

รายงาน

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4

MCU Nan Congress IV

พุทธเกษตร: นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

Proceedings

The 4th National Conference 2020

Buddhist Agriculture: Innovation for Sustainable Social Development

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Nakhon Nan Buddhist College

9 กันยายน 2563



การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 MCU Nan Congress IV
วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ที่ปรึกษา	พระราชปรีดีทิพย์, ศ.ดร.	อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
	พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
	พระเทพเวที, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
	พระสุนทรธรรมา	ประธานคณะกรรมการวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน
	ว่าที่ร้อยตรีสมเดช อภิขยกุล	ที่ปรึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

คณะบรรณาธิการ

พระชยานันท์หมณี, ผศ.ดร.	ประธานคณะบรรณาธิการ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม	รองประธานคณะบรรณาธิการ
ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	บรรณาธิการ
รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนจักรธรรม	บรรณาธิการ
รองศาสตราจารย์ เพ็ญจันทร์ รียะวงศ์	บรรณาธิการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ อินทนนท์	บรรณาธิการ
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ชินะวงศ์	บรรณาธิการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ อุปสอด	บรรณาธิการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรปรัชญ์ คำพงษ์	บรรณาธิการ
พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, ผศ.ดร.	บรรณาธิการและเลขานุการ
ดร.ชำนาญ. เกิดช่อ	บรรณาธิการและผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรทัศน์ โรจน์กิจจกุล	บรรณาธิการและผู้ช่วยเลขานุการ
นายศุภกริช เชื้อนเพชร	บรรณาธิการและผู้ช่วยเลขานุการ

แบบปก-รูปเล่ม : นายศุภกริช เชื้อนเพชร

พิมพ์เมื่อ : กันยายน 2563

จัดพิมพ์ในงาน : การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4
วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
ประจำปี 2563



พุทธวิธีกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

Buddhist methods and Sustainable Development

เดช ชูจันทร์

พระครูธรรมธรสุภาพร ปภัสโร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวกับบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงองค์การในส่วนที่เกี่ยวกับงาน มีเครื่องมือและแนวทางในการที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนาองค์การบรรลุเป้าหมาย มีวิธีการหลีกเลี่ยงหรือขจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดไป รวมทั้งการคำนึงถึงมาตรการที่จำเป็นต่างๆ ด้วยความพยายามอย่างมีการวางแผนและต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบเป็นองค์รวม โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อช่วยผลักดันให้การพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จและบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

คำสำคัญ : พุทธวิธี, การพัฒนา, ยั่งยืน

Abstract

Organization development It is the process of changing organizational culture with respect to personnel and organizational changes with respect to work. Have tools and guidelines to help promote and support the organization development to achieve its goals There are ways to avoid or eliminate problems. That happened to be gone Including taking into account necessary measures with planned and continuous effort To cause change throughout the system as a whole With a focus on changing the culture of the organization To help drive the development of the organization to be successful and effective in real practice

Keywords : Buddhist methods, Sustainable, Development

การพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพุทธ

หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดสากลกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาไว้ว่า ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักการที่เรียกว่า ความยุติธรรมระหว่างคน 2 ยุค มุมมองของมนุษย์จะต้องปรับเปลี่ยน ให้เปิดกว้างยอมรับความจริงถึงผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม ที่ติดตามมาจากการกระทำของตน มนุษย์จะต้องประสานแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ และจริยศาสตร์ เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างเป็น

ข้อกำหนดทั่วไปขึ้น โดยเริ่มต้นจากการพื้นฐานความรู้ทางด้านนิเวศวิทยา และสิ่งแวดล้อม สร้างความเข้าใจถึงปฏิสัมพันธ์ในระหว่างสิ่งมีชีวิตด้วยกันเอง และปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จากนั้นจึงชี้ให้เห็นถึง หลักการถ่ายทอดพลังงาน โดยการบริโภคต่อกันเป็นทอดๆ และวัฏจักรของสสาร ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการทำให้สสารและพลังงาน สามารถหมุนเวียนในระบบนิเวศ ซึ่งจำเป็นต้องสร้างให้เกิดเป็นความคิดรวบยอดขึ้น ในระบบความคิดพร้อมจะนำไปเชื่อมโยงกับประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาที่ยั่งยืนประสบผลสำเร็จสมดังความหมายที่ว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาเพื่อบรรลุถึงความต้องการของมนุษยชาติในปัจจุบันโดยจะต้องไม่เป็นการลดทอน หรือเบียดบังโอกาสที่จะบรรลุความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในรุ่นต่อไปด้วย

