นวิธีการดำเนินการ หรือ วิธีการปฏิบัติอย่างมีระบบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สิ่งแวดล้อมที่ดีดำรงอยู่ได้นานที่สุด โดยการป้องกัน การรักษา และแก้ไขปรับปรุงให้สิ่งแวดล้อมคงสภาพที่ดีเดิมหรือดีขึ้นกว่าเดิม (จักรพันธ์ ปัญจะสุวรรณ, 2545 : 8) การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management) เป็นการดำเนินการต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สิ่งแวดล้อมสามารถอำนวยให้มวลมนุษย์มีใช้ตลอดไป

หลักการในการจัดการสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อมมีคุณสมบัติและเอกลักษณ์เฉพาะตัวตามประเภท การจัดการสิ่งแวดล้อมจะต้องกำหนดแนวทางในการจัดการให้สอดคล้องกับคุณสมบัติและเอกลักษณ์เฉพาะอย่างและควรกำหนดแนวทางตามชนิดและประเภทเป็นหลักสำคัญ คือ ทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วไม่หมดสิ้น (Non-exhaustion Natural Resources) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่อย่างมากมายและจำเป็นต่อร่างกายมนุษย์และสิ่งมีชีวิต เช่น แสงอาทิตย์ อากาศ เป็นต้น หลักการในการจัดการเหล่านี้คือ ควบคุมป้องกันมิให้มีสิ่งแปดเปื้อน ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อมนุษย์ พืช และสัตว์ ควบคุมและป้องกันมิให้เกิดปัญหามลพิษ จากขบวนการอุตสาหกรรม เกษตกรรม และชุมชน ต้องจัดสรรที่แปดเปื้อนให้หมดสิ้น มีกฎหมายควบคุม ทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วทดแทนได้ (Renewable Natural Resources)

ทรัพยากรประเภทนี้ได้แก่ ป่าไม้ สัตว์ป่า มนุษย์ พืช ดิน เป็นต้น ทรัพยากรเหล่านี้ถึงแม้ว่าสามารถเกิดทดแทนได้ก็จริง บางประเภทต้องใช้เวลานานมาก บางประเภทก็เกิดทดแทนได้เร็ว ดังนั้นหลักการบริหารจัดการ ได้แก่ การ จัดให้ระบบนิเวศหรือระบบสิ่งแวดล้อม มีองค์ประกอบภายในที่มีชนิดและปริมาณให้ได้สัดส่วนซึ่งกันและกัน การใช้จะต้องใช้เฉพาะส่วนที่ออกงอกหรือ เติบโตเท่านั้น ต้องควบคุมและป้องกันให้สต็อกของทรัพยากรมีศักยภาพในการให้ผลิตผลหรือส่วนที่เพิ่มพูนอย่างมีประสิทธิภาพต้องใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีระเบียบกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ดี และการใช้จะต้องยึดหลักการทางอนุรักษ์ วิทยาเป็นสำคัญ ทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วหมดไป (Exhaustion Natural Resources) ทรัพยากรที่นำมาใช้เพื่อประกอบให้มีความสุขความสบายในยุคหลัง และมักจะทำให้เกิดการพุ่มพวยได้แก่น้ำมัน ปิโตรเลียม ก๊าซธรรมชาติและสินแร่ การจัดการทรัพยากร ประเภทนี้ เน้นหนักทางการประหยัดและป้องกันไม่ให้เกิดการสูญเสีย โดยมีหลักการจัดการ ใช้ทรัพยากรประเภทนี้ตามความจำเป็นเท่านั้น นำส่วนที่เสียแล้วมาใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า ต้องควบคุมและป้องกันของเสียที่เกิดขึ้นให้น้อยหรือไม่มีเลย

หลักการจัดการสิ่งแวดล้อมที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นหลักการกว้าง ๆ ผู้ใดไปใช้จำเป็นต้องประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์และประเภทของสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาเฉพาะเป็นพื้นฐาน เพราะยังมีข้อปลีกย่อยอีกหลาย ๆ ประการ ในแต่ละชนิดของสิ่งแวดล้อมที่จะต้องทำความเข้าใจก่อนที่จะดำเนินงาน

