



กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม
ในจังหวัดสมุทรสาคร

THE PROCESS OF CREATING BUDDHIST INTELLECTUAL CAPITAL
OF SOCIAL ENTREPRENEURS IN SAMUTSAKHON PROVINCE

นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม
ในจังหวัดสมุทรสาคร

นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Process of Creating Buddhist Intellectual Capital of Social Entrepreneurs in Samutsakhon Province

Mr. Seksak Klibtong

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Social Development)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E.2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับคุณิพนธ์
เรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัด
สมุทรสาคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรคุณิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชา
การพัฒนาสังคม

(พระมหาสมปурณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบคุณิพนธ์

(รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.สมปурณ์ วัฒนะ)

กรรมการ

(ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น)

กรรมการ

(รศ.ดร.วิวัฒน์ หามนตรี)

กรรมการ

(ดร.เดชา กัปโก)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์

รศ.ดร.วิวัฒน์ หามนตรี

ประธานกรรมการ

ดร.เดชา กัปโก

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง)

- ชื่อคุณนิพนธ์** : กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร
- ผู้วิจัย** : นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง
- ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)
- คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์**
- : รศ. ดร. วิวัฒน์ หามนตรี, กศ.บ. (สังคมศึกษา), ศศ.ม. (พัฒนาสังคม),
 - ปร.ด. (การศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)
 - : ดร.เดชา กัปโก (Sociology) ศน.บ. (สังคมวิทยา), Ph.D. Sociology
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ๒) เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร และ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

ระเบียบวิธีวิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (In-depth interview) จำนวน ๑๘ คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาความ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

๑. สภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการผลิตและระบบการจัดการของเสียจากโรงงาน ปฏิบัติตามโครงการที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ มีการจัดทำโครงการรณรงค์ไม่ทิ้งขยะภายในโรงงานและชุมชน สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน วัด และชุมชน มีการตรวจประเมินมาตรฐานโรงงานให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย และชุมชนมีจิตสำนึกต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ อันเป็นกลไกต่อเนื่องของกฎหมายโรงงาน และจริยธรรมทางธุรกิจ โดยที่แท้ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของพนักงาน

๒. การพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า

๑) กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ พบว่า มีการใช้ศีลเป็นตัวกำหนดให้เป็นกฎ กติกา ระเบียบวินัยหรือข้อบังคับในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานได้ฝึกสมาธิ เพื่อให้พนักงานมีสติในการทำงาน และมีการ

ระดมสมอง คิดวิเคราะห์ แยกแยะตามเหตุปัจจัย หาเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและการบริหารความขัดแย้ง

๒) กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนทางสังคมตามหลักไตรสิกขา ๓ พบว่า มีการแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์ช่วยให้แต่ละบุคคลเข้าถึงความรู้และทักษะต่างๆ มีการเสริมสร้างจิตสำนึกตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย พนักงานทุกคนให้มีความรัก ความผูกพันถึงความเป็นเจ้าของบริษัทร่วมกัน และมีการยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงาน และมีการพัฒนาโดยปรับเปลี่ยนขีดสมรรถนะกำลังคน ที่มุ่งเน้นงานฝึกอบรมให้พนักงานยึดมั่นในกฎระเบียบของบริษัท มีความซื่อตรง เป็นธรรม เสียสละเพื่อบริษัทและมีการบูรณาการกับส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้กิจกรรมการสร้างความรู้ความผูกพันของทุนทางโครงสร้าง ที่จะรักษาสมาชิกที่ดีมีฝีมือไว้กับบริษัท ตลอดถึงยึดหลักการและการประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของพนักงาน สถานการณ์การจัดโครงสร้าง การบริหารโดยยึดกระบวนการบริหารพนักงานเป็นหลักในกระบวนการตัดสินใจ

๓. แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า

๑) แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ด้วยศีล พบว่า มีการยอมรับกฎระเบียบของบริษัท การปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานตระหนักในคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สร้างทัศนคติที่ดีนำไปสู่การสร้างประโยชน์ต่อบริษัท และผู้บริหารมีการจัดทำโครงการฝึกอบรมพนักงานให้สามารถเป็นแบบอย่างของความประพฤติดีได้ด้วยศีล

๒) แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ด้วยสมาธิ พบว่า มีความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในบริษัทให้เป็นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๓) แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ด้วยปัญญา พบว่า มีการจัดการความรู้ ต่อยอดความคิดสร้างนวัตกรรม การพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงกลยุทธ์ที่ระบุ หรือจัดคนให้ทำงานตรงกับความรู้ ความเชี่ยวชาญของพนักงาน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามหลักของกฎหมาย และการสร้างเครือข่ายจิตอาสา หรือทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

Dissertation Title : The Process of Creating Buddhist Intellectual Capital of Social Entrepreneurs in Samutsakhon Province

Researcher : Mr. Seksak Klibtong

Degree : Doctor of Philosophy (Social Development)

Dissertation Supervisory Committee

- : Assoc. Prof. Dr. Wiwat Hamontee, B.Ed. (Social studies), M.A. (Social Development), Ph.D. (Education for Local Development)
- : Dr. Decha Kupko, (Sociology) B.A. (Sociology and Anthropology), Ph.D. Sociology

Date of Graduation : March 18, 2019

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the creation of intellectual capital of social Entrepreneurs, 2) to develop the Buddhism Intellectual Capital Producing Process in the social entrepreneur in Samutsakorn Province and 3) to propose the guideline for the Buddhism Intellectual Capital Development in the social entrepreneur in Samutsakorn Province.

The research methodology was the qualitative research. Data was collected from the 18 key informants selected specifically by the expert. The tool used for data collection was the structured in-depth interview. The one-by-one interview was used to collect data. The data was analyzed by descriptive research.

Research findings were as follow:

1. The creation of intellectual capital of enterprises to society – it was found that the Entrepreneurs set the manufacturing process and the factory waste management system following the project taking account of social and environment: anti-littering campaign in the factory and in the community, to support the activities in the school, in the monasteries and in the community, factory audit, the leader and the followers in the community aware of the environment conservation, fare and honest working, to follow the environment and health governance which is the mechanism of the Factory Act and the business morality. The executives follow the human rights and respect the humanity, freedom and equality of the employees.

2. The Buddhism Intellectual Capital Development Process in the social entrepreneur in Samutsakorn Province-it was found that

1) The Buddhism intellectual capital development process about the human capital following the Threefold Training-it was found that the precepts were used as rules, regulations, or obligations to solve the problems happened to the employees. To support mindfulness meditation practice in the office and brainstorming as well as looking for new technologies and invention to solve problems and to manage the conflicts.

2) The Buddhism intellectual capital development process about the social capital following the Threefold Training-it was found that there were knowledge sharing and making the connection to let each individual approach the knowledge and skills. To make awareness of being the mutual owner of the company in the leaders and staffs and to improve the knowledge and skills of the staff. And there was the development to increase the limitation of ability. The focus was to train the employees to follow the rules of the company, to be honest, to take one for the team and to cooperate with the governmental sections including the local governmental organization. To train the staff to determine to achieve goals by the activities enhancing the relation of the structure capital to keep the skilled staff in the company. Moreover, to follow and to apply the rules in the proper situation. In the management structure, the main in the new paradigm was the staff management process.

3. The guideline for the Buddhism Intellectual Capital Development in the social Entrepreneurs in Samutsakorn Province-it was found that

1) The guideline for the Buddhism Intellectual Capital Development in the social Entrepreneurs by using the training in higher morality-it was found that the rules of the company were accepted. The employees were trained to be aware of the self-value as well as the value of their colleagues. The staffs were introduced the good attitude which was useful for the company. The leaders provided the training program to be good staffs by following the precepts.

2) The guideline for the Buddhism Intellectual Capital Development in the social entrepreneur by using the training in higher morality-it was found that it was determination to develop the human capital following the goals set.

3) The guideline for the Buddhism Intellectual Capital Development in the social entrepreneur by using the training in higher wisdom-it was found that there were knowledge management, innovation creation, the intellectual capital

development following the strategies which set the right man to the right job, responsibility for society, participation, to follow the laws and to create the volunteer connection including effective teamwork.

กิตติกรรมประกาศ

ดุชฎินิพนธ์เรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร” ฉบับนี้จัดทำขึ้นตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งดุชฎินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความเมตตาและการช่วยเหลือแนะนำการทำดุชฎินิพนธ์เป็นอย่างดีจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุชฎินิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ หามนตรี และ ดร.เดชา กัปโก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหาสาระ ความครบถ้วนถูกต้องตามหลักการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และวิธีการเขียนงานวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ช่วยแนะนำและจุดประกายแนวคิดตามหลักโยนิโสมนสิการ ในการศึกษาาระดับดุชฎีบัณฑิตในครั้งนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกรูป ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การประชุมสัมมนาวิชาการและการอำนวยความสะดวกติดต่อกายในสำนักงาน ตลอดจนกัลยาณมิตรร่วมรุ่น และกัลยาณมิตรต่างรุ่นผู้เป็นแบบอย่างด้านการทำดุชฎินิพนธ์และเป็นมิตรที่ดีมีน้ำใจ ในการค้นคว้า เรียบเรียงดุชฎินิพนธ์

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เอื้อมทิพย์ ศรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หามนตรี ที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ดุชฎินิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

ขอขอบคุณ พระสุธีรัตนบัณฑิต, รองศาสตราจารย์ ดร., ดร.วสันต์ ลิ้มรัตนภัทรกุล ดร.เดชา กัปโก และ รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หามนตรี คณะกรรมการสอบดุชฎีพิจาณณ์ ที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเป็นอย่างดี

หวังได้โดยมั่นใจว่า ดุชฎินิพนธ์ฉบับนี้ จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้สนใจใฝ่ศึกษาค้นคว้าได้เป็นอย่างดี คุณประโยชน์อันจะพึงบังเกิดมีจากการทำดุชฎินิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และน้อมบูชากตเวทิตาคุณแต่บิดามารดา บุพการี และบูรพาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้เกิดสติปัญญา และเป็นแรงบันดาลใจให้มีกำลังใจในการศึกษาด้วยความรักและเมตตาตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน และได้วางพื้นฐานทางการศึกษาแก่ผู้วิจัย จนได้รับความสำเร็จในการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร สมดังความตั้งใจที่จะศึกษาการสร้างทุนทางปัญญาเพื่อเติมเต็มองค์กรหรือบริษัทที่มีการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ และที่ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทุกประการ

นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(ฉ)
สารบัญ	(ช)
สารบัญตาราง	(ฅ)
สารบัญแผนภาพ	(ญ)
อธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฎ)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีการสร้างทุนทางปัญญา	๘
๒.๒ แนวคิดทุนทางปัญญาเชิงพุทธ	๒๖
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม	๓๘
๒.๔ แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๕๐
๒.๕ แนวคิดทฤษฎีด้านประกอบการอุตสาหกรรม	๕๑
๒.๖ แนวคิดอุตสาหกรรมหล่อโลหะ	๕๓
๒.๗ บริบทข้อมูลประจักษ์เชิงพื้นที่/พื้นที่การวิจัย	๕๖
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๘
๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๘
๓.๒ ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึก	๗๙
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๑
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๒
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๓
๓.๖ สรุปภาพรวมการดำเนินการวิจัย	๘๔

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑	ผลการศึกษาศาภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม	๘๖
๔.๒	ผลการวิเคราะห์กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร	๑๑๓
๔.๓	ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร	๑๓๓
๔.๔	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๔๖
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๕๐
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๕๖
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๖๖
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๖๖
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๑๖๗
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๖๗
บรรณานุกรม		๑๖๘
ภาคผนวก ก.	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	๑๗๙
ภาคผนวก ข.	แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๘๑
ภาคผนวก ค.	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๙๐
ภาคผนวก ง.	รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์	๒๐๙
ประวัติผู้วิจัย		๒๑๕

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑	วิวัฒนาการของทุนทางปัญญา
๒.๒	โครงสร้างของทุนทางปัญญา
๓.๑	แสดงรายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก
๔.๑	ความรับผิดชอบเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
๔.๒	ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ดำเนินการ
๔.๓	การมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินการ
๔.๔	การคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๔.๕	การปฏิบัติตามกฎหมาย
๔.๖	การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน
๔.๗	การเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ
๔.๘	กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ๓ ด้านศีล
๔.๙	กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ๓ ด้านสมาธิ
๔.๑๐	กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ๓ ด้านปัญญา
๔.๑๑	กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ๓
๔.๑๒	การพัฒนาทุนทางสังคมตามหลักไตรสิกขา
๔.๑๓	การวิเคราะห์ SWOT กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของ ผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร
๔.๑๔	แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการ กิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับนโยบาย
๔.๑๕	แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการ กิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับองค์กร
๔.๑๖	แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการ กิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับปัจเจกบุคคล

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑	ตัวแบบของ Kaplan and Norton
๒.๒	มุมมองทางด้านการเรียนรู้ และการเติบโต
๒.๓	ตัวแบบทุนทางปัญญาแบบ Skandia
๒.๔	การแบ่งประเภทของโลหะหล่อ
๒.๕	กรอบแนวคิดในการวิจัย
๔.๑	สภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม
๔.๒	กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธ
๔.๓	แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธ ของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร
๔.๔	องค์ความรู้ในการวิจัย
	๒๓
	๒๔
	๒๕
	๕๔
	๗๗
	๑๑๒
	๑๓๐
	๑๔๔
	๑๔๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

ดัชนีฉบับนี้ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการอ้างอิง โดยจะระบุที่ เล่ม/ข้อ/หน้า หลัง คำย่อ ชื่อคัมภีร์ ตัวอย่าง เช่น ที.สี.(บาลี) ๙/๓/๓๖ หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค พระไตรปิฎกภาษาบาลี เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๓ หน้า ๓๖, ที.สี.(ไทย) ๙/๑๗๐/๕๖ หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ ๙ ข้อที่ ๑๗๐ หน้า ๕๖

การอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ใช้ระบุชื่อคัมภีร์และระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ที.สี. (บาลี) ๙/๑๙๘/๑๖๑ หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรคปาลิ (บาลี) เล่มที่ ๙ ข้อ ๑๙๘ หน้า ๑๖๑ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๐๘/๑๓๙. หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิหารค ภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อ ๑๐๘ หน้า ๑๓๙ และ ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๒๒๕-๓๖๓/๒๒๕-๒๘๖.หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิหารค ภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อ ๒๒๕-๓๖๓ หน้า ๒๒๕-๒๘๖ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙.

พระวินัยปิฎก

วิ.มหา.	(บาลี)	=	วินัยปิฎก มหาวิภังคปาลิ	(ภาษาบาลี)
วิ.มหา.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ที.สี.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิหารค	(ภาษาไทย)
ม.อุ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย อุปริปณณาสก	(ภาษาไทย)
ม.มู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตตก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปญจกนิบาตชาดก	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.สตตก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย สัตตกนิบาตชาดก	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.จตุตถาลีส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย จัตตาลีสนิบาตชาดก	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิทเทศ	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธัมมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.อิติ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย อิติวุตตกะ	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ในสหราชอาณาจักรตั้งแต่ปี ค.ศ. 1750-1850 เป็นต้นมา ได้ก่อให้เกิดยุคของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและแพร่กระจายไปยังยุโรปตะวันตก อเมริกาเหนือ ญี่ปุ่น จนขยายไปทั่วโลกในเวลาต่อมา ซึ่งนักประวัติศาสตร์เศรษฐกิจศาสตร์เชื่อว่านี่คือ เหตุการณ์ครั้งสำคัญที่สุดในประวัติศาสตร์ของมวลมนุษยชน นับตั้งแต่มนุษยรู้จักการทำเกษตรกรรมและเลี้ยงปศุสัตว์ ซึ่งจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในซีกโลกตะวันตกนี้มีผลมาถึงเศรษฐกิจในซีกโลกตะวันออกด้วย^๑

สำหรับประเทศไทย นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ซึ่งเริ่มใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔ ตามแนวคิดที่ว่าคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในช่วงระยะเวลาต่อมา แนวคิดดังกล่าวยังคงมีความต่อเนื่องในมิติของการพัฒนามนุษย์ให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตรู้เท่าทันโลก เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสามารถสั่งสมทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Accumulates) นับเป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญของประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙)^๒ และสืบเนื่องต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ที่มุ่งพัฒนาสังคมสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันขยายกรอบแนวคิดของทุนทางปัญญาผ่านกระบวนการเรียนรู้ของคน ซึ่งความรู้เกี่ยวกับทุนทางปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างประโยชน์แก่ประเทศชาติ^๓ นอกจากนี้ ในสมัยรัฐบาลสมัยพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ได้กำหนดนโยบายด้านเศรษฐกิจว่าด้วยโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญา เนื่องจากประเทศไทยมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาอยู่ในฐานะต่ำกว่าประเทศคู่แข่งหลายประเทศ รัฐบาล

^๑ “การปฏิวัติอุตสาหกรรม”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://th.wikipedia.org/wiki>, [๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐].

^๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙), กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๕, หน้า ๓๔.

^๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ความมั่นคงทางสังคมหรือหลักประกันทางสังคม ปี พ.ศ. ๒๕๕๓, หน้า ๔๑.

จึงจัดทำแผนแม่บทโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาขึ้น เพื่อเร่งรัดให้มีการสร้างปัญญาในสังคม^๔ โดยเชื่อว่าเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้กระบวนการสร้าง แพร่กระจายและใช้ความรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเร่งรัดให้มีการสร้างปัญญาในสังคม สนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความสามารถของประเทศอย่างยั่งยืน และสนับสนุนให้ภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันสร้างนวัตกรรม สร้างทุนทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีของประเทศ ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมั่นคงในระบบสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยรัฐให้การสนับสนุนและส่งเสริมในภาคอุตสาหกรรม ทั้งรายใหญ่และรายย่อยอย่างจริงจังเป็นระบบมากขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีการก่อตั้งกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (กสอ.) และเริ่มเปิดดำเนินงานมาตั้งแต่วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ (ปัจจุบันสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีขีดความสามารถในการประกอบกิจการ^๕ แต่การที่ประเทศของเราต้องเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ มาตรการทางการค้าและการปรับเปลี่ยนข้อกำหนดใหม่ๆ อยู่บ่อยครั้ง จึงทำให้การริเริ่ม การส่งเสริม การวิจัยเพื่อการพัฒนาทำได้ไม่ต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ ทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคเดียวกัน แต่ในช่วงท้ายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ ๘ ซึ่งกำลังดำเนินอยู่ก็ได้มีการวางฐานอุตสาหกรรมระบบเศรษฐกิจแบบ SMEs ขึ้น คือ วิสาหกิจขนาดกลางและวิสาหกิจขนาดย่อมที่มีความคล่องตัวในการปรับสภาพให้เข้ากับสถานการณ์ทั่วไปของประเทศ และปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีแนวทางการพัฒนาด้านการคลัง เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการงบประมาณของประเทศ พัฒนาการจัดเก็บรายได้ภาครัฐ ใช้มาตรการภาษีสร้างแรงจูงใจในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปรับโครงสร้าง ฟื้นฟู และพัฒนาประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจที่มีปัญหาฐานะการเงิน ลดความเสี่ยงทางการคลังจากภาระค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการสังคม กระจายอำนาจการปกครองทางการคลังให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทบทวนบทบาทของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในการจัดบริการสาธารณะ แนวทางการพัฒนาด้านการเงิน โดยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงินและสถาบันการเงิน ขยายการเข้าถึงบริการทางการเงิน พัฒนานวัตกรรมทางการเงินรูปแบบใหม่ๆ และ

^๔ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์, “ยึดหลัก เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกหน่วยงาน, ๒๕๔๙, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.midnightuniv@yahoo.com>>February. [๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐].

^๕ ประพันธ์ แจ่มกิจชัย, “กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://th.wikipedia.org/กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม>, [๘ มกราคม ๒๕๖๑].

เพิ่มประสิทธิภาพและเสถียรภาพของสถาบันการเงินเฉพาะกิจให้เป็นกลไกที่สนับสนุนดำเนินนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๖

สำหรับการพัฒนาในด้านอุตสาหกรรมของทศวรรษนี้ ประเทศไทยมุ่งสู่การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนในสังคม และส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้ได้ศึกษาหาความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น นับว่าตรงกับหลักการสำคัญของที่ประชุมสมัชชาใหญ่องค์การสหประชาชาติ (UN General Assembly) กรุงนิวยอร์ก ที่ได้มีการประชุม “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” (Sustainable Development Goals : SDGs) และมีผลการรับรอง “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก ๑๗ ประการ” สำหรับการพัฒนาของอุตสาหกรรมในสังคมไทย สอดคล้องกับเป้าหมายข้อ ๙ คือ “Innovation and Infrastructure : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปรับตัวเป็นอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนและทั่วถึงและสนับสนุนนวัตกรรม” ซึ่งเป้าหมายทั้ง ๑๗ ประการนั้น ส่งเสริมการทำงานร่วมกันจากทุกภาคส่วน ทั้งในประเทศและในระดับนานาชาติ โดยจะใช้เป็นเป้าหมายเพื่อการพัฒนาาร่วมกันไปอีก ๑๕ ปีข้างหน้าจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๗๓

ปัญหาหลักของอุตสาหกรรมขนาดเล็กมักไม่ได้อยู่ที่กระบวนการผลิต แต่อยู่ที่วิสัยทัศน์และระดับการศึกษาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเสียเป็นส่วนใหญ่ ในฐานะที่ตัวผู้วิจัยเองก็เป็นหนึ่งในผู้ประกอบการธุรกิจ ในจังหวัดสมุทรสาครนี้ด้วย จึงทราบปัญหาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่อยู่ในท้องถิ่นรอบๆ กรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี ซึ่งปัญหาหลักใหญ่คือ ตัวของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กนั่นเอง เพราะตัวผู้ประกอบการล่อหลอมโลหะ ก็เคยทำงานใช้แรงงานในโรงงานล่อหลอมโลหะมาก่อน เมื่อมีอายุงานมากขึ้นมีประสบการณ์ในการล่อหลอมโลหะ จนชำนาญจึงผันตัวเองออกมารับซื้อเศษโลหะ นำไปล่อหลอมตามกรรมวิธีแล้วส่งขายผลผลิตที่ได้ให้โรงงานอุตสาหกรรมหลัก เพื่อนำไปขึ้นรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ ตามที่ต้องการ แต่ปัญหาได้เกิดขึ้นแล้ว ณ จุดที่ล่อหลอมตามกรรมวิธีในโรงงานขนาดเล็ก เพราะว่า การนำเอาเศษโลหะมาหลอมเพื่อแยกเศษโลหะที่ต่างชนิดกัน ต้องใช้พลังงานในการหลอมเหลวโลหะที่สูงมาก (Energy Intensive) ผลของการหลอมเมื่อเสร็จตามกระบวนการแล้ว จะได้ผลผลิตออกมาเป็นทองเหลืองร้อยเปอร์เซ็นต์ ซึ่งกระบวนการเช่นนี้ จะก่อให้เกิดมลพิษภายในโรงงานและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ โรงงานอย่างมาก เพราะจะมีน้ำเป็นจำนวนมากที่ถูกปนเปื้อนจากสารตะกั่ว มีควันที่ปนเปื้อนสารตะกั่วกระจายฟุ้งภายในโรงงาน และออกมาภายนอกทางปล่องควัน ก่อให้เกิดมลพิษสะสมทำลายระบบนิเวศน์ของธรรมชาติไปอย่างช้าๆ และโรงงานขนาดเล็กๆ เหล่านั้น ส่วนมากไม่มีบ่อบำบัดกักเก็บเศษ

^๖ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.nesdb.go.th/download/Plan12/2012.pdf>, [๘ มกราคม ๒๕๖๑].

สารพิษ หรือมีแต่ไม่เปิดใช้งานเพราะมีต้นทุนในการเปิดใช้งานสูง ดังนั้น น้ำ ควัน กลิ่นเหม็น และเสียง จากกระบวนการผลิตควรจะเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจเป็นผู้รับผิดชอบในการบำบัดเสียตั้งแต่ต้นทางการผลิต ด้วยการเรียนรู้จากผู้รู้ที่อยู่ในวงการเดียวกัน เพื่อช่วยกันสร้างจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและต่อสิ่งแวดล้อม งานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะพิจารณา ในการสร้างทุนทางปัญญาแก่ผู้ประกอบการการหล่อโลหะตามแนวทางของพระพุทธศาสนา

โรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจ จังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่ เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก การลงทุนจึงมีข้อจำกัด เครื่องมือและอุปกรณ์ในการผลิต ยังไม่ทันสมัยหรืออยู่ในสภาพไม่สมบูรณ์ ผลเสียจึงเกิดขึ้นกับระบบนิเวศน์ของจังหวัดสมุทรสาครโดยรวมทั้งหมด ดังนั้น แนวคิดจิตวิทยาอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ จึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญแก่ผู้ประกอบการ เพราะเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการโน้มน้าวจิตใจคนทำงาน โดยสามารถใช้ลงไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และสามารถปรับปรุงมาตรฐานการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีแนวคิดอื่นๆ อีกหลายประการที่ช่วยสร้างจิตสำนึกให้ผู้ประกอบการเล็กๆ เหล่านี้ ได้ตระหนักถึง และได้ทำหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นเจ้าของธุรกิจพร้อมๆ กับตัวเองก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วยเช่นกัน แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อสังคมของภาคธุรกิจที่มีต่อสังคมและความคาดหวังของสังคมว่า องค์กรธุรกิจควรมีผลการปฏิบัติงานที่มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูง แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น นอกจากนี้แนวคิดเหล่านี้แล้ว ยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่ผู้ประกอบการสมัยใหม่ควรศึกษาอีก เช่น ทฤษฎีการจัดการของ Robert H. Waterman Jouner ที่ว่าด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้างทีมงานและสร้างวัฒนธรรมใหม่ ที่มุ่งเน้นแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรมชาติ เป็นต้น

ในการสร้างเสริมให้ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กในจังหวัดสมุทรสาคร ได้เข้าถึงบทบาทและหน้าที่ของตนในการประกอบธุรกิจ ซึ่งก็คือความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ดี โดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกโรงงาน เพื่อที่จะทำให้ทุกสภาพการณ์ รวมทั้งคนอยู่รวมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข หรือในวิชาการทางพัฒนา เรียกว่า CSR (Corporate Social Responsibility) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินกิจการ ก็เพื่อแสวงหาผลกำไร มีความสัมพันธ์กันหรือมีวิถีรวมกันทั้งโดยธรรมชาติหรือโดยเจตนารวมถึงสิ่งมีชีวิตอื่นๆ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ข้าง และมุ่งหมายถึงการยอมรับทั้งผลที่ไม่ดีและผลที่ดีในกิจการที่ได้ทำลงไป หรือที่อยู่ในความดูแลของกิจการที่ดำเนินการอยู่ ตลอดจนการรับภาระหรือให้ธุรกิจ

ดำเนินการป้องกันและปรับปรุงแก้ไขผล รวมถึงการสร้างสรรค์และบำรุงรักษาผลที่ดี ซึ่งส่งผลกระทบไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่างๆ ด้วย

กระบวนการสร้างทุนปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำหลักไตรสิกขา ๓ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพราะว่า มนุษย์จะต้องฝึกฝนพัฒนาแก้ไขปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ไม่ประมาท คือ ต้องเดินหน้าจนกว่าจะถึงจุดหมาย ดังนั้น ศีล สมาธิ และปัญญา จึงเป็นการฝึกหัดอบรม เพื่อพัฒนากาย ความประพฤติ จิตใจและปัญญา เป็นการศึกษาที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตทุกด้าน จะเห็นได้ว่า การพัฒนามนุษย์โดยเน้นการสร้างเสริมคุณภาพของคนที่จะมาเป็นส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของยุคสมัย และเป็นการพัฒนาคนที่สอดคล้องกับจุดหมายระยะยาวแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนามนุษย์เพื่อมาสนองความต้องการด้านทรัพยากรคนเฉพาะกาล เฉพาะกรณี ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร เพราะเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในองค์กรและทรัพยากรนี้ยังสามารถเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นได้อีกด้วย ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนในการสรรหา การคัดเลือกเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งก็มีลักษณะเป็นระบบเศรษฐกิจแบบ SMEs ที่เป็นการรับซื้อเศษวัสดุที่เหลือจากระบบการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมหลัก มาช่วยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับการพัฒนาปัญญาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มาทำการผสมหล่อหลอมและขึ้นรูปเป็นทองแท่งแล้วนำกลับไปขายให้แก่โรงงานอุตสาหกรรมหลักอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งถือได้ว่าอุตสาหกรรมการหล่อโลหะเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐาน ที่มีความสำคัญสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย เพราะเป็นการนำเศษวัสดุกลับมาผ่านกระบวนการก่อรูปขึ้นอีกครั้งหนึ่ง (Reproduce) ทั้งนี้การจะส่งเสริมให้ผู้ประกอบการหล่อโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ศึกษาและเข้าถึง CSR ได้ จะต้องส่งเสริมให้ผู้ประกอบการหล่อโลหะในจังหวัดสมุทรสาครเหล่านั้น รู้จักการสร้างทุนทางปัญญาตามแนวทางพระพุทธศาสนาควบคู่กันไปด้วย เพราะการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเป็นปัจจัยภายในของบุคคล ซึ่งหากบุคคลไม่มีการขับเคลื่อน เช่น ไม่มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง ไม่เชื่อมั่นในตนเอง ไม่มองเห็นตนเองในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่ฝึกได้ ขาดแรงจูงใจที่ต้องต่อการพัฒนาตนเอง ขาดความรู้จักคิด และมีท่าทีที่ไม่ถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลายที่อยู่รอบๆ ตัวเรา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยภายนอกมาช่วยกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในบุคคล ซึ่งกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาปัญญาของผู้ประกอบการธุรกิจจังหวัดสมุทรสาคร

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม
- ๒.๒ เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมจังหวัดสมุทรสาคร
- ๒.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๓. ปัญหาที่ต้องการทราบ

- ๓.๑ สภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม เป็นอย่างไร
- ๓.๒ การพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นอย่างไร
- ๓.๓ แนวทางพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ควรเป็นอย่างไร

๔. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ประกอบด้วย
 - ๑) ความรับผิดชอบเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountable)
 - ๒) ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ดำเนินการ (Transparent)
 - ๓) การมีคุณธรรม/จริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior)
 - ๔) การคำนึงถึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders)
 - ๕) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law)
 - ๖) การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights)
 - ๗) การเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms)

๒. หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย หลักไตรสิกขา ๓ ซึ่งเป็นขั้นการพัฒนาคนอย่างสมบูรณ์แบบและ ในขั้นนี้เป็นการศึกษาเรื่องศักยภาพของมนุษย์ ได้แก่

- ๑) ศีล เป็นการฝึกพฤติกรรมโดยมีวินัยเป็นเครื่องมือในการฝึก
 - ๒) สมาธิ เป็นการฝึกด้านจิต ฝึกด้านคุณธรรม ความมีจิตเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
 - ๓) ปัญญา เป็นการฝึกในด้านการรู้ การพิจารณา การไตร่ตรองหาเหตุผล
๓. กระบวนการพัฒนาทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการ^๗ ประกอบด้วย
- ๑) ทุนมนุษย์ (Human Capital)
 - ๒) ทุนทางสังคม (Social Capital)

๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๔.๒.๑ การวิจัยเอกสาร เพื่อศึกษากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม จังหวัดสมุทรสาคร มีขอบเขตดังนี้

๑) แหล่งที่มาของเอกสารที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม จากแหล่งที่มาดังต่อไปนี้

(๑) เอกสารจากห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา สภาวิจัยแห่งชาติ และห้องสมุดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น

(๒) เอกสารจากระบบสืบค้นจากฐานข้อมูลในอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ทุนมนุษย์ (Human Capital) ๒) ทุนทางสังคม (Social Capital)

๔.๒.๒ การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อศึกษากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม จังหวัดสมุทรสาคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการด้านโรงงานหล่อโลหะ ๒ แห่ง และบริษัทเอกชน ๒ แห่ง ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร แต่ละโรงงานมีผู้ประกอบการ จำนวน ๖ คน ได้แก่ หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย พนักงาน แรงงาน จำนวน ๕ คน และเจ้าของกิจการ ๑ คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๑๘ คน ผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการสร้างทุนทางปัญญา เพราะเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาปัญญาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

^๗ ชัชวาล ทัดศิวัช, ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Corporate Human Resource Responsibility), (กรุงเทพมหานคร: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๒.

๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ศึกษาในโรงงานที่มีผู้ประกอบการ ทั้งที่เป็นหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากรรมกร และเจ้าของกิจการที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมหล่อโลหะ ในจังหวัดสมุทรสาคร

๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ กำหนดระยะเวลาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมเป็นระยะเวลา ๑๐ เดือน

๕. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม จังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยกำหนดความหมายต่างๆ ของการให้คำนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

๕.๑ ทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีความเข้าใจระบบของการบริหารงานเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม ซึ่งจะเป็นการบริหารที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

๕.๒ ทุนทางปัญญาเชิงพุทธ หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลอันเกิดจากการเรียนรู้ศึกษาตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักไตรสิกขา ๓ คือ ศีลสิกขา เป็นการฝึกพฤติกรรมโดยมีวินัยเป็นเครื่องมือในการฝึก จิตตสิกขา เป็นการฝึกด้านจิต ฝึกด้านคุณธรรม ความมีจิตเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และปัญญาสิกขา เป็นการฝึกในด้านการรู้ การพิจารณาการไตร่ตรองหาเหตุผลของผู้ประกอบการ

๕.๓ ผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร หมายถึง เจ้าของโรงงานหล่อโลหะ และเจ้าของธุรกิจที่ดำเนินกิจการอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ดำเนินงานตามกระบวนการเติมหรือเทน้ำโลหะร้อนลงในแม่พิมพ์ที่เป็นแท่งของผู้ประกอบการ นำไปหล่อหลอมตามกรรมวิธีแล้วส่งผลผลิตที่ได้ให้โรงงานอุตสาหกรรมหลัก เพื่อนำไปขึ้นรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ ตามที่ต้องการ

๖. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๖.๑ ทำให้ทราบถึงสภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม

๖.๒ ทำให้ทราบถึงการพัฒนาระบบการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๖.๓ ทำให้ได้ผลการวิเคราะห์กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการ
กิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๖.๔ ได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของ
ผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่สามารถเป็นต้นแบบให้กับผู้ประกอบการ
อุตสาหกรรมที่มีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม
และสิ่งแวดล้อม เพื่อการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม จังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการสร้างทุนทางปัญญา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีการสร้างทุนทางปัญญา
- ๒.๒ แนวคิดทุนทางปัญญาเชิงพุทธ
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม
- ๒.๔ แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ๒.๕ แนวคิดทฤษฎีด้านประกอบการอุตสาหกรรม
- ๒.๖ แนวคิดอุตสาหกรรมหล่อโลหะ
- ๒.๗ บริบทข้อมูลประชากรเชิงพื้นที่/พื้นที่การวิจัย
- ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีการสร้างทุนทางปัญญา

ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) คือ ทุนทางความรู้ การศึกษา การวิจัย การแสวงหาความจริง การเตรียมคนเพื่ออาศัยอยู่ในโลก เพื่อสร้างชุมชนที่ดี จากการทบทวนวรรณกรรม นักวิจัยและนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของ คำว่าทุนทางปัญญาไว้ ดังนี้

ทุนทางปัญญา เป็นผลรวมของทุนมนุษย์และทุนโครงสร้าง รวมถึงประสบการณ์ที่นำมาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขององค์กร ความสัมพันธ์กับลูกค้า และทักษะเชิงวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบสำคัญ คือ^๑

๑. ทุนมนุษย์ (Human Capital : HC)^๒ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้และการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดมูลค่าเพิ่มกับองค์กร การสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้น โดยใช้กระบวนการบริหารทุนมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารจัดการสร้างและจัดหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร

๒. ทุนโครงสร้าง (Structural Capital : SC)^๓ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับทุนมนุษย์และความรู้ การที่ทุนโครงสร้างช่วยให้พนักงานสร้างผลงานได้มากขึ้น ไม่ได้หมายความว่าต้องทำงาน

^๑ L.Edvinsson, and Malone, M.S., *Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*, (New York: Harper- Collins Publishers, 1997), p.266.

^๒ P. H. Sullivan, *Value- driven intellectual capital: How to convert intangible corporate assets into market value*, (New York: John Wiley & Sons, 2000), p.339.

^๓ L.Edvinsson, and M.S., Malone, *Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*, (New York: Harper- Collins Publishers, 1997), p.266.

หนักขึ้น แต่หมายถึงการทำงานที่เหมาะสมด้วย พูนโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าขององค์กรได้อย่างแท้จริง โดยพูนโครงสร้างเป็นองค์ประกอบของทุนทางปัญญาที่ใหญ่ที่สุด หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นขีดความสามารถขององค์กร ดังนั้นแรงขับเคลื่อนเพื่อเพิ่มมูลค่าในปัจจุบันจึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ให้เป็นทุนโครงสร้างเพื่อเพิ่มโอกาสทางการตลาดนั่นเอง

๓. ทุนทางสังคม (Social Capital : SC) ความสัมพันธ์ทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคมที่เราสามารถเรียกเอาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจได้ ตัวอย่าง ของทุนทางสังคมที่มักถูกกล่าวถึงคือ ความเชื่อถือไว้วางใจกัน (Trust) เครือข่าย (Network) สถาบัน (Institution) ซึ่งความสัมพันธ์ทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคมรูปแบบใดที่เป็นทุนทางสังคมนั้น เราอาจพิจารณาอย่างง่าย ๆ ว่า ท้ายที่สุดแล้วมันสามารถให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจกับเราได้หรือไม่นั่นเอง

ทุนทางปัญญาว่า ทรัพยากรที่ไม่เป็นตัวเงิน ไม่มีลักษณะทางกายภาพซึ่งถูกควบคุมโดยองค์กรทั้งหมด หรือบางส่วน และสร้างมูลค่าให้แก่องค์กรได้^๔

ทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ทุน ๓ ประเภท คือทุนมนุษย์ (human capital) พูนโครงสร้าง (Structural capital) และทุนลูกค้า (Customer capital) สำหรับทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งสมาชิกขององค์กรเป็นเจ้าของของรู้นั้น ความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลเกิดจากการผสมผสานกันระหว่างการศึกษา การฝึกอบรม ความรู้ที่ติดตัวมา ประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับชีวิตและงาน พูนโครงสร้าง หมายถึง ความรู้แบบแฝงหรือความรู้ที่ไม่ชัดเจน ซึ่งกระจายอยู่ทั่วทั้งองค์กรเป็นกิจวัตรประจำจำวันขององค์กร เป็นทุนที่ตระหนักถึงความสัมพันธ์ที่มีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการบริหารองค์กรในลักษณะที่มีความร่วมมือกัน ส่วนทุนลูกค้า หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจภายในขอบเขตของการตลาด และความสัมพันธ์กับลูกค้า เป็นทุนที่เชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร เป็นทุนที่ประกอบด้วยความรู้ที่สร้างขึ้นเกี่ยวกับลูกค้า ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ และความสัมพันธ์กับอุตสาหกรรมหรือหน่วยงาน ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาครั้งนี้ คือ การมีความสัมพันธ์กันระหว่างทุนต่างๆ กับการบริหารจัดการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (responsible management)^๕

ในปัจจุบันโลกธุรกิจอยู่ในยุคของ Knowledge-based Economy จะเห็นได้ว่า ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) หรือทุนทางปัญญา(Intellectual Capital) และเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ดังจะเห็นได้จากการสร้างภาพลักษณ์ให้กับสินค้าหรือบริการ (Brand Image)คุณภาพ (Quality) การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relation Management) สิทธิบัตร(Patent) ลิขสิทธิ์ (Copyrights) เป็นต้น รวมไปถึงกระบวนการต่างๆ ภายในองค์กรวัฒนธรรมขององค์กร ความรู้สีกนึ่กคิดของพนักงาน ล้วน

^๔ G. Roos, S. Pike and L. Fernstrom, *Managing Intellectual Capital in Practice*, (Oxford, England: Elsever, 2005), p.302.

^๕ N. Bontis, *Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models*, (Management Decision, 1998), pp.63-76.

เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการสร้างคุณค่าขององค์กร และนำพาให้องค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ได้^๖

ทฤษฎีทุนมนุษย์มองว่าบุคลากรในองค์กรไม่ได้เป็นเพียงต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องจ่ายเป็นค่าจ้างค่าตอบแทนเท่านั้น แต่มนุษย์เปรียบเสมือนหนึ่ง “ทุน” ที่สามารถทำให้องค์กรเพิ่มคุณค่าขึ้นได้ด้วยการ “พัฒนา” และจะได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าด้วย ดังนั้น บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงอยู่ที่การลงทุนพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรขององค์กร^๗ นั่นจึงแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีทุนมนุษย์นั้น เน้นที่ความสำคัญของบุคคลในการพิจารณาคนเหมือนผู้ลงทุนแต่ละบุคคลจะลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรม เพื่อที่จะบรรลุประโยชน์ในอนาคต ด้วยเหตุนี้ทุนมนุษย์จึงเป็นการพิจารณาเหมือนสินทรัพย์ ที่คล้ายกับสินทรัพย์ทางกายภาพหรือการเงิน ทุนมนุษย์ได้กลายเป็นบทบาทในกระบวนการของการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นดั่งสต็อกของทักษะที่สร้างขึ้นจากการศึกษา และการฝึกอบรมเป็นปัจจัยการผลิตที่ประสานร่วมในการผลิตผลสุดท้าย และยังเป็นสต็อกของความรู้ที่สามารถสะสมให้เป็นแหล่งของนวัตกรรมที่เป็นพื้นฐานในการเติบโตของเศรษฐกิจ^๘

การพัฒนาเครื่องมือประเมินวัดผลของทุนทางปัญญา ที่เรียกว่า Skandia Navigator ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่

๑. ปัจจัยด้านการเงิน (Financial Focus) เช่น ตัวชี้วัดทางการเงินต่างๆ
๒. ปัจจัยด้านลูกค้า (Customer Focus) เช่น จำนวนลูกค้า ส่วนแบ่งการตลาด
๓. ปัจจัยด้านบุคลากร (Human Focus) เช่น อายุเฉลี่ย จำนวนบุคลากร และระยะเวลา

ในการอบรม

๔. ปัจจัยด้านกระบวนการ (Process Focus) เช่น จำนวนครั้งที่พนักงานติดต่อกับลูกค้า ค่าใช้จ่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และบริหารจัดการอื่นๆ

๕. ปัจจัยด้านการพัฒนาและปรับปรุง (Renewal and Development Focus) เช่น ทรัพย์สินรวมขององค์กร สัดส่วนของลูกค้าใหม่ สัดส่วนผู้ถือหุ้นของบริษัท

สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ คือ สินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual capital) เป็นเรื่องที่องค์กรหลายๆ แห่งให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก Thomas Stewart กล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของสินทรัพย์ทางปัญญาที่ประกอบไปด้วยการวัดต่างๆ ดังนี้

๑) **Collective Skills** หมายถึง ทักษะความชำนาญที่ถูกสั่งสมมาของแต่ละบุคคล ซึ่งทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคคลจะส่งผลถึงทักษะความชำนาญในการทำงานของทีมงานและองค์กรในที่สุด

^๖ ดวงอัฐ ชัยกิจโกสิย, **ทุนทางปัญญา**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/๑๑๓๘๓๕>, [๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑].

^๗ ฌาน ธรรมกวีวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, **ดุสิตนิพนธ์ปริญาปริญญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^๘ P., Sanchez, et al, “Management of intangibles an attempt to build a theory”, **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 1

No. 4: 213 – 214.

๒) **Communication of Practices** หมายถึง ชุมชนนักปฏิบัติซึ่งในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่รวมกัน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือกันภายในกลุ่มคน การสื่อสารภายในกลุ่มจะเกิดการถ่ายทอดการเรียนรู้ขึ้น

๓) **Social Capital** หมายถึง สังคมเป็นรูปแบบของการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีความเข้าใจกันด้วยดี การแลกเปลี่ยนมุมมองคนในสังคม เน้นพฤติกรรมการทำงานร่วมกันในสังคม^๙

ด้วยเหตุนี้ ทูมนมนุษย์จึงเน้นไปที่การบริหารจัดการความรู้ของคน ทำอย่างไรให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้มากขึ้น เนื่องจากความรู้ที่มีจะนำไปสู่ทักษะความชำนาญในการทำงาน และนำไปสู่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร เพราะคน คือ ปัจจัยที่ชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร เพราะคน คือผู้ผลักดันและดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบาย แผนการ และมาตรการต่างๆ ขององค์กรบรรลุตามจุดประสงค์ หากบุคลากรขององค์กรได้ด้อยคุณภาพ ไร้ซึ่งความรู้ องค์กรนั้นย่อมไม่อาจจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของตนเองได้ในระดับมหัพภาคหรือระดับประเทศ

ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ มิติใหม่ที่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดึงความสามารถของคน (Human Competence) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนปัญญา (Intellectual Capital Value) สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD : Human Resource Development)^{๑๐} เพราะบุคลากรหรือบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นผู้ร่วมลงทุน หรือ Human Investor หรือผู้เข้ามาร่วมลงทุนกับองค์กร ดังนั้น ความหมายของทุนมนุษย์ในมิติของผู้ร่วมลงทุนหรือผู้เข้ามาลงทุนกับองค์กร จึงมีนัยว่าบุคลากรหรือบุคลากรเหล่านี้ได้พิจารณาเห็นว่าองค์กรนี้ มีความน่าสนใจที่เขาอยากเข้ามาร่วมทุน หรือลงทุนทำกิจกรรมทางธุรกิจให้องค์กรเติบโต เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนอย่างคุ้มค่ากับการที่เข้ามาลงทุน^{๑๑} นอกจากนี้ ยังให้ความหมายไว้อีกว่า ทุนมนุษย์ คือ ทรัพยากรอย่างหนึ่งและเป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มในตัวเอง และมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานจนสุดท้ายความต้องการบรรลุผลสำเร็จในชีวิต^{๑๒}

แนวคิดทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ได้เริ่มต้นมาจากแนวคิดทั่วไปในการบริหารจัดการกับสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) หรือสินทรัพย์ที่มองไม่เห็น (Invisible Assets) เพื่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร^{๑๓} และเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ในปัจจุบันว่า ทุนทางปัญญามีความสำคัญต่อการสร้างมูลค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรไม่น้อยไปกว่าทุนทางการเงินและสินทรัพย์อื่นๆ ในองค์กรซึ่งทุนทางปัญญาขององค์กรนั้น หมายถึง การเป็น

^๙ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๑ - ๑๐๓.

^{๑๐} ดนัย เทียนพุม, **บริหารคนในทศวรรษหน้า**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๘๓.

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๙.

^{๑๒} ดนัย เทียนพุม, **ทุนมนุษย์จัดการให้ดีที่สุดเลิศ**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการฮิวแมนแคปปิตอล, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐๘.

^{๑๓} Stewart, L. Kay and Kowler, Marian, Form of Writing: A Brief Guide and Hand book, (Ontario: Prentice-Hall Canada, 1991), p.51.

เจ้าของความรู้ซึ่งเป็นความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่มูลค่าให้กับองค์กรได้ หรือเป็นความรู้ที่ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในตลาด ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในองค์การธุรกิจ การมีระบบบริหารจัดการและเทคโนโลยีที่น่าสมัย รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญขององค์กร โดยในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้นั้น เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของตลาดการแพร่กระจายของเทคโนโลยี การเพิ่มจำนวนของคู่แข่งหรือการที่ผลิตภัณฑ์ล้าสมัยอย่างรวดเร็ว นั้น ส่งผลให้องค์กรต้องสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง และต้องกระจายความรู้ดังกล่าวไปทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งนำองค์ความรู้นั้นมาใช้กับเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร^{๑๔} ตลอดจนใช้ความรู้ในการพัฒนาการทำงานและแก้ปัญหาให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้จึงเป็นทรัพย์สินที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยองค์กรอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ การจัดการทุนทางปัญญาจึงเป็นศิลปะของการสร้างคุณค่าจากความรู้หรือสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ขององค์กร^{๑๕} โดยมีการจัดการทุนทางปัญญาผ่านกระบวนการจัดการความรู้ กล่าวคือการได้มาซึ่งความรู้ การแปลงความรู้ และใช้ความรู้ที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในขณะเดียวกันก็มีการจัดการความรู้ผ่านการจัดการทุนทางปัญญา กล่าวคือผ่านทุนมนุษย์ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรเช่นกัน เนื่องจากการจัดการทุนทางปัญญาและการจัดการความรู้ นั้น มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน และสามารถนำไปสร้างมูลค่าหรือส่งผล อีกทั้งนักวิจัยหลายท่านยังให้แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางปัญญาที่หลากหลายดังต่อไปนี้

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้น ความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์จากสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ที่มีอยู่ในองค์การพัฒนาเป็นทุนมนุษย์ที่มีขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ มีความพร้อมในปัจจุบันและสามารถในการปรับตัวในอนาคต จากสถานะการแข่งขันในสังคมปัจจุบันทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์และการบริหารความรู้มากขึ้น^{๑๖}

ในปี ค.ศ. 1995 Skandia ได้นำเสนอรายงานฉบับแรกด้านทุนทางปัญญาออกสู่สาธารณชน และในปีค.ศ. 1997 หนังสือเกี่ยวกับทุนทางปัญญาได้ถูกตีพิมพ์ออกมาหลายเล่ม หนึ่งในนั้นเขียนโดย Professor Leif Edvinsson saunu Michael S. Malone da Intellectual Capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower โดยให้คำจำกัดความของทุนทาง

^{๑๔} Nonaka, Ikujiro, “The knowledge-creating company,” in Harvard business review on knowledge management, (Boston: Harvard business school Publishing Corporation, 1998). p. 21-45.

^{๑๕} K. Sveiby, **the New Organization Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Base Assets**. (San Francisco: Barrett-Koehler, 1997), p.142.

^{๑๖} สุรพงษ์ มาลี, **ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล**, (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘.

ปัญหาว่า “การเป็นเจ้าของความรู้ การประยุกต์ประสบการณ์ เทคโนโลยีขององค์กรความสัมพันธ์กับลูกค้า และความชำนาญของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งทำให้บริษัทสามารถแข่งขันได้ในตลาด” และอธิบายความเกี่ยวข้องทุนทางปัญญากับมูลค่าตลาด (Market Value) หรือบางครั้งทุนทางปัญญาได้ถูกจำกัดความว่าเป็น ส่วนต่างระหว่างมูลค่าทางการตลาด (Market Value) ขององค์กรกับมูลค่าทางการบัญชี (Book Value) โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้คือ $IC = Market Value - Book Value$

องค์กรที่ไม่เคยให้ความสำคัญกับสิ่งสำคัญที่ซุกซ่อนอยู่ ทั้งที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์และก่อให้เกิดประโยชน์ได้ แต่ยังติดอยู่กับระบบกรอบความคิดเดิมๆ ที่มีอยู่มานาน เช่นเดียวกันกับระบบบัญชีที่เราใช้กันอยู่ ซึ่งมีพัฒนาการมานานกว่า ๕๐๐ ปี และจนถึงปัจจุบัน ๕๐๐ ปีให้หลังเราก็กังใช้ระบบบัญชีแบบเดิม แม้จะเปลี่ยนเป็นมักจะเปลี่ยนรูปลักษณะไปเช่นเดิม ดังเช่น Professor Leif กล่าวว่า “องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญสินทรัพย์ที่ซ่อนอยู่ในตัวคน ซ่อนอยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างกัน และในโครงสร้างต่างๆ และพึงระลึกอยู่เสมอว่า การค้นหาสิ่งนั้นได้นั้นย่อมมาจากการจัดการความรู้ในองค์กรเสียก่อน และความรู้ไม่ได้อยู่ที่ตำราเพียงอย่างเดียว แม้แต่คาเฟ่หรือร้านกาแฟก็เป็นแหล่งสร้างความรู้ได้ เหนือสิ่งอื่นใดแล้ว ความรู้นั้นไม่ได้เป็นคำตอบที่จะให้การพัฒนาสินค้าและบริการดีขึ้น แต่เพื่อสิ่งที่เรียกว่า “value added” หรือ “มูลค่าเพิ่ม” ต่างหาก”^{๑๗}

ทุนทางปัญญาเปรียบดังหอก ดาบ หรืออาวุธสำคัญในการแข่งขันของยุคสารสนเทศ ตัวอย่างของทุนทางปัญญาที่เห็นได้ชัดก็คือ ความเฉลียวฉลาดของคนในองค์กร ความภักดี ของลูกค้า คุณค่าของเครื่องหมายการค้า ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร ทรัพย์สินทางปัญญาการสะสมความรู้ที่ฝังอยู่ในวัฒนธรรมไปจนถึงระบบโครงสร้างองค์กร^{๑๘} ก็เช่นเดียวกันกับ Professor Leif ที่กำลังพยายามจะชี้ให้เห็นว่า ยังมีใบหน้าบนต้นไม้อีกมากมายที่คุณมองไม่เห็นแต่คนอื่นมองเห็น และมีใบหน้า อีกมากที่คุณมองเห็น แต่คนอื่นกลับมองไม่เห็น เช่นเดียวกันกับความรู้ฝังในขององค์กรที่มันถึงเวลาที่คุณต้องตั้งคำถามและหาคำตอบว่าจะนำมาใช้อย่างไร จัดการอย่างไรให้คุณค่าในตัวคนทำงานคนหนึ่งถูกนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด มากกว่าการปล่อยทิ้งให้เขาไม่ได้แสดงศักยภาพต่างๆ ที่เขาจะช่วยให้องค์กรทำเงินได้ หรือแม้แต่การใช้ฐานความรู้จากลูกค้าให้เป็น ประโยชน์ ลูกค้าบางคนจงรักภักดีกับสินค้าและบริษัทของคุณมากกว่าที่คิดไว้ อะไรที่เราหยิบจับนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้บ้าง

ทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในมนุษย์กับผลสำเร็จที่เกิดขึ้นซึ่งกรอบความคิดด้านทุนมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปกรอบความคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในปัจจุบัน จะมุ่งเน้นไปที่ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการลงทุนในตัวบุคลากร ในองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะการลงทุนในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ในทรัพยากรมนุษย์ ยุคของทุนมนุษย์ถือว่าเป็นยุคของความรู้ (Knowledge Era) ที่เปลี่ยนจากยุคเกษตรกรรมและยุคอุตสาหกรรม ทั้งนี้การบริหารจัดการความรู้ในทรัพยากรบุคคลนั้นจะมุ่งเน้นไปที่สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible

^{๑๗} Edvinsson Leif, “The Intellectual Capital of Nation”, in Handbook on Knowledge Management: Knowledge Matters. Edited by Hollsopple W. C. 2nd edition, Berlin: Springer, 2004.

^{๑๘} A. Thomas Stewart, **Intellectual Capital**, (New York: Doubleday, 1997), p.248.

Assets) มากกว่าสินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Assets) ที่จะนำองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันกับธุรกิจภายนอก^{๑๙}

ทุนทางปัญญาแม้ไม่มีเงินตราที่พัฒนาองค์กรได้ซึ่งการพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น นั่นก็คือการเปลี่ยนจากระดับเดิมไปสู่ระดับใหม่ที่ดีกว่า ในมุมมองของคนในองค์กรนั้นๆ และเนื่องจากการมีระดับ ๒ ระดับ คือ ระดับเดิม และระดับใหม่ที่ดีกว่าการที่จะทำให้องค์กรทั้งหมดเปลี่ยนจากระดับเดิมไปสู่ระดับใหม่นั้น ต้องอาศัยพลังมหาศาลทั้งภายในและ ภายนอก เพื่อให้องค์กรขยายระดับขึ้นมาได้ เราเรียกสิ่งที่จะทำให้เกิดพลังเหล่านี้ว่า ทุน (Capital) ทุน คือ “ทุนทางอุตสาหกรรม” อันได้แก่ Man Material Machine แรงงาน วัตถุดิบ Machine เครื่องมือ เครื่องจักร Method ขั้นตอน วิธีการ Money เงินซึ่งทุกๆ องค์กร ล้วนแล้วแต่จะมี “ทุน” เหล่านี้ด้วยกันทั้งสิ้น และที่จะโอ้อวดรวยมากที่สุด ก็คือทุนตัวสุดท้ายที่เรียกว่า “เงิน” ที่สามารถเนรมิตทุนตัวอื่นๆ ได้หากมี “เงิน” จำนวนมากๆ เช่น เงินใช้จ้างแรงงานมาทำงาน เงินสามารถซื้อวัตถุดิบ เครื่องจักรคุณภาพดีที่สุด รวมถึงเงินสามารถแลกกับขั้นตอนหรือวิธีการระดับโลกได้ด้วย แต่องค์กรจะขับเคลื่อนไปได้อย่างไร หากไม่มี “เงิน” มีทุนอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ไม่ต้องใช้ “เงิน” ในการสร้างทุนเหล่านี้ขึ้นมา เราเรียกทุนนี้ว่า ทุนทางปัญญา เป็นทุนที่ “ไม่ต้องใช้เงิน” ในการแลกมาแต่อย่างใด เป็นทุนที่ “มีพลังมหาศาล” บางองค์กรสามารถพลิกโลกได้ด้วยทุนนี้ เป็นทุนที่ “มีเหมือนกันอยู่แล้ว” เพียงแค่ยังค้นหาไม่พบเท่านั้นเอง เป็นทุนที่ “ไม่ต้องไปแสวงหา” ที่ไหนไกล เพราะมันอยู่ภายในองค์กรเอง เป็นทุนที่ “สามารถนำมาใช้ได้อย่างไม่มีวันจบสิ้น” หากรู้วิธีใช้ให้เป็นทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ทุนทั้งหมด ๓ ชนิด คือ Human Capital ทุนมนุษย์ Social capital ทุนทางสังคม Structural Capital ทุนทางโครงสร้าง^{๒๐}

ประสิทธิภาพของการจัดการทุนมนุษย์เป็นการพิจารณา หรือตรวจสอบว่ากระบวนการจัดการทุนมนุษย์มีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้^{๒๑}

๑) กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทุนมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาคัดเลือกการบรรจุการพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทุนมนุษย์ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) องค์กรได้จัดให้มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัย นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการการบริหารทุนมนุษย์ต้องประมาณรายจ่ายขององค์กรในภาพรวม และอาจจะรวมถึงจำแนกตามหน่วยงาน มีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value of Money) เทียบเคียงกับคู่แข่งในตลาดได้

^{๑๙} อารณีย์ ภูวพิทยพันธุ์, “Career Development in Practice”, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑) หน้า ๒๘.

^{๒๐} นิพัทธ์ ชัยวรมุขกุล, การพัฒนาคืออะไร, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.go to know. Org/blogs/posts/๔๘๕๒๙๓, \[๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑\].](https://www.go to know. Org/blogs/posts/๔๘๕๒๙๓, [๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑].)

^{๒๑} ชัชวาล ทัดศิริช, ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Corporate Human Resource Responsibility), (กรุงเทพมหานคร: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๒.

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรและหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงการบริหารและการส่งมอบบริการ (HR Automation) ไปยังฝ่ายงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

นักวิชาการได้อธิบายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทุนมนุษย์ประกอบไปด้วย ๔ กิจกรรมหลัก^{๒๒} ได้แก่

๑. กิจกรรมการวางแผนและสรรหาทุนมนุษย์ (Human Capital Planning and Recruitment) เป็นกิจกรรมแรกของการดำเนินการด้านทุนมนุษย์ในองค์กร โดยเป็นขั้นตอนการเตรียมการที่จะได้คนเข้ามาร่วมงานกับองค์กรจนกระทั่งบุคคลนั้นได้รับการบรรจุเพื่อเริ่มปฏิบัติงาน โดยเริ่มต้นจากการที่องค์กรวางแผนเรื่องกำลังคน โดยพิจารณาให้สอดคล้องและสนับสนุนกับแผนกลยุทธ์องค์กร รวมทั้งเชื่อมโยงกับแผนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ จากนั้น จึงทำการสรรหาบุคคลตามแผนการ โดยคำนึงถึงการหาแนวทางการสรรหาที่จะให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานที่มีอยู่มากที่สุด และเมื่อได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ก็ต้องดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจ้างงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากขั้นตอนหนึ่ง เนื่องจากการรับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานแล้วมาพบว่า บุคคลนั้นไม่เหมาะกับตำแหน่งหน้าที่งาน

๒. กิจกรรมการสร้างความผูกพันของทุนมนุษย์ (Human Capital Engagement) เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการที่จะรักษาสมาชิกที่ดีมีฝีมือไว้กับองค์กร โดยการสนับสนุนให้สมาชิกเหล่านั้นเกิดความรู้สึกต้องการที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและใช้ระยะเวลา โดยผ่านการสนับสนุนจากกิจกรรมย่อยต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ระบบการสื่อสารภายในองค์กร การจัดระบบค่าตอบแทนและการจูงใจ การสร้างความมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหารในองค์กร

๓. กิจกรรมประเมินสมรรถนะทุนมนุษย์ (Human Capital Competency Assessment) ในปัจจุบันการประเมินศักยภาพของพนักงานด้วยเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) เป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติในหลายองค์กร ทั้งนี้ อาจเนื่องจากเครื่องมือดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ในมิติการถ่ายทอด แนวนโยบายองค์กรไปสู่การปฏิบัติงานและศักยภาพของการพัฒนาสมาชิกได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยกระบวนการประเมินด้วยวิธีการนี้ จะเน้นการประเมินสมรรถนะในด้านต่างๆ ของสมาชิกในขณะนั้นเปรียบเทียบกับสมรรถนะขององค์กรคาดหวังว่า มีความแตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใด กิจกรรมที่องค์กรต้องดำเนินการในการประเมินสมรรถนะทุนมนุษย์ คือ การที่องค์กรจะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของสมาชิกในองค์กร โดยประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามหน้าที่งาน โดยการกำหนดดังกล่าวควรกำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) ค่านิยม (Value)

^{๒๒} โชคชัย สุเวชวัฒนกุล และกนกกานต์ แก้วนุช, *ทางเลือก-ทางรอดจากวิกฤติเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕), หน้า ๙๕๕-๙๕๗.

๔. กิจกรรมการให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (Human Capital Separation) เป็นกิจกรรมที่องค์กรต้องคำนึงถึงมากขึ้นกว่าที่เป็นมาในอดีต การที่ให้สมาชิกในองค์กรพ้นออกจากงานทั้งในเชิงบวก เช่น การให้พ้นจากการปฏิบัติงานเนื่องจากการเกษียณอายุ การโยกย้ายตำแหน่ง ย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น และในเชิงลบ เช่น การเลิกจ้างที่มีสาเหตุมาจากทั้งพนักงานและองค์กร เป็นต้น โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ซึ่งในประเทศไทยมีกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องอยู่หลายฉบับเช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวของพนักงาน

ภาระหน้าที่ของการใช้มาตรฐานการบัญชี IFRS สำหรับบริษัท จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เป็นหนึ่งใน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุด ในประวัติศาสตร์ของการควบคุมการบัญชีใช้ IFRS อาจเพิ่มการเปรียบเทียบงบการเงินเพิ่มความโปร่งใสของการบัญชีขององค์กร ข้อมูลและปรับปรุงคุณภาพของรายงานทางการเงิน เป็นผลให้มันอาจจะให้ผลประโยชน์ยังผลกำไรให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักลงทุน การพัฒนาและการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และบทบาทสำคัญในการพัฒนาของเศรษฐกิจโลก การพัฒนาของเศรษฐกิจโลกสามารถลงนามโดยฉุกเฉินของอุตสาหกรรมใหม่บนพื้นฐานของความรู้ ที่ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของทรัพยากรทางธุรกิจ และกลยุทธ์กับความยั่งยืนมากขึ้นที่จะได้รับ และเพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน หนึ่งในวิธีที่ใช้ในการประเมินและการวัดความรู้ ความยินยอมเป็นทุนทางปัญญา (IC) ซึ่งได้รับการศุญย์กลางของความสนใจในด้านต่างๆ^{๒๓}

การวัดมูลค่าทุนทางปัญญา

ทุนทางปัญญา มีความสำคัญต่อองค์กร “ทุนทางปัญญา” จะถูกรับรู้ว่าเป็นปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับธุรกิจ แต่ในความเป็นจริงแล้ว การวัดทุนทางปัญญาเป็นการหาแนวทางปฏิบัติที่ยากพอสมควร เหตุผลประการแรก คือ เกณฑ์ทางบัญชีถูกออกแบบมาเพื่อสินทรัพย์มีตัวตน เช่น อาคาร เครื่องจักรเป็นตัวแทนของแหล่งความมั่งคั่ง สินทรัพย์ไม่มีตัวตน ยังคงมีปัญหาในการรับรู้และวัดมูลค่า ประการที่สอง สินทรัพย์ไม่มีตัวตน เป็นสิ่งที่วัดมูลค่าได้ยาก เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นยุคแห่งความรู้ แต่ก็เป็นกระบวนการที่คาดเดาไม่ได้ และไม่สามารถพยากรณ์ผลลัพธ์ได้ ประการที่สาม ทุนทางปัญญา มีลักษณะเฉพาะตัว กล่าวคือ สิ่งที่มีมูลค่าสำหรับกิจการหนึ่ง อาจ ไม่มีมูลค่าสำหรับอีกกิจการหนึ่ง ทำให้การวัดมูลค่าของแต่ละกิจการแตกต่างกันไป และส่งผลให้การเปรียบเทียบทุนทางปัญญาระหว่างกิจการทำได้ยาก ประการสุดท้าย ทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ๒ มิติ คือ ทุนทางปัญญาที่มีลักษณะคงที่ (Static Character) ซึ่งสามารถวัดมูลค่าได้ทุกขณะเวลา เช่น ความสามารถของพนักงาน ทรัพย์สินทางปัญญา ความพึงพอใจของลูกค้า และทุนทางปัญญาที่เป็นแบบไม่ตายตัว (Dynamic Character) ดังนั้น การวัดมูลค่าทุนทางปัญญา จึงทำได้ยาก ถึงแม้การวัดทุนทางปัญญาจะวัดได้ยาก แต่ทุนทางปัญญามีความสำคัญ และค่อยๆ เพิ่มบทบาทในการสร้างมูลค่าให้แก่ธุรกิจ ทำให้องค์กรเริ่มสนใจในการวัดมูลค่าทุนทางปัญญา กล่าวโดยสรุปได้ ๒ เหตุผล คือ ๑) ประโยชน์ภายในองค์กร หมายถึง การให้ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจ การสร้างความสำเร็จของธุรกิจ โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุน ในทุนทางปัญญาและเป้าหมายขององค์กร

^{๒๓} K. A. H. Saleh, *Translating restaurant's menus from English into Arabic: Problems and strategies*, (Nablu: Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, 2011).

รวมไปถึงการวัดเพื่อความสามารถในการจัดการ ๒) ประโยชน์ภายนอกองค์กร หมายถึง การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณะ การเพิ่มมูลค่าตลาด การลดช่องว่างระหว่างมูลค่าตลาดและมูลค่าตามบัญชี การให้ข้อมูลเพิ่มเติมแก่นักลงทุนเกี่ยวกับทุนทางปัญญาที่องค์กรมี ซึ่งจะส่งผลให้นักลงทุนสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น

การพัฒนาทุนมนุษย์จะขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากมนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด จึงจำเป็นต้องร่วมมือกันแบ่งงานกันทำจึงเป็นที่มาของการฝึกสอนให้แก่กันซึ่งเริ่มต้นจากการเลียนแบบ เป็นการเรียนรู้แบบไม่รู้ตัว ในสมัยกรีกจะยกย่องการศึกษาในระดับปัญญาชนและไม่ยกย่องงานใช้ฝีมือหรือการใช้แรงงาน ส่วนพวกโรมันจะเน้นการปฏิบัตินิยม (Pragmatism) ซึ่งจะมีค่านิยมที่แตกต่างกับกรีก มาถึงยุคกลางศาสนาคริสต์เข้ามามีอิทธิพลทั้งในด้านเนื้อหาการศึกษาอบรมและวิธีการสอนที่เรียกว่า Apprenticeship คือ การฝึกงานในสถานประกอบการ มาถึงยุค Renaissance ซึ่งศิลปะวิทยาการเฟื่องฟูการใช้ Apprenticeship เผยแพร่มาถึงอาณานิคมในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อมาถึงยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม Apprenticeship ไม่สามารถสนองความต้องการของธุรกิจที่มีอุปสงค์ของแรงงานที่มีฝีมือได้ จึงเริ่มมีการจัดฝึกอบรมที่มีรูปแบบอย่างเป็นทางการ เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 20 จากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดแรงกดดันที่มีต่อองค์กรต่างๆ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้มีสองสาย สายหนึ่ง คือ การศึกษา อีกสายหนึ่ง คือ การฝึกอบรมในสายการศึกษา เกิดสำนักการศึกษาทางธุรกิจและวิทยาลัยสายอาชีพศึกษา สำหรับการฝึกอบรมเริ่มมีโครงการฝึกอบรมในอุตสาหกรรม^{๒๔}

คำว่า ทุนมนุษย์ เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวางและมีความซับซ้อนมากขึ้น และมีคำจำกัดความที่ค่อนข้างหลากหลายและบางครั้งดูเหมือนว่า จะไม่แจ่มชัดเท่าที่ควร แต่ที่แน่นอนคือทุนมนุษย์จะมีความหมายที่รวมถึงจำนวนปีในการศึกษาเล่าเรียนตามระบบ และส่วนอื่นๆ และศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและการสร้างผลิตภาพของบุคคล หน่วยงานและชาติ^{๒๕} แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ได้รับความนิยมน้อยลงเพราะการเพิ่มทุนมนุษย์นำไปสู่ผลการผลิต และการบริการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันความหมายของคำว่า ทุนมนุษย์ได้มีผู้นำไปศึกษาและให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย เช่น Lynda Gratton & Sumantra Ghoshal เห็นว่า ทุนมนุษย์ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ คือ ทุนทางปัญญา (intellectual capital) ทุนทางสังคม (social capital) และทุนทางอารมณ์ (emotional capital) คำว่า ทุนทางปัญญา จะหมายถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล เช่น ความซับซ้อนของสติปัญญาและความสามารถในการเรียนรู้ควบคู่ไปกับความรู้ที่มีอยู่ภายในตนเอง และความรู้ภายนอก ทักษะและประสบการณ์ที่แต่ละคนสร้างขึ้นตลอดชีวิตการทำงานสวนทุนทางสังคม จะหมายถึงเครือข่ายของความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเข้าถึงต่อทรัพยากรที่สมาชิกของเครือข่ายนั้นเป็นเจ้าของ หรือที่เขาสวมเขาถึงได้เป็นความสัมพันธ์ที่มีการเคลื่อนไหวทั้งการให้และการรับกับบุคคลอื่น ช่วยเหลือแต่ละบุคคลพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา โดยการเข้าถึงความรู้และทักษะที่บุคคลเหล่านั้นเป็นเจ้าของและทุนทางอารมณ์จะหมายถึง

^{๒๔} R. A. Swanson, & E. F. Holton, “Foundations of Human Resource Development”, (San Francisco: Berrett-Koehler, 2001), p. 88.

^{๒๕} Jacob Mincer, “Economic Development, Growth of Human Capital, and Dynamics of the Wage Structure”, Journal of Economic Growth 1, 1 (1996), pp. 29-48.

ความเชื่อมั่นในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากการรู้สึกถึงคุณค่าศักดิ์ศรีของตนความกล้าและความยืดหยุ่นที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนความรู้ และความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพทุนทางอารมณ์นี้จะนำความน่าเชื่อถือ และการตระหนักรู้ในตนเองในการสร้างความสัมพันธ์ที่เปิดเผย และจริงใจที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างทุนทางสังคมที่สามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไม่ลำบากจะทำให้เกิดทุนทางปัญญา^{๒๖}

จากความหมายและแนวคิดของทุนทางปัญญาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า “ทุนทางปัญญา” คือ สินทรัพย์ที่จับต้องได้ เป็นสินทรัพย์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ ทำให้องค์กรมีความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

๒.๑.๑ วิวัฒนาการของทุนทางปัญญา

นักวิจัยและนักเศรษฐศาสตร์พัฒนาแนวคิดใหม่เกี่ยวกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ ซึ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพของทรัพยากร โดยพิจารณาจากมุมมองพื้นฐานด้านทรัพยากรว่า ในระยะสั้น แต่ละองค์กรจะมีทรัพยากร ความสามารถ ปัญญา และสิ่งที่มีอยู่ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ธุรกิจจะต้องจัดการกับสิ่งที่มีอยู่โดยเน้นกลยุทธ์ด้านการใช้ทรัพยากรสินเฉพาะที่มีอยู่แต่เนื่องจากทรัพยากรสินบางอย่างเป็นปัญญา ดังนั้น ประเด็นด้านการได้มาซึ่งความชำนาญ การจัดการความรู้ ความชำนาญ และการเรียนรู้ จึงกลายเป็นประเด็นของกลยุทธ์พื้นฐาน ด้วยเหตุนี้ แนวคิดของ Hiroyuki Itami และ Karl-Erik Sveiby ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับทรัพยากรสินที่มองไม่เห็นและทุนบุคลากร จึงมีศักยภาพเพียงพอที่จะสนับสนุนกลยุทธ์ทางธุรกิจ^{๒๗}

ทุนมนุษย์ คือ บุคลากรในองค์กรจะจัดว่าเป็นทุนมนุษย์ได้ต่อเมื่อบุคลากรเหล่านั้นสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ เข้ามาช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการประสบความสำเร็จ ในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าทุนมนุษย์เกี่ยวข้องกับความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดมูลค่าเพิ่มกับองค์การการสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้น โดยใช้กระบวนการบริหารทุนมนุษย์ จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารจัดการ สร้างและจัดหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร จึงมีความท้าทายและจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหารในการจัดการทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์^{๒๘} นักวิชาการได้นิยามคำว่า “ทุนมนุษย์” ไว้อีกว่า ผลตอบแทนที่องค์กรได้รับจากความจงรักภักดี ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความพยายาม ความมุ่งมั่นสู่

^{๒๖} Lynda Gratton and Sumantra Ghoshal, “Managing Personal Human Capital: new Ethos for the “Volunteer” Employee”, (European Management Journal 21, 1, 2003), pp.1–10.

^{๒๗} P. H. Sullivan, Value-driven intellectual capital: How to convert intangible corporate assets into market value, (John Wiley & Sons: New York, 2000), pp. 339–340.

^{๒๘} พสุ เดชะรินทร์, ความสำคัญของ Human Capital ในการจัดทำ Balanced Scorecard, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.acc.chula.ac.th>, [๒ ธันวาคม ๒๕๖๑].

ความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์กร พบว่า ผลตอบแทนที่ได้รับนั้นจะต้องเท่าเทียมหรือมากกว่าการลงทุนในเครื่องจักรและการลงทุนในเรื่องการวิจัยและพัฒนา^{๒๙}

อาจกล่าวได้ว่า วิวัฒนาการของการจัดการทุนทางปัญญามีจุดกำเนิดมาจากแหล่งที่แตกต่างกัน ๓ แหล่ง คือ

๑. ประเทศญี่ปุ่นจากการทำงานของ Hiroyuki Itami ซึ่งศึกษาถึงผลกระทบของทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตนในการจัดการบริษัทของญี่ปุ่น

๒. งานของนักเศรษฐศาสตร์ แสวงหาแนวคิดต่างๆ และทฤษฎีในองค์กร ซึ่งรวบรวมโดย David Teece จาก UC Berkeley ในการรวมบทความการสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีเชิงพาณิชย์

๓. งานของ Karl-Erik Sveiby จากสวีเดน ซึ่งนำเสนอทุนบุคลากรเป็นมุมมองหนึ่งของทุนทางปัญญาอันเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาความสามารถและความรู้ของบุคลากรในองค์กร สำหรับวิวัฒนาการของทุนทางปัญญาสามารถสรุปได้ดังแสดงในตารางที่ ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ วิวัฒนาการของทุนทางปัญญา

ช่วงเวลา	วิวัฒนาการของทุนทางปัญญา
ต้นทศวรรษ	- แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับมูลค่าที่จับต้องไม่ได้ โดยทั่วไปจะรู้จักกันในเรื่องค่าความนิยม (Goodwill) และเริ่มมีแนวคิดมุ่งเน้นทรัพยากร (Resource-based) ซึ่งมองว่า การกำหนดกลยุทธ์ต้องมีพื้นฐานจากทรัพยากรของกิจการ ดังนั้น กิจการจึงควรใช้ทรัพยากรที่มีตัวตนและไม่มีตัวตนหรือทุนทางปัญญาในการสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์เหนือคู่แข่ง - Itami ศึกษาผลกระทบของสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนกับการจัดการบริษัทของญี่ปุ่น และจัดพิมพ์หนังสือเรื่อง “Mobilizing Invisible Assets” ในประเทศญี่ปุ่น - Hall จัดตั้งบริษัทเพื่อทำวิจัยเชิงพาณิชย์เกี่ยวกับคุณค่าของมนุษย์
กลางทศวรรษ	- เป็นยุคสารสนเทศบริษัทจำนวนมากเริ่มตระหนักถึงช่องว่างระหว่างมูลค่าทางการตลาดและมูลค่าทางบัญชี ที่เพิ่มมากขึ้น - Sveiby พิมพ์หนังสือเรื่อง “The Know-How Company” ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินที่มีตัวตน - Teece จัดพิมพ์เอกสารการสัมมนาเกี่ยวกับการสกัดคุณค่าจากนวัตกรรม

^{๒๙} อากรณ ภูววิทยพันธุ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : เอส อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๐.

ช่วงเวลา	วิวัฒนาการของทุนทางปัญญา
ปลายทศวรรษ	- เริ่มมีที่ปรึกษาที่พยายามสร้างสมดุล หรือบัญชีที่ใช้วัดทุนทางปัญญา^{๓๐} - Sveiby จัดพิมพ์หนังสือ “The New Annual Report” ซึ่งเป็นการแนะนำเรื่องเกี่ยวกับทุนความรู้ (Knowledge Capital) และจัดพิมพ์หนังสือ “The Invisible Balance Sheet” - Sullivan เริ่มทำวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมเชิงพาณิชย์
ต้นทศวรรษ	- ริเริ่มการวัดและการรายงานที่เป็นระบบของทุนปัญญาของบริษัทกับบุคคลภายนอก บริษัท Skandia AFS ได้แต่งตั้ง Leif Edvinsson เป็นรองประธานบริษัท และผู้อำนวยการสำนักงานทุนทางปัญญาของบริษัท โดยมีภารกิจหลัก คือ เรียนรู้วิธีการจัดการ และใช้ทุนทางปัญญานี้สร้างผลกำไรให้แก่กิจการ ซึ่งเป็นครั้งแรกที่บทบาทของการจัดการทุนทางปัญญาได้ถูกยกระดับให้อยู่ในฐานะปกติและเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายของบริษัท - Sveiby จัดพิมพ์หนังสือ “Knowledge Management” - ศัพท์คำว่า ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เริ่มใช้เป็นครั้งแรกในหนังสือของ Steward - Steward พิมพ์บทความตอนแรกเรื่อง “Brainpower” ในนิตยสาร Fortune - Skandia เริ่มจัดองค์ประกอบของทุนทางปัญญา (IC) ซึ่งรู้จักในชื่อของ Edvinsson VP - Steward พิมพ์บทความเรื่อง “Brainpower” ในนิตยสาร Fortune - St. Onge ให้ก่อกำเนิดแนวคิดเกี่ยวกับทุนลูกค้า (Customer Capital) เป็นครั้งแรก
กลางทศวรรษ	- Nonaka และ Takeuchi นำเสนองานที่มีอิทธิพลสูงมากชื่อ “The knowledge creating company” เนื้อหาจะเน้นในเรื่องของความรู้ ความแตกต่างและความเกี่ยวข้องกันระหว่างความรู้และทุนทางปัญญา มากกว่าการเสนอเฉพาะด้านทุนทางปัญญา^{๓๑} - เครื่องมือ Tango Simulation ของ Celemi ได้ถูกสร้างขึ้นในปี 1994 Tango เป็นผลิตภัณฑ์ทางการตลาดที่ใช้อย่างกว้างขวางเพื่อให้ผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตน

^{๓๐} K. E.Sveiby, **Methods for Measuring Intangible**, [Online], Source: <http://www.sveiby.com/articles/Intangible-Methods.htm>, [31 Mar 2018].

^{๓๑} I. Nonaka, and H., Takeuchi, **Hitotsubashi on Knowledge Management**, Clementi Loop, (Singapore John Wiley and Sons (Asia), 2004), pp. 96-104.

ช่วงเวลา	วิวัฒนาการของทุนทางปัญญา
	- บริษัทที่ใช้ตัวแบบ Skandia เริ่มให้ความสนใจกับ “Visualizing Intellectual Capital”^{๓๒} - Celemi ได้ใช้ “Knowledge Audit” เพื่อประเมินทุนทางปัญญาโดยละเอียด - ผู้บุกเบิกทางด้านทุนทางปัญญาได้ตีพิมพ์หนังสือขายดี^{๓๓} - งานของ Edvinssons & Malone จะเน้นในเรื่องกระบวนการและวิธีการวัด - Steward พิมพ์ “Intellectual Capital” ในนิตยสาร Fortune - Sullivan, Petrash, Edvinsson ตัดสินใจที่จะรวบรวมผู้จัดการ IC
	- รายงานเรื่องทุนทางปัญญาของ Skandia ที่ปรากฏต่อสาธารณชน - การประชุมทางวิชาการ “SEC Symposium” ซึ่งเป็นการประชุมเรื่องการวัดทรัพย์สินทางปัญญา - Sullivan และ Parr จัดพิมพ์หนังสือเกี่ยวกับกลยุทธ์การให้สิทธิบัตร “Licensing Strategies”
ปลายทศวรรษ ๑๙๙๐	- ทุนทางปัญญากลายเป็นหัวข้อที่ได้รับความนิยมในหมู่นักวิจัยและการประชุมทางวิชาการ - มีโครงการขนาดใหญ่เพิ่มขึ้น เช่น โครงการ MERITUM, Danish และ Stockholm ซึ่งเริ่มต้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการในการทำวิชาเกี่ยวกับทุนทางปัญญา - องค์การ OECD ได้จัดประชุมนานาชาติที่อัมสเตอร์ดัม เกี่ยวกับทุนทางปัญญา - Sveiby จัดพิมพ์หนังสือ “The New Organizational Wealth” - Edvinsson และ Malone พิมพ์หนังสือ “Intellectual Capital” - Stewart พิมพ์หนังสือ “Intellectual Capital” - Hoover Institution จัดประชุมเกี่ยวกับการวัดทุนทางปัญญา - Sullivan พิมพ์หนังสือ “Profiting from Intellectual Capital”

ที่มา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (๒๕๕๕)^{๓๔}

๒.๑.๒ โครงสร้างของทุนทางปัญญา

^{๓๒} L. Edvinsson and M.S., Malone, *Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*, (New York: Harper- Collins Publishers, 1997), p.47.