สำหรับหลักการที่สามารถนำไปปฏิบัติแล้วทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนจากการศึกษาหลักการและแนวคิดผู้วิจัยประมวลได้ดังนี้ คือ 1) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) หลักความสมดุล 3) หลักการพัฒนาแบบองค์รวม 4) หลักการเรียนรู้ 5) หลักการมีส่วนร่วม 6) หลักการระเบิดจากข้างใน 7) หลักการชุมชนเข้มแข็ง 8) หลักการบริหารจัดการเชิงโครงสร้าง 9) หลักธรรมาภิบาล 10) หลักความยุติธรรมในสังคม 11) หลักการพัฒนาจากรากเหง้าหรือภูมิปัญญา 12) หลักการพึ่งตนเอง 13) หลักการสร้างเครือข่าย 14) หลักเศรษฐศาสตร์เพื่อสร้างที่ยั่งยืน 15) หลักการสามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขา¹ และ 16) หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ส่วนในด้านแนวคิดมีนักวิชาการเสนอไว้หลายแนวคิด เช่น การคิดเชิงบวก แนวคิดเรื่องความขัดแย้ง²และแนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการศาสนาเสนอแนวคิดไว้ว่าโลกกว้างไกลไร้พรมแดนแต่คนยังคับแคบและแบ่งแยก แม้ว่าสภาพทั่วไปจะพัฒนาสู่ความเป็นสากล แต่คนไม่ได้พัฒนาตัวเองให้มีความเป็นสากลอย่างสอดคล้องกันอย่างโลกาภิวัตน์ คือ แม้ว่าสภาพแวดล้อมทางวัตถุจะแผ่ประสานรวมเป็นอันเดียวกัน แต่มนุษย์กลับยังมีจิตใจและความรู้สึกนึกคิดที่จำกัด กีดกันและมุ่งร้าย ลิดรอนผู้อื่น จึงต้องมุ่งเน้นการทำให้มนุษย์มีจิตใจและปัญญาเป็นสากล หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพุทธจึงมีการพัฒนาแยกเป็น 2 ส่วน คือ การพัฒนาดน เรียกว่า ภาวนา และการพัฒนาวัตถุ พัฒนาสภาพแวดล้อม เรียกว่า วัฒนา หรือ พัฒนา³ องค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพุทธมีอยู่ 3 ระบบ คือ

1.ระบบการพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic Development) ซึ่งใช้คำว่าพัฒนา โดยมีการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อสนองความมุ่งหมายทางเศรษฐกิจด้วยการดำเนินการเชื่อมโยงกับการพัฒนามนุษย์ (Human Development)

2.ระบบการพัฒนาดน ซึ่งใช้คำว่า ภาวนา โดยการพัฒนาดนให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา การนำเอาปัญญา (Wisdom) กับศีล (Ethics)

¹ ประเวศ วะสี, พยากรณ์อนาคตประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิหมอชาวบ้าน, 2545), หน้า 11.

² ธนากร สังฆแป, การพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิ.พรินท์ (1991) จำกัด, 2555), หน้า 65.

³ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2541), หน้า 21.



มาประสานกัน โดยมีจิตใจ (Mental Qualities) เป็นตัวเชื่อม ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างจริยธรรม (Ethics) แต่ไม่ใช่จริยธรรมตามความหมายตะวันตก และทั้งหมดนี้เรียกว่า แดนของภาวานา

3. ระบบการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีปัญหาที่เกิดจากปัจจัยสำคัญอันได้แก่ เรื่องประชากร ความร่อยหรอของทรัพยากร และเรื่องมลภาวะ

ดังนั้น การพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพุทธ จึงหมายถึง การพัฒนาคน ครบทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ต้องพัฒนาคนให้ใฝ่รู้ ใฝ่สิ่งยาก⁴ และให้คนที่พัฒนาเต็มระบบเป็นแกนกลาง หรือปัจจัยตัวกระทำ นำการพัฒนาคน และคนที่พัฒนาแล้วนั้นไปประสานปรับเปลี่ยนบูรณาการในระบบสัมพันธ์องค์รวมใหญ่ของการพัฒนา คือ ทั้ง มนุษย์ สังคม ธรรมชาติ และเทคโนโลยี การพัฒนาจึงต้องมีปัจจัยฝ่ายตัวมนุษย์เป็นหลัก เพราะลักษณะของมนุษย์ที่เป็นสัตว์ที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาได้ดีเยี่ยม เรียกว่า ความสามารถที่จะวิวัฒน์ (Evolvability) การพัฒนามนุษย์ ตามหลักการทางพระพุทธศาสนา ด้วยการพัฒนาระบบการดำเนินชีวิตทั้งสามด้านให้เป็นการพัฒนาเต็มทั้งคนก่อน จึงจะเป็นการพัฒนาที่ได้ผล คือ ระบบแห่งไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยเน้นเฉพาะประเด็นที่พึงพัฒนาเป็นสำคัญ ดังนี้