วิธีการในการจัดการสิ่งแวดล้อม

ในการจัดการสิ่งแวดล้อมนั้น มีวิธีการในการจัดการ เช่น การถนอมรักษา เป็นการรักษาสีงแวดล้อมทั้งปริมาณและคุณภาพให้มียู่นานที่สุดโดยพยายามใช้ให้มีประสิทธิภาพ เช่น การเลือกจับปลาที่มีขนาดโตมาใช้ในการบริโภค ไม่จับปลาที่มีขนาดเล็กเกินไป เพื่อให้ปลาเหล่านั้นได้มีโอกาสโตขึ้นมาแทนปลาที่ถูกจับไปบริโภค การบูรณะให้กลับฟื้นตัว เป็นการบูรณะสิ่งแวดล้อมที่เกิดความเสียหายให้มีสภาพเหมือนเดิมหรือเกือบเท่าเดิม บางครั้งอาจเรียกว่าการพัฒนา ก็ได้ เช่น ป่าไม้ถูกทำลายหมดไปควรมีการปลูกป่าไม้ขึ้นมาทดแทน จะทำให้พื้นที่บริเวณนั้นกลับคืนเป็นป่าไม้ขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง การปรับปรุงและใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นการนำแร่โลหะประเภทต่าง ๆ มาถลุงแล้วนำไปสร้างเครื่องจักรกล เครื่องยนต์ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะให้ประโยชน์แก่มนุษย์ การนำเอาของเก่ามาประดิษฐ์ใช้ใหม่ เป็นการใช้ทรัพยากรที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ เช่น เศษเหล็กสามารถนำกลับมาหลอม แล้วแปรสภาพใช้ประโยชน์ใหม่ได้ เป็นต้น การใช้สิ่งอื่นทดแทนเป็นการนำเอาทรัพยากรอย่างอื่นที่มีมากกว่าหรือหาง่ายกว่ามาใช้ทดแทนทรัพยากรที่หายากหรือกำลัง ขาดแคลน เช่น นำพลาสติกมาใช้แทนโลหะในบางส่วนของเครื่องจักรหรือยานพาหนะ การสำรวจและค้นหาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มเติม เพื่อเตรียมไว้ใช้ประโยชน์ในอนาคต เช่น การสำรวจแหล่งน้ำมันในอ่าวไทยทำให้ค้นพบแหล่งก๊าซธรรมชาติเป็นจำนวนมาก สามารถนำมาใช้ประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว อีกทั้งช่วยลดปริมาณการนำก๊าซธรรมชาติจากต่างประเทศ การประดิษฐ์ของเทียมขึ้นมาใช้ เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดปริมาณในการนำใช้ทรัพยากรธรรมชาติชนิดอื่นๆ ที่นิยมใช้กันของเทียมที่ผลิตขึ้นมา เช่น ยางเทียม ผ้าเทียม และ ผ้าไหมเทียม เป็นต้น (ศิริพรต ผลสินธ์, 2531 : 196-197) การเผยแพร่ความรู้ เป็นการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ และรัฐควรมีบทบาทในการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมโดยการวางแผนจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างรัดกุม การจัดตั้งสมาคม เป็นการจัดตั้งสมาคมหรือชมรมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นตัวอย่างวิธีในการจัดการสิ่งแวดล้อม แต่ในทางปฏิบัติเราสามารถ
ใช้วิธีการอื่น ๆ อีกหลายวิธีการในการจัดการสิ่งแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในพระพุทธศาสนา

พระพุทธเจ้าทรงประสูติ ตรัสรู้ และ ปรีชาญาณ ในป่า แม้แต่กิจกรรมการบำเพ็ญเพียร และการ
เผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระองค์ ก็มักเกิดในป่าแทบทั้งสิ้น ในอดีตพุทธศาสนิกชนรักป่าเพราะป่าคือ
ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธเจ้า พระพุทธเจ้าและศิษย์ของพระองค์อาศัยอยู่ในป่า เพราะป่าคือ
ที่สงบ ช่วยทำให้ร่างกายผ่อนคลาย จิตใจสงบ ปราศจากเสียงรบกวนจากกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์
ป่าคือที่ที่ใช้ฝึกตนเองให้รู้แจ้งเห็นจริงเพื่อเอาชนะตัณหา เมื่อพระอัสสชิอยู่ในป่าท่านจะช่วยสอนคนให้
เข้าใจ และรู้คุณค่าของป่าเพื่อเขาจะได้ช่วยดูแลรักษาป่า ดังมีตัวอย่างที่ปรากฏให้เห็นอยู่ทั่วไปในลักษณะ
ของวัดป่า ป่าวัฒนธรรม ป่าชุมชน และป่าสาธารณะเป็นต้น (กลุ่มเสขิยธรรม. กองเลขานุการ, 2535)

พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการกระทำ ของพระสงฆ์ที่มีคุณค่าทำอย่าง และสองในหกอย่าง
เกี่ยวข้องกับ การปลูกดอกไม้ ผลไม้ และการปลูกต้นไม้ใหญ่น้อยเพื่อเป็นร่มเงาและเป็นขอบเขตของที่ใช้
ปฏิบัติธรรม ตลอดจนการดูแลรักษาป่าในบริเวณที่อยู่อาศัย จะเห็นได้ว่าเกี่ยวข้องและส่งเสริมการอนุรักษ์
ป่าไม้โดยตรง พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการปฏิบัติธรรมในที่อันสงบ โดยเฉพาะในป่า เช่นบริเวณโคน
ต้นไม้ ในขณะที่อยู่ในป่าพระสงฆ์จะต้องปฏิบัติตามคำสอนอย่างเคร่งครัด ไม่ตัดต้นไม้ ไม่ฆ่าสัตว์
และไม่เผาทำลายป่า โดยการปฏิบัติเช่นนี้จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์ ในทางกลับกัน
พระสงฆ์ก็จะเป็นผู้ดูแลรักษาป่า ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพระสงฆ์กับธรรมชาติ จะช่วยให้คนเห็น
ความสัมพันธ์ของการอาศัยอยู่อย่างผสมกลมกลืนกับธรรมชาติ (กลุ่มเสขิยธรรม. กองเลขานุการ, 2535)

จริยธรรมระหว่างมนุษย์ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติของมนุษย์เอง ซึ่งยังไม่ได้พัฒนา
และขาดหายไปหรือถูกละเลย เมื่อพิจารณาหลักจริยธรรมในพระพุทธศาสนาแล้วครอบคลุมไม่เพียงแต่ มนุษย์ต่อ
มนุษย์ มนุษย์ต่อสังคมแต่รวมถึงมนุษย์ต่อสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติอีกด้วยซึ่งปัจจุบันวิธีคิดและทัศนคติแบบ
พระพุทธศาสนาได้รับความสนใจมากขึ้นในกลุ่มขององค์กรพัฒนาต่าง ๆ ในอนาคตกระแสความคิดแบบนี้อาจ
ขยายตัวอย่างกว้างขวางมากขึ้น และอาจเป็นที่ยอมรับทั้งโลกตะวันตกและตะวันออกก็ได้ ก่อนที่จะตอบว่า
พระพุทธศาสนามีส่วนร่วมและมีวิธีการช่วยแก้ไขปัญหาสังแวดล้อมอย่างไร ควรทำความเข้าใจปัญหา
สิ่งแวดล้อมทุกวันนี้ก่อนแล้วจึงแสวงหาจุดเหมาะสมต่อไป