^{๓๓} R. S. Kaplan, and D. P. Norton, *The balanced scorecard-measures that drives performance*, (Harvard Business Review, 1992), pp.2-4.

^{๓๔} มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, “ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [http://www.blog.rmutt.ac.th/wp-content/uploads/Intellectual Capital.pdf](http://www.blog.rmutt.ac.th/wp-content/uploads/Intellectual%20Capital.pdf), [๔ มีนาคม ๒๕๖๑].

ทุนทางปัญญามีโครงสร้างที่แตกต่างกันไปตามแต่นักวิชาการผู้เสนอแนวคิด แต่โดยส่วนใหญ่แล้วตัวแบบทุนทางปัญญาที่นิยมอ้างอิงในงานวิจัยต่างๆ มีโครงสร้างที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๒ ส่วน คือ ทุนมนุษย์ (Human Capital) และทุนโครงสร้าง (Structural Capital) สรุปได้เป็นตารางที่ ๒.๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ โครงสร้างของทุนทางปัญญา

ผู้เขียน	ทุนทางปัญญา		
	ทุนมนุษย์	ทุนโครงสร้าง	
		ทุนภายใน	ทุนภายนอก
Kaplan and Norton (1996)	Learning and Growth Perspective	Internal Business Process Perspective	Customer Perspective
Brooking (1997)	Human Centered Assets	Infrastructure Assets Intellectual Property Assets	Market Assets
Edvinsson (1997)	Human Capital	Organization	Customer Capital
Sveiby (2004)	Human Competence	Internal Structure	External Structure

ที่มา : Choong (2008)^{๓๕}

๑) ตัวแบบของ Kaplan and Norton

แนวคิดเกี่ยวกับ Balanced Scorecard เกิดจาก Professor Robert Kaplan อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย Harvard และ Dr.David Norton ที่ปรึกษาทางด้านการจัดการ โดยทั้งสองได้ศึกษา และสำรวจถึงสาเหตุของการที่ตลาดหุ้นของอเมริกาประสบปัญหาในปี 1987 และพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ในอเมริกานิยมใช้แต่ตัวชี้วัดด้านการเงินเป็นหลัก ทั้งสองจึงได้เสนอแนวคิดในเรื่องของการประเมินผลองค์กร โดยพิจารณาตัวชี้วัดในสี่มุมมอง (Perspectives) แทนการพิจารณาเฉพาะมุมมองด้านการเงินเพียงอย่างเดียว Balanced Scorecard ยังสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลระหว่าง ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านการเรียนรู้และเติบโต (Learning and Growth Perspective) เช่น รายได้จากสินค้าใหม่ๆ การมีส่วนร่วมของพนักงานในการให้ข้อเสนอแนะ การฝึกอบรมพนักงาน เป็นต้น

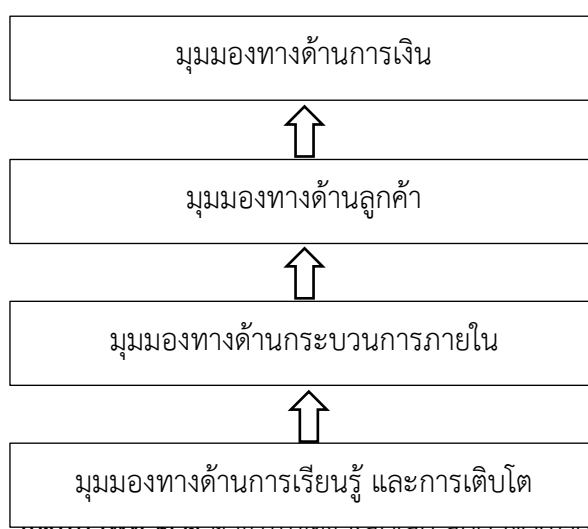
๒. ด้านกระบวนการ และประสิทธิภาพการทำงาน (Internal Business Process Perspective) ดูสิ่งที่มีผลกระทบต่อกระบวนการทำงานภายในธุรกิจ เช่น เวลาเฉลี่ยที่ต้องใช้ในการทำงานแต่ละอย่าง จำนวนงานที่ต้องทำใหม่ ความสำเร็จในการบุกเบิกธุรกิจใหม่ๆ เป็นต้น

^{๓๕} K. K. Choong, Intellectual capital: definitions, categorization and reporting models, (Journal of Intellectual Capital, 2008), pp.610-611.

๓. ด้านลูกค้า (Customer Perspective) คือสิ่งที่มีผลกระทบต่อลูกค้าโดยตรง เช่น เวลาเฉลี่ยในการให้บริการลูกค้า อันดับของบริษัท ถ้าเรียงจากความพอใจของลูกค้า หรือเรียงจากการตำหนิของลูกค้า เป็นต้น

๔. ด้านการเงิน (Financial Perspective) เป็นตัวชี้วัดเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทางการเงินของกิจการ เช่น อัตราส่วนทางการเงิน ลูกหนี้ กระแสเงินสด เป็นต้น

โดยที่องค์ประกอบ ๓ ส่วนแรก ได้แสดงถึงแนวคิดที่สอดคล้องกับส่วนประกอบของทุนทางปัญญา กล่าวคือ การเรียนรู้ และการเติบโต หมายถึง ทุนมนุษย์ ส่วนกระบวนการภายในธุรกิจและลูกค้า หมายถึง องค์ประกอบภายใน และภายนอกของทุนทางปัญญาตามลำดับ และในท้ายที่สุดแล้ว การเรียนรู้ และการเติบโตจะผลักดันให้เกิดกระบวนการภายในธุรกิจที่ดี ส่งผลให้ลูกค้าพอใจ และสร้างกำไรเป็นตัวเงินให้แก่บริษัท ดังภาพที่ ๒.๑



พัฒนาจากภาพ ๒.๑ ของ Kaplan and Norton

ที่มา : Kaplan and Norton (1992)^{๓๖}

๒) ตัวแบบ Technological Broker

ตัวแบบ Technological Broker ซึ่งอธิบายว่า ทุนทางปัญญาประกอบด้วยองค์ประกอบ ๔ ส่วน คือ

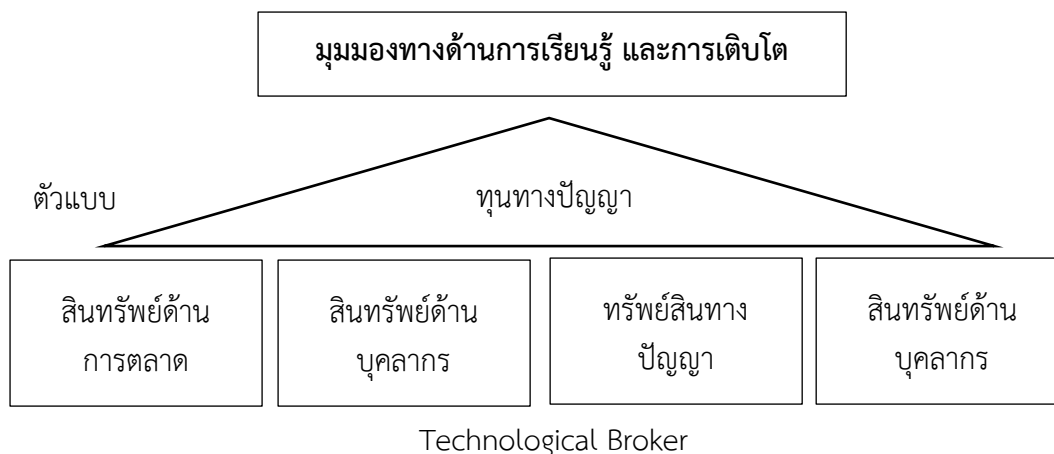
(๑) สินทรัพย์ด้านการตลาด (Market Assets) คือ ศักยภาพที่องค์กรมีอันเนื่องมาจากสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนที่เกี่ยวข้องกับตลาด เช่น ตราสินค้า ลูกค้า และความภักดีของลูกค้า ช่องทางการจัดจำหน่าย เป็นต้น

(๒) สินทรัพย์ด้านบุคลากร (Human Centered Assets) คือ ความชำนาญ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการแก้ปัญหา ความเป็นผู้นำ ทักษะการจัดการที่รวบรวม และฝังอยู่ในตัวพนักงานในองค์กร

^{๓๖} R. S. Kaplan, and D. P. Norton, **The balanced scorecard-measures that drives performance**, (Harvard Business Review, 1992), p.3.

(๓) ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property Assets) คือ สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน เช่น ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ซึ่งถูกคุ้มครองโดยพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ เป็นต้น

(๔) สินทรัพย์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Asset) คือ เทคโนโลยี กระบวนการ วิธีการ ที่ช่วยทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้ เช่น วัฒนธรรมองค์กร วิธีการประเมินความเสี่ยง โครงสร้างทางการเงิน ระบบการสื่อสาร ดังแผนภาพที่ ๒.๒ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ มุมมองทางด้านการเรียนรู้ และการเติบโต

ที่มา : Brooking (1997)^{๓๗}

๓) ตัวแบบทุนทางปัญญาแบบ Skandia

Edvinsson เป็นผู้บุกเบิกตัวแบบทุนทางปัญญา โดยพัฒนาตัวแบบที่รู้จักกันในชื่อ Skandia Navigator ให้แก่บริษัท Skandia AFS โดย Edvinsson and Malone เชื่อว่ามูลค่าตลาด (Market Value) เป็นผลมาจากทุนทางการเงิน (Financial Capital) และทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) โดยทุนทางปัญญาถูกสร้างมาจาก

(๑) ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวพนักงาน เช่น ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งจะหายไปพร้อมกับการที่พนักงานออกไปจากองค์กร

(๒) ทุนโครงสร้าง (Structural Capital) คือ สิ่งที่ยังคงเหลืออยู่แม้ว่าพนักงานจะออกไปจากองค์กร ประกอบด้วย

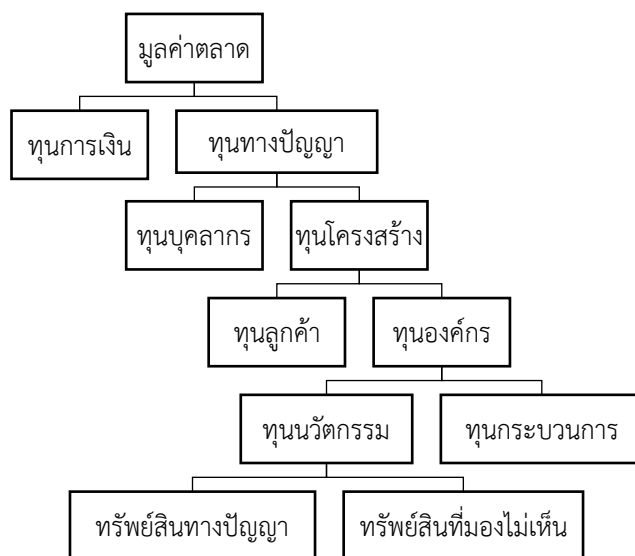
ก. ทุนลูกค้า (Customer Capital) เป็นโครงสร้างภายนอก ซึ่งแสดงถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำหน้าที่ผลักดันมูลค่าของกิจการ

ข. ทุนองค์กร (Organization Capital) เป็นโครงสร้างภายในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น

^{๓๗} A. Brooking, Intellectual Capital: Current issues and policy implications, (Journal of Intellectual Capital, 1997), p.4.

- **ทุนนวัตกรรม (Innovation Capital)** คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จของกิจการในอนาคตประกอบด้วยทรัพย์สินทางปัญญา และสินทรัพย์ไม่มีตัวตน

- **ทุนกระบวนการ (Process Capital)** คือ ความรู้ที่ถูกรวบรวมอย่างเป็นระบบ และมีรูปแบบ เช่น คู่มือการทำงาน เป็นต้น ดังแผนภาพที่ ๒.๓ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๓ ตัวแบบทุนทางปัญญาแบบ Skandia
ที่มา : Edvinsson and Malone (1997)^{๓๘}

๔) ตัวแบบ Intangible Asset Monitor

ทุนทางปัญญาประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ โครงสร้างภายนอก (External Structure) โครงสร้างภายใน (Internal Structure) และความสามารถส่วนบุคคล (Individual Competence) โดย Sveiby เห็นว่าการใช้ตัววัดที่ไม่เป็นตัวเงินกับสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน รวมกับการใช้ตัววัดที่เป็นตัวเงินกับสินทรัพย์ที่มีตัวตน จะสามารถช่วยทำให้องค์กรมองเห็นภาพความสำเร็จทางการเงินที่ชัดเจน และผู้ถือหุ้นก็สามารถมองเห็นถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นได้

๒.๒ แนวคิดทุนทางปัญญาเชิงพุทธ

แนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทุนทางปัญญา มีดังนี้

พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ปัญญาต้องมีศีลชำระให้บริสุทธิ์ ศีลก็ต้องมีปัญหาย่อยชำระให้บริสุทธิ์ ปัญหาย่อยมีในที่มีศีล ศีลย่อยมีในที่มีปัญญา ปัญหาย่อยมีแก่ผู้มีศีล ศีลย่อยมีแก่ผู้มีปัญญา นักปราชญ์ยกย่องศีลและปัญญาวา เป็นสิ่งล้ำเลิศในโลก เปรียบเหมือนบุคคลใช้มือล้างมือ หรือใช้เท้าล้างเท้า ฉะนั้น ปัญญาต้องมีศีลช่วยชำระให้บริสุทธิ์ ศีลก็ต้องมีปัญหาย่อยชำระให้บริสุทธิ์ ปัญหาย่อยมีแก่ผู้มีศีล ศีลย่อยมีแก่ผู้มีปัญญา นักปราชญ์ยกย่องศีลและปัญญาเป็นสิ่งล้ำเลิศในโลก ฉะนั้น”^{๓๙}

^{๓๘} L. Edvinsson and M.S. Malone, **Intellectual Capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower**, (New York: Harper- Collins Publishers, 1997), p.49.

^{๓๙} ที.สี. (ไทย) ๙/๓๑๘/๑๒๒.

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ดี เป็นแนวคิดที่มีได้มีจุดกำเนิดจากดินแดนตะวันตกในเชิงการบริหารจัดการเท่านั้น แต่เป็นภูมิปัญญาที่ฝังรากลึกในแนวคิดปรัชญาของภูมิอาเซียนมาอย่างยาวนาน เนื่องจากปรัชญาของ CSR นั้น มีรากฐานมาจากหลักทางศาสนาที่มุ่งเน้นให้บุคคลต่อสังคม ดำเนินกิจกรรมด้วยความดีงาม รับผิดชอบในส่วนของการกระทำทุกๆ การกระทำเพื่อสร้างสังคมให้น่าอยู่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการเจริญเติบโตขององค์กรและความยั่งยืนขององค์กร และความสัมพันธ์ของความเก่งและความดีที่องค์กรสร้างขึ้น ซึ่งสามารถพิจารณาได้ว่าการเจริญเติบโตของธุรกิจหนึ่งๆ มาจากพัฒนาองค์กรให้มีความ “เก่ง” อยู่ในตัวในขณะที่การพัฒนาองค์กรให้มีความ “ดี” อยู่ในตัวจะก่อให้เกิดความยั่งยืน (Sustainability) ขององค์กรหรือธุรกิจนั้นๆ ดังนั้น หลักการแห่งการรับผิดชอบต่อสังคม จึงมีแนวปฏิบัติหลายประการที่องค์กรต่างๆ จะต้องตระหนักถึงโดยมีหลักการที่สำคัญ คือ

๑. ความรับผิดชอบต่อผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountable)
๒. ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจการที่ดำเนินการ (Transparent)
๓. การมีคุณธรรม/จริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior)
๔. การคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders)
๕. การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law)
๖. การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights)
๗. การเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms)^{๔๐}

ท่ามกลางกระแสแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่มีส่วนสร้างสรรค์พลังทางสังคมเพิ่มมากขึ้น และท่าทีของพระพุทธศาสนาที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติของหลักธรรม วิธีแห่งอารยธรรมและความรับผิดชอบต่อสากลบนพื้นฐานของการตีความพระพุทธศาสนาสมัยใหม่และพระพุทธศาสนาเพื่อสังคม ดังนี้

๑. หลักพุทธธรรมเพื่อสังคมมีหลักพุทธธรรมอยู่ ๒ กลุ่มใหญ่ ได้แก่ “หลักมัชฌิมนธรรม” คือ หลักความจริงที่เป็นกลางตามธรรมชาติ เช่น ไตรลักษณ์ ชันธ ๕ आयตนะ สันติ ปฏิจจสมุปบาท อิทัปปัจจยตา เป็นต้น เป็นหลักธรรมที่แสดงถึงความเชื่อมโยงธรรมชาติของสรรพสิ่ง ที่มีความสัมพันธ์ต่อกันโดยตรงผู้ที่เข้าใจถึงหลักมัชฌิมนธรรม ย่อมจะเข้าใจความเป็นจริงของชีวิต และความเป็นไปของสรรพสิ่ง ส่วน “หลักมัชฌิมาปฏิปทา” คือ หลักธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติเป็นทางสายกลางแห่งการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลและสังคมเข้าถึงความดีงาม ทั้งกาย วาจา ใจ และสติปัญญาช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นมนุษย์ และการควบคุมกำกับกิเลส ตัณหาของบุคคลให้มีความสุขจิต ในการดำเนินชีวิต หลักธรรม เช่น ศีล สมาธิ ปัญญา โยนิโสมนสิการ อริยสัจ ๔ สัมปยุตธรรม ๗ อิทธิบาท ๔ เป็นต้น จะเป็นหลักการในการจัดวางระเบียบชีวิต และวางระบบของสังคมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชีวิตและสังคมเพื่อผู้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ส่งเสริมให้สังคมมีการเกื้อหนุน มีความยุติธรรมในวิถีแห่งการอยู่ร่วมกัน ฉะนั้น หลัก CSR จึงมีความสอดคล้องกับพุทธธรรมหรือหลักมัชฌิมาปฏิปทาที่บุคคลและสังคมจะมีจริยธรรม มีความเมตตา กรุณา ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ต่อสังคม เพื่อนำไปสู่การมีชีวิต และสังคมที่งดงามด้วยสติปัญญา

^{๔๐} พระสุธีรัตนบัณฑิต, ดร., และคณะ, แนวคิดและกระบวนการทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทดีไซน์ ดีทีโกล์, ๒๕๖๐), หน้า ๑๖.

๒. วิถีแห่งพุทธะ ตามวิถีปฏิบัติของพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า “อารยธรรมวิถี” ที่บุคคลและสังคมพึงมีต่อกัน สร้างสรรค์ในสิ่งดีงาม และขจัดในสิ่งที่ไม่ดีนำไปสู่หนทางแห่งความเสื่อมของบุคคล และสังคมโดยมีเมตตา กรุณาและปัญญาในเบื้องต้นของการดำเนินชีวิต

การพัฒนาสังคมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น สามารถนำมาประมวลเพื่อให้เห็นเป็นหลักการสำคัญของพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาสังคม ดังนี้

๑. หลักไตรสิกขา ๓ เป็นหลักแห่งปัญญา พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับปัญญาเป็นอย่างยิ่ง หลักปัญญานั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญใน “ไตรสิกขา”^{๔๑} คือ ศีล สมาธิและปัญญา กล่าวคือ ไตรสิกขา เป็นเครื่องนำพาไปสู่การพัฒนาบุคคลเพื่อการบรรลุเป้าหมายของดุลยภาพของชีวิต โดยองค์ประกอบของไตรสิกขา คือ ศีล เกี่ยวกับความประพฤติทั้งปวง สมาธิ เกี่ยวกับภาวะทางจิตใจทุกอย่าง และปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเห็นทุกประการ คนเราทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ต้องมีความประพฤติของตน ต้องมีจิตใจของตน ต้องมีความรู้ความเห็นของตน จึงมีหน้าที่หรือมีความสมควรจะพึงศึกษาในเรื่องเหล่านี้ ซึ่งเป็นการศึกษาเรื่องตนเองแท้ๆ และต้องศึกษาอยู่เรื่อยไป จึงจะมีความเฉลียวฉลาดต่อตนเองอยู่เสมอไม่เช่นนั้น ก็จะไม่ฉลาดต่อตนเอง ฉะนั้น ไตรสิกขาของพระองค์ จึงเป็นหลักที่บริสุทธิ์บริบูรณ์และรวบรัดเข้าใจง่ายมีเหตุผลปฏิบัติให้สำเร็จผลได้จริง^{๔๒}

บทบาทและกระบวนการพัฒนา คือ การศึกษาและการเรียนรู้ จะต้องฝึกให้เกิดจิตสำนึกในการเป็นผู้นำด้วยการมองเห็นด้วยปัญญา เรามีอะไรที่จะให้แก่อีกให้แก่อีก หรือชุมชนตลอดจนเด็กและเยาวชนได้บ้างการสร้างเชื่อมั่นใจให้ตัวเองที่ว่าเรามีอะไรดีที่จะให้แก่อีกได้เราจะต้องเป็นคนประกอบไปด้วยหลัก ๓ ประการ^{๔๓}ได้แก่

๑. มองกว้างๆ คือ ไม่ใช่มองแต่ตัวเราเอง เช่น ในทางสังคมก็อย่ามองแค่สังคมไทย ต้องให้เด็กฝึกที่จะมองกว้างไปให้เห็นทั้งด้านดีและด้านร้าย กับทั้งทางแก้ไขทั้งที่เจริญทั้งที่ล้าหลังทั่วทั้งโลก และไม่ใช่เฉพาะแต่เด็กเท่านั้นด้วย ต้องรวมถึงผู้คนในสังคมด้วย

๒. คิดไกล คือ ในการที่จะเข้าใจ และทำอะไรต่างๆ ให้สำเร็จนั้นจะต้องคิดไกลลึก และล้าไปในกระบวนการของเหตุปัจจัยในกระแสแห่งกาลเวลาตั้งแต่ปัจจุบันย้อนไปอดีตจนถึงอนาคต หยั่งโยงในระบบของเหตุปัจจัยนั้น

๓. ใฝ่สูง คือ ใฝ่ด้วยแรงตามปรารถนาแห่งฉันทะ มิใช่ด้วยแรงความอยากแบบต้นหาที่อยากได้ ทรัพย์สิน เงินทอง วัตถุบริโภคมานาหรือแบบมานะที่ใฝ่ยศศักดิ์ อำนาจความยิ่งใหญ่ที่จะใช้หาลาภ หรือข่มครอบงำใครหรือแบบทิฐิที่จะเอาจะให้เป็นอย่างที่เราเองคิดเห็นแล้วอยากและผิดไว้ อันเป็นเรื่องของกิเลสที่เรียกตามภาษาพระว่า ใฝ่ต่ำ กล่าวคือ การที่เราอยากได้ลาภยศและจะ

^{๔๑} พ.ร.บ.(ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑

^{๔๒} สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (สุวณฺณมหาเถร), หลักการศึกษาของพระพุทธเจ้า, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๘-๔๙.

^{๔๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงขยาย ภาคที่ ๒, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิธิมม์, ๒๕๕๕), หน้า ๘๖๙.

เอาแต่ใจตัวนี้ เรียกว่า ใฝ่ต่ำ ส่วนใฝ่สูง คือ ใฝ่ที่จะรู้เข้าใจเข้าถึงความจริงและใฝ่สร้างสรรค์ ความดีงามความเจริญ พัฒนาแห่งประโยชน์สุขของชีวิตและสังคม^{๔๔}

การพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา^{๔๕} ด้วยเหตุนี้ การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันจึงหันมาใช้วิธีการบริหารทุนมนุษย์ และการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนากันมากขึ้น ทั้งนี้หากในองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่ทั้งเก่งและดีก็เป็นที่น่าพอใจอันย่อมประสบความสำเร็จในทุกๆ เวทีแห่งการแข่งขัน ขณะเดียวกันในทางพระพุทธศาสนายังมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ดังพระบาลีที่ว่า “นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหํ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ”^{๔๖} ช่มคนที่ควรชม ยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง”^{๔๗}

หลักวิชาการศึกษาสายตะวันตกนั้น ให้ความสำคัญเกี่ยวกับศีล สมาธิ และปัญญา ว่าเป็นเหมือนการทำให้เกิดการพัฒนาทางสังคม ทางอารมณ์ และทางปัญญา ไปตามลำดับแตกต่างกันโดยขอบเขตของความหมาย เพราะศีล สมาธิ ปัญญา มีจุดหมายชัดเจนตามแนวของพุทธธรรม แต่อย่างน้อยก็พูดได้ตรงกันในขั้นพื้นฐานว่า จะต้องฝึกคนให้มีวินัย ให้งดงามทางอารมณ์ และให้งดงามทางพุทธิปัญญา มิใช่แค่นั้นถ้าดูให้ชัดในพระพุทธศาสนามีพัฒนาการทางกาย ให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดผลในทางที่เกื้อกูล เรียกว่า กายภาวนา ถ้ามีการพัฒนาความประพฤติ โดยตั้งอยู่ในความมีระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน ก่อความเดือดร้อนเสียหาย เรียกว่า ศีลภาวนา ถ้ามีการพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรม เรียกว่า จิตตภาวนา และถ้ามีการพัฒนาปัญญา ฝึกอบรมให้ปัญญาเจริญงอกงามจนเกิดรู้แจ้งชัดตามความเป็นจริง โดยรู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามที่เป็น เป็น รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลก เรียกว่า ปัญญาภาวนา^{๔๘}

ไตรสิกขา เป็นขั้นการพัฒนาคนอย่างสมบูรณ์แบบและในขั้นนี้ต้องมีการศึกษาเรื่อง ศักยภาพของมนุษย์ หลักสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในขั้นนี้ คือ

- ๑) ศีล เป็นการฝึกพฤติกรรมโดยมีวินัยเป็นเครื่องมือในการฝึก
- ๒) สมาธิ เป็นการฝึกด้านจิต ฝึกด้านคุณธรรม ความมีจิตเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- ๓) ปัญญา เป็นการฝึกในด้านการรู้ การพิจารณา การไตร่ตรองหาเหตุผล

^{๔๔} พระมหาสุทิตย์ อาภากรโธ, เอกสารคำสอนพระพุทธศาสนากับการพัฒนาสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๓๗๙.

^{๔๕} พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมมถการพิมพ์, ๒๕๕๗), หน้า ๑๕.

^{๔๖} พุ.ชา. (บาลี) ๒๗/๒๔๔๒/๕๓๑.

^{๔๗} พุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๒๔๔๒/๕๓๑.

^{๔๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๒๙.

ในขณะที่สังคมโลกกำลังมีการเปลี่ยนแปลง สังคมของชุมชนกำลังได้รับผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีสมัยใหม่ การที่จะพัฒนาตนเองให้เกิดความสมดุลสามารถปรับตนเองให้มีชีวิตเป็นสุขนั้น ควรจะเริ่มสร้างค่านิยมที่เหมาะสม ดังนี้^{๔๙}

๑) การพึ่งตนเองการขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบเป็นการฝึกตนเองในความรับผิดชอบ การใช้จ่ายของตนเองและครอบครัว การหารายได้ที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการพึ่งผู้อื่น

๒) การประหยัดและอดออมเป็นการฝึกฝนตนเองเรื่องการใช้จ่ายที่เหมาะสม

๓) การมีระเบียบวินัยและการเคารพกฎหมายเป็นการฝึกฝนตนเองในการเคารพกฎและกติกาไม่ละเว้นปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อให้ตนเองสบาย

๔) การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา หลักศาสนามุ่งให้ทุกคนทำความดี มีความเมตตากรุณาในแก่นแท้ของศาสนา คือ การให้ทุกคนรู้จักวิเคราะห์วิจารณ์ญาณเพื่อให้เข้าใจวิถีและธรรมชาติของชีวิต

๕) ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ หมายถึง กลุ่มชนที่มีเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมเดียวกันมาอยู่รวมกัน ชาติจึงเป็นสมบัติส่วนรวมที่ทุกคนต้องรักและหวงแหน การรวมกันเป็นชาติ การเลือกนับถือศาสนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา จะต้องเริ่มต้นด้วยการมีสัมมาทิฐิ สัมมาทิฐิเป็นอริยมรรคหนึ่งในองค์ ๘ ดังนั้น แก่นกลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมก็คือ การพัฒนาตามแนวทางของอริยมรรคมีองค์ ๘^{๕๐} ซึ่งท่านพุทธทาส ภิกขุ ได้กล่าวว่า

อริยมรรคมีองค์ ๘ ประการ ของพระพุทธเจ้า อาจกล่าวได้ว่า เป็นสิ่งที่เลิศประเสริฐที่สุดในบรรดาวิชาความรู้ของมนุษย์เราในโลกนี้หรือในโลกอื่นๆ รวมทั้งเทวโลกอะไรๆ ด้วยกันก็ได้ ถ้าหากจะมีคนไม่มีความรู้อันใดที่จะสูงส่งยิ่งไปกว่าหลักธรรม ที่เรียกว่า อริยมรรคมีองค์ ๘ ประกอบด้วย สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ บุคคลใดประพฤติปฏิบัติตามหลักอริยมรรคมีองค์ ๘ สมบูรณ์แล้ว บุคคลนั้นชื่อว่า ผู้พัฒนาแล้วตามหลักพุทธธรรมนั่นเอง

ส่วนหลักธรรมที่จะพัฒนาให้มนุษย์มีสัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบ (Right view/Right understanding) คือ ปรัตโฆสะ (การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการมีกัลยาณมิตร) และ โยนิโสมนสิการ (การรู้จักคิด คิดเป็น) เป็นเครื่องเสริมให้เกิดสัมมาทิฐิ จะพัฒนาไปสู่การกระบวนกรของการศึกษาซึ่งก็คือไตรสิกขา ประกอบด้วย อธิศีล อธิจิต (สมาธิ) และอธิปัญญา กระบวนกรการศึกษานี้จะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยมรรคมีองค์ ๘ คือ การดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ทั้งอธิศีล อธิจิต และ อธิปัญญา จะนำไปสู่จุดหมายชีวิตทั้งสามระดับคือประโยชน์เฉพาะหน้า (ปัจจุบัน) ประโยชน์ในระยะปานกลางและประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะพึงพัฒนาไปได้ เป้าหมายและประโยชน์ที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้น จะเป็นทั้งเป้าหมายและประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและองค์กร

^{๔๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๐๖.

^{๕๐} พุทธทาสภิกขุ, คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ์, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔), หน้า ๙.

หากเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก อาจกล่าวได้ว่า ไตรสิกขามีความหมายใกล้เคียงกับการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Transformational learning) การฝึกฝนปฏิบัติดังกล่าวก็เพื่อนำไปสู่องค์ประกอบของมรรคทั้ง ๘ ประการ ไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ส่วนที่เป็นศีลก็คือ องค์ประกอบของมรรค ข้อสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะและสัมมาอาชีวะ ศีลสิกขานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามหลักทั่วไป ทั้งทางกาย ทางวาจา ไม่เป็นการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำตนให้เดือดร้อน ในการที่เกี่ยวข้องกันอยู่ของสังคัม มนุษย์ ครอบครัว สภาพแวดล้อม ส่วนที่เป็นสมาธิประกอบด้วยสัมมาวายามะ สัมมาสมาธิและสัมมาสติ เรียกว่า จิตสิกขา คือ ความสามารถบังคับจิตใจของตัวไว้ได้ ในสภาพที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุดตามที่ตนต้องการ ให้อยู่ในลักษณะที่พร้อมมีสมรรถภาพถึงที่สุด ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ทางจิต ส่วนที่เป็นปัญญา ประกอบด้วย สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ หรือเรียกว่า ปัญญาสิกขา หมายถึง การฝึกฝนอบรมทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจอันถูกต้อง และสมบูรณ์ถึงที่สุดในสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามที่เป็นจริง

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงแนวคิดของสมาธิว่า เป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิตทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ พูดสั้นๆ ว่า พัฒนาศักยภาพ สมรรถภาพและสุขภาพของจิต และยังกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักของปัญญาว่า เป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรองตรวจสอบ คัดการต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้ความเห็นตามที่มันเป็น ตลอดจนรู้แจ้งความเป็นจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดภัย ไร้ความทุกข์ (คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์)^{๕๑} และนักวิชาการบางท่านให้ความหมายของไตรสิกขาว่า หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ

๑. ชั้นศีล ได้แก่ การละเว้น ประพฤติดี ปฏิบัติความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตนเอง และผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นชั้นศีล

๒. ชั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกรู้ทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา

๓. ชั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึงการฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับการเกิดความสดสังเวช เป่อน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยงเป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริงๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่าปัญญาสิกขา^{๕๒}

^{๕๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗-๓๙.

^{๕๒} บุญมี แท่นแก้ว, *จริยศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

สำหรับหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาและปฏิบัติ หลักพุทธธรรมที่ใช้เป็นหลักในการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา มีข้อปลีกย่อยหลายอย่างทั้งที่เป็นส่วนคัมภีร์ต่างๆ ตลอดจนถึงการลงมือปฏิบัติให้เกิดผลทางใจที่เป็นอิสระจากกิเลสทั้งหลาย หลักการเหล่านี้เป็นแนวทางในการพัฒนา แต่เมื่อประมวลให้ลงตามรูปแบบของการศึกษาแล้ว แบ่งการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาได้ ๓ อย่าง ได้แก่

๑) ปริยัติสัทธรรม คือ คำสั่งสอนอันจะต้องเล่าเรียน ได้แก่ พุทธพจน์ เป็นการศึกษาเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นอะไรอย่างแจ่มแจ้งชัดเจน

๒) ปฏิบัติสัทธรรม สัทธรรม คือ ปฏิปทาอันจะต้องปฏิบัติ ได้แก่ อัฐธังคิกรมรรคหรือไตรสิกขา หมายถึง การนำเอาสิ่งที่จดจำไว้ได้และเข้าใจแจ่มแจ้งแล้วนั้นมาประยุกต์ใช้กับกาย วาจา ใจของตนให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดี

๓) ปฏิเวธสัทธรรม สัทธรรม คือ ผลอันจะพึงเข้าถึงหรือบรรลุด้วยการปฏิบัติ ได้แก่ มรรค ผล นิพพาน หมายถึง การรู้แจ้งแทงตลอดด้วยอำนาจญาณ อันเป็นผลจากการปฏิบัติ^{๕๓}

แนวคิดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนเพราะว่าโลกประสบปัญหาการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืนมาเป็นเวลานาน ซึ่งคำว่า “การพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน” มีสาเหตุมาจากการพัฒนาที่ผิดพลาดตั้งแต่ในอดีต กล่าวคือ เป็นการพัฒนาที่มุ่งผลเลิศของการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อความสุขสบายของมวลมนุษย์เพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับธรรมชาติ ซึ่งหากพิจารณาประเด็นจุดกำเนิดแห่งปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาที่ผ่านมาในเชิงศาสนา ท่านวิเคราะห์ว่าเกิดจากการที่บุคคลขาดจริยธรรมในการพัฒนา เพราะมีเหตุมาจากกิเลส ๓ อย่าง คือ ตัณหา หรือความอยากได้ มานะ หรือความต้องการอำนาจ และทิฐิ หรือความยึดมั่น ความคลั่งไคล้ แนวคิด ลัทธิ ศาสนา และอุดมการณ์ต่างๆ องค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืนมี ๓ ระบบ คือ

๑) ระบบการพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic Development) ซึ่งท่านใช้คำว่าพัฒนา โดยมีการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อสนองความมุ่งหมายในทางเศรษฐกิจ ด้วยการดำเนินการเชื่อมโยงกับการพัฒนามนุษย์ (Human Development)

๒) ระบบการพัฒนาคน ซึ่งท่านใช้คำว่า ภาวนา โดยการพัฒนาคนให้ครบทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา การนำเอาปัญญา (Wisdom) กับศีล (Ethics) ประสานกันโดยจิตใจ (mental qualities) เป็นตัวเชื่อม ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างจริยธรรม (Ethics) แต่มีใช้จริยธรรมตามความหมายของตะวันตก และทั้งหมดนี้เรียกว่า เป็นแดนของภาวนา

๓) ระบบการพัฒนาสิ่งแวดล้อมซึ่งมีปัญหาที่เกิดจากปัจจัยสำคัญอันได้แก่เรื่องประชากร ความร่อยหรอของทรัพยากร และเรื่องมลภาวะ^{๕๔}

^{๕๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๓๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗๑.

^{๕๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), *การพัฒนาที่ยั่งยืน*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๗), หน้า ๘.

ไตรสิกขาหรือสิกขา ๓ ยังหมายถึง ข้อที่จะต้องศึกษา ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ผีกหัตถบรณ กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้เจริญยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุดคือพระนิพพาน^{๕๕} มีส่วนประกอบ ๓ ส่วนสำคัญคือ อริสัสสิกขา อริจิตตสิกขา และอริปัญญสิกขา ดังนี้

๑) อริสัสสิกขา (สิกขา คือ สัสอันยิ่งใหญ่) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับผีกอบรณในทาง ความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายว่าอริสัสสิกขาเป็นอย่างไร กล่าวคือ ฝึกในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มัส สัสรวมด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจาระและโคจร เห็นภัยในโทษเพียง เล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สัสชั้นเล็ก สัสชั้นใหญ่ สัสเป็นที่พึง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสัสรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธาน เพื่อความถึงพร้อมแห่ง ธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อริสัสสิกขา^{๕๖}

๒) อริจิตตสิกขา (สิกขา คือ จิตอันยิ่งใหญ่) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับผีกอบรณจิตเพื่อให้เกิด คุณธรรม เช่น สมาธิอย่างสูงการสังตจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบายว่า อริจิตตสิกขา เป็นอย่างไร กล่าวคือ ฝึกในพระธรรมวินัยนี้ สังตจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มี วิตก วิจาร ปิตติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจาร สงบระงับไปแล้ว บรรลุทุติยฌาน มีความ ผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจาร มีแต่ปิตติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่ เพราะปิตติจากคลายไป มีอุเบกขามัสติสัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอรียะ ทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มัสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะมีโสมนัสละ โทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มัสติบริสุทธึเพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อริจิตตสิกขา

๓) อริปัญญสิกขา (สิกขา คือ ปัญญาอันยิ่งใหญ่) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับผีกอบรณปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไป จนทำให้แจ้งทั้ง เจโตวิมุติ และปัญญาวิมุติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไปดังคำอธิบายว่าอริปัญญสิกขา เป็นอย่างไร กล่าวคือฝึกในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มัสปัญญา ประกอบด้วย ปัญญาอันประเสริฐหยั่งถึง ความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบ เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์”... “นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”... “นี้ทุกข์นิโรธคามินี ปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” ... “นี้อาสวสมุทัย” ... “นี้อาสวนิโรธ” ... “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิบัติ” นี้ชื่อว่า อริปัญญสิกขา^{๕๗}

สัสสิกขา (Training in higher morality) เป็นเพียงสิกขาเบื้องต้น เป็นการตระเตรียม เบื้องต้น ให้เป็นคนเหมาะสมที่จะอยู่ในโลก ทำตัวให้บริสุทธิ์ สะอาด ประพฤติดี ไม่มีที่ตำหนิ สัสเป็น ประโยชน์ในปัจจุบันและอนาคต ยอดอนิสงสของสัสเป็นไปเพื่อให้เกิดสมาธิ ฌาน สมาบัติหรือคุณ ความดีที่สูงขึ้นไป ส่วนสมาธิ (Training in higher mentality) คือ การมีจิตดี มีความประพฤติทางจิต ดีไม่มีความผิด ไม่มีความเศร้าหมอง ไม่มีความฟุ้งซ่าน อยู่ในสภาพที่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ของตน การทำสมาธิคือการรู้วิธีบังคับจิตให้เป็นจิตที่มีสมรรถภาพยิ่งไปกว่าธรรมดา เป็นประโยชน์เบื้องต้น

^{๕๕} พระราชวรมุนี (ประยูรธ ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๑๒๗.