ด้านพฤติกรรม เป็นช่องทางให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาด้านจิตใจและด้านปัญญาได้ดีด้วย ด้านพฤติกรรม ได้แก่ ละความเคยชินที่ไม่เกื้อกูลโดยใช้วินัยและวัฒนธรรมเพื่อเร่งแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการหาความสุขเพราะมีผลกระทบต่อการพัฒนามากจึงควรมีการให้ คู่กับการได้ การเอา

ด้านจิตใจ พัฒนาจิตให้มีศักยภาพในการหาความสุขได้ง่ายขึ้นเสพบริโภครด้วยท่าทีมีก็ได้ ไม่มีก็ได้ จนถึงขั้นมีก็ได้ ไม่มีก็ได้ อย่างฉลาดและมีจุดหมายที่ นิรามิสสุข หมายถึงการมีความสุขเป็นอิสระโดยไม่อาศัยการเสพ มีคุณธรรมและมีความเพียร พยายาม ขยัน อดทนเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

ด้านปัญญา มีความรู้เข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริงของธรรมชาติ เสพบริโภครด้วยรู้เข้าใจคุณค่าแท้เป็นผู้บรรลุจุดหมายของการพัฒนามนุษย์ และเป็นผู้ที่เอื้อเพื่อเกื้อกูลต่อสังคมมนุษย์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม จะบรรลุจุดหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

มนุษย์ที่บรรลุจุดหมายการพัฒนามนุษย์ทั้งระบบแล้วจะเป็นปัจจัยตัวกระทำนำระบบสัมพันธ์ใหญ่ให้เป็นไปในทางที่ดีเกื้อกูลแก่การดำรงอยู่ที่ดีของมนุษย์ เป็นแกนกลางประสานบูรณาการกับระบบองค์รวมใหญ่เรียกว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน ในพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงการพัฒนาทั้งในส่วนของสังคมและตัวมนุษย์ โดยเน้นที่การพัฒนาคน เพราะเมื่อคนพัฒนาแล้ว ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคม และเป็นการพัฒนาที่ทำให้เกิดผลของการพัฒนาอย่างแท้จริง หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นเครื่องพัฒนาฝึกอบรมทำให้เจริญ คือ ภาวานา มี 4 ประการ คือ

⁴ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ถึงเวลา มารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 8, (นครปฐม: สำนักพิมพ์ธรรมะอินทรี, 2554), หน้า 49.



1.กายภาวนา หมายถึง การเจริญ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับ
ทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง 5 ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ไม่ให้เกิดโทษ ให้กุศล
ธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2.ศีลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย
ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

3.จิตตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงาม
ด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อุตุน มีสมาธิ และสติขั้น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส
เป็นต้น

4.ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่ง
ทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้
บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

องค์ประกอบหลักทั้ง 4 นี้จะทำงานสัมพันธ์กันอาศัยกัน และส่งผลต่อกันไม่สามารถ
แยกขาดจากกัน และต้องมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อทุกองค์ประกอบ คือ ไม่ยึดติด แต่ตั้งมั่น และให้เป็นไปเพื่อ
เกื้อกูลต่อชีวิตที่ดำรง เพื่อการพัฒนาสร้างสรรค์ตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการพัฒนาคนด้วย
หลักธรรม ภาวนา 4 นี้ มาจากหลักการและแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา 4 อย่าง คือ

1.พระพุทธศาสนามองว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมดาในระบบ
ความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย และมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น

2.ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ย่อมเป็นไปตามระดับความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย
และทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

3.มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ซึ่งแนวคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิด
ระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาเพราะหลักการสำคัญนี้ คือไตรสิกขาจริยธรรมจึงมีความหมายเท่ากับการ
การศึกษา เมื่อมนุษย์พัฒนาแล้วก็สามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขที่เกิดจากภายในของมนุษย์เองได้จริง

4.ศักยภาพของการพัฒนา คือการทำ ให้คนสามารถทำ ให้ความขัดแย้งมีความหมายเป็นความ
ประสานเสริม กลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ ซึ่งความสามารถของมนุษย์ที่
พัฒนาแล้วจะประยุกต์เข้ากับปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมดได้

การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องเป็นระบบและเป็นกระบวนการ และเป็นการแก้ปัญหาแบบที่เรียกว่า
บูรณาการ (Integrated) คือทำให้เกิดเป็นองค์รวม (Holistic) หมายความว่า องค์ประกอบทั้งหลายที่
เกี่ยวข้องจะต้องมาประสานกันครบถ้วนเป็นบูรณาการและสัมพันธ์ กันถูกต้องและพอดี
ทั่วตลอดองค์รวม และมีลักษณะอีกอย่างหนึ่ง คือการมีดุลยภาพ (Balance) หรือพูดอีกนัยหนึ่งคือการทำให้
กิจกรรมของมนุษย์สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ⁵ นั่นคือการพัฒนามนุษย์ให้มุ่งไปสู่ ทางสายกลาง
หรือ “มัชฌิมาปฏิปทา” ซึ่งเป็นการเดินสายกลางในระดับจริยธรรมหรือโลกียธรรม ด้วยวิถีแห่งพุทธะ ตรพบ

⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 186.