ปัญหาสังแวดล้อมในปัจจุบัน

ตั้งแต่ได้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้นในปี ค.ศ. 1770 เป็นต้นมา การขยายตัวของเศรษฐกิจ
ภาคอุตสาหกรรมได้เป็นไปอย่างกว้างขวางทั่วโลก ประกอบกับการเพิ่มขึ้นของประชากรของโลกอย่างรวดเร็ว
สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติได้ถูกคุกคามและทำลายลงโดยการกระทำของมนุษย์จนเกิดมลพิษ (Pollution) และ
ได้ส่งผลกระทบต่อมวลมนุษย์อย่างรุนแรงตามระยะเวลาที่ผ่านมา ปัญหาและความสูญเสียคุณภาพของสิ่งแวดล้อมมี
ท่าทีว่าจะเลวร้ายลงทุกวัน อันจะต้องระดมความคิดและการกระทำช่วยกันแก้ไขทุกวันนี้ก็คือ มลพิษทางอากาศ
เกิดจากก๊าซหลายชนิด เช่น คาร์บอนมอนนอกไซด์ คาร์บอนไดออกไซด์ ออกไซด์ของไนโตรเจน สาร
ไฮโดรคาร์บอนต่าง ๆ รวมทั้ง อนุภาคบางชนิดและไอของตะกั่วโรงงานอุตสาหกรรมและยานพาหนะ ยิ่ง
หนาแน่นมากเท่าไร มลพิษในอากาศ ก็เพิ่มมากขึ้น มลพิษทางน้ำ การที่น้ำในแม่น้ำลำคลองปัจจุบันเน่า
เสีย มีแนวโน้มมากขึ้น เพราะมนุษย์ได้ทิ้งขยะ สารเคมี ปุ๋ย ชากสัตว์ น้ำสกปรกจากโรงงาน ผงซักฟอก ฯลฯ
มนุษย์จึงต้องเผชิญกับน้ำไม่บริสุทธิ์ที่ตนใช้อยู่ซึ่งมนุษย์ก็ยิ่งรู้ดีต่อไปว่า น้ำเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตอย่างหนึ่ง

และน้ำที่ตนใช้อย่างสิ้นเปลืองจะเป็นพิษขึ้นทุกที แต่มนุษย์ก็ยังไม่หยุดยั้งในการทำน้ำให้เป็นพิษ เพราะความละเลย ความเห็นแก่ตัว มั่งง่าย และความไม่เอาใจใส่ของมนุษย์นั่นเอง แม่น้ำลำคลองต่างๆ จึงเน่าเหม็นเป็นจำนวนมาก มลพิษทางดิน การที่ดินเกิดภาวะมลพิษมีที่มาจากหลายสาเหตุ เช่น มูลของสัตว์ การใช้ปุ๋ยเกินพอดี ตะกอนของเกลือ สารเคมี โดยเฉพาะขยะมูลฝอย ถ้ากองทิ้งไว้จะเกิดการสลายตัว ทำให้เกิดสารอินทรีย์และอนินทรีย์ พอฝนตกลงมาน้ำก็จะไหลไปบริเวณข้างเคียง สารต่าง ๆ ก็ตามไปด้วย ทำให้บริเวณนั้นมีพิษไปด้วย นอกจากนี้ขยะบางอย่างก็ยากต่อการทำลายหรือทำลายได้เพียงบางส่วน ถ้าทิ้งไว้ที่ใดก็มักจะคงอยู่ในสภาพเช่นนั้น ถ้าทิ้งลงตามท่อระบายน้ำ จะทำให้เกิดการอุดตัน ถ้าทิ้งลงในแม่น้ำลำคลองจะทำให้ตื้นเขินและเป็นอันตรายต่อเรือที่สัญจรไปมา สิ่งที่จะสลายตัวยากที่กล่าวมา เช่น พลาสติก โลหะ ฝ้าย หนัง เป็นต้น มลพิษทางอุณหภูมิ โลกปัจจุบัน อากาศจะแปรปรวนไปจากอดีตมาก เพราะมนุษย์มีการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ทั้งที่เป็น การเสริมสร้างและทำลายมนุษย์ เช่น ระเบิดไฮโดรเจน การถางป่าตัดต้นไม้ หรือ การอยู่ในเมืองอย่างแออัดไม่มีต้นไม้ทำให้ฝนไม่ตก หรือความร้อนจากอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ เช่น ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ เครื่องจักรต่าง ๆ ตลอดจนความร้อนจากดวงอาทิตย์ เป็นต้น

ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่กล่าวมานี้ ล้วนมีผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน มนุษย์ต้องการผืนดินในการผลิตอาหารธรรมชาติ แต่ขณะนี้ดินก็หมดประสิทธิภาพในการผลิต ทุกวันนี้ต้องสร้างปุ๋ยเคมีเพิ่มความอุดมให้แก่ดินซึ่งผิดธรรมชาติที่เคยเป็นมา ยิ่งเพิ่มปุ๋ยเคมีลงไปมากเท่าไรก็เป็นการทำลายมากเท่านั้น คงต้องใช้เวลานานต่อการย่อยสลาย ผลผลิตที่ส่งเคราะห์ต่าง ๆ ที่ทับถมอยู่บนแผ่นดิน ในช่วงเวลาดังกล่าว ดินก็เสื่อมคุณภาพลงไปเรื่อย ๆ กว่าความอุดมสมบูรณ์จะกลับคืนมาก็คงจะใช้เวลานานทีเดียว ชีวิตมนุษย์ต้องการน้ำเพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน ตั้งแต่ตื่นนอนจนกระทั่งหลับตาลงแต่ละวัน มนุษย์ต้องใช้น้ำในการอุปโภค บริโภคประจำวัน เช่น อาบ ต้ม ทำความสะอาดร่างกายและสิ่งต่าง ๆ ใช้ในการผลิตผลทางการเกษตรในไร่นา ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม ใช้ในทางการคมนาคม ยานพาหนะบรรทุกคน บรรทุกสิ่งของไปมา ติดต่อกันโดยไม่ต้องลงทุนอะไร ใช้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ แต่เมื่อเกิดมลพิษทางน้ำ ประโยชน์การใช้งานเหล่านี้ย่อมลดลงและหมดไปในที่สุด แต่ความต้องการใช้ประโยชน์จากน้ำ มิได้หมดไปด้วย เมื่อความต้องการมีมากปัจจัยตอบสนองความต้องการมีน้อย