^{๕๖} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๕๗} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

การทำสมาธิทำให้เห็นความลับของธรรมชาติ ทำให้มี “อุตริมนุสสรธรรม” คือ ความสามารถที่เหนือมนุษย์ธรรมดาทั่วไป เช่น การอ่านจิตใจคนอื่นได้ คนยุคนี้ต้องการสมาธิมากกว่ายุคพุทธกาล เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อจิตเป็นสมาธิแล้ว ย่อมเห็นสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามที่เป็นจริง ซึ่งก็คือเกิดปัญญานั้นเอง เมื่อมีสมาธิถึงจุดหนึ่งจะเกิด ปัญญาญาณ (Intuition) ซึ่งต่างจากปรีชาญาณ (Intellectual) ความรู้หรือคำตอบจะออกมาเฉยๆ เหมือนไม่มีเหตุผล ไม่มีที่มา การพิจารณาด้วยกำลังสมาธิในลักษณะเช่นนี้ เรียกว่า ปัญญาสิกขา (Training in higher wisdom) จึงอาจกล่าวได้ว่าหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นกระบวนการปฏิบัติหรือกระบวนการพัฒนา ๓ ด้าน คือ ศีล เป็นหลักการพัฒนาในระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม สมาธิ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ การใดๆ ปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจรู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่เป็นและสามารถแยกแยะวิเคราะห์สืบหาสาเหตุของสิ่งทั้งหลายได้ชัดเจนไตรสิกขาก็เป็นกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์แบบบูรณาการซึ่งมาจากพุทธโอวาท

หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น หลักธรรมในพระพุทธศาสนาล้วนเป็นสิ่งที่ดีมีคุณค่าต่อการบริหารงานทุกๆ อย่าง รวมถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วย การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับการทุนมนุษย์นั้น แต่ก่อนอื่นต้องมีความเชื่อว่าคนเราสามารถพัฒนาได้ซึ่งอันนี้เป็นความเชื่อที่สำคัญมากในพระพุทธศาสนา คือเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้

พระพุทธเจ้าทรงแสดงกับภิกษุทั้งหลาย ในมหาสาริปมสูตร ถึงเรื่องที่ว่า กุลบุตรบางคนมีศรัทธาออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิตด้วยศรัทธา ทำให้มีลาภสักการะและความสรรเสริญเกิดขึ้น แต่เขาก็ไม่ปลื้มใจและไม่มีความรู้สึกสมหวังในการรักษาศีลจนสมบูรณ์ เจริญสมาธิสมบูรณ์ก็ไม่ปลื้มใจ ไม่รู้สึกสมหวัง และเจริญวิปัสสนาจนทำให้มีญาณทัสสนะขึ้น ก็ไม่ปลื้มใจและไม่รู้สึกสมหวัง ยังคงมุ่งมั่นเจริญวิปัสสนาจนทำให้เกิดสมยวิโมกข์ขึ้น ซึ่งทรงเรียกว่า “แก่นแห่งพรหมจรรย์” เหมือนคนที่ต้องการแก่นไม้ เที้ยวเสาะแสวงหาแก่นไม้อยู่ เมื่อมีต้นไม้ใหญ่ซึ่งมีแก่นยืนต้นอยู่ กลับมองข้ามแก่นไม้ไปเข้าใจ กิ่งและใบ กระพี้ เปลือก และสะเก็ด ว่าเป็นแก่นไม้ จึงตัดนำไปใช้ ก็ไม่เป็นประโยชน์แก่เขา แต่ถ้าคนที่ต้องการแก่นไม้ เที้ยวเสาะแสวงหาแก่นไม้อยู่ และพบต้นไม้ใหญ่ซึ่งมีแก่นยืนต้นอยู่มองเห็นแก่นไม้ และตัดนำไปใช้ก็เป็นประโยชน์แก่เขาได้^{๕๘}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวเกี่ยวกับ ไตรสิกขา ไว้ว่า เป็นหลักการสำคัญของการพัฒนามนุษย์ซึ่งการฝึกฝนและพัฒนามนุษย์นั้นทางพุทธศาสนาจัดวางเป็นหลัก เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นระบบการศึกษา ที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการ และให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีดุลยภาพ

๑) ศีล เป็นเรื่องของการฝึกในด้าน พฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมเคยชิน เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกศีลก็ก็ต้องอาศัยวินัย ทั้งนี้เพราะวินัยเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ เพราะว่าวินัยเป็นตัวการจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาโดยจัดระเบียบความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมให้เหมาะกับการพัฒนาและให้เอื้อโอกาสในการที่จะพัฒนา เมื่อฝึกได้ผลจนคนมีพฤติกรรมเคยชินที่ดีตามวินัยนั้นแล้วก็เกิดเป็นศีล

^{๕๘} ม. มุ. (ไทย) ๑๒/๓๑๑๑/๓๔๖-๓๔๘.

๒) สมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิตทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ พุดสั้นๆ ว่าพัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพของจิต

๓) ปัญญา เป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คัดการต่อๆ สร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่มันเป็นตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระปลอดปัญหาไร้ทุกข์ เข้าถึงอิสรภาพโดยสมบูรณ์ หลักทั้ง ๓ ประการที่กล่าวมานี้ เป็นส่วนประกอบของชีวิตที่ดีงาม เราก็ฝึกคนให้เจริญงอกงามในองค์ประกอบเหล่านี้ นำเขาสู่การเข้าถึงอิสรภาพและสันติสุขที่แท้จริง^{๕๙}

หลักการพัฒนามนุษย์โดยการพัฒนาปัญญา คือ การมีปัญญา ได้แก่ ความรู้ทั่ว ปรึกษาหยั่งรู้เหตุผล ความรู้เข้าใจชัดเจน ความรู้เข้าใจหยั่งแยกได้ในเหตุผล ดีชั่ว คุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และรู้จะจัดแจง จัดสรร จัดการ ความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง^{๖๐}

การพัฒนาปัญญา จึงมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่นั้น ก้อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีขั้นหลายระดับ เช่น

๑) เป็นปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จความรู้ความเข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจน การเรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริง โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมทั้งชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้หยั่งเห็นใหม่ๆ ได้

๒) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ต้องดีงาม ความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย

๓) ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขารคือโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติ จนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์^{๖๑}

การพัฒนาปัญญา เป็นการฝึกหรือพัฒนาให้เกิดความรู้ตามความเป็นจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คัดการต่างๆ สร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่มันเป็นตลอดจนรู้

^{๕๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), *จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐๔-๑๐๗.

^{๖๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*, หน้า ๑๓๖.

^{๖๑} ที.ปา.(บาลี) ๑๑/๓๐๕/๑๙๖, ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๑.

แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมชาติของวัตถุและจิตใจที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดภัย ไร้ทุกข์ เข้าถึงอิสรภาพโดยสมบูรณ์^{๒๒}

การพัฒนาทางปัญญา เป็นการอบรมจิตให้เกิดปัญญา รู้จักใช้เหตุผลมาพิจารณาถึงความเมตตา เอื้ออาทรต่อกัน รู้จักว่า อะไรควรเว้น ควรทำ มีทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องตามหลักพุทธศาสนา มองสิ่งทั้งหลายตามเหตุตามปัจจัย เป็นท่าทีของจิตที่นำมาซึ่งปัญญา และการทำตามเหตุผล เชื่อในหลักของกรรม จะมีสติสัมปชัญญะในการรับรู้ กำหนดรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง คือ มองว่ามันเป็นอะไร เป็นมาอย่างไร เป็นไปอย่างไร เมื่อพิจารณาจนเกิดปัญญา ก็ารู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ทำให้รู้จักปัญหา รู้จักเหตุของปัญหา และปฏิบัติต่อสิ่งนั้นได้ถูกต้อง เป็นการแก้ปัญหา แก้ทุกข์ที่เกิดขึ้นได้ด้วยสติปัญญา เป็นการรู้จักคิดรู้จักพิจารณา เรียกว่า คิดเป็น ตามแบบโยนิโสมนสิการ แปลว่า การกระทำไว้ในใจโดยแยบคาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาชีวิตมนุษย์ และจะทำให้มนุษย์เรานั้นมีอิสรภาพพึ่งพาตนเองได้ ชีวิตก็จะมีการพัฒนา ด้วยความรุ่งโรจน์สดใส มีความสุข ความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าทุกประการ

กระบวนการพัฒนาทางปัญญา เพื่อเป้าหมายให้พ้นจากอภายภูมิ เมื่อปฏิบัติตามจะก่อให้เกิดประโยชน์ตามสมควรแก่การฝึกฝนอบรมด้านปัญญากล่าวคือมีปัญญาเจริญองงามโดยลำดับ ก่อให้เกิดการรับรู้ เรียนรู้อย่างถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งนั้นตามสภาวะที่มันเป็น ไม่เอนเอียงด้วยอคติ การเข้าใจโลกตามความเป็นจริงและตามเหตุปัจจัย รู้จักหาทางแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้มนุษย์พัฒนายิ่งๆ ขึ้น รู้เท่าทันโลกและชีวิต ทำให้เป็นอิสระหลุดพ้นจากความทุกข์มีคุณสมบัติของมนุษย์โดยสมบูรณ์

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวเกี่ยวกับ วิธีปฏิบัติที่ต้องใช้ในเวลาปกติ หมายถึงหลักปฏิบัติทั่วไป ขณะที่มิได้เผชิญกับอารมณ์ นั้น ผลที่มุ่งหมาย คือ การระงับไปแห่ง “ตัวกู- ของกู” ซึ่งหลักสำคัญอยู่ที่ว่า ทุกคนเลือกวิธีที่เหมาะสมแก่ตน จะเป็นโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตามถ้าทำอย่างผิดพลาดผิดตัวแล้ว ย่อมเป็นไปไม่ได้ จะให้คนมีสติปัญญาแก่กล้ามาทำตามวิธีของคนโง่หรือสติปัญญาที่บໍ่ไม่สบอํยาศัย และทำไม่ลง จะให้คนมีสติปัญญาที่บໍ่ทำตามวิธีของคนมีสติปัญญาสูงก็ทำไปไม่ได้ ด้วยเหตุนี้แหละจึงต้องแยกกัน

สำหรับ หลักการที่จะต้องศึกษาและกระทำให้พอเหมาะพอดีกับอุปนิสัยหรืออินทรีย์ของตน ดังนั้นสิ่งที่เป็นเทคนิคจึงมากขึ้น ผลที่ได้รับก็เป็น การบ่มกำลังจิต และกำลังปัญญาพร้อมกันไป เมื่อดับกิเลสได้ก็เป็นพระอรหันต์บุคคลประเภทพิเศษ มีคุณวิเศษส่วนอื่นประกอบมากออกไปจากดับกิเลสโดยตรงเพียงอย่างเดียว สายของการปฏิบัติค่อนข้างจะยืดยาวและรัดกุมตามวิธีของเทคนิคทั้งหลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งก็ได้แก่วิธีที่เรียกกันว่า การทำกัมมัฏฐานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างสมบูรณ์แบบนั่นเอง กินเวลามาก ใช้ความพากเพียรมาก แต่ก็ได้ผลดีคุ้มค่าน

ดังนั้น เราจะเห็นได้ว่า ตัวการปฏิบัตินั้นมีอยู่ ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ในฐานะที่เป็นประธานหรือเป็นหลัก ข้อปฏิบัติที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นอีกมากมายนั้น รวมลงได้ในข้อปฏิบัติ ๓ ข้อนี้ทั้งนั้น เพราะฉะนั้นจึงถือกันว่า ศีล สมาธิ ปัญญาเป็นหลักปฏิบัติโดยตรงมีนามเรียกว่า ไตรสิกขา คือ สิ่งที่จะต้องศึกษา ๓ ประการแต่คำว่า “สิกขา” ในที่นี้หมายถึง การศึกษา และปฏิบัติที่

^{๒๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), *จะพัฒนาคนกันอย่างไร*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๓๘-๓๙.

รวมเป็นตัวเดียวกัน ไม่ใช่การศึกษาเล่าเรียนเฉยๆ แต่เป็นการศึกษาที่เป็นไปในการปฏิบัติหรือเมื่อปฏิบัติอยู่จึงจะรู้^{๖๓}

การทำงาน คือ การปฏิบัติธรรม ถ้าคิดไม่ลึกซึ้งก็อาจจะเข้าใจเขวไปอย่างอื่นไปได้ เช่น เข้าใจไปว่า โอ้พวกโจรผู้ร้ายมันก็ทำงานเหมือนกัน เทียวดัดช่องย่องเบาบ้านนั้นบ้านนี้ ก็ทำงาน จะเรียกว่าปฏิบัติธรรมหรือไม่ ก็ตอบได้ด้วยสามัญสำนึกว่า “การกระทำเช่นนั้นไม่ใช่เป็นการปฏิบัติธรรม เพราะไม่ใช่สมาธิ ไม่ใช่อาชีวะที่ถูกต้อง”

สมาธิอาชีวะ คือ งานที่ถือเป็นการปฏิบัติธรรมการทำงานที่เป็นการปฏิบัติธรรม ต้องเป็นงานที่เป็นสมาธิ เป็นงานที่ในองค์มรรค เรียกว่าเป็นสมาธิอาชีวะ เป็นงานประเภทที่ไม่เดือดร้อนแก่ใครๆ ผู้ทำก็ไม่เดือดร้อน ผู้เกี่ยวข้องก็ไม่เดือดร้อน และงานที่เราสร้างขึ้นนั้นไม่เป็นปัญหา ไม่สร้างความทุกข์ให้เกิดขึ้นในสังคม ไม่ทำลายสังคมให้พินาศด้วยการด้วยงานที่เราทำขึ้นมา

จิตที่ว่าง คือ ว่างจากกิเลสทั้งปวงหมายความว่า ไม่ใช่ว่างอย่างไม่มีอะไร ไม่ใช่ว่างเหมือนภาชนะว่างที่ไม่มีอะไรอยู่ในภาชนะนั้น นั่นเป็นความว่างในทางวัตถุ แต่ความว่างในทางจิตคือ ไม่มีกิเลสเกิดขึ้น ในขณะที่เราทำอะไร เราคิด เราพูดอะไร ไม่มีกิเลส ไม่มีความยึดมั่นถือมั่นในตัวในตนเข้ามาเป็นฐานรองรับสิ่งนั้น อย่างนั้นเรียกว่า ทำด้วย “จิตว่าง”^{๖๔}

การทำงานให้สนุกและเป็นสุขในงาน การทำอะไรก็เหมือนกัน ถ้าทำโดยจิตที่บริสุทธิ์ โดยไม่มีความหวังว่าทำอะไรจะได้อะไร จะมีอะไร ก็เรียกว่าทำด้วยจิตว่างการทำงานอย่างนั้นมันเป็นธรรมะ เป็นการปฏิบัติธรรมไปด้วยในตัวผู้กระทำนั้นไม่ปรารถนาอะไรจากงานนั้น แต่ทำไปเพราะนึกว่ามันเป็นหน้าที่ที่เราจะต้องทำ เราทำไม่ได้ ทำต้องทำไปตามหน้าที่ ทำด้วยจิตใจที่ราบรื่นแจ่มใส เรียกว่าสนุกในงาน ทำงาน ให้เป็นสุข สนุกในงานเพราะจิตมันว่าง จิตไม่ต้องการอะไรอื่นในเรื่องนั้น

งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข แต่ถ้าเราทำงานนั้นเพียงแต่สำนึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับชีวิตเป็นของคู่กันถืออุดมการณ์ว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข” เราก็ทำงานทำเพื่อให้เกิดความสบายใจ ไม่ได้ทำเพื่ออะไรๆ ไม่หวังอามิส ไม่หวังอะไรทั้งนั้น สิ่งใดที่ได้มาก็ได้มาตามเรื่องของงาน เราไม่ได้ดีใจ ไม่ได้เสียใจเมื่อไม่ได้ ได้มากก็ไม่ดีใจ ได้น้อยก็ไม่เสียใจ ได้เข้าไปก็ไม่เสียใจ ได้เร็วไปก็ไม่ดีใจจากการงานนั้น

จิตว่างจากความต้องการ ขณะทำงานจิตก็แจ่มใสพอมิแล้วเพื่อนเขามีดีกว่า มันต้องทะเลาะทะเลาะกันเพื่อให้เหมือนเขา การแข่งกันในเรื่องรถ แข่งกันในเรื่องบ้าน แข่งในเรื่องอะไรต่ออะไร นี่มันมีอารมณ์แข่งอยู่ตลอดเวลา แล้วก็เป็นอย่างนี้เพราะการแข่งกันนั้นในรูปอย่างนั้นจิตไม่สงบไม่เคยพอสักทีหนึ่งกับสิ่งทั้งหลายทั้งปวง ก็มีแต่ความทุกข์ความเดือดร้อนใจอยู่ตลอดไป เพราะจิตมันไม่ว่างจากความต้องการ มีความต้องการอยู่เสียเรื่อยจนไม่รู้จักอิ่มไม่รู้จักพอ^{๖๕}

ค่าของชีวิตอยู่ที่การทำงานเมื่อเป็นเช่นนั้นเราก็ควรคิดเป็นเครื่องเตือนใจไว้เสมอว่า เวลาว่างไปบัดนี้เราทำอะไรอยู่อันนี้เป็นคำที่พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสสอนให้เราทั้งหลายได้พิจารณาเพื่อจะได้ปรับปรุงชีวิตใหม่ให้มีค่าให้มีราคา ให้ก้าวไปในทางที่ถูกที่ชอบต่อไป เพราะความมีค่าของ

^{๖๓} พุทธศาสนิกฯ, **ตัวกู-ของกู**, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๗-๑๗๐.

^{๖๔} หลวงพ่อปัญญานันทภิกขุ, **งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาสถาบันบวรธรรม, มปป.), หน้า ๒-๙.

^{๖๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑-๑๓.

ชีวิต อยู่ที่ว่ากระทำตนให้มีราคาการกระทำตนให้มีราคา ก็คือการทำงานในชีวิตประจำวันนั่นเอง การปฏิบัติงานทำให้ชีวิตมีค่าการไม่ทำงานทำให้ชีวิตของเราไร้ค่าเราอย่าอยู่อย่างคนไร้ค่า แต่ต้องอยู่อย่างคนมีค่าอยู่อย่างคนมีปัญหาการอยู่ในโลก ถ้าอยู่อย่างลืบลืบลตามันก็ไม่ไหว เราจะต้องอยู่อย่างผู้ ลืมหลืมตา ที่เรียกว่าอยู่อย่างลืมหลืมตา ก็หมายความว่า มองอะไรให้มันเข้าใจชัดเจนที่มันเป็นจริงๆ อย่างมองด้วยความหลง ความเข้าใจผิด คนที่อยู่อย่างนี้แหละเรียกว่า อยู่อย่างมีปัญหา อยู่อย่างเจริญ ภาวนาแบบวิปัสสนา^{๖๖}

คำสอนในพระพุทธศาสนาโดยทั่วๆ ไป จะวางหลักไว้เป็น ๓ ระดับ ตามหลักไตรสิกขา คือ จะเริ่มด้วยศีล สมาธิ และปัญญา เพราะถือว่าศีลเป็นรากฐานของสมาธิ ผู้มีศีลบริสุทธิ์ จะรู้สึกเยือกเย็นไม่มีความเดือดร้อนหวาดระแวงในเรื่องผิดศีล เมื่อทำสมาธิจิตจะสงบได้เร็ว และเมื่อจิตสงบไม่ ฟุ้งซ่าน ปัญญาก็เกิด ศีล สมาธิ ปัญญา จึงมีความสัมพันธ์กันแบบนี้ มีข้อที่ควรกล่าวย้าเป็นพิเศษว่า ระบบการปฏิบัติธรรมของพระพุทธศาสนานั้น ในระบบไตรสิกขา แม้จะเริ่มต้นด้วยศีล แต่ความจริงก็ต้องอาศัยพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่จะลงมือปฏิบัติก่อน มิฉะนั้นแล้วจะไม่รู้ ว่า เรื่องที่ตน ปฏิบัตินั้นถูกหรือผิด หรืออย่างน้อยก็ต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ว่าปฏิบัติเพื่ออะไร เมื่อผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในเบื้องต้นถูกต้อง ก็เริ่มฝึกอบรบกายวาจาให้เรียบร้อย แสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นชัด ซึ่งไตรสิกขาเริ่มจากจุดนี้ จัดเป็นศีลหรือศีลสิกขา เมื่อมีศีลบริสุทธิ์จิตก็สงบเยือกเย็นไม่ต้อง หวาดระแวงโทษเพราะกลัวละเมิดศีลเริ่มฝึกอบรมจิตให้ปราณดียิ่งขึ้นจนไม่กวัดแกว่งไปตามอารมณ์ ที่มากระทบพฤติกรรมที่แสดงออกในช่วงนี้จัดเป็นสมาธิหรือจิตตสิกขา เมื่อจิตเป็นสมาธิแน่วแน่ อยู่ใน อารมณ์หรือเรื่องที่เป็นกุศล จิตก็จะผ่องใส มีใจเป็นกลาง ไม่ตกอยู่ใต้อำนาจความรัก ความชัง ความ กลัว และความหลงก็จะสามารถมองหรือพิจารณาเห็นสภาวะธรรมที่ละเอียดสุขุมลุ่มลึกตามสภาพเป็นจริงได้ จิตที่ได้รับการพัฒนามาถึงระดับนี้ จัดเป็นปัญญา หรือปัญญาสิกขา^{๖๗}

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprises)

๒.๓.๑ ความเป็นมาของกิจการเพื่อสังคม

องค์กรที่มีรูปแบบการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ แต่มีเป้าหมายทางสังคมเป็นหลัก และรายได้จากการดำเนินธุรกิจจะนำกลับมาสู่การพัฒนาสังคมและพัฒนาองค์กรให้เติบโตขึ้น เพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นหลัก มิใช่เพื่อความมั่งคั่งของเจ้าของและผู้ถือหุ้น แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจเพื่อสังคม เริ่มมีการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายในทวีปยุโรป โดยเครือข่ายวิจัยของยุโรป (EMES European Research Network, 1999) ซึ่งได้ทำแผนงานวิจัยชิ้นแรกในเรื่องการกำเนิดกิจการเพื่อสังคม (Social

^{๖๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๕.

^{๖๗} พิลิฐุ เจริญสุข, คู่มือการอบรมสมาธิ, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๓ - ๓๗.

enterprises) ในยุโรป จุดกำเนิดของกิจการเพื่อสังคม เกิดจากการรวมตัวกันของกลุ่มคน หรือชุมชน ที่ประสบปัญหาทางสังคม และสิ่งแวดล้อมหรือมีวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การธุรกิจ เพื่อนำรายได้มา แก้ไขปัญหาดังกล่าวอีกรูปแบบหนึ่งของจุดกำเนิดของกิจการเพื่อสังคม เกิดจากองค์การการกุศลที่ ประสบปัญหาทางด้านเงินทุน จึงมีความจำเป็นต้องแสวงหารายได้เพื่อความอยู่รอด แต่ยังคงเป้าหมาย หลักขององค์การคือ การแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมประเทศอังกฤษ เป็นประเทศหนึ่งที่มีความก้าวหน้าของการพัฒนากิจการเพื่อสังคมมากเป็นอันดับต้นๆ ของยุโรป กิจการเพื่อสังคม พัฒนาการมาจากแนวคิดภาคส่วนที่สาม (Third sector) โดยรัฐบาลอังกฤษตระหนักถึงความสำคัญของภาคส่วนที่สามในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้ก่อตั้ง สำนักงานภาคส่วนที่สาม (Office of the Third Sector: OTS) ขึ้น เมื่อเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2006 ภายใต้รัฐบาลของนายกรัฐมนตรีโทนี แบลร์ (Tony Blair) และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนัก คณะรัฐมนตรี (Cabinet office) ซึ่งเป็นศูนย์กลางของรัฐบาล และได้ประกาศริเริ่มให้มีการนำ แนวทางของกิจการเพื่อสังคม มาใช้ในการฟื้นฟูประเทศ ผ่านนโยบาย “นโยบายภาคส่วนที่สาม” (Third sector policy) ซึ่งหมายถึงภาคส่วนของกิจการเพื่อสังคม โดยเมื่อเปรียบเทียบกับภาคส่วนที่มีอยู่เดิม คือ ภาคส่วนแรก หมายถึง ภาครัฐ และภาคส่วนที่สอง หมายถึง ภาคเอกชน^{๖๘} การพัฒนา กิจการเพื่อสังคมในประเทศอังกฤษนับว่า มีโครงสร้างการดำเนินงานที่มีความชัดเจนมาก โดยการ สนับสนุนตั้งแต่ระดับนโยบาย ตลอดจนการลดหย่อนภาษี สำหรับกิจการเพื่อมีรูปแบบของกฎหมาย (Community Interest Company: CIC) ที่กลายเป็นต้นแบบของหลายประเทศในเวลาต่อมา^{๖๙}

กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) คือ กิจการที่มีรายได้จากการผลิตหรือจัดจำหน่าย สินค้าหรือบริการ โดยมีเป้าหมายของกิจการที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม หรือ สิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ไม่ได้มีเป้าหมายในการสร้างกำไรสูงสุดต่อผู้ถือหุ้นและเจ้าของเท่านั้น ในประเทศไทย แนวคิดกิจการเพื่อสังคมแพร่หลายมากขึ้นในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา ลักษณะการเกิดกิจการเพื่อสังคม ในประเทศไทย อาจจะมีการแตกต่างกับการเกิดขึ้นของกิจการเพื่อสังคมในต่างประเทศ ส่วนมากจะ อยู่ในรูปแบบของสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์ชุมชน หรืออยู่ในรูปของการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกระจาย ตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาค โดยแต่ละองค์การต่างมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ตามบริบทในท้องถิ่นของตนเอง รวมทั้งเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ร่วมกัน กิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยถือกำเนิดขึ้นจากภาครัฐบาล โดยสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๕๕) มีนโยบายที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดกิจการเพื่อ สังคมภายในประเทศ เพื่อเป็นการตอบสนองยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม ให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ ยุทธศาสตร์ การสร้างความเป็นธรรมในสังคมและยุทธศาสตร์การพัฒนาค้นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่าง ยั่งยืนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ แนวทางการพัฒนากิจการเพื่อสังคมใน ประเทศไทยเริ่มมีความชัดเจนมากขึ้น เมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ภาครัฐโดยคณะรัฐมนตรี

^{๖๘} สำนักงานส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ, แผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๗, (กรุงเทพมหานคร : ๒๕๕๕), หน้า ๑๖๘.

^{๖๙} Fraser Valley Centre for Social Enterprise, Analysis of L3C and CIC social enterprise models, British Columbia: BC Centre for Social Enterprise, 2008.

ได้มีมติเห็นชอบให้มีการประกาศแผนแม่บทการสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗ และในปีถัดมาในพ.ศ. ๒๕๕๔ ได้มีการตราระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ เพื่อเป็นองค์การกำหนดนโยบายและทิศทางในการสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมภายในประเทศ และการก่อตั้งสำนักงานสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ (สกส.) เพื่อเป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนแม่บท ผ่านการสร้างสรรค์ พัฒนาและขยายเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมจากภาคส่วนต่างๆ

การแบ่งประเภทของธุรกิจตามลักษณะของกิจกรรมที่ธุรกิจกระทำ แบ่งออกได้ ดังนี้

๑. ธุรกิจการเกษตร (Agriculture) การประกอบธุรกิจการเกษตร ได้แก่ การทำนา การทำไร่ การทำสวน การทำป่าไม้ การทำปศุสัตว์

๒. ธุรกิจอุตสาหกรรม (Manufacturing) การประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม ได้แก่ ธุรกิจผลิตสินค้าเพื่ออุปโภค

๓. ธุรกิจเหมืองแร่ (Mineral) การประกอบธุรกิจเหมืองแร่ ได้แก่ การทำเหมืองแร่ชนิดต่างๆ การขุดเจาะถ่านหิน การขุดเจาะนำทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ มาใช้

๔. ธุรกิจการพาณิชย์ (Commercial) เป็นธุรกิจที่ทำหน้าที่กระจายสินค้าที่ผลิตจากอุตสาหกรรมต่างๆ ไปสู่ผู้บริโภค ทำให้ผู้บริโภคได้อุปโภคบริโภคสินค้าตามความต้องการ ได้แก่ ธุรกิจพ่อค้าคนกลาง ผู้ค้าส่ง ผู้ค้าปลีก ตัวแทนจำหน่ายสินค้าต่างๆ

๕. ธุรกิจการก่อสร้าง (Construction) เป็นธุรกิจที่ทำหน้าที่ในการนำวัสดุต่างๆ ได้แก่ อิฐ หิน ปูน ทราย มาใช้ในการก่อสร้าง เช่น การสร้างถนน สร้างอาคาร สร้างเขื่อน ก่อสร้างโรงพยาบาล เป็นต้น

๖. ธุรกิจการเงิน (Finance) เป็นธุรกิจที่ทำหน้าที่ส่งเสริมให้ธุรกิจอื่นทำงานได้คล่องตัวขึ้น เนื่องจากการในการทำธุรกิจจะต้องเริ่มจากการลงทุน ซึ่งต้องใช้เงินในการลงทุน เช่น นำมาซื้อที่ดิน ปลูกสร้างอาคาร จ้างคนงาน ซื้อวัตถุดิบ ซื้อเครื่องจักร ซึ่งถือว่าธุรกิจการเงินเป็นแหล่งที่ธุรกิจอื่นสามารถติดต่อในการจัดหาทุนได้ นอกจากนั้นในการสั่งซื้อสินค้าจากต่างประเทศหรือส่งสินค้าไปขายต่างประเทศ ธุรกิจการเงินจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการติดต่อซื้อขายชำระเงินระหว่างกัน ธุรกิจที่จัดเป็นธุรกิจการเงิน ได้แก่ ธุรกิจประกันภัย บริษัทประกันภัย บริษัทการเงิน

๗. ธุรกิจให้บริการ (Service) เป็นธุรกิจที่อำนวยความสะดวกสบายให้แก่ผู้บริโภค ได้แก่ ธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจการสื่อสาร ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจการโรงแรม

๘. ธุรกิจอื่นๆ เป็นธุรกิจที่นอกเหนือจากธุรกิจประเภทตามที่กล่าวมาแล้ว ได้แก่ ผู้ประกอบธุรกิจ อาชีพอิสระต่างๆ เช่น วิศวกร แพทย์ สถาปัตย์ ช่างฝีมือ ประติมากรรม^{๗๐}

การตลาดสำหรับธุรกิจบริการ จะได้ส่วนประสมการตลาด (Marketing Mix) 7 Ps เช่นเดียวกับสินค้า ประกอบด้วย

๑. ผลิตภัณฑ์ (Product) เป็นสิ่งซึ่งสนองความจำเป็นและความต้องการของมนุษย์ได้คือ สิ่งซึ่งผู้ขายต้องมอบให้แก่ลูกค้าและลูกค้าจะได้รับผลประโยชน์และคุณค่าของผลิตภัณฑ์นั้นๆ

^{๗๐} ความหมายของกิจการเพื่อสังคม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://lpn.nfe.go.th/eLearning/LESSON1.htm>, [๑ ตุลาคม ๒๕๖๑].

โดยทั่วไปแล้ว ผลลัพธ์แบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ ผลลัพธ์ที่อาจจับต้องได้ และผลลัพธ์ที่จับต้องไม่ได้

๒. ราคา (Price) หมายถึง คุณค่าผลิตภัณฑ์ในรูปตัวเงิน ลูกค้าจะเปรียบเทียบระหว่างคุณค่า (Value) ของบริการกับราคา (Price) ของบริการนั้น ถ้าคุณค่าสูงกว่าราคาลูกค้าจะตัดสินใจซื้อ ดังนั้น การกำหนดราคาการให้บริการควรมีความเหมาะสมกับระดับการให้บริการชัดเจน และง่ายต่อการจำแนกระดับบริการที่ต่างกัน

๓. ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการนำเสนอบริการให้แก่ลูกค้า ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ของลูกค้าในคุณค่าและคุณประโยชน์ของบริการที่นำเสนอ ซึ่งจะต้องพิจารณาในด้านทำเลที่ตั้ง (Location) และช่องทางในการนำเสนอบริการ (Channels)

๔. การส่งเสริมการตลาด (Promotion) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีความสำคัญในการติดต่อสื่อสารให้ผู้ให้บริการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่แจ้งข่าวสารหรือชักจูงให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมการใช้บริการและเป็นกุญแจสำคัญของการตลาดสายสัมพันธ์

๕. บุคคล (People) หรือพนักงาน (Employee) ซึ่งต้องอาศัยการคัดเลือกการฝึกอบรมการจูงใจ ให้สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้แตกต่างเหนือคู่แข่ง

๖. การสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence and Presentation) โดยพยายามสร้างคุณภาพโดยรวม เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นด้านความสะอาด หรือผลประโยชน์อื่นๆ

๗. กระบวนการ (Process) เป็นขั้นตอนการบริการเพื่อส่งมอบคุณภาพในการให้บริการกับลูกค้าได้รวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า (Customer Satisfaction)^{๗๑}

๒.๓.๒ ความหมายกิจการเพื่อสังคม

จากแนวคิดเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคมมีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ให้คำจำกัดความของกิจการเพื่อสังคมซึ่งอาจจะสรุปโดยสังเขป ดังนี้

กิจการเพื่อสังคมเป็นองค์การที่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์ของชุมชน ริเริ่มโดยกลุ่มของประชาชนโดยใช้เงินทุนที่มีอยู่อย่างจำกัดสำหรับการบริหารงานที่เป็นอิสระ โดยแบกรับความเสี่ยงทางการเงินจากการทำกิจกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม กิจการเพื่อสังคมเป็นองค์กรที่มีรูปแบบการดำเนินงานในเชิงธุรกิจแต่มีเป้าหมายทางสังคมเป็นหลัก และรายได้จากการดำเนินธุรกิจจะนำกลับมาสู่การพัฒนาสังคมและพัฒนาองค์กรให้เติบโตขึ้น เพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นหลัก มิใช่เพื่อความมั่งคั่งของเจ้าของและผู้ถือหุ้น^{๗๒}

^{๗๑} ศิริวรรณ เสรีรัตน์, การบริหารการตลาดยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสาร, ๒๕๔๖), หน้า ๔๒-๔๔.

^{๗๒} EMES European Research Network, The emergence of social enterprises in Europe. A short overview.Brussels: EMES, 1999. P.14.

ผู้ประกอบการเพื่อสังคม คือ ผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะช่วยเหลือประชาชน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เหล่านี้ อาจเป็นผลทางเศรษฐกิจหรือเพื่อผลกำไรหรือไม่ก็ได้^{๗๓}

ความหมายของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม มีดังนี้^{๗๔}

๑. ความสามารถในการแยกแยะความอยู่ดีศรีธรรม ซ่อนอยู่ในความเสมอภาค ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งแยก การลดความสำคัญ หรือความทุกข์ยากในภาคส่วนสังคมมนุษย์ที่ขาดแคลน ซึ่งทางการเงิน หรือนโยบายทางการเมือง เพื่อที่จะได้มาซึ่งผลประโยชน์ของตนเอง

๒. ความสามารถในการมองเห็นโอกาสในความอยู่ดีศรีธรรม ซึ่งจะนำไปสู่โอกาสและแนวทางการพัฒนาซึ่งเพิ่มคุณค่าทางสังคม และนำแรงบันดาลใจมาก่อให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ สิ่งที่มีความคิดสร้างสรรค์ ตรงไปตรงมา กล้าหาญและกล้าท้าทายกับผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า

๓. ความสามารถในการหลอมรวมความเสมอภาคที่มั่นคงแบบใหม่ ที่เปิดโอกาสหรือบรรเทาความทุกข์ของกลุ่มเป้าหมาย ด้วยการสร้างระบบความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนและความเสมอภาคแบบใหม่นี้เอง ที่ช่วยสร้างอนาคตที่ดีกว่าของกลุ่มเป้าหมายและสังคมโดยรวม

ผู้ประกอบการสังคมทำในสิ่งเดียวกัน เพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคม มีส่วนในการสร้างสิ่งใหม่ๆ ให้ประชาชนและทรัพยากร ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางสังคมในการจัดการกับปัญหาได้อย่างมีนัยสำคัญ สร้างคุณค่าสาธารณะผลักดันให้เกิดโอกาสใหม่ๆ สร้างสรรค์และปรับตัวทำให้กว้างขวางสามารถใช้ทรัพยากรที่คุมไม่ได้ และแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบที่เข้มแข็ง^{๗๕}

กิจการเพื่อสังคมเป็นองค์การที่มีเป้าหมายชัดเจนที่จะทำประโยชน์แก่ชุมชน ซึ่งริเริ่มและดำเนินการโดยกลุ่มคนและต้องจำกัดการคืนผลกำไร^{๗๖}

กิจการเพื่อสังคม คือ องค์การที่มุ่งสร้างประโยชน์เพื่อสังคมเป็นหลัก คล้ายคลึงกับเป้าหมายองค์การพัฒนาเอกชน แต่มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ แบบภาคธุรกิจซึ่งสามารถสร้างรายได้จากการประกอบการ เพื่อให้กิจการสามารถดำรงอยู่ได้อย่างต่อเนื่องยั่งยืนด้วยตนเอง แนวคิดนี้หลายประเทศกำลังให้ความสนใจอย่างมาก เพราะเป็นกลไกแบบใหม่ของสังคมที่เข้ามาช่วยงานพัฒนาของประเทศให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น อาจกล่าวได้ว่ากิจการเพื่อสังคม คือ “ธุรกิจสายพันธุ์ใหม่” ที่กำลังก้าวเข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการพัฒนาแบบเดิม และจะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมของประเทศไทยต่อไป^{๗๗}

^{๗๓} M. Yunus, **creating a world without poverty: Social business and the future of capitalism**, (New York: Public Affairs, 2007), p.26.

^{๗๔} R. L. Martin, & S. Osberg, **Social entrepreneurship: The case for definition**, Retrieved from http://ssir.org/articles/entry/social_entrepreneurship_the_case_for_definition, 2007.

^{๗๕} Dees, J. G. (1998 a), **Social enterprise: Private initiatives for the common good**, Harvard Business Review, 76(1), 54-58.

^{๗๖} J. Defourny & M. Nyssens, **Social Enterprise**, (New York: 2006), Routledge.

^{๗๗} สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **แผนหลัก สสส. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๔.**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://thaihealth.or.th/node/6347>, [๒๐ มกราคม ๒๕๖๑].

กิจการเพื่อสังคมเป็นการที่เอกชนซึ่งเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือชุมชนได้ประกอบกิจการหรือดำเนินการโดยมีเป้าหมายอย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคมหรือสิ่งแวดล้อมเป็นหลักและมีรายรับจากการขายการผลิตสินค้าหรือการให้บริการ ซึ่งมีได้มุ่งสร้างกำไรสูงสุดต่อผู้ถือหุ้น หรือเจ้าของกิจการ รวมทั้งมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส จัดทำข้อมูลการดำเนินการอย่างเป็นระบบและเปิดเผยต่อสาธารณะ^{๗๘}

กิจการเพื่อสังคม คือ กิจการที่มีพันธกิจหลักในการช่วยเหลือคนที่ขาดโอกาสในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกของปัจจัยพื้นฐาน คำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก มีความหลากหลายแนวทางในการทำธุรกิจ แต่มีจุดประสงค์เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อเศรษฐกิจระดับเล็ก (Micro economic) และกิจกรรมในพื้นที่ไร้ตลาดไปจนถึงตลาดโตเร็ว สร้างโอกาส สร้างผลตอบแทนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์สูงสุด ไม่ใช่กำไรสูงสุด มีความยั่งยืนทางการเงิน ใช้กลไกทางการตลาดการสร้างนวัตกรรม และการประสานประโยชน์ของทุกฝ่าย ได้แก่ ภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคเอกชน เพื่อสร้างความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก^{๗๙}

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า กิจการเพื่อสังคม หมายถึง องค์การธุรกิจที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจเหมือนธุรกิจทั่วไป แต่ต่างกันตรงที่กิจการเพื่อสังคมมีเป้าหมายอย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ดังนั้น ผลกำไรที่เกิดขึ้นจะกลับมาสู่กิจการเพื่อใช้ในการดำเนินงาน ขยายกิจการ และผลักดันเป้าหมายทางสังคมต่อไป

๒.๓.๓ ลักษณะของกิจการและผู้ประกอบการเพื่อสังคม

นักวิชาการจากหลากหลายสาขาและสถาบันต่างๆ กล่าวถึงลักษณะของกิจการเพื่อสังคม โดยมีลักษณะของกิจการเพื่อสังคมในมิติทางเศรษฐศาสตร์^{๘๐} ดังนี้

๑. กิจการเพื่อสังคมต้องมีส่วนร่วมโดยตรงในการผลิตสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้กิจการสามารถดำรงอยู่ได้แตกต่างจากองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเป้าหมาย คือ การใช้เงินเพื่อการกุศล หรือกิจกรรมให้คำปรึกษา เช่น มูลนิธิต่างๆ ที่มีรายได้หลักจากการรับบริจาคเงิน

๒. กิจการเพื่อสังคมมีความเป็นอิสระในการดำเนินการ จัดตั้งขึ้นโดยความสมัครใจของผู้มีส่วนร่วมและมีการบริหารจัดการภายใต้กรอบที่กำหนดขึ้นจากสมาชิก แต่อยู่ภายใต้กฎหมายหรือการกำกับของรัฐบาล

๓. กิจการเพื่อสังคมมีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ เหมือนภาคธุรกิจอื่นๆ ไประดับความเสี่ยงขึ้นอยู่กับความพยายามของสมาชิกและผู้มีส่วนร่วมภายในองค์การ เพื่อรักษากิจการให้ปลอดภัย

^{๗๘} สำนักงานสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๓, แผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๗.