เท่าที่ยังไปไม่ถึงระดับปรมาตมสัจจะหรือโลกุตระธรรม โดยพัฒนา “ปัญญา” ให้รู้เท่าทันความเป็นไปของชีวิตและของโลก⁶ ด้วยกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งอบรมและพัฒนาคนทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาแบบทั่วไปที่จะได้จากภายนอก (ปรโตโฆสะ)⁷ โดยเฉพาะอิทธิพลจากกัลยาณมิตร⁸ และการศึกษาแบบไตรสิกขา ที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวมนุษย์ (โยนิโสมนสิการ)⁹ ทำให้มีทัศนะที่ถูกต้อง (สัมมาทิฐิ)¹⁰ และการพัฒนาปัญญา (ปัญญาสิกขา)¹¹ ซึ่งสอดคล้องกับหลักของอริยมรรค ทำให้เกิดเป็นองค์รวมหรือระบบบูรณาการทั้งคน และสิ่งแวดล้อมรอบตัวคน

สำหรับหลักธรรมสำคัญที่นักวิชาการศาสนาเสนอไว้เป็นหลักการในการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนมีอยู่หลายหลักธรรมในสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ ประมวลมานำเสนอเฉพาะหลักพุทธธรรมส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและนำเสนอเฉพาะหัวข้อธรรมเท่านั้น ส่วนการประยุกต์ใช้กับการวิจัยจะได้นำเสนอเชิงบูรณาการในผลการวิจัย หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนามนุษย์ประกอบด้วย ทางสายกลาง คือ มัชฌิมาปฏิปทา หรืออริยสัจ 4 ซึ่งมีวิธีปฏิบัติคือ มรรคมีองค์ 8 รวมทั้ง ศีล สมาธิ ปัญญา หรือไตรสิกขาที่ซ่อนอยู่ในมรรคมีองค์ 8 นั้นด้วย ระบบไตรสิกขาเป็นปัจจัยของการพัฒนามนุษย์ต้องทำ 3 ด้าน อย่างบูรณาการที่สำคัญมากอย่างยิ่ง คือ

1) พุทธกิจกรรม ศึกษาอบรมการมีระเบียบวินัย การเลี้ยงชีพสุจริต วิธีปฏิบัติในการผลิตเสพบริโภคแบ่งปันและการอยู่ร่วมกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เรียกว่า ศีล

2) จิตใจ ศึกษาอบรมการปลุกฝังคุณธรรม ส่งเสริมคุณภาพจิตใจการมีความพอใจมีความสุข สดชื่นเบิกบานเพราะมีสมรรถภาพและสุขภาพจิต เรียกว่า สมาธิ

3) ปัญญา ศึกษาอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริง รู้ความเป็นไปตามระบบของเหตุและปัจจัยที่จะทำให้สามารถแก้ปัญหาตามเหตุผลที่รู้เท่าทันโลกและชีวิต มีทัศนคติค่านิยมที่ถูกต้องสามารถทำจิตใจให้บริสุทธิ์หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นในสิ่งต่างๆ สามารถดับกิเลส ดับทุกข์ เป็นอยู่ด้วยจิตใจอิสระ ผ่องใส เบิกบาน เรียกว่า ปัญญา

รวมทั้งหลักความพยายามในทางที่ชอบ ได้แก่ การประกอบความเพียรในสถานะ 4 ชื่อว่า สัมมัปปธาน 4¹² คือ

⁶ W. Rahula, Venerable, **What the Buddha Taught**, (Bangkok: Haw Trai Foundation, 2004), p. 76.

⁷ อก.ทก. (ไทย) 20/126/115.

⁸ พระไพศาล วิสาโล, **พุทธศาสนากับคุณค่าต่อชีวิต**, (สมุทรปราการ: ชมรมกัลยาณธรรม, 2553), หน้า 23.

⁹ ที.ปา. (ไทย) 11/311/286.

¹⁰ ที.ปา. (ไทย) 11/348/365.

¹¹ ที.ปา. (ไทย) 11/47/272.

¹² อก.จตุกก. (ไทย) 21/69/113.