ปัญหาสิ่งแวดล้อมกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา

ปัญหาโลกร้อนขึ้น ขึ้นโอโซนถูกทำลาย พิษและสัตว์หลายชนิดกำลังจะสูญพันธุ์ การเพิ่มขึ้นของประชากร การแพร่กระจายของมลภาวะและฝนกรด ปัญหาต่างๆ เหล่านี้กำลังรุมเร้าโลกของเราและทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่กิจกรรมทางเศรษฐกิจก็ยังคงดำเนินไปตามปกติ ส่วนสาเหตุของปัญหาสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความโลภซึ่งเป็นผลมาจากกระแสการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเดียวยังคงไม่เพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาที่โลกกำลังเผชิญอยู่ได้ ที่จริงแล้วความอวดดีของมนุษย์จะถูกควบคุมด้วยความเชื่อของศาสนาต่าง ๆ ที่มีปรากฏอยู่บนโลกใบนี้นานมาแล้ว พระพุทธศาสนาสอนให้คนรักความสงบ และเชื่อว่าความเกลียดชังและอาฆวนำไปสู่การทำลายล้างตนเองและผู้อื่น ความโลภ และความเห็นแก่ตัวนำไปสู่ความทุกข์ยาก ยิ่งไปกว่านั้นความเห็นแก่ตัวยังเป็นสาเหตุสำคัญของการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ดังคำกล่าวของท่านพุทธทาส ภิกขุ (พุทธทาส ภิกขุ, 2533 : 14) ที่ว่า “ทุกศาสนาต้องการหยุดความเห็นแก่ตัว เมื่อคนตกเป็นทาสของความเห็นแก่ตัว ไม่ต้องหวังว่า จะมีความสงบ พุทธศาสนิกชนที่แท้จริงต้องปฏิบัติตามคำสอนของศาสนาอย่างจริงจังและจริงใจ เมื่อนั้นเราจึงจะรักษาธรรมชาติไว้ได้ トラบิตที่คนยังมีความเห็นแก่ตัวอยู่ก็ไม่สามารถที่จะป้องกันการทำลายป่าที่เพิ่มขึ้นได้” นั่นคือ ธรรมชาติมีอยู่อย่างจำกัด แต่ความต้องการของมนุษย์ไม่จำกัด

อย่างไรก็ตามสาเหตุของปัญหาสิ่งแวดล้อมอยู่ที่จิตใจของมนุษย์ ซึ่งเต็มไปด้วยความอวิชชา วิกัลจริต โลโมบ และความเกลียดชัง ฉะนั้นเราจะต้องพยายามหาทางแก้ไขที่จิตวิญญาณ และจิตวิทยา ที่เป็นต้นเหตุของ ปัญหาสิ่งแวดล้อมก่อนที่จะพยายามแก้ไขปัญหาด้านวัตถุด้วยการใช้เทคโนโลยีที่สลับซับซ้อน การศึกษาและ ศาสนาเป็นแนวทางที่จะใช้แก้ปัญหาล้อมได้ โดยการทำให้คนเห็นและเข้าใจธรรมชาติมากขึ้น รู้สึกผลกระทบที่เกิดจากพฤติกรรมของตนเอง เห็นผลที่เกิดขึ้นตามมาหลังจากการกระทำของตน และทำให้คน เห็นว่าตนสามารถทำสิ่งใหม่ที่ดีและถูกต้องได้ การศึกษาจะต้องช่วยปลูกฝังทัศนคติที่ดีและเปลี่ยนพฤติกรรมที่ ทำลายสิ่งแวดล้อมของคน

ในทางพุทธศาสนา กิจกรรมทางเศรษฐกิจ หมายถึง การมีชีวิตที่ดีที่ประเสริฐ การผลิต การบริโภค และการทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ไม่ควรสิ้นสุดที่ตัวมันเองแต่ควรจะสิ้นสุดที่การพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดี ขึ้นของบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม พระพุทธเจ้าทรงสอนให้คนดำเนินชีวิตให้สมดุลกับธรรมชาติโดย การกิน ให้น้อย ท่านสอนให้กินเฉพาะเท่าที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ เพราะการทำดังกล่าว จะทำลายธรรมชาติน้อยลง ซึ่งจะช่วยลดมลภาวะลงด้วย การอยู่อย่างผสมกลมกลืนกับธรรมชาติ คนและสิ่งมีชีวิตอื่นๆ อยู่ภายใต้กฎของ ธรรมชาติ อันได้แก่ การเกิด แก่ เจ็บ ตาย ถ้าทุกชีวิตอยู่ด้วยกันอย่างกลมกลืน เขาก็จะไม่ไปรบกวนสิทธิของ ผู้อื่นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างชาญฉลาด พระพุทธเจ้าสอนให้คนใช้ธรรมชาติในการพัฒนาจิตใจ พฤติกรรม และศีลธรรมของตนเอง ดังนั้นคนต้องเรียนรู้การใช้ทรัพยากรอย่างฉลาด