^{๗๙} สฤณี อาชวานันทกุล, ๒๕๕๓, การเงินชุมชนในประเทศไทยบทบาทสถานะและอนาคต (๒) : ผลประกอบการ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.108acc.com/?mo=3&art>, [๑ ธันวาคม ๒๕๖๑].

^{๘๐} R. Spear & E. Bidet, *The role of social enterprise in European labour markets*, (Working papers Series, no. 03/10), (Liège, Belgium: EMES European Research Network, 2003).

๔. กิจกรรมเพื่อสังคมมีการจ่ายเงินตามค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ แตกต่างจากผู้ทำงานภายใต้ องค์การการกุศล หรือองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร โดยส่วนใหญ่เป็นลักษณะการทำงานของ อาสาสมัคร และไม่มีการจ่ายผลตอบแทนในรูปตัวเงิน

อธิบายลักษณะของกิจกรรมเพื่อสังคมในมิติทางสังคมว่า กิจกรรมเพื่อสังคมมีความเชื่อมโยง กับสังคมโดยตรง เพราะเป็นองค์การที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อประโยชน์ของสังคมมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง หากพิจารณาลักษณะของกิจกรรมเพื่อสังคมในมิติของสังคมสามารถจำแนกได้ ดังนี้

๑. ริเริ่มโดยกลุ่มของประชาชนที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาที่ประสบร่วมกัน ในสังคมหรือรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคม

๒. กิจกรรมเพื่อสังคมมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์ของชุมชนให้บริการชุมชนหรือ เฉพาะกลุ่มคน คุณลักษณะของกิจกรรมเพื่อสังคม คือ ความปรารถนาที่จะส่งเสริมความรู้สึกรับผิดชอบ ของคนในระดับท้องถิ่น

๓. ใช้หลักการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิก อำนาจในการตัดสินใจใช้หลักการของ “หนึ่ง สมาชิกหนึ่งเสียง” โดยที่อำนาจไม่ได้กระจายไปตามจำนวนหุ้น หรือสัดส่วนของเงินทุนที่แต่ละคนมีอยู่

๔. การมีส่วนร่วมโดยธรรมชาติกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจของกิจกรรมเพื่อสังคม ไม่ว่าจะเป็น ตัวแทนลูกค้าและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถรับรู้และมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ ในรูปแบบประชาธิปไตย

กิจกรรมเพื่อสังคมนอกจากจะมีความแตกต่างจากธุรกิจทั่วไปแล้ว ยังมีองค์การประเภทที่มี ลักษณะคล้ายกันคือ สหกรณ์ (Co-operatives) และองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร หากจะลำดับ ความแตกต่างกิจกรรมเพื่อสังคมจะอยู่ระหว่างสหกรณ์และองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-profit organization) หรือองค์การอาสาสมัคร (Voluntary sector) ซึ่งทั้งสหกรณ์และองค์การที่ไม่แสวงหา ผลกำไรนั้น จัดอยู่ในประเภทองค์การภาคส่วนที่สาม (Third sector) เหมือนกัน เป้าหมายการจัดตั้ง องค์การ จะตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมเหมือนกัน แต่มีบางประเด็นที่แตกต่างกัน เช่น สหกรณ์เป็น องค์การทางสังคมที่มีเป้าหมายการจัดตั้งองค์การ เพื่อแสวงหาผลกำไรจากการทำธุรกิจ เพื่อประโยชน์ ของสมาชิก มีการระดมทุนจากสมาชิก และมีการกระจายรายได้โดยการจ่ายผลตอบแทนให้กับสมาชิก เป็นวิสาหกิจรูปแบบพิเศษที่จดทะเบียนภายใต้ พ.ร.บ.สหกรณ์ ๒๕๔๒ สำหรับองค์การที่ไม่แสวงหา ผลกำไรนั้น มีวัตถุประสงค์การจัดตั้งเพื่อประโยชน์ของสังคม และรายได้ส่วนใหญ่มาจากการช่วยเหลือ ของภาครัฐบาลและเงินบริจาค จึงมีความเสี่ยงกับสถานะเศรษฐกิจมากกว่าเนื่องจากรายได้ไม่ได้มา จากการประกอบกิจการภายในตนเอง^{๔๑}

นอกจากกิจกรรมเพื่อสังคม สหกรณ์ และองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร จะมีความแตกต่างกัน แล้วยังมีแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ที่ได้รับความนิยมกล่าวถึงกันมากในวงการธุรกิจ หลายบริษัทในภาคธุรกิจให้ความสำคัญเรื่อง CSR ซึ่งมีหลากหลายหลายรูปแบบ เช่น การบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อการกุศล การทำกิจกรรมอาสาสมัคร กิจกรรมสร้างความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม กิจกรรมเพื่อสังคมมีความแตกต่าง จากแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ที่กำลังเป็นกระแสนิยมของภาคธุรกิจทั้งเล็กและใหญ่เป็น

^{๔๑} Jacques Defourny and Marthe Nyssens, “Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments”, Social Enterprise Journal, Issue 3, Volume 4 (2008): 202-228.

จำนวนมากมีจำนวนไม่น้อยที่เข้าใจว่า CSR และกิจการเพื่อสังคมคือสิ่งเดียวกัน เนื่องจากมีความคล้ายคลึงกันมาก อย่างไรก็ตาม CRS เป็นเพียงกิจกรรมของธุรกิจทั่วไปที่มีวัตถุประสงค์หลักในการสร้างกำไรสูงสุดให้แก่เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น เนื่องจากการทำ CSR นอกจากจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแล้ว ยังมีประโยชน์ในทางลดหย่อนภาษี ต่างจากกิจการเพื่อสังคม ที่เป็นองค์การจัดตั้งต้องมีการจดทะเบียน ต้องมีตัวตนมีการดำเนินงานต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบสร้างความมั่นคงทางการเงินที่ชัดเจน และสิ่งสำคัญ คือ กิจการเพื่อสังคมจัดตั้งขึ้นเพื่อมุ่งแก้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก^{๘๒} จากลักษณะดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า CSR และกิจการเพื่อสังคมแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ CSR เป็นการดำเนินกิจกรรมหนึ่งของภาคธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไรสูงสุด แต่เป็นการดำเนินการโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน แต่กิจการเพื่อสังคมเป็นองค์การธุรกิจรูปแบบพิเศษ ที่มุ่งนำผลกำไรจากการทำธุรกิจมาแก้ไขปัญหาและสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมและสิ่งแวดล้อม ถึงแม้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยจะยังไม่มีกฎหมายรองรับที่ชัดเจน เช่นในต่างประเทศ แต่ก็มี ความพยายามที่จะผลักดันให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการองค์การที่จะนำไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

คุณลักษณะพิเศษของกิจการเพื่อสังคม มี ๓ ประการ^{๘๓} คือ

๑. มีพันธกิจทางสังคม (Social mission) เป็นองค์การที่มีพันธกิจหลักเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ทางด้านสังคม และมุ่งเน้นเพื่อชุมชนสังคมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๒. เป็นธุรกิจเพื่อสังคม (Social business) เป็นองค์การที่ดำเนินการทางด้านธุรกิจมิใช่เพื่อผลกำไรสูงสุด แต่เพื่อตอบสนองพันธกิจทางสังคมที่ตั้งไว้

๓. ก่อให้เกิดนวัตกรรมเชิงสังคม (Social innovation) เกิดการพัฒนาสินค้าผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อแก้ปัญหาทางด้านสังคม ซึ่งอาจเป็นการแก้ปัญหาจากผลิตภัณฑ์หรือบริการโดยตรงหรือเกิดจากการผลกำไรอันเนื่องมาจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์และบริการ

การศึกษาถึงตัวแบบหลายมิติ (Multidimensional model) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของการประกอบการเพื่อสังคมไว้ ดังนี้

๑. การประกอบการเพื่อสังคมเป็นไปในลักษณะที่ตอบสนองภารกิจทางสังคม แต่ถูกจำกัดโดยพลวัตของสภาพแวดล้อม (Environmental dynamics)

๒. การประกอบการเพื่อสังคม คือ การต่อสู้เพื่อที่จะเข้าถึงกระบวนการสร้างมูลค่าทางสังคมโดยผ่านแนววิธีการที่ใช้นวัตกรรม (Innovativeness)

๓. การประกอบการเพื่อสังคม คือ การต่อสู้เพื่อที่จะเข้าถึงกระบวนการสร้างมูลค่าทางสังคม โดยผ่านแนววิธีการทำงานอย่างกระตือรือร้น (Proactiveness)

๔. การประกอบการเพื่อสังคม คือ การต่อสู้เพื่อที่จะเข้าถึงกระบวนการสร้างมูลค่าทางสังคมโดยผ่านแนววิธีการทำงานที่มีการบริหารความเสี่ยง (Risk management)

^{๘๒} สฤณี อาชวานันทกุล, SE catalog รวมกิจการเพื่อสังคมในไทย: ความแตกต่างของคำว่า CSR, Social enterprise และ Social Business. กรุงเทพมหานคร : แอคมีพริ้นติ้ง, ๒๕๕๕.

^{๘๓} K. Tanimoto, A conceptual framework of social entrepreneurship and social innovation cluster: A preliminary study, Hitotsubashi Journal of Commerce and Management, 42 (1), (2008), p.1-16.

๕. การประกอบการเพื่อสังคมเป็นไปในลักษณะที่ตอบสนอง และถูกจำกัดโดยความต้องการขององค์การเพื่อความยั่งยืน (Organizational sustainability)

๖. การประกอบการเพื่อสังคมเป็นไปในลักษณะที่ตอบสนอง และถูกจำกัดโดยภารกิจเพื่อสังคม (Social mission)

๗. การแสวงหาโอกาสของการทำการประกอบการเพื่อสังคม จะเป็นไปในลักษณะที่ตอบสนองและถูกจำกัดโดยความยั่งยืนขององค์การ ภารกิจเพื่อสังคมและพลวัตของสภาพแวดล้อม

ในขณะที่แผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม^{๘๔} ได้ระบุลักษณะพิเศษของกิจการเพื่อสังคม ดังต่อไปนี้

๑. กระบวนการผลิต การดำเนินกิจการ รวมถึงผลิตภัณฑ์หรือบริการ ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อเนื่องในระยะยาวต่อสังคม สุขภาวะ และสิ่งแวดล้อม

๒. มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

๓. มีศักยภาพที่จะมีความยั่งยืนทางการเงินได้ด้วยตนเอง

๔. ผลกำไรส่วนใหญ่ถูกนำไปเพื่อการลงทุนกลับไปใช้ในการขยายผล เพื่อการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว หรือคืนผลประโยชน์ให้แก่สังคมหรือผู้ใช้บริการ

๕. สามารถมีรูปแบบองค์กรที่หลากหลาย

๖. มีการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมว่า^{๘๕} ควรมีคุณสมบัติในด้านความกระตือรือร้น มีพลัง (Dynamism) การมีส่วนร่วม (Personal involvement) มีวิธีการที่แปลกใหม่ มีนวัตกรรม (Innovative practice) ในการตอบสนองต่อปัญหาทางสังคม คือเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์

คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมว่า ควรมีคุณสมบัติในด้านความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) ในการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิมตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้^{๘๖}

จากคุณลักษณะที่กำหนดกิจกรรมข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้ที่มุ่งมั่นอย่างยิ่งที่จะบรรลุเป้าหมายระยะยาวมากกว่าผลประโยชน์ระยะสั้น

คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมว่า เป็นบุคคลประเภทที่ทำงานทุ่มเทเต็มที่ ซึ่งมีทักษะแรงจูงใจ พลังและการยืนหยัดที่จะทำอะไรก็ตามที่จำเป็นต่อการผลักดันความคิดนั้นไปข้างหน้า ไม่ว่าจะโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ หันเหความสนใจ ให้ความรู้ สร้างความประทับใจ ลดความ

^{๘๔} Weerawardena, Jay Mort, Aron O' cases and Craig Julian Does industry matter? Examining the role of industry structure and organizational learning in innovation and brand performance, Journal of Business Research, Volume 59, 2006, pp.37-45.

^{๘๕} J., Defourny, & M. (Eds.), Nyssens, **Social enterprise in Europe: Recent trends and developments**, Social Enterprise Journal, 4 (3), 2008; 202-228.

^{๘๖} A. Nicholls, **Social entrepreneurship: New models of sustainable change**, (Oxford, England: Oxford University Press, 2006), p.35.

หวาดกลัว ปรับเปลี่ยนมุมมอง อธิบายความหมาย และใช้กลวิธีอันแยบยลเผยแพร่ความคิดนั้นผ่านระบบ และได้ให้คุณสมบัติของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ประสบความสำเร็จได้ ๖ ประการ^{๘๗} ดังนี้

๑. ความเต็มใจที่จะแก้ไขตนเอง ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงเป็นผู้พร้อมที่จะแก้ไขความผิดพลาดของตนเอง โดยมีแนวโน้มที่ผู้ประกอบการจะแก้ไขตนเองมาจากความผูกพันกับเป้าหมายมากกว่าวิธีการหรือแผนการอย่างใดอย่างหนึ่ง

๒. ความเต็มใจที่จะแบ่งความดีความชอบให้ผู้อื่น กล่าวคือถ้าความตั้งใจที่แท้จริงของผู้ประกอบการเพื่อสังคม คือ ความเปลี่ยนแปลงเท่านั้น การแบ่งความดีความชอบให้ผู้อื่นย่อมเป็นไปได้โดยธรรมชาติ เพราะยิ่งแบ่งปันความดีความชอบมากเท่าไร ยิ่งมีคนต้องการช่วยเหลือมากเท่านั้น

๓. ความเต็มใจที่จะเป็นอิสระจากโครงสร้างมั่นคง กล่าวคือ องค์การที่สร้างคุณค่าให้สังคมเป็นธุรกิจที่ไม่ได้ทำกำไรและใช้ระยะเวลานานกว่าจะถึงจุดคุ้มทุน ผู้ประกอบการเพื่อสังคมจึงต้องมีความเต็มใจ และยินดีที่จะรอหรือแบกรับความเสี่ยง

๔. ความเต็มใจที่จะข้ามขอบเขตของสาขาวิชาชีพ กล่าวคือผู้ประกอบการเพื่อสังคมพร้อมที่จะข้ามขอบเขตของวิชาชีพ ดึงคนจากวงการต่างๆ ที่มีประสบการณ์และความชำนาญต่างกัน ซึ่งเมื่อร่วมงานกันสามารถหาทางออกที่มีคุณภาพใหม่

๕. ความเต็มใจที่จะทำงานแบบเรียบง่าย โดยผู้ประกอบการเพื่อสังคมหลายคนใช้เวลานับสิบปี ส่งเสริมความคิดของตนอย่างต่อเนื่อง ชักจูงผู้คนกลุ่มเล็กๆ หรือทำงานกับคนที่ละคน บ่อยครั้งที่พวกเขาเป็นที่รู้จักหลังจากทำงานหลายปีโดยไม่มีใครเห็น

๖. มีแรงผลักดันด้านจริยธรรมที่มั่นคง

คุณลักษณะร่วม ๒ ประการ ของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่เป็นปัจจัยสำเร็จต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมแต่ละแห่ง ไว้ในหนังสือ “The power of unreasonable people”^{๘๘} ได้แก่ ประการแรก ผู้ประกอบการเพื่อสังคม ต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในความต้องการของคนจน และตลาดคนจน (Bottom-of-the-pyramid market หรือ “ตลาด BOP”) ประการที่สอง ผู้ประกอบการเพื่อสังคมต้องมีความสามารถในการดึงดูดและรักษานักงานดีให้อยู่กับองค์กรนานๆ

ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคมไว้ ดังนี้^{๘๙}

๑. การตรวจสอบพันธกิจและเป้าหมายทางสังคมว่า มีความเป็นไปได้ และมีความเหมาะสมกับองค์กรเพียงใด

๒. มีการทำการวิจัยเพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในกิจการ ทั้งก่อนเริ่มลงมือและระหว่างการค้าเนินกิจการ

๓. มีการบริหารจัดการกิจการตามเป้าหมายทางสังคมที่ชัดเจน รวมทั้งให้ความสำคัญกับเป้าหมายทางเศรษฐกิจไปพร้อมๆ กัน

^{๘๗} D. Bornstein, **How to change the world: Social entrepreneurs and the power of new ideas**, (New York: Oxford University Press, 2004), p.206.

^{๘๘} J. Elkington & P. Hartigan, **The Power of Unreasonable People**, (Boston, MA: Harvard Business Press, 2008), p.5.

^{๘๙} Co-operative Enterprise Council, **Social Enterprise: A Best Practices Guide**, (New Brunswick, Canada: Author, 2014), p.45

๔. มีการคัดเลือกและสรรหาพนักงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่แข็งแกร่ง ที่มีความรู้ ความสามารถในการประกอบธุรกิจ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

๕. มีการคาดการณ์และวางแผนธุรกิจอย่างรอบคอบ ตามความเป็นจริง

๖. มีการบริหารจัดการการเงินที่ดี

คุณลักษณะผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ประสบความสำเร็จไว้ ๘ ประการ^{๙๐} ดังนี้

๑. มีภาวะความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง มีความสามารถในการประกอบธุรกิจ รวมทั้งสามารถทำงาน เจรจาด່อรองกับภาครัฐบาลได้

๒. มีการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในคน สินค้าและบริการ

๔. มีการวางแผนและบริหารจัดการธุรกิจที่ดี รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด และการฝึกอบรมพนักงาน

๕ มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายทางสังคม สิ่งแวดล้อม และการเงินไปพร้อมๆ กัน โดยพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นใน ๓ มิติด้วยกัน คือ มิติทางด้านเศรษฐกิจ หรือมิติทางด้านธุรกิจ มิติทางด้านสังคม และมิติทางด้านสิ่งแวดล้อม

๖. มีการพัฒนาต่อเนื่อง สร้างความยั่งยืน

๗. มีการเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๘. มีการบริหารจัดการการเงินที่ดี และการจัดการความเสี่ยง

คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังต่อไปนี้^{๙๑}

๑. มีแรงจูงใจที่ดี

๒. มีเป้าหมายทางสังคมที่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น รวมทั้งมีศักยภาพที่จะมีความยั่งยืนทางการเงินได้ด้วยตนเอง

๓. การวางแผนการดำเนินกิจการอย่างมีระบบ แบบแผน และชัดเจน

๔. การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นตัวแทนลูกค้าและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถรับรู้และมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการพร้อมทั้งให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น ทางด้านการจัดหาเงินทุนและการจัดหาทรัพยากร

ลักษณะกิจการเพื่อสังคมมีลักษณะเป็นองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของสังคม มาตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง มีพันธกิจหลักเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ทางด้านสังคม และมุ่งเน้นเพื่อชุมชน สังคม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีกระบวนการผลิต การดำเนินกิจการ รวมถึงผลิตภัณฑ์หรือบริการอย่างต่อเนื่อง

^{๙๐} D. Boyer H. Creech, & L. Paas, SEED research and learning programmer 2007-8: Critical success factors and performance measures for start-up social and environmental enterprises. (Retrieved December 19, 2016), [Online], Source: http://www.Org/pdf/2008/seed_factors_startup.pdf, 2008).

^{๙๑} The Benevolent Society, The benefits and challenges of running a social enterprise, Paddington, NSW, Australia: Author, 2013.

และไม่ก่อให้เกิดผลเสียในระยะยาวต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีศักยภาพที่จะมีความยั่งยืนทางการเงินได้ด้วยตนเอง รายได้มาจากการประกอบกิจการภายในตนเอง ซึ่งมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความเป็นอิสระสูง อำนาจการตัดสินใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นเจ้าของทุน แต่มาจากการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งคุณลักษณะผู้ประกอบการเพื่อสังคมควรมีเป้าหมายสูงสุดทางสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความรับผิดชอบมุ่งมั่น มีภาวะความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ มองเห็นโอกาส สามารถสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ บริหารเป็นระบบองค์รวมมีการถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นที่ถูกต้อง สร้างมูลค่าเพิ่มในคนสินค้าและบริการและมีการเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะเห็นได้ว่า ทั้ง ๒ สิ่งคือลักษณะกิจการเพื่อสังคม และคุณลักษณะผู้ประกอบการเพื่อสังคมส่งผลต่อการบริหารจัดการขององค์การและทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

๒.๓.๔ รูปแบบกิจการเพื่อสังคม

กิจการเพื่อสังคมโดยทั่วไปมีหลายรูปแบบ สำหรับประเทศไทยหากจำแนกรูปแบบตามคณะวิจัยโครงการกิจการเพื่อสังคม สามารถจัดหมวดหมู่กิจกรรมเพื่อสังคมออกเป็นประเภทของกิจการเพื่อสังคมได้ ๔ ประเภท ตามรูปแบบการก่อตั้งกิจการ ได้แก่

๑. กิจการเพื่อสังคมที่จัดตั้งโดยภาคเอกชน (Private)

กิจการเพื่อสังคมในกลุ่มนี้เป็นธุรกิจที่สร้างขึ้นโดยภาคเอกชน ซึ่งบางส่วนเป็นการต่อยอดมาจากการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ขององค์การที่ถูกพัฒนาให้เป็นธุรกิจเพื่อสังคมที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน และยังรวมถึงกลุ่มผู้ประกอบการใหม่บางกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนรุ่นใหม่ที่จะจัดตั้งธุรกิจที่นอกจากจะสร้างผลกำไรแล้ว ยังมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม หรือสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกันกับการทำกำไร

๒. กิจการเพื่อสังคมที่จัดตั้งโดยองค์การสาธารณประโยชน์ หรือองค์การพัฒนาสังคม (Non-governmental organization)

ปัจจุบันองค์การสาธารณประโยชน์ทั้งในประเทศไทยและทั่วโลก เริ่มให้ความสนใจกับการจัดตั้งหน่วยธุรกิจที่สร้างรายได้ มาเป็นแหล่งเงินทุนในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อลดการพึ่งพาเงินทุนจากเงินบริจาคและเงินให้เปล่าจากองค์การภายนอก ดังนั้น การจัดตั้งหน่วยธุรกิจที่เป็นเอกเทศจากองค์การ หรือพัฒนาสายงานธุรกิจใหม่ขึ้นภายในองค์การ จึงเป็นทางเลือกที่ดีทางหนึ่งในการบริหารจัดการองค์การสาธารณประโยชน์ให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน องค์การสาธารณประโยชน์หลายแห่งริเริ่มกิจการเพื่อสังคมด้วยเงินทุนที่ได้มาจากเงินบริจาคและเงินให้เปล่า ซึ่งเป็นแหล่งเงินทุนหลักขององค์การลักษณะนี้ในปัจจุบันและนำมาพัฒนาเป็นกิจกรรม และ/หรือกิจการที่สร้างรายได้ให้กับองค์การ

๓. หมวดวิสาหกิจชุมชน (Community-based)

ประเทศไทยมีองค์การ หรือหน่วยงานที่สามารถจัดได้ว่าเป็นกิจการเพื่อสังคมในระดับชุมชนอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นผลมาจากหลายปัจจัย อาทิ การพัฒนาของระบบสหกรณ์ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา การประชาสัมพันธ์เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างจริงจังในประเทศ นโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน ตลอดจนการเกิดขึ้นของกลุ่มการเงินชุมชนในรูปแบบ

ต่างๆ ทั้งในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มสัจจะออมทรัพย์รวมถึงธนาคารประชาชน เป็นต้น

กิจการเพื่อสังคมในระดับชุมชนที่ยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาสังคมสุขภาวะและสิ่งแวดล้อมในชุมชนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการจัดตั้ง บริหารจัดการและดำเนินกิจการโดยคนในชุมชนซึ่งเข้าใจสภาวะและปัญหาในชุมชนอย่างถ่องแท้ สามารถประยุกต์ใช้หลักการทำธุรกิจมาดำเนินกิจการอย่างสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน นอกจากนี้แล้ว กิจการเหล่านี้ ยังก่อให้เกิดการสร้างงาน และการสร้างรายได้ให้กับประชาชนในชุมชนนั้นๆ จึงกล่าวได้ว่า กิจการเพื่อสังคมในระดับชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ล้วนมีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

๔. หมวดธุรกิจไตรกำไรสุทธิ (Triple-bottom line business)

ธุรกิจหมวดนี้ ไม่อาจถือได้ว่าเป็นกิจการเพื่อสังคมเต็มตัว เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ดำเนินกิจการในตลาดที่มีกลุ่มลูกค้าเป้าหมายชัดเจน มีกำลังซื้อสูงและมีแนวโน้มการเติบโตสูง ดังนั้น จึงเป็นธุรกิจที่มีแนวโน้มว่า จะสามารถสร้างผลตอบแทนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับผลตอบแทนด้านการเงินในระดับที่ค่อนข้างสูงทุกด้านได้

การเริ่มต้นกิจการเพื่อสังคม มีแนวทาง ๔ ขั้นตอนในเบื้องต้น ได้แก่

ขั้นที่ ๑ ค้นหาปัญหาสังคมที่สนใจ เมื่อเกิดปัญหาสังคมใดๆ ที่สนใจ ขอให้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาให้มากที่สุด ทั้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่หรือผู้ประสบปัญหาโดยตรง หรือจากข้อมูลที่มีการเผยแพร่ในช่องทางต่างๆ

ขั้นที่ ๒ ทำความเข้าใจปัญหา นำข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ ๑ มาพิจารณาเพื่อสังเคราะห์ให้เข้าใจถึงต้นตอของการเกิดปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งเลือกแนวทางการดำเนินกิจการเพื่อสังคมของตนเองในการเข้าไปแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งอาจจะเป็นจุดใดจุดหนึ่งของปัญหาก็ได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม

ขั้นที่ ๓ การสำรวจความคิดเห็นของคนในพื้นที่หรือผู้ประสบปัญหา ควรกลับไปผู้ประสบปัญหาหรือคนในพื้นที่ว่าต้องการอะไร เพื่อจะได้ให้เห็นมุมมอง หรือความคิดเห็นของคนในพื้นที่และนำเอาความเห็นเหล่านั้นมาพิจารณาร่วมกับข้อมูลที่สังเคราะห์แล้วจากขั้นตอนที่ ๒ เพื่อหาบทสรุปในการเริ่มต้นกิจการเพื่อสังคม ที่เหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการของคนในพื้นที่หรือผู้ประสบปัญหา

ขั้นที่ ๔ พัฒนารูปแบบการแก้ไขปัญหา ในช่วงเริ่มดำเนินกิจการเพื่อสังคม ควรมีขั้นตอนการพัฒนา เช่น พัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการตลอดจนองค์ความรู้ที่ใช้แก้ปัญหา และทดลองกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ก่อน เพื่อตรวจสอบว่าแผนการดำเนินภารกิจทางสังคมของกิจการได้ผลหรือไม่ หากไม่ประสบความสำเร็จต้องแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนแนวทางให้ดีขึ้น^{๑๒}

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

^{๑๒} สำนักงานสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ, กิจการเพื่อสังคม ทำดีโตได้ (Social Enterprise), เอกสารประกอบการอบรมโครงการ “นักลงทุนรุ่นใหม่เพื่อสังคม”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.nisecorporation.com>, [๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑].

แนวคิดทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า คู่แข่ง ภาครัฐและชุมชน บริษัทมีภาระรับผิดชอบที่จะต้องตอบสนองความต้องการให้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตนเอง การที่บริษัทจะสามารถดำรงอยู่ เติบโต และเจริญก้าวหน้าได้นั้น จะต้องพิจารณาถึงความต้องการ (Need) ความสนใจ (Interest) และผลกระทบ (Effect) ที่เกิดขึ้นจากนโยบาย และการดำเนินงานของบริษัท

๒.๔.๑ ความหมายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ธุรกิจจะประสบผลสำเร็จได้ต้องสามารถสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย คือ ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน ชุมชน ผู้ออกเงิน (ผู้ถือหุ้น ธนาคาร และผู้มีเงิน) เรียกว่า ผู้มีส่วนได้เสีย โดยต้องสร้างคุณค่าด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือการทำการใดๆ ที่ทำให้โลกเป็นที่น่าอยู่ทั้งนี้แนวคิดทางธุรกิจ คุณธรรม ความยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อสังคมดำเนินการไปพร้อมกัน เพราะผู้มีส่วนได้เสียคือกลุ่มและบุคคลผู้ซึ่งอาจมีผลต่อหรือได้รับผลกระทบจากความสำเร็จของภารกิจขององค์กร^{๙๓}

แนวคิดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นความชอบธรรมในรูปแบบใหม่ทางการจัดการและการกระทำ หมายถึง ความต้องการกำไรสูงสุดของผู้ถือหุ้นจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากปราศจากความพอใจและการตอบสนองความต้องการบางอย่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ แม้บริษัทจะพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งเป็นกลุ่มที่ค้ำประกันถึงเป็นอันดับแรกได้สำเร็จ แต่การทำเช่นนั้นจะนำไปสู่การกระทบผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ^{๙๔}

๒.๔.๒ ประเภทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถจำแนกประเภทออกเป็น ๒ ประเภท^{๙๕} ดังนี้

๑. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับแรกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับปฐมภูมิ (Primary Stakeholders) คือ กลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการและการดำรงอยู่ของบริษัท ประกอบด้วยผู้ถือหุ้น (Stakeholders) เจ้าของ (Owner) นักลงทุน (Investors) พนักงาน (Employees) ลูกค้า (Customers) และคู่ค้าหรือผู้ขายปัจจัยการผลิต (Supplier)

๒. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับรอง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับทุติยภูมิ (Secondary Stakeholders) คือ กลุ่มและบุคคลในสังคมผู้ซึ่งได้รับผลกระทบทางตรง หรือทางอ้อมจากกิจกรรมและการตัดสินใจของบริษัทแต่ไม่ได้มีพันธะต่อการดำเนินการของบริษัท ถึงระดับที่เป็นความจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของบริษัท ประกอบด้วยรัฐบาล (Governments) ชุมชนท้องถิ่น (Local communities) สื่อ (Media)

อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องสร้างความสมดุล ในความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายผ่าน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder engagement) ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามของการมีส่วนร่วม

^{๙๓} R. E. Freeman J. S. Harrison and A. C. Wicks, **Managing for Stakeholders: Survival, Reputation, and Success**, (New Haven: Yale University Press. 2007).

^{๙๔} J. Jonker & D. Foster, Stakeholder relationships: The dialogue of engagement. *Corporate Governance*, 5 (5), 2005; 1-57.

^{๙๕} D. J. McAllister, "Affect- and cognition based-trust as foundations for inter personal cooperation in organizations", *Academy of Management Journal* 38, 1:1995; 24-59.

ร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกระบวนการของการนำมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับองค์การออกอย่างมีประสิทธิภาพ^{๙๖} การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกลไกความรับผิดชอบขององค์การต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สามารถดำเนินการได้^{๙๗}

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์การที่สร้างผลกระทบให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า ภาครัฐและชุมชน เป็นต้น โดยองค์การมีภาระรับผิดชอบที่จะต้องตอบสนองความต้องการให้กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตนเอง โดยการสร้างความสัมพันธ์ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นกระบวนการของการสร้างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและองค์การ ผ่านกระบวนการของการสนทนา และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการธุรกิจผ่านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูล ให้คำปรึกษาหารือบนพื้นฐานของการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อองค์การต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความไว้วางใจ การเคารพซึ่งกันและกัน ตลอดจนสร้างรูปแบบของความรับผิดชอบต่อร่วมกัน

๒.๕ แนวคิดทฤษฎีด้านประกอบการอุตสาหกรรม

แนวคิดทางด้านอุตสาหกรรม มีดังนี้

อุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะถือได้ว่า เป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับประเทศไทยยังมีปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ เพราะว่า อุตสาหกรรมหล่อหลอมกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ มาถึงจุดที่ต้องมีการทบทวนและสร้างใหม่อย่างขนานใหญ่ การศึกษาวิชาการนอกตัวเพียงอย่างเดียว นั้น ไม่สามารถแก้ปัญหาและวิกฤตการณ์ต่างๆ อีกทั้งไม่สามารถนำพาสังคมไปสู่สุขภาวะได้ หากแต่การแสวงหาทางเลือกให้กับสังคมและมนุษยชาติโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพด้านในของมนุษย์ทั้งในเรื่องจิตใจและปัญญานั้น จะทำให้มนุษย์สามารถก้าวพ้นขอบเขตของศาสตร์ต่างๆ ที่ตายตัว เป็นเสมือนการต่อยอดความรู้ที่มีอยู่เดิม โดยเพิ่มศักยภาพของความเป็นมนุษย์ในสายอาชีพและวงการต่างๆ ให้มากขึ้น อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างมนุษย์ และมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมดังที่เป็นในปัจจุบันได้

ด้วยเหตุนี้ หลายองค์กรทั่วโลกที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ตระหนักถึงปัญหาข้างต้น จึงได้เกิดปรากฏการณ์ที่หลายต่อหลายมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ทำการสอดแทรกเรื่องของการพัฒนาจิตและปัญญาเข้าไปในบทเรียน ปรากฏการณ์ดังกล่าวบ่งบอกถึงกระแสการเปลี่ยนแปลงของมนุษยชาติ ซึ่งหันมาสนใจในการพัฒนาศักยภาพของคนในสังคม ให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มากขึ้น อันเป็นที่มาของคำว่า Contemplative Education ซึ่งแปลว่า จิตตปัญญาศึกษาเป็น

^{๙๖} The Clarkson Centre for Business Ethics, **Principles of stakeholder management**. (Toronto, Canada: Clarkson Centre for Business Management, 1990). p.4

^{๙๗} R. Gray, **The social accounting project and accounting organizations and society privileging engagement, imaginings, new accountings and pragmatism over critique?** *Accounting, Organizations and Society*, 27 (7), 2002, pp.687-708.

กระบวนการ พัฒนาจิตและปัญญาอย่างรอบด้าน เพื่อช่วยสร้างมนุษย์ให้เป็นคนที่สมบูรณ์และสมดุล สามารถเชื่อมโยงเพื่อสร้างสรรค์สังคมให้มีสันติสุขและความเสมอภาคได้^{๙๘}

การพัฒนาของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในระดับโลก มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจาก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร และการคมนาคมขนส่งที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนสินค้าและการ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศต่างๆ ทั่วโลก กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและพฤติกรรม การบริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ประเทศ ซึ่งแต่ละประเทศต่างก็มีการเตรียมพร้อมในการปรับตัววิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา อุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

สำหรับประเทศไทยได้มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาโลกเพื่อการขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศมาตลอด ในระยะแรกมีการใช้โมเดล ประเทศไทย ๑.๐ ที่เน้นการขับเคลื่อนประเทศด้วยเกษตรกรรม เนื่องจากประเทศไทยมีความอุดม สมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคนี้ จึงมีการพึ่งพาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นหลัก โดยมีการส่งออกสินค้าเกษตรของไทยไปยัง ต่างประเทศ ระยะต่อมาเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุคของอุตสาหกรรมจึงมีการใช้โมเดลประเทศไทย ๒.๐ ซึ่งเน้นในด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเบา เริ่มจากอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าตาม ด้วยโมเดลประเทศไทย ๓.๐ ที่เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมหนัก เน้นการผลิตเพื่อการส่งออกมากขึ้น เช่น สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ปิโตรเคมี ยานยนต์ และชิ้นส่วนต่างๆ ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยภาคอุตสาหกรรมที่เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตและการให้บริการขั้นพื้นฐานในการ สร้างรายได้ให้แก่ประเทศ

ดังนั้น ในการที่จะก้าวข้ามปัญหาดังกล่าว จำเป็นต้องมีการปฏิรูปประเทศด้วยความร่วมมือ ของทุกภาคส่วนโดยใช้โมเดลประเทศไทย ๔.๐ เป็นเครื่องมือในการนำประเทศให้ก้าวไปสู่การเป็น ประเทศในโลกที่หนึ่งที่มีความมั่งคั่งและยั่งยืน พัฒนาจากประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศรายได้ สูง โดยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ เป็นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม และปรับเปลี่ยนจากการให้บริการพื้นฐานเป็นบริการที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูง

โมเดลประเทศไทย ๔.๐ ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากเดิมที่ขับเคลื่อนด้วย การพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตภาคอุตสาหกรรม ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและ นวัตกรรม (Innovation Drive Economy) โดยต้องขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน ๓ มิติที่ สำคัญ ได้แก่

๑. เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม
๒. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
๓. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

^{๙๘} โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงลำดับที่ ๒, จัดตปัญญศึกษา คืออะไร, (นครปฐม : พิมพ์ที่ ๒๑ Century CO., LTD, ๒๕๕๒), หน้า ๓.

จากแนวคิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างดังกล่าว ประเทศไทย ๔.๐ จะต้องมีการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ

๑. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องมีรายได้มากขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

๒. เปลี่ยนจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแบบเดิม (Traditional SMEs) ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง และเป็นวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation Driven Enterprises: IDE)

๓. เปลี่ยนจากการให้บริการแบบเดิม (Traditional Services) ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่การบริการที่สร้างมูลค่าสูง (High Value Services)

๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง^{๙๙}

๒.๖ แนวคิดอุตสาหกรรมหล่อโลหะ

การหล่อโลหะ คือ การขึ้นรูปโลหะให้มีรูปร่างตามความต้องการโดยการเทโลหะเหลวลงในแบบหล่อ ปล่อยให้เย็นและแข็งตัวการหล่อโลหะเป็นหนึ่งในวิธีการขึ้นรูปโลหะที่เก่าแก่ที่สุด กล่าวกันว่า มนุษย์เรารู้จักการหล่อโลหะมาตั้งแต่ ๔,๐๐๐ ปีก่อนคริสตศักราช การหล่อโลหะเป็นวิธีการขึ้นรูปโลหะให้มีรูปร่างตามความต้องการหรือใกล้เคียงกับรูปร่างที่ต้องการ ที่มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถหล่อขึ้นงานได้ตั้งแต่รูปร่างง่ายๆ จนถึงชิ้นงานที่มีรูปร่างซับซ้อน อาทิเช่น ชิ้นส่วนยานยนต์ เครื่องจักรกล เครื่องจักรกลการเกษตร ชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า วาล์ว และข้อต่อต่างๆ ซึ่งจะพบว่ากว่า ๙๐ เปอร์เซ็นต์ ของผลิตภัณฑ์ในท้องตลาดจะประกอบไปด้วยชิ้นงานหล่อในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง โลหะเกือบทุกชนิดที่สามารถนำมาหลอมให้เป็นโลหะเหลว สามารถนำมาใช้ขึ้นรูปโดยการหล่อได้ แต่โลหะที่ใช้ในการหล่อในอุตสาหกรรมปัจจุบันเป็นโลหะผสม (Alloy) ซึ่งสามารถแบ่งโดยใช้องค์ประกอบของ เหล็กเป็นเกณฑ์ได้ ๒ ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่โลหะที่มีเหล็กเป็นองค์ประกอบสำคัญ เรียกว่า ในกลุ่มเหล็ก (Ferrous Metals) และโลหะที่ไม่มีเหล็กเป็นองค์ประกอบสำคัญเรียกว่า โลหะนอกกลุ่มเหล็ก (Non-Ferrous Metals) ทั้งนี้ โลหะในกลุ่มเหล็ก และโลหะนอกกลุ่มเหล็กยังสามารถแยกย่อยได้อีกตามส่วนผสมของโลหะ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒.๔

^{๙๙} กระทรวงอุตสาหกรรม, ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรม ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/4.0.pdf>, [๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑].



แผนภาพที่ ๒.๔ การแบ่งประเภทของโลหะหล่อ

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม (๒๕๔๘)^{๑๐๐}

อุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะถือว่า เป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่ง และยังมีปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ เพราะว่า อุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้พลังงานสูง (Energy Intensive) การลดต้นทุนด้านพลังงานนอกจากจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันสำหรับผู้ประกอบการแล้วในระดับประเทศการลดต้นทุนด้านพลังงาน ยังช่วยลดการนำเข้าพลังงานและช่วยลดการทำลายสิ่งแวดล้อม อันเนื่องมาจากการใช้และการผลิตพลังงาน ภาวะอุตสาหกรรมหล่อหลอมโลหะทั้งในกลุ่มเหล็ก และนอกกลุ่มเหล็กของประเทศไทยกล่าวได้โดยสรุปดังนี้

^{๑๐๐} กรมโรงงานอุตสาหกรรม, คู่มือการอนุรักษ์พลังงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทหล่อหลอมโลหะ, (กรุงเทพมหานคร : กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๑-๒.