1.สังวรปธาน คือ การเพียรพยายามป้องกันมิให้อกุศลคือ ความชั่วทุจริตทั้งหลายเกิดขึ้น พยายามทุ่มเทสติปัญญา ฝึนใจ ช่มใจด้วยการสำรวมระวังกาย วาจา ใจ ไม่ให้อินดี ยินร้ายต่อกิเลส ตัณหา อกุศลทั้งปวง โดยมีสติเป็นเครื่องคอยระวังมิให้บาปและอกุศลทั้งหลายเกิดขึ้น

2.ปหานปธาน คือ การเพียรพยายามในการเลิกละบาปและอกุศลทั้งหลายที่เกิดขึ้นแล้วให้จางหายไป พยายามที่จะขจัดหรือทำลายเสียซึ่งความชั่วอกุศลต่างๆ เช่น โลภ โกรธ หลง ฯลฯ ไม่ให้ครอบงำจิตใจ เพราะทำให้จิตใจเศร้าหมอง ขุ่นมัวอันเป็นบ่อเกิดแห่งการทำชั่ว

3.ภาวนาปธาน คือ การเพียรพยายามในการเพิ่มพูนกุศลคือความดีงามความสุจริตธรรมทั้งหลายที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เจริญงอกงามขึ้น

4.อนุรักษนาปธาน คือ ความเพียรพยายามในการรักษากุศล คือความดีงามที่เกิดขึ้นแล้วให้ดำรงอยู่ไม่ให้เลือนหายไป คอยระคับประคองให้กุศลเหล่านั้นเจริญเต็มที่ ด้วยการยอมทุ่มเททั้งความพยายาม และกำลังในการปกป้องรักษาความดีนั้นไว้ต่อเนื่องเรื่อยไป

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมในการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับบุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือสังคม ซึ่งควรที่จะได้รับการพัฒนา คือ อปริหานิยธรรม ⁷¹³ อันเป็นคุณธรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีคือประการหนึ่ง เป็นคุณธรรมสำหรับผู้บริหารหรือหมู่ชนอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียวของบุคคลทั้งหลาย ช่วยให้เกิดความสามัคคีและเข้าใจซึ่งกันและกันได้มากขึ้น มีทั้งส่วนของภิกษุและบุคคลทั่วไปในงานวิจัยนี้อธิบายเฉพาะส่วนของภิกษุ¹⁴ ประกอบด้วย

- 1.หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์
- 2.พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นจัดการแก้ไข สิ่งเสียหาย เหตุไม่งาม
- 3.ไม่บัญญัติสิ่งที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มล้างสิ่งที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้
- 4.ภิกษุเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายก เคารพนับถือภิกษุเหล่านั้น
- 5.ไม่ลู่อำนาจตัณหาคือความอยากที่เกิดขึ้น
- 6.ยินดีในเสนาสนะป่า
- 7.ตั้งสติระลึกไว้ในใจว่า เพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายผู้มีศีลงาม ซึ่งยังไม่มา ขอให้มา ที่มาแล้ว ขอให้อยู่

ผาสุก

ส่วนหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืนในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ความรู้จักประมาณในการบริโภคคือ โภชนะมัตตัญญูตา การรู้จักประมาณเรียกว่า มัตตัญญูตา พบในหมวดธรรมวินัย ได้แก่ สปัปฺริสธรรม 7 ประการ¹⁵ หมายถึง ธรรมของผู้ดีหรือคุณสมบัติของคนดี ได้แก่

- 1.ธัมมัญญูตา ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ

¹³ ที.ม. (ไทย) 10/136-141/81-88.

¹⁴ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 27, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557), หน้า 211-214.

¹⁵ ที.ปา. (ไทย) 11/330/333., 11/357/400.



- 2.อัตถัณฺญา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ประโยชน์ที่ประสงค์
- 3.อัตถัณฺญา ความรู้จักตน คือ รู้กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม
- 4.มัตถัณฺญา ความรู้จักประมาณ เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่
- 5.กาลัณฺญา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้เวลา
- 6.ปริสัณฺญา ความรู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ
- 7.บุคคลัณฺญา หรือ บุคคลปโรปริณฺญา ความรู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคล¹⁶