เมื่อมนุษย์ประจักษ์ว่าการทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมิใช่นำประโยชน์สุข มาให้แก่มนุษย์ฝ่าย เดียวที่เคยเข้าใจกัน แต่จะนำความหายนะและความทุกข์มาสู่มนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก็พากันให้ความสนใจ ต่อปัญหานี้มากขึ้นเป็นพิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัญหาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาของมนุษยชาติที่ จะต้องเผชิญร่วมกัน ปัจจุบันนี้กระบวนการอนุรักษ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้เริ่มเคลื่อนไหวกันทั่วโลกเพื่อ ร่วมกันแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่อย่างท่วมท้นจริง แต่ยังมีมนุษย์อยู่อีกจำนวนไม่น้อยที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วน ตนเป็นหลัก มีความเห็นผิดยังคงตั้งหน้าตั้งตาอวดโอ่ผลประโยชน์เพื่อตนเองโดยการทำลายธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรงไม่มีความรู้สึกถึงพิษภัยที่กำลังคืบคลานเข้ามา ไม่คิดช่วยแก้ปัญหา แต่ยังคงเพิ่มปัญหา อย่างไม่หยุดยั้ง นักอนุรักษ์ต้องต่อสู้กับปัญหาวิกฤตทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่หนักหน่วงรุนแรงแล้ว ยังจะต้องเผชิญกับมนุษย์ที่ขาดจิตสำนึกซึ่งมีเครื่องมือทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนานาชนิด ไม่ว่าจะเป็น เงินทอง อำนาจ อิทธิพลหรือสิ่งอื่น ๆ ปัญหาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุแห่งความทุกข์ของมนุษย์ทั้ง มวล คงไม่มีเวลามาจับผิดกันว่าใครคือฆาตกร ผู้ทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสียยับเยิน คงไม่สามารถจะ มอบให้ใครกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งรับภาระแก้ปัญหาแต่เพียงกลุ่มเดียว เมื่อมนุษย์ทุกคนบริโภคใช้สอย ทรัพยากรธรรมชาติเช่นเดียวกัน และปัญหาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นมาก็เพราะเหตุว่ามนุษย์ใช้สอย ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็นด้วยความประมาท มนุษย์ทุกคนจึงต้องมีส่วนร่วมในการร่วมกัน แก้ปัญหาตามกำลังสติปัญญา ความรู้ความสามารถ อำนาจและหน้าที่ที่ตนมีอยู่

จริยธรรมกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

พระพุทธศาสนาเป็นสถาบันหนึ่งของสังคม มีหน้าที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอนศาสนิกชนของตนให้มี จิตสำนึกที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม องค์การพุทธศาสนาไม่มีเครื่องมือมากพร้อมที่จะช่วย อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติได้โดยตรงอย่างบางหน่วยงาน แต่ก็มีพุทธธรรมเป็นแสงสว่างส่องใจให้แก่ มนุษย์ได้มองเห็นตนเอง พฤติกรรมของตนเอง ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง เปลี่ยนแปลงชีวิต ตนเอง ให้มีคุณค่า เกิดมาไม่ได้สร้างสรรค์อะไรแก่โลกมาก แต่ไม่สร้างความหายนะแก่โลกมากนักก็น่าจะพอใจได้ ความสูญเสียของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากจะมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เป็นรูปธรรม

อันเป็นที่ทราบกันอยู่โดยทั่วไปแล้ว ความคิดที่ปราศจากปัญญา ขาดวิจยญาณในการมองปัญหาอย่างเป็นกระบวนการและระบบ ก็เป็นสาเหตุสำคัญแห่งการทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่น้อย ที่เห็นชัดเจนก็คือ ป่าไม้ของแต่ละประเทศที่ค่อย ๆ เหลือน้อยลงทุกที เพราะมนุษย์ทำลายป่าหรือแม้กระทั่งรัฐบาลเอง คิดเพียงทรัพย์สินเงินทองที่ได้รับจากป่าเป็นมูลค่าเทียบ ที่สมมติกันขึ้น โดยขาดการคำนึงต่อไปว่า เมื่อป่าหมดไปแล้ว ผลกระทบอะไรจะตามมา แต่พวกเขาคิดเพียงว่า เมื่อป่าหมดพวกเขายังคงร่ำรวยอยู่ดีมีสุข น้ำในแม่น้ำลำคลองหลายสายในตัวเมืองใหญ่ ๆ ที่กำลังจะเน่าอย่างพร้อมเพรียงกัน ในขณะนี้ มีสาเหตุมาจากบรรดาเจ้าของธุรกิจอุตสาหกรรมและรัฐบาลมองปัญหาเฉพาะหน้าว่าเมื่อประเทศมีโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น ความยากจนจะลดลง ประชาชนจะมีความสุขมากขึ้น แต่ไม่ได้คิดต่อไปอย่างกระบวนการจนครบวงจรว่า โรงงานอุตสาหกรรมเหล่านั้นจะปล่อยน้ำเสียลงในแม่น้ำแล้วน้ำจะเน่าปลาจะตาย นานไปน้ำอุปโภคบริโภคจะขาดแคลนไปทั่ว ดังเช่นประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลาย ประชาชนแม้จะมีเงินมหาศาลมากองท่วมหัวแต่ถ้าต้องดื่มดื่มน้ำเน่าที่เต็มไปด้วยเชื้อโรคก็คงจะหาความสุขไม่ได้ โรงงานอุตสาหกรรมทั้งหลายนอกจากจะสร้างความซอกซำให้แก่น้ำลำคลองอย่างทั่วถึงแล้ว ในขณะนี้ก็ยอมรับกันแล้วว่าปฏิกิริยาเรือนกระจก ซึ่งทำให้อุณหภูมิร้อนขึ้นทุกวัน ก็มีสาเหตุมาจากควันพิษที่ปล่อยออกมาจากโรงงานอุตสาหกรรมนั่นเอง เมื่อมนุษย์ต้องเผชิญหน้ากับความแห้ง เพราะไม่เหลือป่าให้ความชุ่มชื้นอีกต่อไปแล้ว น้ำในแม่น้ำลำคลองก็เน่าไปหมด อากาศบริสุทธิ์ที่หายใจก็กลายเป็นอากาศมีพิษ ชีวิตของมนุษย์ก็จะมีความปลอดภัยน้อยลง มีความสุขน้อยลงแต่ความทุกข์กลับทับถม ทวีคูณประดังเข้ามาทุกด้าน เหล่านี้คือผลอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์ที่ขาดความพร้อมในด้านนามธรรม ขาดสติสัมปชัญญะที่ถูกต้อง ขาดความเห็นต่อสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติที่ถูกต้อง ปัญญาแห่งการมองสรรพสิ่งตามความเป็นจริงอย่างถึงแก่น ครบวงจรเป็นกระบวนการ