๑. ภาวะอุตสาหกรรมโลหะในกลุ่มเหล็ก

จากการสำรวจโดยสำนักพัฒนาอุตสาหกรรม สนับสนุนกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่ามีโรงงานหล่อเหล็กกระจายตัวอยู่ตามภาคต่างๆ ของประเทศไทยประเภทผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโรงงานหล่อเหล็กในส่วนภูมิภาค จะรับจ้างหล่อผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมหลักของภูมินั้นๆ เช่น ภาคเหนือ ชิ้นงานหลักที่ผลิต คือ อุปกรณ์โรงสีข้าว อุปกรณ์โรงงานเซรามิค ภาคใต้คือปั๊มชุดทราย อุปกรณ์โรงงานยาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ อุปกรณ์โรงสีข้าว และมู่เลย์ ส่วนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลชิ้นงานหลัก คือ ผลิตภัณฑ์ที่ป้อนโรงงานประกอบ เช่น ผลิตภัณฑ์ OEM Auto Part, OEM Diesel Engine Part ชิ้นส่วนเครื่องจักรกล คอมเพรสเซอร์ เป็นต้น และบางโรงงานผลิตชิ้นงาน เพื่อใช้ภายในบริษัทและบริษัทในเครือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ใช้โรงงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจะใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยเป็นระบบอัตโนมัติ เช่น เตาไฟฟ้า เหนียว นำเครื่องยิงทรายเครื่องผสมทรายระบบอัตโนมัติ เครื่องทำแบบทรายอัตโนมัติ ในต่างจังหวัดส่วนใหญ่ยังใช้เตาเงิน ซึ่งทำขึ้นใช้เอง ส่วนระบบอัตโนมัติยังไม่มีการนำมาใช้จากการสำรวจลักษณะทางการตลาดโดยทั่วไป พบว่า ร้อยละ ๖๙.๒ เป็นการรับจ้างผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า ผลิตเพื่อจำหน่ายเพียงร้อยละ ๙.๐ ส่วนที่เหลือจะเป็นการส่งให้บริษัทแม่หรือบริษัทในเครือ มีการส่งสินค้าไปต่างประเทศบ้าง แต่เป็นลักษณะการส่งออกโดยผ่านตัวแทนจำหน่ายในแง่ของแหล่งจำหน่ายเหล็กหล่อ ร้อยละ ๓๗.๒ จำหน่ายภายในท้องถิ่น ซึ่งเป็นโรงงานหล่อเหล็กที่ตั้งตามภาคต่างๆ และร้อยละ ๓๐.๗ มีการจำหน่ายทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลิตภัณฑ์เครื่องสีข้าว ส่วนโรงงานหล่อเหล็กในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นการผลิตชิ้นส่วนให้กับโรงงานประกอบผลิตภัณฑ์

๒. ภาวะอุตสาหกรรมโลหะนอกกลุ่มเหล็ก : โลหะผสมอลูมิเนียม

อลูมิเนียมเป็นโลหะที่สำคัญเนื่องจากมีคุณสมบัติเด่นหลายประการ คือ มีความหนาแน่นน้อย น้ำหนักเบา กำลังวัสดุต่อน้ำหนักค่อนข้างสูงและมีความเหนียวมากสามารถขึ้นรูปด้วยกรรมวิธีต่างๆ ได้ง่ายจึงถูกนำไปใช้เป็นวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมต่อเนื่องต่างๆ ที่สำคัญได้แก่อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมไฟฟ้าและภาชนะบรรจุภัณฑ์ ฯลฯ อุตสาหกรรมอลูมิเนียมในประเทศไทยสามารถจัดเป็น ๓ กลุ่มตามขั้นตอนการผลิต ดังนี้

๒.๑ กลุ่มผู้ผลิตขั้นต้น เป็นกลุ่มโรงงานที่รับซื้อเศษโลหะและกากอลูมิเนียมเป็น วัตถุดิบเพื่อนำมาหลอมใหม่เป็นอลูมิเนียมยังไม่ขึ้นรูป หรืออลูมิเนียมขึ้นรูป

๒.๒ กลุ่มผู้ผลิตขั้นกลางแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือกลุ่มโรงงานอัดขึ้นรูปกลุ่มโรงงานอลูมิเนียมแผ่น ตัวอย่างของผู้ผลิตนี้คือผู้ผลิตอลูมิเนียมแผ่นและฟอยล์ ผู้ผลิต อลูมิเนียมเส้นหน้าตัด ผู้ผลิตสายไฟฟ้าโรงงาน Casting และ Die Casting

๒.๓ กลุ่มผู้ผลิตขั้นปลาย จะเป็นกลุ่มผู้ผลิตที่ซื้ออลูมิเนียมแผ่นไปใช้เป็นวัตถุดิบเพื่อผลิตสินค้า สำหรับผู้บริโภคตัวอย่างของกลุ่มผู้ผลิตนี้ คือ ผู้ผลิตกระป๋องเครื่องดื่ม และบรรจุภัณฑ์ ผู้ผลิตภาชนะ วัสดุตกแต่งอาคาร ป้ายต่างๆ

ปัจจุบันอลูมิเนียมส่วนใหญ่จะเป็นการผลิตขั้นกลางที่มีการนำเข้าวัตถุดิบ คือ อลูมิเนียมแท่งเล็ก (Ingot) จากต่างประเทศเข้ามาผลิต หรือแปรรูป ตลอดจนอุตสาหกรรมขั้นปลายอีกหลาย

ประเภท โดยส่วนใหญ่จะเป็นการผลิตเพื่อสนองความต้องการสำหรับอุตสาหกรรมภายในประเทศ จากการสำรวจของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

๓ ภาวะอุตสาหกรรมโลหะนอกกลุ่มเหล็ก : โลหะผสมทองแดง

ทองแดงนับว่าเป็นโลหะที่มีความสำคัญ เนื่องจากมีคุณสมบัติที่เด่นหลายประการ คือ เป็นตัวสื่อไฟฟ้า และถ่ายเทความร้อนได้ดี ทนทานต่อการผุกร่อนสามารถนำมาแปรขึ้นรูปได้ง่ายจาก คุณสมบัติที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้อุตสาหกรรมทองแดง มีบทบาทที่สำคัญต่ออุตสาหกรรมต่อเนื่องต่างๆ ได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ มีปริมาณการใช้ทองแดงมากที่สุด คือ ประมาณ ๕๐ เปอร์เซ็นต์ ของปริมาณการใช้ทองแดงในอุตสาหกรรมทั้งหมด ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่ใช้ทองแดงเป็นวัตถุดิบ เช่น สายไฟ แผ่นวงจรอิเล็กทรอนิกส์ มอเตอร์ ไฟฟ้าและเครื่องมือสื่อสาร เป็นต้น ส่วนอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล เช่น วาล์วที่ใช้ในโรงงาน เครื่องทำความร้อนและระบบทำความเย็น ตลอดจนนำไปใช้ในการผลิตชิ้นส่วนทางรถยนต์ ลวดไฟฟ้า เหมียว เป็นต้น

อุตสาหกรรมทองแดง สามารถแบ่งประเภทของการผลิตได้เป็น ๓ ประเภท

๑. การผลิตขั้นต้น การถลุงอูมิเนียมจากแร่ หรือการนำเศษทองแดงที่ใช้แล้วมาหลอมใหม่
๒. การผลิตขั้นกลาง การนำทองแดงพื้นฐานมาผ่านกระบวนการแปรรูปเบื้องต้นให้เป็นรูปทรง โดยที่ผลิตผลของการผลิตในขั้นกลางนี้จะอยู่ในรูป แผ่น เพลว ท่อผง เส้น
๓. การผลิตขั้นปลาย การนำทองแดงกึ่งสำเร็จรูป เช่น ลวด แผ่น ท่อ มาผลิตเป็น ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป สู่ผู้บริโภค

สำหรับในประเทศไทยจะเป็นการผลิตในอุตสาหกรรมขั้นกลางและขั้นปลายทั้งสิ้น เนื่องมาจากการขาดแคลนแหล่งสินแร่ในปริมาณที่พอเพียงที่จะนำมาถลุงเป็นทองแดงบริสุทธิ์ โดยส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อตอบสนองและสนับสนุนอุตสาหกรรมขั้นปลายในประเทศ ซึ่งได้แก่ โรงงานผลิตท่อทองแดงและทองเหลือง โรงงานผลิตสายไฟ โดยส่วนใหญ่จะใช้วัตถุดิบทองแดงที่ยังไม่ขึ้นรูปโดยนำเข้าจากต่างประเทศทั้งหมด^{๑๐๑}

๒.๗ บริบทข้อมูลประจักษ์เชิงพื้นที่/พื้นที่การวิจัย

บริบทของจังหวัดสมุทรสาคร ด้านอุตสาหกรรมการหล่อโลหะนั้น จะพบว่า จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดชายทะเล ตั้งอยู่ปากแม่น้ำท่าจีน จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ กล่าวไว้ว่า ในสมัยกรุงศรีอยุธยา มีชุมชนขนาดใหญ่ตั้งอยู่บริเวณปากอ่าวไทย ซึ่งมีชาวจีนนำเรือสำเภาเข้ามาจอดเทียบท่าค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าและพักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากจึงเรียกว่า “บ้านท่าจีน” ในสมัยแผ่นดินสมเด็จพระมหาจักรพรรดิ (พ.ศ. ๒๐๙๙) ได้โปรดให้ยกฐานะ “บ้านท่าจีน” ขึ้นเป็น “เมืองสาครบุรี” เพื่อเป็นหัวเมืองสำหรับเรียกกระตมพลเวลาเกิดสงคราม และเป็นเมืองด่านหน้าป้องกันข้าศึกศัตรูที่จะเข้ามารุกรานทางทะเล ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๔ ทรงโปรดให้เปลี่ยนชื่อ “เมืองสาครบุรี” เป็น “เมืองสมุทรสาคร” ซึ่งมีความหมายว่า “เมืองแห่ง

^{๑๐๑} กรมโรงงานอุตสาหกรรม, คู่มือการอนุรักษ์พลังงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทหล่อหลอมโลหะ, (กรุงเทพมหานคร: กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๓-๘.

ทะเลและแม่น้ำ” ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๕๖ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ โปรดเกล้าให้ทางราชการเปลี่ยนคำว่า “เมือง” เป็น “จังหวัด” ทั่วทุกแห่งในพระราชอาณาจักร “เมืองสมุทรสาคร” จึงได้เปลี่ยนเป็น “จังหวัดสมุทรสาคร” ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

อนึ่ง ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงปฏิรูปการปกครองมีการจัดระบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นมณฑลเทศาภิบาล และได้ทรงมีพระราชดำริ ที่จะสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ท้องถิ่น โดยใช้การปกครองรูปแบบสุขาภิบาลให้มีพระบรมราชโองการให้ยกฐานะ “ตำบลท่าฉลอม” เป็น “สุขาภิบาลท่าฉลอม”

เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๔๘ จึงถือได้ว่าสุขาภิบาลท่าฉลอม เป็นสุขาภิบาลที่ตั้งขึ้นในหัวเมืองเป็นแห่งแรกของประเทศไทยส่วนคำว่า “มหาชัย” ที่คนทั่วไปชอบเรียกกันนั้น เป็นชื่อคลองที่สมเด็จพระสรรเพชญ์ที่ ๘ แห่งกรุงศรีอยุธยาโปรดให้ขุดคลองลัดจากเมืองธนบุรี เป็นแนวตรงไปออกปากน้ำเมืองสาครบุรี แทนคลองโคกขาม ที่คดเคี้ยว แต่ขุดคลองยังไม่ทันแล้วเสร็จก็ทรงสวรรคตเสียก่อน จนถึงรัชสมัยสมเด็จพระสรรเพชญ์ที่ ๙ (ขุนหลวงหาวัด) โปรดให้ขุดคลองต่อจนแล้วเสร็จ และได้พระราชทานนามว่าคลองมหาชัย ซึ่งต่อมาบริเวณฝั่งซ้ายปากคลองได้เกิดชุมชนขนาดใหญ่ขึ้นชื่อว่า “มหาชัย” จึงเป็นที่นิยมเรียกขานแต่นั้นเป็นต้นมา

ด้านอุตสาหกรรม

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพเอื้อต่อการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็วประกอบกับมีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุน จึงมีผู้ประกอบการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมให้ความสนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรสาคร เป็นจำนวนมาก ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๒ – ๒๕๕๙ จังหวัดสมุทรสาคร มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๕,๙๑๖ แห่ง เงินลงทุน ๗๙๒,๙๗๖.๒๘ ล้านบาท ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๔๓๕,๔๔๕ คน

อุตสาหกรรมหลักที่สำคัญ

สาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด ๕ อันดับแรกของจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่

๑. อุตสาหกรรมอาหารประกอบด้วยการผลิตเกี่ยวกับสัตว์น้ำอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเป็นหลัก เช่น การล้างแช่และ แกะ ต้ม นึ่ง ทอด หรืออบสัตว์น้ำ รองลงมา ได้แก่ ถนอมสัตว์น้ำ โดยวิธีอบ ร่มควัน ใส่เกลือ ดอง ตากแห้ง หรือทำให้เยือกแข็งโดยฉับพลันหรือเหือดแห้งและทำผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์น้ำ นึ่ง หรือไขมันตามลำดับ ปัจจุบันมีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น ๖๓๔ โรงงาน เงินลงทุน ๒๘๓,๖๔๘.๖๖๒ ล้านบาทคนงาน ๑๓๐,๔๓๔ คน

๒. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ ประกอบด้วยการผลิต ผลิตภัณฑ์โลหะ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายอย่างเป็นหลัก เช่น การกลึง เจาะ คว้าน กัด ไส เจียร หรือ เชื่อม โลหะทั่วไป รองลงมา ได้แก่ ทำผลิตภัณฑ์ด้วยวิธีปั๊มหรือกระแทก และทำผลิตภัณฑ์โลหะสำเร็จรูปด้วยวิธีเคลือบหรือลงรัก ชุบ หรือ ชัดตามลำดับ ปัจจุบันมีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น ๑,๐๖๔ โรงงาน เงินลงทุน ๒๓๙,๐๖๔.๖๓๐ ล้านบาท คนงาน ๔๐,๘๑๑ คน

๓. อุตสาหกรรมพลาสติก ประกอบด้วยการผลิตพลาสติกอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเป็นหลัก เช่น ทำเครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องเรือน หรือเครื่องประดับ และรวมถึงชิ้นส่วนของผลิตภัณฑ์

รองลงมา ได้แก่ ผลิตภัณฑ์พลาสติกเป็นเม็ด แท่ง ท่อ หลอด แผ่น ขึ้น ผง หรือรูปทรงต่างๆ และทำเปลือกหุ้มไส้กรอกตามลำดับ ปัจจุบันมีจำนวน โรงงานทั้งสิ้น ๙๒๖ โรงงาน เงินลงทุน ๕๑,๓๐๗.๙๕๔ ล้านบาท คนงาน ๔๓,๒๔๖ คน

๔. อุตสาหกรรมสิ่งทอ ประกอบด้วยการผลิต การหมัก คาร์บอนไนซ์ สาง หวี ริด ปั่น อบ ควบ ปิดเกลียว กรอ เท็กเจอร์ไรซ์ ฟอก หรือย้อมสีเส้นใย รองลงมา ได้แก่ การทอ หรือการเตรียมเส้นด้ายอื่น สำหรับการทอ การฟอกย้อมสี หรือแต่งสำเร็จด้านหรือสิ่งทอ การพิมพ์สิ่งทอ ตามลำดับ ปัจจุบันมีจำนวน ๔๙๖ โรงงาน เงินลงทุน ๔๘,๓๙๗.๒๙ ล้านบาท คนงาน ๕๔,๙๔๖ คน

๕. อุตสาหกรรมกระดาษ และผลิตภัณฑ์จากกระดาษ ประกอบด้วยการผลิต ผลิตภัณฑ์หรือกระดาษอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ได้แก่ การทำเยื่อจากไม้ หรือวัสดุอื่น การทำกระดาษ กระดาษแข็ง หรือกระดาษที่ใช้ในการก่อสร้างชนิดที่ทำจากเส้นใย (fiber) หรือแผ่นกระดาษไฟเบอร์ (fiberboard) โรงงานผลิตภาชนะบรรจุจากกระดาษทุกชนิดหรือแผ่นกระดาษไฟเบอร์ ปัจจุบันมีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น ๑๒๒ โรงงาน เงินลงทุน ๑๕,๕๘๔.๐๕ ล้านบาท คนงานจำนวน ๘,๐๕๘ คน^{๑๐๒}

สรุปได้ว่า จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดชายทะเล ตั้งอยู่ปากแม่น้ำท่าจีน มีชุมชนขนาดใหญ่ตั้งอยู่บริเวณปากอ่าวไทย ซึ่งมีชาวจีนนำเรือสำเภาเข้ามาจอดเทียบท่าค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้า และพักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากจึงเรียกว่า “บ้านท่าจีน” ในสมัยแผ่นดินสมเด็จพระมหาจักรพรรดิ ได้โปรดให้ยกฐานะ “บ้านท่าจีน” ขึ้นเป็น “เมืองสาครบุรี” จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพเอื้อต่อการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็วประกอบกับมีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุน จึงมีผู้ประกอบการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมให้ความสนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีอุตสาหกรรมหลักที่สำคัญ สาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด ๕ อันดับแรกของจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ๑. อุตสาหกรรมอาหารประกอบด้วยการผลิตเกี่ยวกับสัตว์น้ำ ๒. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ ประกอบด้วยการผลิต ผลิตภัณฑ์โลหะ ๓. อุตสาหกรรมพลาสติก ประกอบด้วยการผลิตพลาสติกอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเป็นหลัก ๔. อุตสาหกรรมสิ่งทอ และ ๕. อุตสาหกรรมกระดาษ และผลิตภัณฑ์จากกระดาษ

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ปิติพร ธรรมประศาสน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางปัญญาและผลการดำเนินงานของกิจการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผลการวิจัย พบว่า ทุนทางปัญญา (VAIC) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการดำเนินงานทางบัญชี

^{๑๐๒} สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, “แผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) จังหวัดสมุทรสาคร”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.samutsakhon.go.th/document/plan%20sk.pdf>, [๑๑ เมษายน ๒๕๖๑].

หมายความว่า พุทธทางปัญญาเป็นการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถสร้างผลตอบแทนให้แก่กิจการได้ แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการดำเนินงานทางตลาด ซึ่งแสดงว่า นักลงทุนยังไม่สามารถรับรู้มูลค่าเพิ่มจากการลงทุนในพุทธทางปัญญาของกิจการ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นองค์ประกอบย่อยของพุทธทางปัญญา พบว่า แต่ละองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของกิจการที่แตกต่างกันไป คือ พุทธมนุษย์ (VAHC) มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการดำเนินงานของกิจการ อธิบายได้ว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานยังไม่สามารถสร้างผลตอบแทนแก่กิจการได้ภายในปีเดียวกัน ในขณะที่ทุนโครงสร้าง (STVA) และทุนกายภาพ (VACA) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการดำเนินงานของกิจการ ดังนั้น บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยควรใช้องค์ประกอบเหล่านี้ผลักดันผลประกอบการให้เพิ่มสูงขึ้น^{๑๐๓}

ฉาน ธรรมวิจารณ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า เชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรมส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบ^{๑๐๔}

เอื้อมอร ชลวร ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมที่โดดเด่นในพระพุทธศาสนาที่ทำให้เกิดกระบวนการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาได้ยาวนานมีอยู่ ๔ หมวดคือ (๑) การใช้หลักไตรสิกขา ในการจัดสร้างสังคมให้เข้าใจซึ่งกันและกัน (๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้จากภายในด้วยหลักสาราณียธรรม (๓) กระบวนการจัดการสังคีติ ร้อยกรอง พระธรรมและพระวินัยให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติและ (๔) กระบวนการสร้างสังคมแห่งสงฆ์ อันได้แก่การมีพระวินัย และระเบียบวิธีปฏิบัติว่าด้วยการรวมตัวเป็นหมู่สงฆ์จากองค์ความรู้ในด้านการจัดการความรู้ และองค์ความรู้ในพระพุทธศาสนาที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้นำพุทธธรรมทั้ง ๔ หมวด เข้ามาประยุกต์สร้างรูปแบบจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการผู้วิจัยเริ่มจากการประยุกต์โมเดลเกลียวความรู้ของอิกุจิโร่ โนนากะ (Ikujiro Nonaka) ที่เรียกว่า เซกิ (SECI) มาเป็นแนวคิดหลักของการปฏิบัติ ซึ่งมีองค์ประกอบ ๔ แบบด้วยกันคือ (๑) การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) (๒) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) (๓) การผสมผสานความรู้ (Combination) (๔) การผนึกความรู้ในตน (Internalization) เป็นพลวัติ ที่มีการหมุนในลักษณะที่เป็นเกลียว (Spiral) เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ไม่รู้จบ แล้วนำหลักพุทธธรรม ๔ หมวดข้างต้นมาเสริมแรงผลักดันให้เกิดพลังในการขับเคลื่อน ซึ่งได้เสนอเป็นแบบจำลองใหม่ หลังจากนั้นได้นำแบบจำลองดังกล่าวมาทำการ

^{๑๐๓} ปิติพร ธรรมประศาสน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างพุทธทางปัญญา และผลการดำเนินงานของกิจการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, วารสารการจัดการ ๓, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๘), หน้า ๔๔.

^{๑๐๔} ฉาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

ตรวจสอบองค์ความรู้ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) สรุปผลว่าได้แบบจำลองการจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการที่พร้อมนำไปใช้งานได้ในองค์กรทั่วไป^{๑๐๕}

อนันต์ เตียวต้อย^{๑๐๖} ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัย พบว่า ๑.องค์ประกอบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มี ๗ องค์ประกอบ คือ ๑) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพนักงาน ๒) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในองค์กร ๓) เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ ๔) ธรรมชาติของผู้บริหาร ๕) การใช้องค์กรเป็นคู่แข่ง ๖) การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร และ ๗) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ๒.รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ องค์ประกอบและกระบวนการ ประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ คือ ๑) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพนักงาน ๒) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในองค์กร ๓) เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ ๔) ธรรมชาติของผู้บริหาร ๕) การใช้องค์กรเป็นคู่แข่ง ๖) การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร และ ๗) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง มี ๘ กระบวนการ คือ ๑) การริเริ่มจากผู้บริหารระดับสูง ๒) การจัดโครงสร้างองค์กรและทีมงาน ๓) การจัดระบบเครื่องมือคุณภาพ ๔) การประกาศใช้และให้ความรู้แก่บุคลากร ๕) การกำกับติดตามและประเมินผล ๖) การทบทวนการดำเนินงาน ๗) การให้รางวัลกับผู้ประสบผลสำเร็จในการบริหารคุณภาพ และ ๘) การเทียบเคียงกับหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญให้สามารถนำไปใช้ได้

วันชัย สุขตาม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” ผลการวิจัย พบว่า

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งผลลัพธ์และผลประโยชน์จะออกมาเป็นที่น่าพอใจ ด้วยการศึกษา การฝึกอบรม โดยใช้หลักทางศาสนาเข้าไปประยุกต์ใช้ อันได้แก่ หลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ ไตรสิกขา การใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ จริต ๖ รวมทั้งการพิจารณากลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆ จากบัว ๔ เหล่า อันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพุทธศาสนา

๒. หลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะต้องเป็นการพัฒนาที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทของการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองซึ่งกระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ ก็เข้ามามีอิทธิพลต่อทั้งภาคเอกชน ภาครัฐและภาคการศึกษา อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งในทางบริหารทั่วไปก็จะเป็นไปตามกลไกของทฤษฎีระบบซึ่งนักพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องนำการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งระดับกว้าง อันได้แก่ ระดับองค์การและระดับบุคคล โดยเมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ในการ

^{๑๐๕} เอื้อมอร ชลวร, “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”, **พุทธศาสนคณีบัณฑิต** สาขาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๐๖} อนันต์ เตียวต้อย, “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”, **ปรัชญาคุษณินพนธ์** (สาขาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑).

พัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธการพิจารณาจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ การพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development) และการพัฒนาในระดับบุคคล (Individual Development)

๓. แนวทางและวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นสามารถแบ่งได้ ๒ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ กระบวนทัศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกียธรรม ตามผลการวิจัยอันได้แก่ การพัฒนาด้วย ITUK ดังนี้ I คือ Intelligence awareness การตระหนักรู้และคิดแบบทั่วถึงอย่างชาญฉลาด T คือ Think การคิดแบบถูกต้องอันเป็นสัมมาทิฐิ U คือ Understand การเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ และ K คือ Knowledge เป็นการค้นหาคำความจริงด้วยปัญญา และระดับที่ ๒ กระบวนทัศน์ในการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกุตตรธรรม พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปันโน) กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีค่านิยมตามที่พุทธธรรมกำหนดกล่าวคือการมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญา รู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม ตามผลการวิจัยคือ LETS อันได้แก่ L คือ Learning เป็นการให้การเรียนรู้แก่บุคคล E คือ Experience เป็นการให้บุคคลสังสมทักษะจนก่อให้เกิดประสบการณ์ T คือ Training เป็นการฝึกอบรมบุคคลเพื่อก่อให้เกิดความรู้ทั้งในงานและนอกงาน และ S คือ Seminar เป็นการเติมเต็มความรู้ให้บุคคลที่จะก่อให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีจุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อพัฒนาตนเองจากสภาพของปุถุชนซึ่งมีวิชาครอบงำอยู่สู่อริยบุคคลสำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่จะได้คือการสู่ภาวะนิพพาน พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)^{๑๐๗}

เชมภัทท์ เย็นเปี่ยม ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดิน” ผลการวิจัย พบว่า ๑) บริบทของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง คือ การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านสินเชื่อและด้านวิชาการจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง แต่วิสาหกิจชุมชนในนิคมฯ ที่ประสบความสำเร็จมีรูปแบบการจัดการที่ดี ขณะที่วิสาหกิจชุมชนในนิคมฯ ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ขาดรูปแบบการจัดการที่ดีและลักษณะการดำเนินงานพบปัญหาอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องการตลาด ๒) การจัดการทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดิน ทั้งในนิคมฯ ที่ประสบความสำเร็จและยังไม่ประสบความสำเร็จ ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม (Training) ทั้งการฝึกอบรมในงาน (on the job training) และการฝึกอบรมนอกงาน (off the job training) การเรียนรู้ (Learning) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network Creation) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ๓) ปัจจัยที่ส่งต่อการจัดการทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมฯ ที่ประสบความสำเร็จ คือ สภาพทางพื้นที่อุดมสมบูรณ์ การส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ประธานวิสาหกิจชุมชนหรือผู้นำกลุ่ม ระบบการจัดการที่ดี และพฤติกรรมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนนำสินเชื่อไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ ส่วนวิสาหกิจชุมชนในนิคมฯ ที่ยังไม่

^{๑๐๗}วันชัย สุขตาม, “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

ประสบความสำเร็จ ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการจัดการทุนมนุษย์ คือ สภาพพื้นที่ที่มีความแห้งแล้ง การส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องขาดความต่อเนื่อง การเข้ามาสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ยังมีน้อย ขาดระบบการจัดการที่ดี การสร้างเครือข่ายภายนอกชุมชน และการจัดเวทีการเรียนรู้ยังไม่ปรากฏให้เห็นเด่นชัด และพฤติกรรมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนการนำสินเชื่อไปใช้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ ๔) แนวทางการจัดการทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดิน คือ การฝึกอบรม การเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การจัดเวทีการเรียนรู้ การศึกษาจากคนต้นแบบหรือวิสาหกิจชุมชนต้นแบบ และ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ๕) ปัจจัย/เงื่อนไข ที่ทำให้แนวทางการจัดการทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดิน นำไปประยุกต์ได้จริง ได้แก่ การวิเคราะห์กิจกรรมวิสาหกิจชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ การส่งเสริมและสนับสนุนจากทั้งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/ผู้นำกลุ่ม และพฤติกรรมของสมาชิกที่เมื่อกู้ยืมเงินไปแล้วจะต้องไม่นำเอาเงินที่กู้ยืมไปใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของกองทุน^{๑๐๘}

บุษกร วัฒนบุตร ได้วิจัยเรื่อง “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบการบริหารจัดการความรู้และทักษะ (KSM) เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน” การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ๑) ศึกษาสภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ๒) ศึกษาการบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน และ ๓) ศึกษาสัมฤทธิ์ผลของการประเมินการนำตัวแบบที่ได้จากการบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ไปใช้เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติ ของศีล ๕ อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติของศีล ๘ สมาธิ และปัญญา อยู่ในระดับน้อย ๒. การบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า หากองค์กรระดับมหาชน มีหลักการบริหารโดยใช้ตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเอกชนในมิติของความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรมการ ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ทันทกาล มีกำไร สูงจะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้นด้วย และจากขั้นตอนที่ ๑ ในการศึกษาสภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน สามารถสรุปองค์ประกอบที่สามารถนำมาพัฒนาตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยา เพื่อสร้างและการพัฒนา ทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ประกอบด้วย ศีล ๕ ทุกข์ นิโรธ ความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรมการ ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ๓. สัมฤทธิ์ผลของการประเมินการนำตัวแบบที่ได้จากการบูรณาการระหว่างพุทธ

^{๑๐๘} เขมภักดิ์ เย็นเปี่ยม, “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดิน”, รายงานการวิจัย, (สำนักบริหารโครงการวิจัยในอุดมศึกษา และพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๕๖), หน้า (๑).

ญาณวิทยาและตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่า การสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งมี ๒ วิธีคือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา ที่จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม จนก่อให้เกิดลักษณะของบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข^{๑๐๙}

ปัทมวรรณ สิงห์ศรี ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางปัญญาการจัดการความรู้ และองค์การที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาไทย” ผลการศึกษา พบว่า การจัดการทุนทางปัญญาประกอบด้วยทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ ส่วนกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การจัดหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การกลั่นกรองความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ องค์การที่เป็นเลิศประกอบด้วย ผู้นำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นกับผู้บริหาร การจัดการงานวิชาการ การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการกระบวนการจัดการทางการเงิน การมุ่งเน้นชุมชน และสังคม โดยมีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการทุนทางปัญญา และการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศในประเทศไทย ๒ รูปแบบ กล่าวคือ ๑) องค์ประกอบของทุนทางปัญญา มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศ โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ๒) การจัดการความรู้มีอิทธิพลทาง อ้อมต่อมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศโดยผ่านองค์ประกอบของทุนทางปัญญา^{๑๑๐}

อรพินท์ บุญสิน ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างผลลัพธ์การผลิตสินค้าเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในภาคอุตสาหกรรม” ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำวิสาหกิจชุมชนควรสร้างความรู้จากทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ๑. ทุนทางนวัตกรรมโดยการใช้ความสามารถในการลงทุนสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นโดยการต่อยอดจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่ ๒. ทุนความสามารถที่มีอยู่ในตัวคนโดยใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับงานเพื่อผลิตสินค้าเชิงสร้างสรรค์ ๓. ทุนความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยการสร้างเครือข่ายกับบุคคลภายนอก ๔. ทุนด้านเงินลงทุนโดยการจัดหาแหล่งเงินทุนจากแหล่งต่างๆ นำมาใช้ให้เหมาะสมกับงาน ๕. ทุนลักษณะโครงสร้างองค์การโดยการมอบหมายงาน และการหมุนเวียนงานให้กับสมาชิกในกลุ่ม ๖. ทุนการจัดการทรัพยากรโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ผลิตสินค้าให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ ๗. ทุนภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม การใช้เอกลักษณ์ หรือความโดดเด่น เฉพาะของแต่ละชุมชนมาสร้างการจดจำให้กับผู้บริโภค ประเด็นด้านผลผลิตเชิงสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญด้านกระบวนการสร้างผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์โดยการใส่ใจทุกขั้นตอนในการผลิตสินค้า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานของกลุ่ม และสร้างความพึงพอใจ ให้กับสมาชิกส่งผลถึงการเติบโตในอนาคต

^{๑๐๙} บุษกร วัฒนบุตร, “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบการบริหารจัดการความรู้และทักษะ (KSM) เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๖).

^{๑๑๐} ปัทมวรรณ สิงห์ศรี, “รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางปัญญาการจัดการความรู้และองค์การที่เป็น เลิศของสถาบันอุดมศึกษาไทย”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๘), หน้า ๑๘๗.

นำไปสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้น นอกจากนั้นควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ และการจัดทรัพยากรทางปัญญา^{๑๑๑}

อัฐทพร พลปัดพี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะองค์กรธุรกิจสมรรถนะสูงตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัย พบว่า กระบวนพัฒนาคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ 5'P คือในแต่ละองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงจะมีกระบวนการพัฒนาด้วย การกำหนดความมุ่งหมาย (Purpose) ที่ชัดเจนสอดคล้องกับความคาดหวังการเป็นองค์กรสมรรถนะด้านธุรกิจบริการมีการเตรียมการที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์กรด้วยการวางแผน (Planning) การจัดการอย่างเป็นระบบโดยมีการกำหนดกระบวนการ (Processing) อย่างชัดเจน แล้วพัฒนาวิธีการปฏิบัติ (Practical) ที่เป็นขั้นตอนพร้อมกับการกำหนดแนวทางการตรวจสอบประเมินผล (Performance) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาองค์กรที่กำหนดไว้^{๑๑๒}

บุญทวรรณ วิงวอน และชุตินันต์ สะสอง ได้วิจัยเรื่อง “อิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการ ทักษะทางปัญญาและความร่วมมือของสมาชิกที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน ในภาคเหนือตอนบน ๑ ของประเทศไทย” ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อความเป็นผู้ประกอบการองค์การเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การมุ่งเน้นทักษะทางปัญญา ความร่วมมือของสมาชิกและผลการดำเนินงานโดยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ พบว่า ความเป็นผู้ประกอบการองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะทางปัญญามากที่สุด รองลงมา คือ ความเป็นผู้ประกอบการองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความร่วมมือของสมาชิกความร่วมมือของสมาชิกมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน ทักษะทางปัญญามีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานและลำดับสุดท้ายความเป็นผู้ประกอบการองค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน^{๑๑๓}

อรพินท์ บุญสิน และอิสระ สุวรรณบล ได้วิจัยเรื่อง “ตัวแบบเชิงสาเหตุทักษะทางปัญญา ความรู้เชิงกระบวนการจัดการความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ของสมาชิกผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน” ผลการศึกษา พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ ๔๘.๐๕ องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ ๓๗ ค่า p-value มีค่าเท่ากับ ๐.๑๐๕๕ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ มีค่าเท่ากับ ๑.๒๙๘ เมื่อพิจารณาค่า

^{๑๑๑} อรพินท์ บุญสิน, “แนวทางการสร้างผลลัพธ์การผลิตสินค้าเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในภาคอุตสาหกรรม”, วารสารการจัดการ ๓, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๗), หน้า ๒๒.

^{๑๑๒} อัฐทพร พลปัดพี, การพัฒนาคุณลักษณะองค์กรธุรกิจสมรรถนะสูงตามแนวพระพุทธศาสนา, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๑๓} บุญทวรรณ วิงวอน และชุตินันต์ สะสอง, “อิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการทักษะทางปัญญาและความร่วมมือของสมาชิกที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในภาคเหนือตอนบน ๑ ของประเทศไทย”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพายัพอีสเทอร์น, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๕๙), หน้า ๑๔๕.

ความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ ๐.๙๙๐ ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ ๐.๙๔๖ และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ ๐.๐๒๔๕^{๑๑๔}

ธัญนันท์ บุญอยู่ และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานสำหรับอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร” การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร จำนวน ๙ คน เพื่อยืนยันกรอบแนวความคิดที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการวิจัยมาสรุปอภิปรายผลและให้ข้อ เสนอแนะเพิ่มเติมในรูปของการวิเคราะห์เชิงพรรณนาผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า วัฒนธรรมองค์การ ทุนทางปัญญา การเป็นผู้ประกอบการ และผล การดำเนินงานขององค์การ สอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณ นอกจากนี้แล้วยังได้ข้อค้นพบที่เป็นทฤษฎีที่ สร้างจากข้อมูล (ทฤษฎีฐานราก) คือ ผลการดำเนินงานขององค์การ (firm performance) ได้รับอิทธิพลจากการจัดการเชิงกลยุทธ์ (strategy management) และการสนับสนุนจากภาครัฐ (government support) โดยมีเทคโนโลยี (Tech neology) เป็นปัจจัยที่อาจเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากภาครัฐ และผลการดำเนินงานขององค์การ^{๑๑๕}

พิรัชย์ ศรีราม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบนได้แก่ PIRAT MODEL ดังนี้^{๑๑๖}

(๑) Participation การมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลกับประชาชน ในด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุน บุคลากรเทศบาลและประชาชนต้องมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาล การบริหารงานที่ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และการเสียสละ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย

(๒) Importance ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุน บุคลากรเทศบาลและประชาชน วัฒนธรรมขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการให้การ บริการสาธารณะเพราะเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ความคาดหวังและความพึงพอใจของ

^{๑๑๔} อรพินท์ บุญสิน และอิสระ สุวรรณบล, “ตัวแบบเชิงสาเหตุทุนทางปัญญา ความรู้เชิง กระบวนการจัดการความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ของสมาชิก ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน”, วารสารวิชาการ Viridian E-Journal, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๖), หน้า ๔๕๗.

^{๑๑๕} ธัญนันท์ บุญอยู่ และคณะ, “อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานสำหรับอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร”, วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน ๒๕๕๙), หน้า ๗๘.

^{๑๑๖} พิรัชย์ ศรีราม, ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธ ธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ผู้รับบริการและผู้ให้บริการอย่างสม่ำเสมอ การประเมินผลความพึงพอใจมีความสำคัญสูงมากต่อการบริการ และต้องยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และการเสียสละในการบริหารงานมีความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก

(๓) Responsibility ความรับผิดชอบร่วมกับระบบการบริหาร ในด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุน บุคลากรเทศบาลและประชาชน เพราะเทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นจะต้องดำเนินงานโดยรับผิดชอบต่อหลักกฎหมาย และต่อประชาชนในชุมชนท้องถิ่น ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และการเสียสละ ร่วมรับผิดชอบต่อระบบการบริหารงานร่วมกันระหว่างประชาชนกับบุคลากรเทศบาล

(๔) Authority ปฏิบัติหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ในด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุน บุคลากรเทศบาลมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกรอบยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารเทศบาลปฏิบัติตามนโยบายภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มีธรรมาภิบาล การกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน การกำหนดกลยุทธ์การบริการที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพและความสัมพันธ์ในกลุ่มบุคลากรเทศบาลและการนำกลยุทธ์การสร้างภาพพจน์ต่อผู้รับบริการ และต้องยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และการเสียสละ ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดและ

(๕) Transparency หลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคม ในด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุน บุคลากรเทศบาลความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคมคือการบริหารงานของเทศบาล ผู้บริหาร และบุคลากรเทศบาลต้องมีความเป็นธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสในการร่วมมือการบริหารจัดการทุกกิจกรรมของเทศบาล ให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในการบริหาร การบริการ ตลอดจนการสนับสนุนบุคลากรเทศบาลต้องยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และการเสียสละ เพื่อการบริหารงานให้มีความโปร่งใสและเกิดประสิทธิผล

ทวิศักดิ์ ทองทิพย์ ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา” พบว่า

๑. พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร ไตรสิกขา มีความหมายว่า การฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ ตามหลักไตรสิกขา ตามมรรคมองค์แปด และตามธรรมชั้นทั้งสาม ความสำคัญของหลักไตรสิกขา คือ เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา สาระสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ การสร้างสัมมาทิฐิ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักไตรสิกขา

๒. หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร กำหนดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วย ขอบเขตของการศึกษา ในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบมุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ จัดหา

หรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ สร้างสัมมาทิฐิ ผีกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา^{๑๑๗}

สุตาภรณ์ อรุณดี ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ระดับโลกในศตวรรษที่ ๒๑” กรณีศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา และรูปแบบการจัดการทักษะความรู้ (รูปแบบ KSM Model) ผลการวิจัย พบว่า การสร้างทุนสมองมนุษย์หรือสมรรถนะสู่ระดับโลก ตามหลักพุทธญาณวิทยา (หลักไตรสิกขา) นั้นสามารถพัฒนาสู่ระดับโลกได้ เพราะการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นต้องเริ่มด้วยการพัฒนาจิตใจเพราะจิตใจเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างพฤติกรรมเมื่อมนุษย์มีพื้นฐานจิตใจที่แล้วดีจะเก่งได้เองเกิดเป็นทุนสมองหรือทุนทางปัญญาของมนุษย์อริยะ-อัจฉริยะ (ดี-เก่ง) เรียกว่า เป็นสมรรถนะมนุษย์ที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ทุกคนแต่ต้องอาศัยการฝึกฝนตนเองเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องจะทำให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะระดับสูงสุดได้ส่วนรูปแบบ KSM Model เป็นสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของมนุษย์การเกิดสมรรถนะต่างๆ เหล่านี้ได้บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติเพราะหากฝึกตนให้เป็นผู้ที่มี ศีล สมาธิ ปัญญา สมรรถนะที่อยู่ในรูปแบบ KSM Model จะเกิดขึ้นได้เองเป็นผลเกิดขึ้นตามมาทีแต่กระทั่งปัญญาสูงสุดในตัวมนุษย์ที่เราเรียกว่า ภาวนามยะปัญญาการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องพัฒนาจากจิตใจเพื่อส่งผลให้เกิดทุนทางปัญญาในการสร้างความเก่งหรือความดี หรือ อริยะภาวะและอัจฉริยะภาวะขึ้น ประสิทธิผลสูงสุดของความเป็นมนุษย์และปัญญาสูงสุด หมายถึงในเชิงรูปธรรมคือ กระบวนการคิดหรือการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสองเป็นเพียงแค่เครื่องมือที่ฝึกความเก่งแต่ปัญญาเกิดจากความรู้ที่เกิดจากจิตใจเกิดจากการหยั่งรู้ด้วยตนเองจากจิตใจแล้วสั่งการไปที่สมองให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ดังนั้นทุนทางสมองคือ ทุนทางปัญญาของมนุษย์ที่เกิดจากการหยั่งรู้ด้วยการศึกษาตนเอง รู้จักศักยภาพของตัวเองด้วยความรักความเมตตาที่มีออกมาจากภายใน ปัญญาสูงสุดจะเกิดขึ้นจากภายในตนเองไม่ได้เกิดขึ้นจากภายนอก หรือการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมภายนอกใดๆ มนุษย์จะสามารถที่จะรู้อะไรต่ออะไรที่คนอื่นไม่รู้ถ้าหากมนุษย์รู้จักหันเข้ามาศึกษาตัวเองด้วยการฝึกสมาธิซึ่งจะช่วยให้มนุษย์หันกลับเข้าไปข้างในตัวตนของตนเองฝึกการอบรมจิตใจตนเองเป็นวิธีการที่จะช่วยให้มนุษย์ได้ปัญญาได้ความรู้สูงสุด ผ่านสมองซึ่งเป็นเครื่องมือมนุษย์ที่เป็นนามธรรม ดังนั้นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ในระดับโลก คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ไม่มีทางอื่นในขณะที่คนดีจะไม่ทำลายผู้อื่นและจะกลายเป็นคนเก่งเพราะบริหารจัดการจิตใจตัวเองและบังคับพฤติกรรมตัวเองเรียนรู้ให้เกิดได้จากปัญญาที่มีพื้นฐานมาจากศีล ก่อให้เกิดเป็นสมาธิเพราะฉะนั้นหลักของไตรสิกขาจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกด้านทุกอย่างในทางที่ดีทุกด้านเพราะการรักษาศีลและยกระดับของจิตใจด้วยสมาธิ มีสติกำกับทุกเวลาสามารถทำได้ทุกอริยาบถก็จะก่อให้เกิดปัญญาได้ตลอดเวลาในทางสร้างสรรค์ความสงบสุขที่เป็นเครื่องหมายของคนเก่งและคนดีก็จะเกิดขึ้น^{๑๑๘}

^{๑๑๗} ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๑๘} สุตาภรณ์ อรุณดี, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ระดับโลกในศตวรรษที่ ๒๑ กรณีศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๑).