เฉพาะ มัตถัณฺญา เป็นหลักธรรมที่สำคัญมากก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนแนวพุทธขึ้นได้จริง และเป็นธรรมที่ใช้แก้ปัญหาธรรมชาติแวดล้อมได้อย่างดีมาก การพิจารณารู้จักประมาณเป็นการฝึกให้มีปัญญาใช้หลักการนี้กับการเสพทุกอย่างโดยเฉพาะเทคโนโลยี รู้จักแยกระหว่างประโยชน์อันเป็นคุณค่าแท้ที่หมายถึงการใช้โดยเฉพาะสิ่งบริโภค เช่น ปัจจัย 4 มีคุณค่าแท้คือการหล่อเลี้ยงชีวิต เพื่อสุขภาพที่ดี เพื่อประโยชน์เกื้อกูลชีวิตที่พอดีไม่มากเกินไปกว่าความต้องการของตนเองกับคุณค่าเทียมที่หมายถึงประโยชน์ที่เกินเลยกว่าความจำเป็น และหลักความพอใจแบบฉันทะ ในเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยเน้นฉันทะใช้แก้ปัญหาในส่วนที่สำคัญในความหมายของเศรษฐกิจอันเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติไม่บรรลุความสำเร็จ ฉันทะ เป็นองค์ธรรมข้อแรกแห่งอิทธิบาท 4¹⁷ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ได้แก่

1) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ที่หมายถึงความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่หวังสิ่งตอบแทนในการที่ได้ทำอย่างมีฉันทะนี้

2) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง

3) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตผูกฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ

4) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อสงสัยย่อมนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง¹⁸

การที่บุคคลขาดจริยธรรมในการพัฒนา เพราะมีเหตุมาจากกิเลส 3 อย่างนี้ คือ ตัณหา หรือความอยากได้ มานะหรือความต้องการมีอำนาจ และ ทิฐิ หรือความยึดมั่น ความคลั่งไคล้แนวคิด ลัทธิ ศาสนา และอุดมการณ์ต่างๆ

การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาเป็นองค์รวมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นที่การพัฒนาคนครบทุกด้านทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา พัฒนาค้นให้ใฝ่รู้ สู้อยาก

¹⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 210-211.

¹⁷ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า 160.

¹⁸ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า 278.

และให้คนที่พัฒนาเต็มระบบเป็นแกนกลาง หรือปัจจัยตัวกระทำ นำการพัฒนาคน และคนที่พัฒนาแล้วนั้น ไปประสานปรับเปลี่ยนบูรณาการในระบบสัมพันธ์องค์รวมใหญ่ของการพัฒนา คือ ทั้ง มนุษย์ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมอันหมายถึงธรรมชาติให้ดำรงอยู่ได้ด้วยดีอย่างเกื้อกูลต่อเนื่อง สม่่าเสมอเรื่อยไป และจะต้องไม่เป็นการลดทอน หรือเบียดบังโอกาสที่จะบรรลุความต้องการพื้นฐานของ มนุษย์ในรุ่นต่อไป ด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ศึกษาผ่าน มาข้างต้น ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การเป็น องค์การร่วมให้เจริญก้าวหน้าขึ้น

ความหมายของการพัฒนา

มนุษย์ในสังคมทุกสังคมย่อมต้องการความเปลี่ยนแปลงทางสังคมให้ดำเนินไปในทางที่ ดีขึ้นเจริญก้าวหน้าขึ้นที่เรียกว่า “การพัฒนา” (Development) อาจให้คำจำกัดความของการพัฒนาได้ว่า เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ คือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในสังคม จากคำจำกัด ความดังกล่าว การพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิด กระบวนการพัฒนา สำหรับความหมายของคำว่า “พัฒนา” ในภาษาไทยมาจากคำว่า “วฑฺฒน” ในภาษาบาลี และ “วรฺจน” ในภาษาสันสกฤต แปลว่า ทำให้เจริญ หรือการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น¹⁹ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มี การกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปใน ทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกัน การพัฒนามิได้หมายถึงการ เพิ่มขึ้นของปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่ม ความสุขของประชาชนด้วย²⁰

เมื่อนำมาใช้กับการพัฒนาชุมชน เป็นการรวมกำลังดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของ ชุมชนให้มีความเป็นปึกแผ่นและดำเนินการไปในแนวทางที่บุคคลต้องการ โดยอาศัยความร่วมมือกำลังของ ประชาชนในชุมชนนั้นในการช่วยเหลือตนเองและร่วมมือกันดำเนินงาน อย่างไรก็ตามมักจะได้รับความ ช่วยเหลือทางด้านวิชาการจากหน่วยงานราชการหรือองค์การอาสาสมัครอื่นๆ²¹ ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และ โครงการต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา²² ตามหลักการบริหารจัดการ

¹⁹ T. R. Batten, **Community and Their Development**, (London: Oxford University Press, 1957), p. 2.

²⁰ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฟอร์เพช, 2549), หน้า 8.

²¹ Arthur Dunham, “The Outlook for Community Development”, **The Social Welfare Forum**, (Proceedings of The National Conference on Social Welfare, 1958), p. 3.

²² George F. Gant, **Development Administration: Concepts, Goals, Methods**, (Madison, Wisconsin: The University of Wisconsin Press, 1979), p. 20.