พระพุทธศาสนามีคำสอนที่สนับสนุนการพัฒนาจิตใจให้มีคุณภาพเหล่านี้เพียงพอยู่แล้ว เช่น เรื่องความกตัญญู, หลักการรู้จักประมาณในการบริโภค, ศีล 5, หลักสันโดษ, หลักอหิงสา, เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ, เรื่องสมาธิ, ปัญญาและเรื่องนิพพานซึ่งเป็นหลักธรรมขั้นสูงสุด เป็นต้น ด้านคำสอน พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการดำเนินการทางสายกลาง หลักคำสอนส่วนใหญ่มุ่งให้บุคคลดำรงชีวิตในทางที่เหมาะสม ไม่ตึงเกินไป และหย่อนเกินไป การดำเนินการทุกอย่างให้คำนึงถึงความพอดีเป็นสำคัญ ข้อนี้รวมเอาการรู้จักใช้บริโภคและบริโภคอย่างพอเหมาะไม่มากเกินไป (โภชน มัตตัญญูตา) จึงกล่าวได้ว่าพระพุทธศาสนาไม่ส่งเสริมให้มีการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้มากเกินไปจนเกินพอดี โลกปัจจุบันนี้กำลังประสบกับปัญหาสิ่งแวดล้อมหลายด้าน เนื่องจากมนุษย์บริโภคทรัพยากรธรรมชาติมากเกินไป มนุษย์ไม่รู้จักใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม และกลมกลืนกับธรรมชาติ มีการทำลายธรรมชาติมากเกินไปกว่าที่ควรจะเป็น

กล่าวได้ว่า พุทธจริยธรรมสภาวะแวดล้อมมองโลกแบบองค์รวม มีความสอดคล้องกับจริยธรรมแห่งระบบนิเวศวิทยา คือทัศนคติที่เห็นความไม่เที่ยงแท้ของสรรพสิ่งทั้งหลาย ว่ามีสามัญลักษณ์ะคือมีการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดำรงสภาพอยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้วแปรเปลี่ยนไปหรือสลายไปตามกาลเวลา สามัญลักษณ์ะนี้คือลักษณะที่เป็นสามัญเหมือนกันในทุก ๆ สิ่ง เป็นสัจธรรม เป็นความจริงแท้ ขณะที่นิเวศวิทยาอธิบายการเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่งในรูปของวัฏจักรของสสาร เช่น วัฏจักรของคาร์บอน และวัฏจักรของธาตุอาหารซึ่งจะมีการหมุนเวียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมและเข้าสู่สิ่งมีชีวิตหนึ่ง แล้วไปสู่อีกสิ่งมีชีวิตหนึ่ง แล้วคืนกลับสู่สิ่งแวดล้อมและถูกหมุนเวียนกลับไปใช้ใหม่โดยสิ่งมีชีวิตใหม่อีกต่อไปเป็นวัฏจักร และสิ่งมีชีวิตทั้งหลายล้วนต้องสลายทั้งสิ้น มนุษย์ต้องมีความสำนึกถึงและรับผิดชอบต่อโลกมากขึ้น ดังที่ Nash (Nash, Nancy. The Buddhist Perception of Nature Project. Geneva: Earl & Associates. 1987. p. 31) กล่าวว่า “โลกเล็กลงทุกที และต้องพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น ทุกวันนี้ ยิ่งกว่าที่แลมาแล้ว จะต้องอธิบายชีวิตในความหมายที่มีความรับผิดชอบต่อจักรวาลมาก

ขึ้น มิใช่แต่เพียงความรับผิดชอบระหว่างชาติต่อชาติ มนุษย์ต่อมนุษย์เท่านั้น แต่มนุษย์ยังต้องรับผิดชอบต่อชีวิตในรูปแบบอื่น ๆ ด้วย”

ทัศนะที่มองเห็นความไม่เที่ยงแท้ของสรรพสิ่งนี้ย่อมทำให้สามารถลดและละความโลภลงได้ เพราะย่อมประจักษ์แก่ใจได้ว่าตนเองก็ย่อมสลายไป ลูกหลานของตนก็สลายไป ทรัพย์สมบัติและที่ดินของตนก็ย่อมแปรเปลี่ยนไป ย่อมไม่อาจยึดมั่นไว้ได้ มโนคติเช่นนี้จะโน้มนำให้บุคคลมีวิถีดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และจำเป็นต้องกระตุ้นเพื่อด้านกระแสบริโภคนิยม (Consumerism) เพราะการบริโภคเพื่อตัณหาจะไม่มีวันพอเพียง ความต้องการของมนุษย์มากเท่าไรจึงจะพอ? (How much is enough)