เศรษฐวัฒน์ เอกคณานวงศ์^{๑๑๙} ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ” ผลการวิจัย พบว่า การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษของหน่วยงานภาคเอกชนโดยใช้แผนดำรงตำแหน่ง จะใช้ระยะเวลานานในการดำเนินการตามแผน มุ่งเตรียมพนักงานให้เป็นผู้บริหารในทุกระดับ ในขณะที่หน่วยรัฐวิสาหกิจที่ศึกษาวางแผนในรูปแบบของแผนทดแทนตำแหน่งซึ่งจะใช้เวลาน้อยกว่า มุ่งเน้นพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่อย่างเร่งด่วน แนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ ในมิติการสรรหา พบว่า หน่วยงานภาคเอกชนมีการสรรหาบุคลากรโดยใช้การประเมินการปฏิบัติงานและการประเมินขีดความสามารถ แต่หน่วยรัฐวิสาหกิจที่ศึกษาใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินศักยภาพ ในมิติการพัฒนาและการธำรงรักษาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเป็นต้น ข้อเสนอแนะ คือ การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ องค์กรควรมุ่งเน้นวางแผนเพื่อเตรียมพนักงานในทุกตำแหน่ง ทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว และควรทบทวนแผนอยู่ประจำ โดยการวางแผนจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษในระยะยาวที่ควรวางแผนควบคู่ไปกับการธำรงรักษาด้วย ด้านการสรรหา องค์กรควรรู้จักเลือกใช้วิธีการสรรหาใหม่ๆ ตลาดแรงงานใหม่ๆ และควรกระทำการสรรหาในเชิงรุก ด้านการพัฒนาพนักงานควรมุ่งเน้นในความหลากหลายมากกว่าการกำหนดแผนแบบเฉพาะเจาะจง และควรสร้างความเป็นเครือข่ายให้เกิดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และในด้านการธำรงรักษา ความเปลี่ยนแนวคิดเรื่องความเสมอภาค ความเท่าเทียม หรือการปฏิบัติในมาตรฐานเดียวกัน องค์กรความกำหนดกลยุทธ์ในการดึงดูดและจูงใจให้มีความแตกต่างกันในลักษณะปัจเจกบุคคล

จรัสศรี เพ็ชรคง^{๑๒๐} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย ๔ ปัจจัย คือ ๑) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ๒) ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ๓) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๔) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ๕) ความสมดุลของชีวิตและงาน ๖) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ ๗) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน ๘) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนา ๙) ความเหนียวแน่นของทีมงาน พร้อมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้ ๑) มีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ ๒) ส่งเสริมการสร้างค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ๓) จัดทำแผนพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรให้เชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมขององค์กร ๔) ใช้การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ๕) การสร้างความสมดุลของชีวิตและงาน ๖) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ ๗) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้าง

^{๑๑๙} เศรษฐวัฒน์ เอกคณานวงศ์, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

^{๑๒๐} จรัสศรี เพ็ชรคง, “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

คุณภาพและการแข่งขัน ๘) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนาอาจารย์ และ ๙) การสนับสนุนการพัฒนาทีมงาน

สมลทา สัจใจสม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุดกำแพงแสนในภาพรวมของการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน ดังนี้ ๑. ปัจจัยด้านการทำงาน พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุด กำแพงแสน มีปัจจัยด้านการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงานสูงสุด อยู่ในระดับมาก ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงานสูงสุดแสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดมีความมุ่งมั่นและมีความรับผิดชอบในหน้าที่พร้อมยังเชื่อมั่นความมั่นคงของหน่วยงาน ส่วนการสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ในการสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างานในการลาศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา การเพิ่มพูนความรู้ และงบประมาณ บุคลากรยังได้รับการสนับสนุนไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกสายงาน จึงขอเสนอแนะ ผู้บริหารควร วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน โดยให้ครอบคลุมตามความเหมาะสมทุกสายงาน และควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ในอนาคต๒.การพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้ง ๓ ด้านพบว่าบุคลากรสำนักหอสมุด กำแพงแสน มีการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าบุคลากรสำนักหอสมุด กำแพงแสน มีการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่า ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ ยังมีการพัฒนาไม่ครอบคลุมและไม่ต่อเนื่อง ส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรในระดับหัวหน้างาน ส่วนระดับปฏิบัติการและระดับล่างไม่ค่อยได้รับการพัฒนา ดังนั้นจึงขอเสนอแนะ ให้สำนักหอสมุดกำแพงแสน ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้ง ๓ ด้าน ทุกตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง และควรจัดให้มีกิจกรรมจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน ให้องค์กรดำเนินไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้^{๑๒๑}

รวิกร แสงขำนิ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow ในวิทยาลัยเทคนิค” ผลการวิจัยสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้ (๑) ด้านความต้องการทางร่างกายค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ๓.๕๗ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (๒) ด้านความต้องการความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๕ หมายถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในวิทยาลัย มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความรู้สึกรู้สึกปลอดภัย การยึดหลักทางศาสนาหลักทางปรัชญาทำให้รู้สึกมีความมั่นคง (๓) ด้านความต้องการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ อยู่ในระดับมาก หมายถึง ครูและบุคลากร มีการพัฒนาโดยได้รับการปฏิบัติในเรื่องการแสดงความนับถือกับผู้อื่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในหน่วยงาน การช่วยเหลือและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานมากขึ้น การมีเครือข่ายความสัมพันธ์ภายใน (๔) ด้านความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ การพัฒนาอยู่ในระดับมาก เช่น ครูมีความเชื่อมั่นในการแสดงความสามารถ

^{๑๒๑} สมลทา สัจใจสม, การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน งานวิจัยฝ่ายบริหารและธุรการ สำนักหอสมุด, การประชุมวิชาการแห่งชาติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนครั้งที่ ๙, (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน นครปฐม, ๒๕๕๖), หน้า ๘๙.

สร้างผลงานให้ดีขึ้น (๕) ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงลำดับ ๑ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ อยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง ครู บุคลากร มีความสนใจในการที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีความต้องการที่จะทำงานใหม่ ๆ มากขึ้น มีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นทบทวนความคิดของตนเองอยู่เสมอและแสวงหาคุณค่าตนเอง เพื่อปรับปรุงต่อไปอีก^{๑๒๒}

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย^{๑๒๓} ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ : กุญแจสู่ความเป็นเลิศ” ผลจากการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งความสำเร็จของแต่ละองค์การสามารถเกิดได้จากการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานในการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น และสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ขององค์การ เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกลไกในการสนับสนุนให้พนักงานขับเคลื่อนผลการปฏิบัติการขององค์การ โดยที่การออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องทราบถึงกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงพันธกิจและเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บูรณาการไปกับกลยุทธ์องค์การ และเป้าหมายขององค์การ และให้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนต่อกลยุทธ์ขององค์การ จึงจะทำให้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยที่กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องตระหนักว่าพนักงานคือทรัพยากรที่สำคัญ ตระหนักถึงคุณค่าของมนุษย์ และความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของพนักงานกับเป้าหมาย ขององค์การ เพื่อทำให้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างพนักงานให้เป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่า เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถสร้างผลผลิตให้กับองค์การ

เปรมชญา ชนวงค์ และคณะ^{๑๒๔} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพชุมชนบนเพื่อการพึ่งตนเองบนฐานทุนทางสังคม” ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนอำเภอดอนสักพื้นที่ริมฝั่งทะเลในป่าดอนสักสภาพพื้นที่เป็นที่ดอนสลับกับที่ราบ ในอดีตทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ทั้งป่าดินน้ำแร่ทะเลมีป่าชายเลนผืนใหญ่ที่สุดในอ่าวบ้านดอน ปัจจุบันทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม สังคมวัฒนธรรมชุมชนมีพระพุทธศาสนาเป็นหลักยึดของชุมชน วัฒนธรรมความเชื่อประเพณีที่เป็นทุนทางสังคมทั้งในด้านการทำมาหากินและการประกอบอาชีพ ด้านการศึกษามีโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๒๗ โรงเรียน ความสัมพันธ์ชุมชนยังมีระบบเครือญาติ มีภูมิปัญญาในการดำเนินชีวิตที่ยังปรับใช้ได้ตามยุคสมัย

^{๑๒๒} รวิกร แสงขำนิ, รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) วิทยาลัยเทคนิค, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๔).

^{๑๒๓} เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: กุญแจสู่ความเป็นเลิศ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

^{๑๒๔} เปรมชญา ชนวงค์ และคณะ, “การพัฒนาศักยภาพชุมชนบนเพื่อการพึ่งตนเองบนฐานทุนทางสังคม”, รายงานการวิจัย, (สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๓), หน้า ๒.

อาชีพของชุมชนทำประมงชายฝั่ง การทำเกษตรกรรม ระบบการเมืองการปกครองในอดีตมีผู้นำที่อนุเคราะห์ด้วยธรรมปัจจุบันยึดผลประโยชน์

วัชร งามจิตรเจริญ^{๑๒๕} ได้วิจัยเรื่อง “แนวคิดในการใช้พุทธธรรมเพื่อดำเนินการเศรษฐกิจในสังคมทุนนิยม” ผลการศึกษา พบว่า พุทธธรรมสามารถนำไปใช้ในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินการทางเศรษฐกิจ เช่น การบริหาร การตลาด และมีนักธุรกิจชาวพุทธได้นำพุทธธรรมไปใช้ในการดำเนินธุรกิจของตนจนประสบความสำเร็จจำนวนมากไม่น้อย โดยแนวคิดหรือหลักธรรมที่สามารถนำไปใช้เพื่อดำเนินการทางเศรษฐกิจนั้นมีมากมาย เช่น พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ หรือแม้แต่คำสอนอนันตนา ส่วนการเปรียบเทียบพุทธธรรมกับหลักการวิเทศนิยม ปรากฏว่า แม้พุทธธรรมจะมีความต่างหรือความขัดแย้งกับทุนนิยมอยู่ไม่น้อย แต่ก็ไม่ได้ถึงขนาดไปด้วยกันไม่ได้เลย เพราะยังสามารถปรับให้ไปด้วยกันได้

คันสนีย์ ชุมพลบุญชู^{๑๒๖} ได้วิจัยเรื่อง “จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษา พบว่า ธุรกิจและสังคมต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหาร คือ การประพฤติถูกต้อง ดีงาม สังคมยอมรับและเกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวมโดยผู้บริหารต้องมีจริยธรรมทั้งระดับความคิดและการปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังมีจริยธรรมต่อพนักงานในด้านการจ้างงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสิทธิในที่ทำงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดความชอบธรรมและสร้างสมดุลของผลประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่ายอย่างเหมาะสม ส่วนหลักธรรมที่เกี่ยวกับธุรกิจ พบว่าผู้บริหารควรฝึกตนให้มีความพร้อมที่จะบริหารงานก่อนจึงจะสามารถปกครองพนักงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพได้ กำดำเนินงานของผู้บริหารเริ่มต้นที่การคิดวางแผนงานที่ถูกต้องชอบธรรม เมื่อได้แผนงานขององค์กรแล้วผู้บริหารจะปฏิบัติต่อพนักงานในทุกขั้นตอนของการบริหารงานด้วยการพูดและการกระทำที่ดี และมีการประเมินผลในcontinuity ซึ่งผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่ตามทิศเบื้องล่างของหลักทศ ๖ และสังคหวัตถุ ๔ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร

พงษ์เมธี ไชยศรีหา^{๑๒๗} ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การปรับตัวของสถานประกอบการผลิตเพื่อการส่งออกกับมาตรการความร่วมมือทางการค้า ในภาคตะวันออกเชิงเหนือ” ผลการวิจัย พบว่า ๑) มาตรการความร่วมมือทางการค้าเพื่อต่อต้านการกีดกันการค้า พบว่าสถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจมาตรการฯ เป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติตามมาตรการฯ ได้โดยมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย ๒) กลยุทธ์การปรับตัวของสถานประกอบการผลิตเพื่อการส่งออกในพื้นที่ภาค

^{๑๒๕} วัชร งามจิตรเจริญ, “แนวคิดในการใช้พุทธธรรมเพื่อดำเนินการเศรษฐกิจในสังคมทุนนิยม” รายงานการวิจัย, (ศูนย์พุทธศาสตร์ศึกษา : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒). หน้า ข.

^{๑๒๖} คันสนีย์ ชุมพลบุญชู, “จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๒๗} พงษ์เมธี ไชยศรีหา, “กลยุทธ์การปรับตัวของสถานประกอบการผลิตเพื่อการส่งออกกับมาตรการความร่วมมือทางการค้า ในภาคตะวันออกเชิงเหนือ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๓).

ตะวันออกเฉียงเหนือ การบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ต้องเริ่มจากการวางแผนความต้องการบุคลากรที่ขาดแคลน มีกรอบระยะเวลาของแผนงานอย่างชัดเจน มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ มีกระบวนการปฐมนิเทศที่มีประสิทธิภาพให้อิสระในการทำงานตามกรอบที่กำหนด สร้างจิตสำนึกให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน จ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ๓) การจัดองค์กร พบว่ากลยุทธ์ต้องเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายด้วยกันทั้งผู้บริหารและพนักงานมีการแบ่งงานกัน มีพนักงานฝ่ายอำนวยการอย่างจำกัด เพิ่มสายบังคับบัญชาเป็นแนวราบมากขึ้น ๔) การบริหาร พบว่ากลยุทธ์จะต้องเริ่มต้นจากการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกันมีเทคนิคการทำนายอนาคตการในการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก การนำกลยุทธ์การมุ่งใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำในการบริหาร ๕) ต้นทุนดำเนินการ พบว่า กลยุทธ์จะต้องมีหลักการบริหารต้นทุน มีกลยุทธ์การจัดทำบัญชีอย่างเป็นระบบ ๖) เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า กลยุทธ์การนำสารสนเทศด้านการตลาดและการเงินมาใช้ทำให้มีโอกาสในการแข่งขันและการได้เปรียบในด้าน การตลาดและการเงินมากขึ้น ข้อค้นพบใหม่คือ มาตรการความร่วมมือทางการค้าเพื่อต่อต้านผู้ก่อการร้ายไม่เป็นภาระ หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการของสถานประกอบการ แต่อย่างไร ในทางตรงกันข้ามกลับเป็นการเพิ่มศักยภาพในการผลิต การส่งออก และมาตรการความปลอดภัยให้เข้มข้นกว่าเดิม

รัชยา ภัคติจิตต์^{๑๒๘} วิจัยเรื่ององค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไก และกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์กลไกและกระบวนการบริหารขององค์การมหาชนของไทยในปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดธรรมาภิบาล โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ การศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า กลไกและกระบวนการบริหารองค์การมหาชนของไทยในปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดธรรมาภิบาลถูกต้องตามกฎหมาย ตามหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการอื่นตามกรอบแนวคิดธรรมาภิบาลยังไม่ครอบคลุม และข้อมูลสำคัญที่ได้จากกลุ่มบุคคลส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ และประเมินผลองค์การมหาชน และฝ่ายการเมือง คือ กลุ่มสมาชิกวุฒิสภาและคณะกรรมการบริหารการศึกษาความยืดหยุ่นและความคล่องตัว ความเป็นอิสระทางการบริหาร พบว่า องค์การมหาชนมีความยืดหยุ่นและความคล่องตัวทางการบริหารในระดับหนึ่ง แต่ไม่มีความเป็นอิสระทางการบริหารอย่างแท้จริงตามปรัชญา และวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง การบริหารงานได้รับการแทรกแซงทางการเมืองทั้งการกำหนดนโยบายการตัดสินใจทางการบริหาร

กรพินธุ์ โอฟารเสถียรกุล และคณะ^{๑๒๙} ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพกับผลการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์” ผลการศึกษา พบว่า แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR practices) ความสัมพันธ์กับการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งวัดผลจาก ผลตอบแทนสุทธิจากสินทรัพย์

^{๑๒๘} รัชยา ภัคติจิตต์, “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล” **ปรัชญาคุณภิวัตน์ (การบริหารการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^{๑๒๙} กรพินธุ์ โอฟารเสถียรกุล และคณะ, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพกับผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์”, **รายงานการวิจัย**, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

รวม (ROA) การรับรู้ของพนักงานต่อผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR outcomes) ความสัมพันธ์กับการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งวัดผลจาก ผลตอบแทนสุทธิจากสินทรัพย์รวม (ROA) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพที่ประกอบด้วย แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR practices) และผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR outcomes) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งวัดผลจาก ผลตอบแทนสุทธิจากสินทรัพย์รวม (ROA)

นันท์วัชชัย วงษ์ชนะชัย และคณะ^{๓๓๐} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ” ผลการวิจัย พบว่า ๑. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าจากการศึกษาประกอบด้วย (๑) ความมุ่งหมายหลัก (Key Purpose) (๓) บทบาทหลัก (Key Role) (๑๑) หน้าที่หลัก (Key Function) (๒๔) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competence) (๑๒๑) หน่วยสมรรถนะย่อย (Elements of Competence) ๒. ผลการวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้า ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะระดับความจำเป็น มากที่สุด ในสายงานหลอมเหล็ก มีจำนวนสิบห้า (๑๕) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) บุคลากรหล่อเหล็ก (๘) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) และบุคลากรรีดเหล็ก (๘) สมรรถนะย่อย (Elements of Competence) ๓. ผลการนำรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้า โดยนำสมรรถนะย่อยควบคุมส่วนผสมทางเคมีในน้ำเหล็กไปพัฒนาและทดลองปฏิบัติ

โยธิน มานะบุญ^{๓๓๑} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการ : การศึกษาแบบพหุกรณี” ผลการวิจัย พบว่า ๑. รูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการจากพหุกรณีศึกษา เป็นรูปแบบที่มีลักษณะความเป็นระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำสาระสำคัญได้แก่ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความอยู่รอดขององค์กร คำสอนทางพุทธศาสนาและการปฏิบัติธรรม ความเชื่อ ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาองค์กรจากรัฐบาล หนังสือจำนวนมหาศาล รูปแบบการบริหารอันเป็นลักษณะเฉพาะ อิทธิพลจากผู้ที่เคยพบและศรัทธา ภูมิหลัง ความทุกข์ยากของชีวิต ประสบการณ์ชีวิต คำสอนตามปรัชญาจีน อุดมการณ์ทางสังคมและการเมือง และประสบการณ์การศึกษาในต่างประเทศ กระบวนการสาระสำคัญได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน การพัฒนาความรู้ของพนักงาน และการแก้ไขปัญหาสังคม และผลลัพธ์ สาระสำคัญได้แก่ พฤติกรรมการมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานเป็นคนดี ผลผลิตที่ดี ความสามารถในการปลดหนี้ สังคมที่ดี ๒. รูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับผู้ประกอบการจากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย ปัจจัยนำสาระสำคัญได้แก่ หลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา อิทธิพลจากผู้ที่เคยพบและศรัทธา ความเชื่อ และ

^{๓๓๐} นันท์วัชชัย วงษ์ชนะชัยและคณะ, “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ”, วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๓, ๒๕๕๔.

^{๓๓๑} โยธิน มานะบุญ, การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการ: การศึกษาแบบพหุกรณี, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ความอยู่รอดขององค์กร กระบวนการ สำคัญได้แก่ การศึกษาหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา และการปฏิบัติธรรม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และผลลัพธ์ สำคัญได้แก่ พฤติกรรมซึ่งแสดงออกถึงควมมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ผลผลิตที่ดี พนักงานเป็นคนดี และสังคมที่ดี ๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ สำหรับภาคส่วนต่างๆ ได้นำไปปรับใช้ดำเนินการ เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ : มุ่งสร้างผู้ประกอบการที่มีความใฝ่เรียนรู้และมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม เป้าประสงค์ (Goal) : พัฒนาผู้ประกอบการให้ประกอบธุรกิจด้วยพฤติกรรมที่มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งสังคมใกล้และสังคม

วิทยาลัย ทังสุภูติ^{๓๓๒} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ปัจจัยด้านการจัดระบบความรู้ ปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้ ปัจจัยด้านการใช้ความรู้ มีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดก็เช่นเดียวกันมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในอนาคตตามแนวทางการจัดการความรู้ พบว่า มีทั้งหมด ๗ ปัจจัย ดังนี้ (๑) ปัจจัยด้านการจัดหมวดหมู่ความรู้ให้เป็นระบบ (๒) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล (๓) ปัจจัยด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ (๔) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับทีม (๕) ปัจจัยด้านการวิเคราะห์และตรวจสอบความรู้แบบมีส่วนร่วม (๖) ปัจจัยด้านการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และ (๗) ปัจจัยด้านกฎหมาย/ระเบียบที่มีผลต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในอนาคตตามแนวทางการจัดการความรู้ พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง ๗ ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติราชการ

การวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปขยายผลต่อไปยังหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรมีการดำเนินการดังนี้ (๑) มีการถ่ายทอดนโยบายต่างๆ ตั้งแต่ระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (๒) มีการวิเคราะห์ความรู้เชิงระบบอย่างมีส่วนร่วมทั้งในระดับบุคคล งาน และองค์กร (๓) จัดระบบสิ่งจูงใจให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (๔) การพัฒนาทุนมนุษย์จะต้องให้ความสำคัญกับการจัดหมวดหมู่ความรู้อย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ระดับบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และ (๕) การพัฒนาทุนมนุษย์จะต้องให้มีการดำเนินครอบคลุมทุกปัจจัย

^{๓๓๒} วิทยาลัย ทังสุภูติ, “การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ ฐิตวฑฺฒโน)^{๑๓๓} พบว่า รูปแบบในการพัฒนาบุคคลหรือทรัพยากรบุคคลให้ถึงพร้อมสู่ความเป็น "ทุนมนุษย์" ตามหลักไตรสิกขานั้น จากการศึกษา พบว่าสามารถพัฒนาได้ตามแนวทางดังต่อไปนี้

๑) การพัฒนาด้านศีล หรือการพัฒนาพฤติกรรม ส่วนใหญ่จะเน้นพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาให้มีความสัมพันธ์สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น และสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เป็นต้นว่า

(๑) การพัฒนาให้มนุษย์ร่วมกันรักษาวินัยแม่บทของชุมชน หรือ ปาฏิโมกขสังวร ทั้งนี้เมื่อคนหลายคนมาอยู่ร่วมกันหรือทำงานทากิจการร่วมกันเป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนเป็นประเทศชาติ ทุกคนจะต้องร่วมกันรักษากฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนกฎหมายเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ประสานสอดคล้อง เกื้อหนุน ร่วมรับผิดชอบ และสามัคคี

(๒) การพัฒนาให้รู้จักใช้อินทรีย์ หรือ อินทรีย์สังวร หมายถึงการพัฒนาให้รู้จักใช้ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ให้ได้ประโยชน์มากกว่าจะเกิดโทษ เป็นต้นว่า การพัฒนาให้รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดู จะฟัง และแยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใดเป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัย หรือการพัฒนาให้รู้จักดู ฟัง อย่างมีสติ ควบคุมตนเองได้ ไม่ลุ่มหลงมัวเมาหรือตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟัง นอกจากนั้นยังเป็นการพัฒนาเพื่อให้ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิง ไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจ แต่รู้จักดู รู้จักฟังให้ได้คุณค่าที่ตีงามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้น หรือต้องได้ปัญญา

(๓) การพัฒนาเพื่อให้เกิดการหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ หรือ อาชีวนิวิธาน เน้นการหาหาเลี้ยงชีพโดยวิธีสุจริต เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อเวรภัยหรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิต เป็นอาชีพที่มีแต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่ากว่าภาคภูมิใจ และไม่ผิดกฎหมายและไม่เป็นมิฉาชีพ

(๔) การพัฒนาการเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา หรือ ปัจจัยปฏิเสนา ที่มุ่งเน้นพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย และการบริโภคที่นำมาซึ่งการขัดแย้ง แย่งชิง เบียดเบียน หรือการทำลายล้าง

๒) การพัฒนาด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ ส่วนใหญ่จะเน้นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญองงามแล้ว นอกจากจะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดี ยิ่งไปกว่านั้นปัญญาก็จะเจริญองงามได้ภายใต้จิตใจที่เข้มแข็งด้วย ทั้งนี้จิตที่สงบแล้ว จิตที่ฝึกดีแล้วจะเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงาน สำหรับการพัฒนาด้านจิตอาจแยกออกได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเสริมสร้างจิตใจให้ตีงาม เปี่ยมด้วยจาคะ หรือความมีน้ำใจ มีความสุภาพอ่อนโยน มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความกตัญญูกตเวทีตามีหิริ หรือความละอายต่อบาป ละอายใจต่อการทำความชั่ว หรือมีโอตตปปะหรือความเกรงกลัวต่อบาป

^{๑๓๓} พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ ฐิตวฑฺฒโน), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

(๒) การพัฒนาสมรรถภาพของจิตใจ ให้มีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แก่กล้า สามารถ เช่น พัฒนาให้เป็นผู้ที่มีฉันทะหรือความใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีวิริยะอุตสาหะ เป็นผู้ที่มีจิตตะหรือความมีใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ เป็นผู้ที่มีสัจจะหรือมีความตั้งใจจริง เป็นผู้ที่มีจิตอธิษฐานหรือความตั้งใจเด็ดเดี่ยว เป็นผู้ที่มีตบะหรือมีพลังเผากิเลส หรือการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสติและมีสมาธิ หรือเป็นผู้ที่มีภาวะจิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่

(๓) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความสุข เช่น การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความปรารถนาหรือมีความร่าเริง สดชื่น เป็นผู้ที่มีความปิติหรือมีความอิ่มเอมใจ เป็นผู้ที่มีปัสสัทธิ หรือมีความสงบเยือกเย็น เป็นผู้ที่มีสันติหรือมีความสงบ เป็นผู้ที่มีความเกษมเกษมหรือมีความปลอดโปร่ง เป็นผู้ที่มีสันติภาพหรือมีความสงบร่มเย็น เป็นผู้ที่มีเสรีภาพหรือมีใจเสรีเป็นอิสระ เป็นต้น

3) การพัฒนาด้านปัญญาหรือการพัฒนาด้านความรู้ เป็นการพัฒนามนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เพราะปัญญาถือเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไรและแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาขึ้นหรือบอกทางให้เท่าใด การพัฒนาปัญญามีความสลับซับซ้อนหลายระดับ ดังนี้

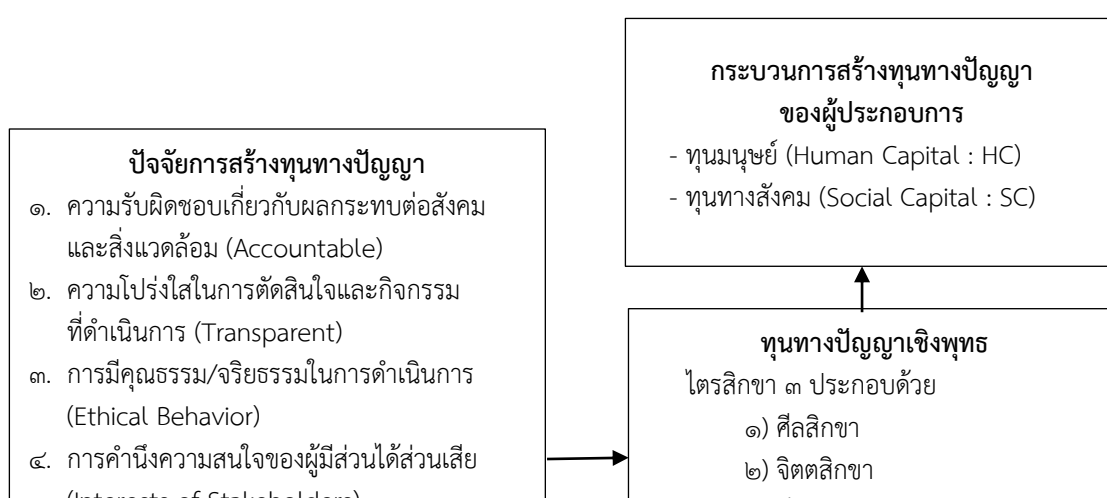
(๑) การพัฒนาปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการ ได้อย่างถูกต้องชัดเจน ถูกต้องตามเป็นจริงหรือตรงตามสถานะของสิ่งนั้นๆ หรือรู้จักจับสาระ รู้จุดรู้ประเด็น สามารถยกขึ้นพูด ยกขึ้นชี้แจง หรือยกขึ้นวางเป็นหลักได้ ขณะเดียวกันก็สามารถสื่อสารหรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นรู้ตามและเห็นตามได้

(๒) การพัฒนาปัญญาให้ดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม เป็นปัญญาที่เกิดจากการความรู้ความเข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัย และมองเห็นภาวะที่ชีวิต สังคม และโลก มีความเป็นมาและจะเป็นไปตามกระแสแห่งกรรม

(๓) การปัญญาให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิต ถือเป็นปัญญาที่เกิดจากการรู้ เข้าใจและรู้เท่าทันความจริงของสังขารที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎของธรรมชาติ จนสามารถทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้ โดยสมบูรณ์ และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญา โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปได้ตามแผนภาพที่ ๒.๕ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ๒) เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร และ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแบบมีโครงสร้างและการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยใช้ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีกระบวนการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึก
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๖ สรุปภาพรวมการดำเนินการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เริ่มด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทำการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพภาคสนาม ตามกรอบคำถามในแบบสัมภาษณ์ที่ได้กำหนดไว้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ได้แก่ ผู้ประกอบด้านโรงงานหล่อโลหะ ๒ แห่ง และบริษัทเอกชน ๒ แห่ง ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร แต่ละโรงงานมีผู้ประกอบการ จำนวน ๖ คน ได้แก่ หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าพนักงาน จำนวน ๕ คน และเจ้าของกิจการ ๑ คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๑๘ คน โดยนำหลักไตรสิกขา ๓ ประกอบด้วย ศีลสิกขา จิตตสิกขา และปัญญาสิกขาของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเอกสาร ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารเพื่อศึกษาสภาพของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา การพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร และแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร การจัดทำแบบวิเคราะห์เอกสารโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดโครงสร้างแบบวิเคราะห์ สร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขโดยอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้

การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลด้วยตนเอง โดยเฉพาะการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเอกสาร โดยให้สอดคล้องกับเครื่องมือและกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะให้ความสำคัญกับผู้เขียน แหล่งผลิต หน่วยงานที่รับผิดชอบ วิธีการได้มาซึ่งเอกสาร และข้อมูล รวมทั้งเลือกสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จากแหล่งข้อมูลหรือหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการสืบค้นและอ่านเอกสารต่างๆ แล้วบันทึกเนื้อหาสาระเทียบลงในแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นแล้วทำการจำแนก จัดหมวดหมู่เนื้อหาสาระและสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมลงในตารางเนื้อหา และรายการอ้างอิงแล้วสังเคราะห์กระบวนการสร้างทุนทางปัญญา นำเสนอเป็นความเรียงเชิงพรรณนา (Descriptive)

๓.๒ ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงงานหล่อโลหะ ๓ แห่ง คือ

- ๑) บริษัท วี แอนด์ บี มาร์เก็ตติ้งกรุ๊ป จำกัด
- ๒) บริษัท พัฒนาอินเตอร์พาร์ท จำกัด
- ๓) บริษัท จิระเมทัลเวิร์ค (1994) จำกัด

โรงงานหล่อโลหะมี ๓ แห่ง ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งในแต่ละโรงงานนั้นมีผู้ประกอบการ ๖ คน ได้แก่ หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าพนักงาน จำนวน ๕ คน และเจ้าของกิจการ ๑ คน ผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม จำนวน ๑๘ คน ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ แสดงรายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	บริษัท	วันที่สัมภาษณ์
๑.	นายเกียรติศักดิ์ มูลมั่ง	บริษัท จีระ จำกัด	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๒.	นายชัยพล วัฒนาประเสริฐ	บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด	๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๓.	นายธนดล พันธุ์เพ็ง	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๔.	นายอเนก แสนคุณ	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๕.	นางสายฝน รักคะบุตร	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๖.	นายอาจ ชุนฮุย	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๗.	นายสิงขร เพื่อนผึ้ง	บริษัท พัฒนาอินเตอร์ พาร์ท จำกัด	๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๘.	นางพิมพ์สุภาภัก ภาณะสุวรรณกุล	บริษัท พัฒนาอินเตอร์ พาร์ท จำกัด	๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๙.	นายเอกชัย มาประดิษฐ์	บริษัท พัฒนาอินเตอร์ พาร์ท จำกัด	๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๐.	นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว	บริษัท จีระ จำกัด	๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๑.	นายไสว อ้นสา	บริษัท จีระ จำกัด	๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๒.	นายสมบัติ ก่ออำไพ	บริษัท พัฒนาอินเตอร์ พาร์ท จำกัด	๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๓.	นายเชิดชัย จิรการณ์พงศ์	บริษัท จีระ เมทัล จำกัด	๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๔.	นายดาวทอง กิจคม	บริษัท จีระ จำกัด	๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๕.	นายสมยศ กุลนาแพง	บริษัท จีระ จำกัด	๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๖.	นายสมพงษ์ ขนานแข็ง	บริษัท พัฒนาอินเตอร์ พาร์ท จำกัด	๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๗.	นายอภิวัฒน์ จำปาหมอ	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๘.	นายอมร จันสุภีร์	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร” เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษา วิเคราะห์และการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญา ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร รายงานการประชุม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลนั้น เน้นวิธีการแสวงหา ความรู้จากการตั้งประเด็นหลักในการศึกษาทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือสำรวจข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth interview) การสังเกต และเครื่องมือการบันทึก ดังนี้

๑. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาสภาพของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธ ของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร และแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้าง ทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการ

๒. ศึกษาและติดตามผลการปฏิบัติงานหน้าที่ในการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๓. การสังเกต ซึ่งเป็นการสังเกตพฤติกรรมและการแสดงออกของฝ่ายต่างๆ ที่จะทำควบคู่ กับการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม หรือผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ประกอบด้วย หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าพนักงาน

๔. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ นั้น ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑) แบบสัมภาษณ์ (interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth interview) เพื่อศึกษากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๒) การสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญา และหลักไตรสิกขา ๓ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการสร้างทุน ทางปัญญา และนำมาร่างข้อคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ เกี่ยวกับความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ ในส่วนของความสอดคล้องกับเนื้อหาและทฤษฎี และนำมา ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ต่อจากนั้น นำแบบสัมภาษณ์และข้อคำถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์ และนำไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง

๓) ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง แบบสัมภาษณ์ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้าง ทุนทางปัญญา โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๔) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๕) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสรุปเป็นคำนิยามศัพท์ในการวิจัย

๖) สร้างแบบสัมภาษณ์จากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยประกอบ
 ๗) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน
 ทำการตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------------|--|
| ๑) พระครูปริยัติกิตติธำรง,รศ.ดร. | คณบดีคณะสังคมศาสตร์ |
| ๒) พระสุธีรัตนบัณฑิต,รศ.ดร. | ผู้อำนวยการ สำนักงานวิจัยพุทธศาสตร์ |
| ๓) รศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
ผู้อำนวยการหลักสูตรดุขบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๔) รศ.ดร.กิตติทัศน์ ผกาทอง | อาจารย์ประจำหลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๕) ดร. วสันต์ ลิ้มรัตนภัทรกุล | อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา
และมานุษยวิทยา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

๘) นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงและแก้ไข “ผ่าน” ทุกท่านตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและกรรมการควบคุมคุณภาพแล้วนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ มีขั้นตอน ดังนี้

๑) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการรวบรวมหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับไตรสิกขา ๓ ซึ่งมีปรากฏในพระไตรปิฎก อรรถกถา เป็นต้น

๒) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสือ วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดการสร้างทุนทางปัญญา เช่น หนังสือเกี่ยวกับการสร้างทุนทางปัญญา รายงานการวิจัย และดัชนีนิพนธ์ เป็นต้น

๓) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยให้มีความสัมพันธ์ครอบคลุมกับหัวข้อการวิจัย

(๒) ร่างแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และแนวทางที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(๓) นำแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่สร้างขึ้นปรึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคุณภาพนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขความเหมาะสม และความชัดเจนของถ้อยคำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

(๔) นำแบบสัมภาษณ์กลับมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำ

(๕) จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วทำการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๔) ข้อมูลเชิงคุณภาพการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม สัมภาษณ์เชิงลึกแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) ตามกำหนดในปฏิทินการสัมภาษณ์ โดยติดต่อประสานงาน เพื่อยืนยันกำหนดการสัมภาษณ์ทุกครั้ง และทำการบันทึกในเอกสารด้วยผู้ทำการศึกษาวิจัยเองทุกโรงงาน หากผู้ทำการสัมภาษณ์ประสงค์จะบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง

๓.๔.๒ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

๑) ขั้นตอนเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งขอเอกสารต่างๆ พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

๒) ติดต่อขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่โรงงานหล่อโลหะ ๓ แห่ง คือ ประกอบด้วย ๑) บริษัท วี แอนด์ บี มาร์เก็ตติ้งกรุ๊ป จำกัด ๒) บริษัท พัฒนาอินเตอร์พาร์ท จำกัด ๓) บริษัท จิระเมทัลเวิร์ค (1994) จำกัด จำนวน ๑๘ คน

๓) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observations) ซึ่งเป็นการสังเกตพฤติกรรมและการแสดงออกของฝ่ายต่างๆ ที่จะทำควบคู่กับการสัมภาษณ์

๔) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาร่วมกันก่อนกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง ในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่า ข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ แล้วทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าพนักงาน

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร” เป็นการศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary Study) และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากพระไตรปิฎก หนังสือ รายงานการวิจัย ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม เอกสารแสดงความสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึงแนวคิด หลักการของกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร และข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นกระบวนการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์โดยการสรุปตามสาระสำคัญด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นหัวข้อ ดังนี้