จัดเป็นกระบวนการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม เปลี่ยนแปลงความสามารถ และทักษะของผู้นำกลุ่มจัดการทรัพยากรบุคคลและวัตถุ สามารถประสานทำงานร่วมกันให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร²³ กล่าวได้ว่า คือ กระบวนการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า

สำหรับแนวคิดความหมายของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาสามารถสรุปความได้ว่า การพัฒนามี 2 ความหมาย²⁴ คือ การพัฒนามนุษย์ (Human Development) และการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Sciences and Technology) ซึ่งเปลี่ยนแนวทางมาเป็นค้นหาความรู้ เพื่อให้มนุษย์ได้ความรู้ที่จะมาจัดความสัมพันธ์ให้มนุษย์อยู่กับธรรมชาติได้อย่างดี โดยเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเทคโนโลยีก็ผลิตและให้พื้นฐานความคิดใหม่นั้นด้วยแรงจูงใจใหม่ ที่ต่างไปอีกแบบหนึ่งเราก็นักวิทยาศาสตร์ได้ มีเทคโนโลยีได้ แต่มีด้วยฐานความคิดที่ต่างออกไป

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า โดยต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น บุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือสังคม ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก ทั้งทางด้านกาย ทางด้านศีล ทางด้านจิตใจ และทางด้านปัญญา เมื่อบุคคลมีการพัฒนาแล้วจึงจะส่งผลต่อไปยังการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย

จากความหมายของการพัฒนาตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษามาข้างต้น ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า การพัฒนาเป็นส่วนที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางด้านบุคคล และมันคงเกิดประสิทธิผล

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ

สภาพสังคมในยุคโลกาภิวัตน์เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรต่างๆ รวมทั้งวัดจำเป็นต้องมีการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์การ เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัยและความรับผิดชอบต่อสังคมที่วัดดำรงสถานะเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่สำคัญประจำชุมชน ดังนั้นเมื่อสภาพสังคมทั้งระบบของประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดคุณธรรม จริยธรรมพื้นฐานของชีวิต จนกระทั่งต้องมีการกำหนดค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการขึ้น เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติในการส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมในใจของคนไทยเพิ่มขึ้น วัดในฐานะที่ต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมโดยเฉพาะชุมชนที่วัดตั้งอยู่ต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์การเพื่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในชุมชนเชิงรุก สำหรับการพัฒนาองค์การไม่ว่าจะเป็นแนวทางใดก็ตามจะมีเป้าหมายร่วมกันคือมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

²³ กันตยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุญศิริการพิมพ์ จำกัด, 2552), หน้า 10-11.

²⁴ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) หมวดสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, 2543), หน้า 6-7.

อย่างไรก็ตาม ลักษณะพิเศษของการพัฒนาองค์การที่สำคัญ ประการหนึ่ง ก็คือการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายในองค์การ หรือจากภายนอกองค์การ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ หรืออาจเป็นคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง เป็นที่ยอมรับว่าที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การมีบทบาทสำคัญในการ เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ นอกจากนี้ที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การจะต้องมีความรู้ทางด้าน พฤติกรรมศาสตร์ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การออกแบบโครงสร้างองค์การ และเรื่องการประเมินผล สำหรับทางด้านทักษะนั้น ที่ปรึกษาจะต้องมีทักษะด้านต่างๆ เช่น การฟัง การมีมนุษยสัมพันธ์การสร้าง ความเชื่อถือและความสามารถในการทำงานร่วมได้อย่างราบรื่น²⁵ และการได้รับความร่วมมือร่วมใจและสนับสนุน จากสมาชิกในองค์การทุกระดับและทุกฝ่าย ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกในองค์การได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดของการพัฒนาองค์การ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนำแนวคิดการพัฒนาองค์การประยุกต์ใช้ ตลอดจนสามารถตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีค่านิยมที่จำเป็นต้องพิจารณา ก่อนดำเนินการพัฒนา²⁶ คือ 1) ให้การนับถือต่อคน (Respect for People) 2) ไว้วางใจและช่วยเหลือผู้อื่น (Trust and Support) 3) มีความเสมอภาคด้านอำนาจ (Power Equalization) 4) กล้าเผชิญปัญหา (Confrontation) 5) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นต้น สำหรับแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการองค์การ ประกอบด้วย

1. แนวคิดที่เน้นกระบวนการพัฒนาองค์การให้กลับสู่สภาพใหม่ที่เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิม
2. แนวคิดที่เน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ
3. แนวคิดที่เน้นกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ โดยอาศัยการวิจัยเชิงแก้ปัญหา
4. แนวคิดการบริหารจัดการตามทฤษฎี POSDCoRB
5. 4M's เป็นแนวคิดที่ถือว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ 4 อย่าง คือ Man คน หรือกำลังคน Materials วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ Money เงินทุน และ Management การบริหารจัดการองค์การ
6. การพัฒนาทีมงานเป็นขั้นๆ (Stages of Team Development)
7. การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

สำหรับหลักการพัฒนาองค์การ (Organization Development: OD) ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้และมีความเหมาะสมกับงานวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนามในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดการวิจัย

²⁵ สุรนันทา เลาหันทน์, การพัฒนาองค์การ Organization Development, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร: ซีวีแอลการพิมพ์, 2553), หน้า 39.