สำหรับพุทธจริยธรรมสภาวะแวดล้อมมีท่าทีที่เน้นความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นั่นคือ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งมีค่าในตัวเอง มนุษย์ไม่ได้เป็นศูนย์กลาง (Anthropocentric) หรือเจ้านายของโลก และธรรมชาติเป็นทาส แต่มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ (Man is a part of nature) มองธรรมชาติ พืช สัตว์ มนุษย์ ต่างอิงอาศัยกันและกัน หรือ มองแบบองค์รวม (Holistic view) ทุกสิ่งในระบบนี้ ต่างอาศัย เกื้อกูลซึ่งกันและกัน มนุษย์ไม่สามารถแยกตัวจากระบบนิเวศได้เลย พระพุทธศาสนาเน้นความรักและความเมตตาต่อสรรพสัตว์ไม่เพียงแต่จะห้ามฆ่าสิ่งมีชีวิตเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนการอนุรักษ์ชีวิตไม่ว่าจะด้วยวิถีทางใดก็ตาม มนุษย์มีความกลมกลืนกับธรรมชาติ ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติเพื่อสนองตอบต่อปัจจัยขั้นพื้นฐาน ไม่ทำอันตรายต่อโลกทางธรรมชาติที่มนุษย์อาศัยอยู่ มีท่าทีแบบอ่อนโยน ไม่ก้าวร้าว ไม่ดักตวงต่อธรรมชาติ ถ้าเราปฏิบัติตามคำสอนแห่งพระพุทธศาสนาที่ยึดหลักนิเวศเป็นศูนย์กลาง มนุษย์สามารถลดวิกฤตการสิ่งแวดล้อมได้

บทสรุป

มนุษย์ทำตนเองให้แปลกแยกจากธรรมชาติเพราะวิทยาศาสตร์ได้เปิดเผยความร้นลับของธรรมชาติและพัฒนาเป็นเทคโนโลยีชนิดต่าง ๆ จนกระทั่งเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม จึงรับเอาท่าทีที่รุนแรงและรุกรานต่อธรรมชาติ ผลได้รับคือ สุขภาพกายและจิตเสื่อมลง ทรัพยากรธรรมชาติที่ไม่สามารถสร้างขึ้นใหม่ได้และหมดสิ้นอย่างรวดเร็ว ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ช่วยเตือนให้ระลึกถึงพุทธธรรม เชื่อว่าไม่เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน (Unsustainable) เพราะทั้งธรรมชาติและสิ่งมีชีวิตประสบความหายนะ พุทธศาสนาเสนอวิถีชีวิตที่เรียบง่ายและรู้จักพอ ประพฤติปฏิบัติตนด้วยการใช้ปัญญาและพัฒนาจิต อยู่กับธรรมชาติไม่ควรเบียดเบียนธรรมชาติ ประดุจดัง “แมลงผึ้งสร้างรังโดยไม่ทำลายสีและกลิ่นของดอกไม้ นำเกสรด้วยจะงอยปากหรือปีกทั้งสองแล้วกลับไปทำรัง” พระองค์ประกาศหลักธรรมแก่เพื่อนมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดแห่งชาติ เพศ เผ่าพันธุ์ สีผิว วัฒนธรรมประเพณี และวิถีชีวิต เพราะต่างล้วนเป็นผลผลิตมาจากกฎธรรมชาติเดียวกัน ยิ่งมองให้ลึกซึ้งในขั้นปรมาตมสภาวะธรรม ก็ยิ่งพบว่าไม่มีสัตว์ ไม่มีบุคคล ไม่มีตัวตน ไม่มีเราเขา มีแต่กระแสธรรมชาติล้วน ๆ เท่านั้นที่กำลังไหลไปตามกฎของธรรมชาติ ต่อมาเมื่อผู้คนจำนวนมากเข้าใจธรรมะของพระองค์ บ้างก็อยู่เหี่ยวเรื้อน บ้างก็มาสมัครใจใช้ชีวิตอยู่กับธรรมชาติ ท่ามกลางป่าเขา อันสงบสงัดเยือกเย็น เป็นแบบอย่างชีวิตที่บริโภคทรัพยากรธรรมชาติเพียงพอยังชีพ ไม่แตะต้องส่วนเกินมาตอบสนองกิเลสตัณหาตามรอยบาทของพระศาสดา กลุ่มชนเหล่านี้เรียกว่าพระสงฆ์ เมื่อมาอยู่ร่วมกันมาก ๆ จะจำเป็นต้องมีกฎระเบียบ สำหรับเป็นข้อปฏิบัติร่วมกันของหมู่คณะเรียกว่า ธรรมวินัย ซึ่งบัญญัติเป็นข้อปฏิบัติออกมา โดยหลักการมุ่งบำรุงรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ในสภาพปกติ พุทธบริษัทเมื่อมีความเคารพสักการบูชาในพระรัตนตรัย พึงปฏิบัติธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด มองธรรมชาติที่อยู่รอบตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับชีวิต สร้างจิตสำนึกอันประกอบไปด้วยเมตตาและความกตัญญูตอเวทิตั้งใจดูแลรักษาธรรมชาติอย่างเต็มความสามารถ ปัจจุบันมนุษย์กำลังมีความเข้าใจผิดว่าการทำลายธรรมชาติให้ตนได้รับประโยชน์มาก จึงมุ่งหน้าทำลายธรรมชาติทุกอย่างที่ขวางหน้า

เพราะทำลายแล้วได้รับประโยชน์ จึงจำเป็นจะต้องเริ่มให้การศึกษาให้มนุษย์เข้าใจทั่วกันว่า มนุษย์เกิดมาจากธรรมชาติ ธรรมชาติให้ชีวิต ให้ความสะดวกสบาย トラบไธธรรมชาติยังอยู่ในสภาพปกติ ชีวิตก็มีความสุขตลอดไป แต่เมื่อใดมีที่ท้าวว่า ธรรมชาติถูกทำลายจนเสียดุล กฎธรรมชาติก็จะเริ่มแปรปรวนเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุปัจจัย ในที่สุดความทุกข์ก็จะตกแก่มนุษย์ทั่วกันโดยไม่มีเงื่อนไขว่า ผู้นั้นมีส่วนในการทำลายหรือไม่

บรรณานุกรม

เกษม จันทรณ์แก้ว. (2525). **วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ : อักษรสยามการพิมพ์.