²⁶ ผู้วิจัยสรุปวิเคราะห์จาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2557 ของ สศช. การพัฒนานคน เพื่ออนาคตประเทศไทย”, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2557).



ปฏิบัติการเชิงระบบ A System Model for Action Research²⁷ ของ French & Bell ซึ่งมีลักษณะเป็นวงจรของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประยุกต์มาจากรูปแบบการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอนของ Kurt Lewin คือ 1) Unfreezing เป็นขั้นตอนการละลายก้อนน้ำแข็ง ผู้นำต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 2) Changing ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงและ 3) Refreezing ขั้นตอนการทำให้เป็นก้อนน้ำแข็ง หรือการปรับพฤติกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นหลังการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการเปลี่ยนแปลงองค์การในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน มีเครื่องมือและแนวทางในการที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนาองค์กรบรรลุเป้าหมาย มีวิธีการหลีกเลี่ยงหรือจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดไป รวมทั้งการคำนึงถึงมาตรการที่จำเป็นต่างๆ ด้วยความพยายามอย่างมีการวางแผนและต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบเป็นองค์รวม โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อช่วยผลักดันให้การพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จและบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร ตามแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ศึกษาผ่านมาข้างต้น ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า การพัฒนาองค์กรเป็นส่วนที่สำคัญต่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้เจริญก้าวหน้า สรุปแนวคิดและทฤษฎีได้ดังนี้

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุนันทา เลาहनันท์	ปรึกษาการพัฒนาองค์กรจะต้องมีทักษะด้านต่างๆ เช่น การฟัง การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างความเชื่อถือและความสามารถในการทำงานร่วมได้อย่างราบรื่น
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	ค่านิยมที่จำเป็นต้องพิจารณาก่อนดำเนินการพัฒนา คือ 1) ให้การนับถือต่อคน (Respect for People) 2) ไว้วางใจและช่วยเหลือเจือจุน (Trust and Support) 3) มีความเสมอภาคด้านอำนาจ (Power Equalization) 4) กล้าเผชิญปัญหา (Confrontation) 5) การมีส่วนร่วม (Participation)
Wendell L. French, Cecil Bell,	วงจรของการเปลี่ยนแปลง แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการเชิงระบบ A System Model for Action Research
พัฒนชัย กุลศิริสวัสดิ์ และสังวร รัตนรักษ์	หลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งอาศัยค่านิยมหลัก 11 ประการ เช่น การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

²⁷ Wendell L. French, Cecil Bell., **Organization development: behavioral science interventions for organization improvement**, (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1973), P.67.



นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ	การพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จนั้น มีหลักการปฏิบัติที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การประเมินและวินิจฉัย การออกแบบเครื่องมือ การนำเครื่องมือไปใช้ปฏิบัติ และการติดตามและสรุปผล

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุญศิริการพิมพ์ จำกัด, 2552.
- ธนากร สังเขป. **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิ.พรินท์ (1991) จำกัด, 2555
- ประเวศ วะสี. **พยากรณ์อนาคตประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิหมอชาวบ้าน, 2545
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2541.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) หมวดสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, 2543.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **ถึงเวลา มารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 8. นครปฐม: สำนักพิมพ์ธรรมะอินเทรนด์, 2554.
- พระไพศาล วิสาโล. **พุทธศาสนากับคุณค่าต่อชีวิต**. สมุทรปราการ: ชมรมกัลยาณธรรม, 2553
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. **การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฟอร์เพช, 2549.
- สุนันทา เลาหนันท์. **การพัฒนาองค์การ Organization Development**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ซีวีแอลการพิมพ์, 2553.
- Arthur Dunham, “The Outlook for Community Development”, **The Social Welfare Forum**,
- George F. Gant, **Development Administration: Concepts, Goals, Methods**, Madison, Wisconsin: The University of Wisconsin Press, 1979.
- Proceedings of The National Conference on Social Welfare, 1958.
- T. R. Batten, **Community and Their Development**, London: Oxford University Press, 1959.
- W. Rahula, Venerable, **What the Buddha Taught**, Bangkok: Haw Trai Foundation, 2004.
- Wendell L. French, Cecil Bell., **Organization development: behavioral science interventions for organization improvement**, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1993.