จักรพันธ์ ปัญจะสุวรรณ. (2545). **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

พจนานุกรมฉบับพระราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542.

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535.

พุทธทาส ภิกขุ. (2533). **พุทธศาสนิกกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง.

ณรงค์ ณ เชียงใหม่. (2525). **มลพิษสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.

บุญเสริม พูลสงวน. (2541). **ความรู้พื้นฐานทางสิ่งแวดล้อม ใน วิทยาการสิ่งแวดล้อมสำหรับโรงเรียนและชุมชน**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิริพรต ผลสินธ์. (2531). **ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร : ดี ดี บุคส์โตร์.

Nash, Nancy. (1987). **the Buddhist Perception of Nature Project**. Geneva: Earl & Associates.

David Wilkinson. (2002). **Environment and Law**. London: Routledge.

Leopold, A. (1970). **The Land Ethics in a Sand Almanac County**. New York: Ballantine Books.

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารชัยภูมิปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ

วารสารชัยภูมิปริทรรศน์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารชัยภูมิปริทรรศน์

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์
2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในการพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนบทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น
3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนบทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้เขียนบทความ
5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าที่ของผู้เขียนบทความในวารสารชัยภูมิปริทรรศน์

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้เขียนบทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาของบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง
4. ผู้เขียนบทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารชัยภูมิปริทรรศน์ ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารชัยภูมิปริทรรศน์แล้ว
5. ชื่อผู้เขียนที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว
2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง
3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน
4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่าบทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันทีพร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน
5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารชัยภูมิปริทัศน์กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้

การเตรียมต้นฉบับเพื่อการเสนอจัดพิมพ์ในวารสารชัยภูมิปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ

1. ขนาดของต้นฉบับ

พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาด A4 โดยเว้นระยะระหว่างขอบกระดาษด้านบน 3.81 ซม. ด้านขวา กับด้านล่าง 2.54 ซม.

2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง

ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาดและชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการวางตำแหน่งดังนี้

2.1 ขนาดกระดาษ จัดพิมพ์บทความด้วยกระดาษ ขนาด A4 พร้อมระบุเลขหน้า ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาและซ้ายตามรูปแบบการจัดหนังสือทั่วไป

2.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.3 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ตัวพิมพ์ใหญ่ ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตัวพิมพ์เล็ก ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.4 ชื่อผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวา ได้ชื่อเรื่อง โดยให้ใส่ทั้งชื่อผู้เขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุอีเมลด้วย

2.5 ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวา ได้ชื่อผู้เขียน โดยให้ใส่ที่อยู่หรือหน่วยงานทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.6 หัวข้อบทคัดย่อไทยและอังกฤษ ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ได้ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน โดยหัวข้อบทคัดย่อไทยและหัวข้อบทคัดย่ออังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตัวพิมพ์ใหญ่

2.7 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์ไม่ควรเกิน 3 ย่อหน้า บรรทัดแรกเว้น 1 แท็บ (Tab) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ขีดขอบทั้งสองด้าน

2.8 หัวข้อของคำสำคัญ ภาษาไทย ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดซ้ายหน้ากระดาษ ได้บทคัดย่อภาษาไทย และคำสำคัญนี้ไม่ควรเกิน 3 ศัพท์ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา

2.9 หัวข้อของคำสำคัญ ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดซ้ายหน้ากระดาษ ได้บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคำสำคัญนี้ไม่ควรเกิน 3 ศัพท์ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา

2.10 หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุหมายเลขข้อ

2.11 หัวข้อย่อย ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ระบุหมายเลขข้อย่อย โดยเรียงตามลำดับตามเลขหัวข้อเรื่องเป็นหลัก

2.13 เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา และพิมพ์ให้ขีดขอบทั้งสองด้าน โดยบทความวิจัยและบทความวิชาการ ให้มีองค์ประกอบเริ่มตั้งแต่บทนำหรือความนำ เนื้อหาหลัก วิเคราะห์และสรุป บรรณานุกรม ส่วนบทวิจารณ์หนังสือ ให้มีข้อมูลทางบรรณานุกรม ชื่อผู้วิจารณ์ บทวิจารณ์ สำหรับงานสร้างสรรค์ประเภทอื่นๆ ให้มีองค์ประกอบตามบทความวิจัยและบทความวิชาการ

3. จำนวนหน้าต้นฉบับ

เนื้อหาขอบทความตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่ควรเกิน 15 หน้า
กระดาษ ขนาด A4

4. ช่องทางการส่งผลงาน

4.1 ทางไปรษณีย์ ให้พิมพ์ผลงาน 1 ชุด และซีดีบันทึกผลงานในรูปแบบไมโครซอฟต์เวิร์ด
1 แผ่น ส่งถึง กองบรรณาธิการวารสารชัยภูมิปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ เลขที่ 97 หมู่ที่ 14 บ้านโนน
เหลื่อม ตำบลนาฝาย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000 โทรศัพท์ 082-134-1049, 082-443-9987

4.2 ทาง Email โดยส่งไฟล์เวิร์ด ไปที่ phayalae@mcu.ac.th

4.3 ทาง website โดยส่งไฟล์เวิร์ดเข้าในระบบของวารสาร หลังจากนั้น ทางวารสารจะ
ดำเนินการตามลำดับจนกว่าจะมีการตีพิมพ์ผลงาน