- ๑) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการสร้างทุนทางปัญญา
- ๒) ศึกษาแนวคิดทุนทางปัญญาเชิงพุทธ ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา ๓ ตามหลักคำสอนในพระไตรปิฎก
- ๓) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวคิดทฤษฎีด้านประกอบการอุตสาหกรรม และแนวคิดอุตสาหกรรมหล่อโลหะ
- ๔) ศึกษาวิเคราะห์กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งประกอบด้วย
 - (๑) ความรับผิดชอบเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountable)
 - (๒) ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ดำเนินการ (Transparent)
 - (๓) การมีคุณธรรม/จริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior)
 - (๔) การคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders)
 - (๕) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law)
 - (๖) การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights)
 - (๗) การเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms)
- ๕) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมาทำการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานกับระดับการปฏิบัติที่มีต่อกระบวนการสร้างทุนทางปัญญา
- ๖) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลโดยการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีที่ได้กล่าวแล้ว เพื่อให้เห็นชุดความรู้ กระบวนการ และแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำไปประยุกต์ในระดับนโยบาย โรงงานองค์กร ชุมชน ปัจเจกบุคคล แล้วทำการสรุปผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ
- ๗) การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป เป็นการนำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางวิชาการมาสร้างเป็นบทสรุปร่วมกับข้อมูลที่เชื่อถือได้อีกครั้งหนึ่ง โดยเน้นความเชื่อมโยงเพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ที่เป็นรูปธรรมและตรงต่อข้อเท็จจริง
- ๘) จัดทำดัชนีพินิจฉบับสมบูรณ์ โดยการปรับปรุงส่วนประกอบที่เป็นฉบับร่างทั้งหมดให้ถูกต้อง เช่น สารบัญ เชิงอรรถ และบรรณานุกรม เป็นต้น ตลอดจนจัดทำเอกสารประกอบที่สำคัญให้ครบถ้วนและถูกต้องสมบูรณ์ เช่น บทคัดย่อภาษาไทย บทคัดย่อภาษาอังกฤษ กิตติกรรมประกาศ สารบัญ สารบัญแผนภาพ สารบัญตาราง ภาคผนวก และประวัติผู้วิจัย

๓.๖ สรุปภาพรวมการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร” ในครั้งนี้ เป็นการนำเสนอข้อมูลในลักษณะของการพรรณนาความ (Descriptive Presentation) และการพรรณนาความประกอบการบรรยายเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญา เพื่อนำไปประยุกต์ในระดับนโยบาย โรงงาน สำหรับผู้ประกอบการ

กิจการเพื่อสังคม องค์กร ชุมชน ปัจเจบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี การสร้างทุนทางปัญญา แนวคิดทุนทางปัญญาเชิงพุทธ ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา ๓ แนวคิดเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวคิดทฤษฎีด้าน ประอบการอุตสาหกรรม และแนวคิดอุตสาหกรรมหล่อโลหะ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนา กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาครที่ เป็นต้นแบบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการสร้างทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ๑) ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountable) ๒) ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ ดำเนินการ (Transparent) ๓) การมีคุณธรรม/จริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior) ๔) การคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders) ๕) การปฏิบัติตาม กฎหมาย (Rule of law) ๖) การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ๗) การเคารพต่อ ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms) นอกจากนี้ มีการวิเคราะห์ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ประกอบด้วยทุนมนุษย์ (Human Capital : HC) ทุนทางสังคม (Social Capital : SC) โดยใช้หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา มา บูรณาการเข้ากับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการ ได้แก่ หลักไตรสิกขา ๓ เป็นขั้น การพัฒนาคนอย่างสมบูรณ์แบบ และในขั้นนี้เป็นการศึกษาเรื่องศักยภาพของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) ศีล เป็นการฝึกพฤติกรรมโดยมีวินัยเป็นเครื่องมือในการฝึก
- ๒) สมาธิ เป็นการฝึกด้านจิต ฝึกด้านคุณธรรม ความมีจิตเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- ๓) ปัญญา เป็นการฝึกในด้านการรู้ การพิจารณา การไตร่ตรองหาเหตุผล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญจากผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก นำมาสังเคราะห์ วิเคราะห์ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ของการวิจัย หรือแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธ ของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ๒) เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร และ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาครและผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๔.๓ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทำการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพภาคสนามตามกรอบคำถามในแบบสัมภาษณ์ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้ากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ได้แก่ ผู้ประกอบด้านโรงงานหล่อโลหะ ๒ แห่ง และบริษัทเอกชน ๒ แห่ง ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร แต่ละโรงงานมีผู้ประกอบการ จำนวน ๖ คน ได้แก่ หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากรรมกร จำนวน ๕ คน และเจ้าของกิจการ ๑ คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๑๘ คน เพื่อให้ได้ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ นำมาสังเคราะห์กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ลักษณะเครื่องมือเป็นแนวคำถามให้แก่ผู้วิจัยในการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการสร้างทุนทางปัญญา ได้แก่ ๑) ความรับผิดชอบเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountable) ๒) ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ดำเนินการ (Transparent) ๓) การมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior) ๔) การคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of

Stakeholders) ๕) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law) ๖) การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ๗) การเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติ ระหว่างประเทศ (International Norms) ส่วนทุนทางปัญญาเชิงพุทธนั้น ได้แก่ หลักไตรสิกขา ๓ ประกอบด้วย ๑) ศีลสิกขา ๒) จิตสิกขา ๓) ปัญญาสิกขา และกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการ ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital : HC) ทุนทางสังคม (Social Capital : SC) ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในด้านกระบวนการสร้างทุนทางปัญญา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้

๑) ความรับผิดชอบเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountable)

พบว่า

บริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นหนึ่งในพันธกิจ ในอันที่จะส่งเสริมการเติบโตที่ยั่งยืนให้กับบริษัท มีการอบรมให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกแก่พนักงาน จัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง สร้างสังคมที่ดี อนุรักษ์รักษาสีเขียว และตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งถือปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร^๑

บริษัทให้ความช่วยเหลือบริจาคทรัพย์สินให้แก่มูลนิธิและองค์กรต่างๆ ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมตามโอกาส เช่น บริจาคเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์สำนักงานให้แก่โรงเรียน วัด มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่น โดยให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน^๒

โรงงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรม และการจัดการที่ดี โดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับใกล้และไกล อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บริษัทมีการบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อการกุศล การทำกิจกรรมอาสาสมัคร กิจกรรมสร้างความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม กิจกรรมเพื่อสังคมมีความแตกต่างจากแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมที่กำลังเป็นกระแสนิยมของภาคธุรกิจทั้งเล็กและใหญ่เป็นจำนวนมาก กิจกรรมเพื่อสังคมที่เป็นองค์กรนั้น มีการจัดตั้งโดยการจดทะเบียน มีตัวตน มีการดำเนินงานต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ สร้างความมั่นคงทางการเงินที่ชัดเจน และสิ่งสำคัญ คือ กิจกรรม เพื่อสังคมจัดตั้งขึ้นเพื่อมุ่งแก้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก^๓

การดำเนินธุรกิจควบคู่กับการปฏิบัติตามแนวทางของการรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยความสมัครใจ ไม่ได้ถูกเรียกร้องจากสังคม ซึ่งการประกอบธุรกิจ อยู่บนพื้นฐานของการมุ่งประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ โดยที่ธุรกิจต้องไม่เบียดเบียนตนเอง และขณะเดียวกันก็ต้องไม่เบียดเบียนสังคม^๔

โรงงานหล่อโลหะ ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเป็นองค์กรธุรกิจที่มีเจริญก้าวหน้า มีความโดดเด่นด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และมีความมุ่งมั่นในความเป็นหนึ่งด้านการนำนวัตกรรมมาพัฒนาคนต่อไป^๕

^๑ สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมัง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๒ สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๓ สัมภาษณ์ นายธนดล พันธุ์เพ็ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๔ สัมภาษณ์ นายอเนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๕ สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักคะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

โรงงานมีเจตนารมณ์ที่จะดำเนินธุรกิจ ให้เจริญเติบโตบนพื้นฐานของธรรมาภิบาลและการดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน รวมทั้งคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อมุ่งหวังให้ภาคอุตสาหกรรมอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมได้อย่างเป็นสุข และพัฒนาระดับความเจริญก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน^๖

การประกอบธุรกิจของบริษัทนั้น ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับหลายภาคส่วน การดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงกำไรเพียงอย่างเดียว อาจมิใช่หลักประกันของการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อการดำเนินธุรกิจนั้น ส่งผลกระทบหรือละเลยต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัวเรา^๗

พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตและระบบการจัดการของเสียจากโรงงานเพื่อกำจัดมลภาวะที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมสู่มาตรฐาน ISO14000 และมีการสร้างจิตสำนึกแก่พนักงานทุกระดับในความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมทั้งภายในโรงงานและภายนอกโรงงาน^๘ มีการให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิตที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนรอบโรงงาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการดูแลพนักงานให้มีสวัสดิการที่ดี และปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ตลอดจนพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น^๙

โรงงานมีมาตรการที่เข้มงวดเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการกำกับดูแล เข้าไปให้ความรู้ในด้านเกณฑ์และแนวปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมโรงงานตามกฎหมาย และการกำกับดูแลโรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ถูกต้องตามหลักสากล และด้านสิทธิมนุษยชน ให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน^{๑๐}

ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นเครื่องกำกับให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม มีความตระหนักถึงผลกระทบทางลบต่อเศรษฐกิจและสังคม การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ใช่การทำการกิจการให้ถูกกฎหมายหรือถูกต้องแต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการลงทุนในมนุษย์ผู้มีส่วนได้เสียของกิจการ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดนำไปสู่ความอยู่รอดโดยรวมและรายได้ที่มั่นคง^{๑๑}

โรงงานหล่อโลหะควรมีการประกอบกิจการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามทิศทางสากลอย่างมีคุณธรรม เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขแก่กิจการ ผู้มีส่วนได้เสีย และควรบูรณาการองค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย อาทิ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินกิจการมีความเป็นอัตลักษณ์พิเศษของคนไทย คือ การปลูกฝังให้พนักงานให้มีจิตสำนึกของจิตอาสาและจิตสาธารณะผ่านทางปรัชญา ค่านิยม และวัฒนธรรมของกิจการ^{๑๒}

^๖ สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๗ สัมภาษณ์ นายสิงขร เพื่อนผิง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๘ สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัก ภาณุสุวัฒน์กุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๙ สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายไสว อ้นสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

การดำเนินกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น จะต้องประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่คำนึงถึงทางสายกลาง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไม่เบียดเบียน ไม่แสวงหากำไรจนเกินระดับความยั่งยืน ไม่เอาัดเอาเปรียบหรือใช้ผลประโยชน์จากสังคมอย่างไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมอันดี ที่อาจก่อให้เกิดวิกฤตตามมา และควรที่จะส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและคุณภาพ ทำให้เป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล มั่นคงและยั่งยืน^{๑๓}

กิจการควรจัดให้มีกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมในประเด็นที่เกี่ยวข้องและสนใจ ซึ่งเป็นการแสดงบทบาทผู้นำทางธุรกิจต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคม และกิจกรรมเหล่านี้ควรวัดผลได้ ดังนั้น ต้องวางแผนและหาพันธมิตรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาสู่ภาพลักษณ์ที่ดี อันเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและคุณค่าให้แก่กิจการในมุมมองของผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้เสีย^{๑๔}

ภูมิคุ้มกันที่ดียังรวมถึงการส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาไทย เพื่อกระตุ้นให้พนักงานนำความรู้ ความสามารถมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมสินค้าหรือบริการ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความเติบโตของกิจการอย่างยั่งยืนควบคู่กับความเจริญเติบโตของสังคมโดยรวม^{๑๕} ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ใช่เป็นเพียงกิจกรรมเพื่อสังคม ที่กิจการต้องจ่ายเงินแล้วไม่ได้รับผลตอบแทนที่สามารถวัดผลเท่านั้น แต่เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันที่ดีขึ้น เช่น การพัฒนาจุดยืนที่แตกต่าง และการเพิ่มผลประโยชน์อย่างยั่งยืน ซึ่งถูกมองสำคัญที่แบ่งแยกความรับผิดชอบต่อสังคมประเภทกิจกรรมทั่วไปกับความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนทั้งต่อกิจการและสังคม คือ การมองความรับผิดชอบต่อสังคมในเชิงยุทธศาสตร์^{๑๖}

พนักงานควรละเว้นการร่วมกระทำผิดจากการดำเนินโครงการของกิจการ อันเป็นเหตุให้ประชาชนต้องละถิ่นฐานบ้านเกิดและที่ดินทำกิน หากการดำเนินการนั้น เป็นไปตามกฎหมายไทยและปฏิบัติตามมาตรฐานสากลก็ควรให้ความมั่นใจได้ว่า ผู้ได้รับผลกระทบจากโครงการได้รับค่าชดเชยที่เพียงพอ^{๑๗} กิจกรรมในพื้นที่นั้น จะต้องเป็นไปเพื่อให้ตลาดโตเร็ว เป็นการสร้างโอกาส สร้างผลตอบแทนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์สูงสุด ไม่ใช่กำไรสูงสุด มีความยั่งยืนทางการเงิน ใช้กลไกทางการตลาด การสร้างนวัตกรรม และการประสานประโยชน์ของทุกฝ่าย ได้แก่ ภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคเอกชน เพื่อสร้างความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก^{๑๘}

การพัฒนาสินค้าและบริการของกิจการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้น ผู้ประกอบการ ควรผลิตสินค้าและบริการที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายเชิดชัย จิรการณ์พงศ์, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายดาวทอง กิจคม, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายสมยศ กุลนาแพง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ขนานแข็ง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ จำปาหมอ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ในทางกลับกันควรผลิตสินค้าหรือบริการที่ก่อให้เกิดผลดีต่อสุขภาพ สังคม สิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาอายุการใช้งาน มีราคาที่เหมาะสม และวงจรชีวิตของสินค้า เพื่อให้เกิดการบริโภคอย่างยั่งยืน^{๑๙}

กิจกรรม CSR ของผู้ประกอบการหล่อโลหะเพื่อสังคม มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม ซึ่งเป็นโครงการของกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีจุดมุ่งหมายพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรม ให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนในท้องถิ่น วัด และชุมชนใกล้เคียง กิจกรรมที่สนับสนุนนั้นเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำพาให้ชุมชนสามารถเลี้ยงชุมชนของตนเองได้อย่างยั่งยืน^{๒๐}

โรงงานหล่อโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในแหล่งที่ล้อมรอบด้วยชุมชน กลุ่มบริษัทของผู้ประกอบการให้ความใส่ใจ และระมัดระวังเป็นอย่างมากกับผลกระทบจากกระบวนการผลิตของโรงงานที่อาจเกิดกับชุมชนใกล้เคียง บริษัทที่มีงานที่ดูแลเกี่ยวกับการสื่อสารกับสังคม ที่จะคอยให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงงาน นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้มีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนโดยรอบ โดยมีกำหนดการพบปะพูดคุยกับชุมชน และเปิดให้เข้าเยี่ยมชมโรงงาน เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของโรงงาน^{๒๑}

โครงการ CSR ที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมนั้น มีการส่งเสริมให้พนักงาน หัวหน้าฝ่ายทุกแผนกที่เข้าร่วมโครงการใช้งบประมาณที่จัดสรรไว้ให้เกิดประโยชน์จริง โดยลงพื้นที่ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนอย่างใกล้ชิดมากกว่าเพียงนำสิ่งของไปบริจาค เพราะเชื่อว่า แนวทางนี้จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ แรงบันดาลใจ และความภูมิใจในชุมชนที่จะสามารถพัฒนาตนเองต่อไปได้อย่างยั่งยืน พร้อมกับเป้าหมายในการช่วยเหลือ และสร้างความร่วมมือที่แตกต่างออกไป ได้แก่ ด้านการแบ่งปันความรู้ เพื่อสร้างอาชีพอย่างโครงการมอบความรู้ สร้างอาชีพ สู่ชุมชน^{๒๒}

โรงงานมีการติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียประสิทธิภาพสูง ใช้พลังงานต่ำ และให้ก๊าซชีวภาพซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นเชื้อเพลิง อุตสาหกรรมหล่อโลหะ เป็นธุรกิจที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยอย่างต่อเนื่อง โรงงานอุตสาหกรรมมีระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น กิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสิ่งแวดล้อมของบริษัท เช่น การดูแลสวัสดิการพนักงาน การผลิตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อลูกค้า และกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคทุนการศึกษา การรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้กับเยาวชนในชุมชน การช่วยเหลือผู้ประสบภัย เป็นต้น^{๒๓}

จะเห็นได้ว่า องค์กรธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) คือ หน่วยงานที่ดำเนินงานโดยใช้ยุทธศาสตร์แบบกลไกตลาดเพื่อเป้าหมายทางสังคม หรือสิ่งแวดล้อมการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจเพื่อสังคม มุ่งเน้นเป้าหมายทางสังคม สิ่งแวดล้อม และการเงินไปพร้อมๆ กัน หรือที่เรียกว่า Triple Bottom Line โดยเป้าหมายทางการเงิน เช่น การสร้างรายได้นั้น มีขึ้นเพื่อเพิ่มผลประโยชน์

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายอมร จันสุกรี, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนฮุย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักตะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ของสังคมหรือสิ่งแวดล้อม แทนที่จะเป็นผลประโยชน์ของบริษัท หรือผู้ถือหุ้นเหมือนกิจการทั่วไป
กิจการเพื่อสังคม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountable)

ข้อ	สรุปความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountable)
๑.	บริษัทให้ความช่วยเหลือบริจาคทรัพย์สินให้แก่มูลนิธิและองค์กรต่างๆ ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมตามโอกาส เช่น บริจาคเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์สำนักงานให้แก่โรงเรียน วัด มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่น โดยให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
๒.	โรงงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรม และการจัดการที่ดี โดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับใกล้และไกล อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
๓.	โรงงานหล่อโลหะในปัจจุบันเป็นองค์กรธุรกิจที่มีเจริญก้าวหน้า มีความโดดเด่นด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และมีความมุ่งมั่นในความเป็นหนึ่งด้านการนำนวัตกรรมการพัฒนาคน
๔.	โรงงานมีเจตนารมณ์ที่จะดำเนินธุรกิจ ให้เจริญเติบโตบนพื้นฐานของธรรมาภิบาลและการดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน รวมทั้งคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย
๕.	มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตและระบบการจัดการของเสียจากโรงงาน เพื่อกำจัดมลภาวะที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมสู่มาตรฐาน ISO14000 และมีการสร้างจิตสำนึกแก่พนักงาน ทุกระดับในความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมทั้งภายในโรงงานและภายนอกโรงงาน
๖.	มีการปลูกฝังให้พนักงานให้มีจิตสำนึกของจิตอาสาและจิตสาธารณะผ่านทางปรัชญา ค่านิยม และวัฒนธรรมของกิจการ
๗.	มีกิจกรรม CSR ของผู้ประกอบการหล่อโลหะเพื่อสังคม มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม ซึ่งเป็นโครงการของกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีจุดมุ่งหมายพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรม ให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนในท้องถิ่น วัด และชุมชนใกล้เคียง
๘.	มีการแบ่งปันความรู้ เพื่อสร้างอาชีพอย่างโครงการมอบความรู้ สร้างอาชีพ สู่ชุมชน
	โรงงานมีมาตรการด้านกฎหมาย ซึ่งเป็นเครื่องกำกับให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม โดยบูรณาการองค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย เพื่อกระตุ้นให้พนักงานนำความรู้ ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมสินค้าหรือบริการ ที่จะช่วยสร้างอนาคตที่ดีกว่าของกลุ่มเป้าหมายและสังคมโดยรวม

๒) ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ดำเนินการ (Transparent) พบว่า

ความเชื่อมั่นต่อกิจการเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะโรงหล่อโลหะที่จะต้องมีความโปร่งใส และมีขั้นตอนการตัดสินใจต่างๆ ที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ เพราะการบริหารจัดการที่โปร่งใสในกิจกรรมที่ดำเนินการนั้น ย่อมนำไปสู่ข้อมูลที่ตรวจสอบและเข้าถึงได้ ทำให้เกิดระบบการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจในที่สุด^{๒๔}

หลักคุณธรรมนั้น จะต้องยึดหลักความซื่อสัตย์ ดำเนินกิจการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ยกย่องเชิดชูคนดี เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในกิจการ ปลุกจิตสำนึกให้พนักงานและบุคคลทั่วไปทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน สนับสนุนกิจกรรมการทำความดีของพนักงานและบุคคลทั่วไป เช่น โครงการเพื่อสังคม และควรมีการส่งเสริมให้พนักงานและบุคคลทั่วไปมีความรัก ความผูกพัน ความกตัญญู ต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อนพนักงาน กิจการ ชุมชน สังคมและประเทศชาติ^{๒๕}

การตัดสินใจดำเนินการที่ไม่ขัดต่อจริยธรรมเป็นเรื่องที่ถูกต้อง หรือการสนับสนุนกิจกรรมใดๆ หากเป็นไปด้วยเหตุผลทางศีลธรรมก็จัดเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งสิ้น แต่ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่สามารถใช้ศีลธรรมและจริยธรรมอย่างเดียวแล้วจะมีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีในวงกว้างได้ เพราะกิจการมักเลือกผลประโยชน์มากกว่าจริยธรรม^{๒๖}

การสร้างจริยธรรม โดยการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ในงานสนับสนุนของโรงหล่อโลหะ ควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ให้เหมาะสม โดยต้องสร้างค่านิยม ความเชื่อให้กับพนักงานให้เห็นถึงคุณค่าของความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน และมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ดีและลงโทษผู้ที่ทำผิดอย่างยุติธรรม และควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนโครงการที่เน้นประโยชน์ต่อชุมชน และที่สำคัญควรมีการประชาสัมพันธ์ และทำการชี้แจงให้ชุมชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน^{๒๗}

โรงงานหล่อโลหะจะต้องสร้างความมั่นใจให้กับชุมชนในการดำเนินการ ถึงความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีมาตรการในการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง มีความครบถ้วนถูกต้องเพียงพอ และมีความน่าเชื่อถือที่เป็นปัจจุบัน^{๒๘}

บริษัทมีแนวทางการดำเนินการและแผนงานที่ชัดเจน หัวหน้าฝ่าย และพนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีมาตรการในการเปิดเผย โดยมีสาระสำคัญของข้อมูลครบถ้วน เพียงพอ เชื่อถือได้และทันเวลา ตลอดถึงมีความเสมอภาค^{๒๙}

คณะผู้บริหารในบริษัทควรเป็นผู้ตั้งอยู่ในศีลธรรมอันดี มีความเป็นกลาง มีคุณธรรมมีภูมิปัญญา ความรู้ยืดยึดหลักปัญญา ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงาน มีความสุจริตในการทำงานเป็นตัวแทนของสังคม และควรปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ยึดประโยชน์ของบริษัทเป็นใหญ่ให้ความ

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมั่ง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายธนดล พันธุ์เพ็ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายอเนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๘} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักคะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

เคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นผู้มีความรู้ มีปัญญาตามหลักปัญญาภายใต้ความซื่อสัตย์ สุจริต ประพฤติปฏิบัติโดยความมีจริยธรรม จนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ความโปร่งใส ตรวจสอบการทำงานได้ทุกขั้นตอน เป็นที่เปิดเผย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส^{๓๐} ในด้านความโปร่งใส นั้น บริษัทมีการตรวจสอบระบบการทำงานทั้งภายในและภายนอก มีคณะที่ตรวจสอบจากภายในเอง^{๓๑} การส่งเสริมค่านิยมของบริษัท เพื่อจะได้ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพต่อกัน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นคง เที่ยงธรรม และเลือกที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เน้นระบบการฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาระดับการรับรู้ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา เหตุการณ์ทางจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง ปฏิบัติอย่างโปร่งใส ได้ตามมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้^{๓๒} ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมคือความโปร่งใส ที่สามารถตรวจสอบได้ และการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นหลักประกันว่า การดำเนินนโยบายของบริษัทจะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่เกิดปัญหาอุปสรรคในระหว่างการดำเนินการ หรือประกอบกิจการ ทั้งนี้ การดำเนินนโยบายของบริษัทเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล จะต้องได้รับการมีส่วนร่วมจากพนักงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสที่สามารถคาดการณ์ได้^{๓๓}

หลักความโปร่งใสในการดำเนินการนั้น ควรจะมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย พนักงานแผนกต่างๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว ไม่บิดเบือนความเป็นจริง เพื่อไม่ให้เกิดข้อร้องเรียนจากพนักงาน^{๓๔}

การบริหารงานที่ไม่มีความโปร่งใสของผู้บริหารในบริษัท จะทำให้บริษัทไม่มีความเข้มแข็ง ไม่พัฒนา เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงาน หัวหน้างานทุกภาคส่วน ยังเป็นเรื่องการเรียกร้องผลประโยชน์ด้วยแล้ว จะทำให้บริษัทขาดเสถียรภาพความน่าเชื่อถือต่อผู้รับบริการหรือลูกค้า^{๓๕} หลักความโปร่งใสเป็นเรื่องของกระบวนการในเรื่องต่างๆ ทั้งในเรื่องการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่องจัดซื้อ จัดจ้างหรือการทำงานด้านอื่นๆ เพราะเมื่อมีความโปร่งใสก็就不用มีการร้องเรียน ผู้บริหารก็จะทำงานด้วยความสบายใจ ลูกค้าที่มารับบริการก็จะมีใจวางใจต้องทำงานด้วยความโปร่งใสและให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการทุกคนได้^{๓๖}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องยึดแผนการพัฒนาเป็นหลัก ไม่ใช่ทำอะไรตามอำเภอใจ เพราะต้องคำนึงถึงความจำเป็นของงานที่จะต้องรับผิดชอบด้วย ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ลูกค้าก็จะพอใจและให้ความเคารพนับถือ ผู้บริหารจึงต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจที่จะส่งคนเข้ารับการอบรม^{๓๗}

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายสิงขร เพ็ญผิง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภาณะสุวรรณกุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายไสว อ้นสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายเชิดชัย จิรการณ์พงศ์, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายดาวทอง กิจคม, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

บริษัทเน้นความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญทั้งข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลที่ไม่ใช่ทางการเงิน ต่อผู้ถือหุ้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและทันเวลา โดยผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การแจ้งข้อมูลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การแจ้งข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท การประกาศทางหนังสือพิมพ์ การจัดส่งจดหมายเป็นลายลักษณ์อักษร^{๓๘}

หลักความโปร่งใส เป็นการปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ลูกจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก การทำงานมีการกระตุ้น และผลักดันให้หัวหน้าฝ่ายต่างๆ ปฏิบัติตาม มีกระบวนการให้พนักงานตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน และเกี่ยวกับความโปร่งใสที่ต้องการได้รับจากบริษัท และผู้บริหารนั้นจะต้องมีนโยบายการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่^{๓๙} ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๔.๒ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ดำเนินการ (Transparent)

ข้อ	สรุปความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ดำเนินการ (Transparent)
๑.	มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสในกิจกรรมที่ดำเนินการนั้น ย่อมนำไปสู่ข้อมูลที่ตรวจสอบและเข้าถึงได้ ทำให้เกิดระบบการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจในที่สุด
๒.	ยึดหลักความซื่อสัตย์ ดำเนินกิจการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ยกย่องเชิดชูคนดี เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในกิจการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานและบุคคลทั่วไปทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน
๓.	มีการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ในงานสนับสนุนของโรงหล่อโลหะ ควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ให้เหมาะสม โดยต้องสร้างค่านิยม ความเชื่อให้กับพนักงานให้เห็นถึงคุณค่าของความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน
๔.	ผู้บริหารในบริษัทเป็นผู้ตั้งอยู่ในศีลธรรมอันดี มีความเป็นกลาง มีคุณธรรมมีภูมิปัญญาความรู้ยึดหลักปัญญา ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงาน มีความสุจริตในการทำงาน เป็นตัวแบบของสังคม
๕.	มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย พนักงานแผนกต่างๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว ไม่บิดเบือนความเป็นจริง
๖.	มีนโยบายการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ระบุขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจน มีระบบการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายสมยศ กุลนาแพง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ขนานแข็ง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

๓) การมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior) พบว่า

การบริหารจัดการ สนับสนุน อุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อให้งานหล่อโลหะมีคุณภาพ มีความปลอดภัยสำหรับพนักงาน เกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการสนับสนุนและชื่นชมพนักงาน หัวหน้าฝ่ายในพื้นที่ที่ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามจริยธรรมและสิทธิมนุษยชน และตามกฎหมายบ้านเมือง มีความซื่อสัตย์สุจริต และรักสามัคคีกัน^{๔๐}

การบริหารงานต้องคำนึงถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความถูกต้องตามหลักศีลธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ดำเนินการใ้มอบหมายงานตามความถนัดที่สุดในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทน ตามอายุการปฏิบัติงาน และการได้รับการชมเชยจากผู้บริหาร กล่าวคือ พนักงานคนใดปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างครบถ้วน จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ^{๔๑}

บริษัทมีการดำเนินการตามหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล มีความเป็นนิติธรรม มีกระบวนการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และมีความคุ้มค่าต่อการดำเนินงาน^{๔๒}

การส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในธุรกิจอุตสาหกรรมการหล่อโลหะ ควรเน้นที่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและให้รางวัลหรือลงโทษพนักงาน โดยดูที่ผลงานเป็นเกณฑ์ ไม่ใช่เกณฑ์ทางด้านส่วนตัวหรือระบบเส้นสาย ผู้บริหารต้องทำให้ ทราบว่า การทำงานในโรงงานเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด และจะมีการประเมินผลงานอย่างเที่ยงธรรม ใครทำงานมาก พยายามอย่างมุมานะ ฝ่าฝืนอุปสรรคในการทำงานมาก ก็จะได้รับความคิด ความชอบ ตอบแทน ได้รับการยกย่องสนับสนุนทุกคน ถ้าใครย่อหย่อนในการทำงาน หัวหน้าฝ่าย ก็จะต้องพยายามผลักดันให้พนักงานสามารถทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น^{๔๓}

ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย พนักงาน ควรที่จะได้มีกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น เพื่อเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเข้าสังคม ตลอดถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยที่เคร่งครัด และถ้าหากเกิดข้อผิดพลาดอันเกิดมาจากระบบหลักคือคุณธรรม จริยธรรมแล้ว จะต้องยอมรับและรับผิดชอบในผลของการกระทำเช่นนั้นด้วย^{๔๔}

บริหารของบริษัทที่ดำเนินกิจการหล่อโลหะ ควรจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรมเป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรัก ความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยคาดหวังถึงเป้าหมายที่ว่า พนักงานทุกคนจะเป็นผู้มีจิตใจที่ดี พุ่มเทเสียสละเพื่อบริษัท และเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมรับผิดชอบต่อสังคม^{๔๕}

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมัง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๑} สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นายธนดล พันธุ์เพ็ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๓} สัมภาษณ์ นายอเนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักตะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่จำเป็นที่มีผลต่อคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย พนักงาน จะต้องมีการที่มุ่งเน้น คุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางที่ไม่ชอบ รวมทั้งเสริมสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน^{๔๖}

พนักงานจะต้องรักษาศีล ๕ เพื่อการคุ้มครอง ภาย วาจา ให้เรียบร้อย ศีลสามารถ คุ้มครองกายวาจาให้เรียบร้อย โดยมีส่วนทำให้ไม่ประพฤตินในการเบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน ไม่ลัก ทรัพย์โดยการทุจริต ไม่ประพฤตินในกามทำให้เกิดความแตกแยกในบริษัทเป็นปัญหาข้อหา หรือการ ไม่พูดส่อเสียดว่าร้ายกล่าวร้ายกัน การไม่ดื่มสุราเมรัย ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานลดลง ความซื่อสัตย์สุจริต จะสามารถนำพาให้พนักงานในบริษัทมีความรัก สัมผัสกันเกิดความสามัคคี^{๔๗} มีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีคุณธรรมพื้นฐานทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านพฤติกรรมที่ถูกต้อง และส่งเสริมวัฒนธรรมของไทยที่ดีงาม เข้าค่ายจิตอาสา บริจาค สิ่งของให้กับเด็กผู้ยากไร้ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส หรือจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับธรรมะ นิมนต์พระมา แสดงพระธรรมเทศนา อย่างไรก็ตาม การสร้างแรงจูงใจต้องสอนแล้วก็ยกเหตุผลประกอบ^{๔๘}

การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และให้นำหลักคำสอนของพุทธศาสนา มา ปฏิบัติ เพื่อขัดเกลาตัวเองให้พบกับความสงบ และเป็นเครื่องเตือนใจตนเองให้ได้มีปัญญา รู้ว่าอะไรผิด อะไรถูก อะไรควรทำ หรือไม่ควรทำ มีศีลอยู่ประจำใจเพื่อกอยขัดเกลาจิตใจของตนเอง จัดกิจกรรม ในการสร้างแรงจูงใจ เช่น กิจกรรมคนดีศรีบริษัท พนักงานดีเด่นแห่งปี เป็นต้น^{๔๙} มีการจัดโครงการ ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่พนักงาน ในวาระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้าง ระบบความรับผิดชอบต่อหัวหน้าฝ่าย พนักงานต่อบริษัท ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อสังคม^{๕๐}

บุคลากรต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักในการทำงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มี ส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ อย่างรอบรู้ เข้าใจซึ่งในเหตุผล รู้จักคิดแยกแยะและรู้หลัก คุณธรรมและจริยธรรมในการครองตน ครองงาน^{๕๑} ในบริษัทจะมีงานเลี้ยงประจำปีในโอกาสต่างๆ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ ก็จะใช้โอกาสนี้ เป็นการแสดงความยินดี ยกย่องให้เกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น เชิดชู ให้เป็นบุคคลตัวอย่างประจำปี พร้อมให้กำลังใจ และรางวัลตอบแทน มีการจัดทำแผนงานพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมระดับบริษัท แผนกต่างๆ มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร^{๕๒} ควรมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดย มุ่งหวังให้พนักงานในบริษัทที่เข้ารับการอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคิด แนวความคิด ปลุก

^{๔๖} สัมภาษณ์ นายสิงขร เพื่อนผึ้ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภานะสุวัฒน์กุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๘} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๕๐} สัมภาษณ์ นายไสว อ้นสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นายเชิดชัย จิรการณพงศ์, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

จิตสำนึกต่อต้านการทุจริต โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน นำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อบริษัทหรือโรงหล่อโลหะของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม^{๕๓}

บริษัทเน้นให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้า และมุ่งพัฒนาบริการและสร้างสรรค์บริการใหม่ๆ เพื่อนำเสนอต่อลูกค้า ควบคู่กับการรักษาจรรยาบรรณที่พึงปฏิบัติต่อลูกค้า และใส่ใจต่อการแก้ไขปัญหาในทุกเรื่องที่ลูกค้าร้องเรียนหรือให้ข้อเสนอแนะ^{๕๔} การบริหารจัดการเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม เพราะว่าการเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ไม่เลือกพรรคพวก ลำเอียงเพราะความรักชอบพอใจกัน ยึดมั่นในหลักเกณฑ์ของสังคม ไม่ขัดกับหลักจริยธรรมสากล มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ โดยมุ่งถึงความถูกต้องและการให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมที่สำคัญ คือ การส่งเสริมให้พนักงานมีความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต^{๕๕} มีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นภารกิจทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านประชาธิปไตย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นไทย รู้ผิดชอบชั่วดี มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและยึดถือปฏิบัติอยู่ในวิถีชีวิต รู้จักหลีกเลี่ยงห่างไกลยาเสพติด มีการยึดมั่นในกฎระเบียบวินัย จริยธรรม ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่ดีงามของโรงงาน^{๕๖}

การบริหารจัดการ ควรจะนำหลักแห่งความเมตตา ความเป็นธรรม ใช้กับพนักงานทุกคน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โดยนำหลักธรรมมาประกอบในการนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน การทำงาน เพื่อให้ทุกคนมีความสุข และบริษัทได้รับประโยชน์สูงสุด และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำกิจกรรมสำคัญๆ ทางศาสนา และเข้าร่วมปฏิบัติธรรม มีนโยบายการพัฒนาพนักงาน แผนต่างๆ ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นลายลักษณ์อักษร^{๕๗}

บริษัทควรมีการจัดให้พนักงาน หัวหน้าแผนกต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่พนักงาน ในบริษัทอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในบริษัทให้พนักงานทุกคนได้รับรู้^{๕๘} ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๔.๓ ดังนี้

^{๕๓} สัมภาษณ์ นายดาวทอง กิจคม, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายสมยศ กุลนาแพง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ขนานแข็ง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๕๖} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ จำปาหอม, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๕๗} สัมภาษณ์ นายอมร จันสุกรี, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๓ การมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior)

ข้อ	สรุปการมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior)
๑.	มีการสนับสนุนและชื่นชมพนักงาน หัวหน้าฝ่ายในพื้นที่ที่ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามจริยธรรมและสิทธิมนุษยชน และตามกฎหมายบ้านเมือง มีความซื่อสัตย์สุจริต และรักสามัคคีกัน
๒.	มีการบริหารงานต้องคำนึงถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความถูกต้องตามหลักศีลธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ
๓.	มีการดำเนินการตามหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล มีความเป็นนิติธรรม มีกระบวนการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และมีความคุ้มค่าต่อการดำเนินงาน
๔.	มีการประเมินผลงานโดยเน้นที่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและให้รางวัลหรือลงโทษพนักงาน โดยดูที่ผลงานเป็นเกณฑ์
๕.	มีกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น เพื่อเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเข้าสังคม
๖.	มีการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม เป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรัก ความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๗.	มีการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเป็นผู้มีจิตใจที่ดี หุ่เมเสียสละเพื่อบริษัท และเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมรับผิดชอบต่อสังคม
๘.	มีการจัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่พนักงาน ในวาระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา
๙.	มีงานเลี้ยงประจำปีในโอกาสต่างๆ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ ก็จะใช้โอกาสนี้ เป็นการแสดงความยินดี ยกย่องให้เกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น เชิดชูให้เป็นบุคคลตัวอย่างประจำปี พร้อมให้กำลังใจ และรางวัลตอบแทน
๑๐.	มีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นภารกิจทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านประชาธิปไตย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นไทย รู้ผิดชอบชั่วดี มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและยึดถือปฏิบัติอยู่ในวิถีชีวิต รู้จักหลักเลียงหางโลกลยาเสพติด มีการยึดมั่นในกฎระเบียบวินัย จริยธรรม ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่ดีงามของโรงงาน

๔) การคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders)

พบว่า

บริษัทให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย โดยดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความมีจริยธรรม (Ethic) และคุณธรรม บริษัทมีการกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งต่อกลุ่มภายนอกและภายในบริษัท ซึ่งประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน เจ้าหนี้ คู่ค้า และคู่แข่ง องค์กรกำกับดูแลและหน่วยงานของรัฐ รวมถึงชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม^{๕๙}

การพัฒนาชุมชนและสังคม มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ตลอดจนการฟื้นฟูสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งหลักการปฏิบัติ คือ สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และจริยธรรมในชุมชน สร้างการจ้างงานและพัฒนาทักษะ จัดตั้งและป้องกันภัยคุกคามที่มีผลต่อสุขภาพรวม ทั้งการส่งเสริมสุขภาพที่ดี และการลงทุนทางสังคม^{๖๐}

บริษัทมีโครงการพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้และศักยภาพของลูกจ้าง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมุ่งเป้าไปที่การทำให้มั่นใจถึงการเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทได้จัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ สำหรับลูกจ้างในทุกแผนก^{๖๑}

บริษัทได้พัฒนาโครงการเส้นทางอาชีพ การเลื่อนตำแหน่งที่ให้ค่าตอบแทนกับลูกจ้างเกินกว่ามาตรฐานทางการเงินระยะสั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาลูกจ้างด้วยการเสริมสร้างความรู้และศักยภาพของบุคคลดังกล่าวผ่านโครงการเส้นทางอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนดหลักสูตรเส้นทางอาชีพที่เป็นแบบฉบับในบริษัท^{๖๒}

ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างแต่ละรายอย่างต่อเนื่อง ให้ชุดหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรตรวจสอบว่า พนักงานคนใดสมควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ถูกต้อง กิจกรรมดังกล่าวจะนำมาซึ่งประโยชน์ทั้งกับลูกจ้างแต่ละคน ที่มีปรารถนาอย่างแรงกล้าในการพัฒนาลูกจ้างเอง และกับบริษัทที่ซึ่งต้องการลูกจ้างคนใหม่ที่มีความสามารถอยู่เสมอ^{๖๓}

กิจการควรยึดหลักคุณธรรม คือ การมีจิตสาธารณะเพื่อชุมชนและสังคมส่วนรวมมีข้อมูลของชุมชนทั้งในด้านภูมิศาสตร์ ประชากรศาสตร์ความคิดเห็นและความต้องการของชุมชน ภายใต้อความพร้อมและทรัพยากรที่มีอยู่ มีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ตลอดจนเสริมสร้างให้ชุมชนมีภูมิคุ้มกันที่ดี เพื่อนำไปสู่การพึ่งตนเองในระยะยาวเป็นการยกระดับคุณภาพสังคม ส่งผลให้กิจการมีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี^{๖๔}

บริษัทควรมีมาตรการในการแจ้งเบาะแส ต่อคณะกรรมการในประเด็นเกี่ยวกับการทำผิดกฎหมาย ความถูกต้องของรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายในที่บกพร่อง หรือการผิดจรรยาบรรณ และควรมีกฎไต่ถามครองสิทธิของผู้แจ้งเบาะแสดังกล่าวด้วย^{๖๕}

^{๕๙} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมัง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๖๐} สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๖๑} สัมภาษณ์ นายธนดล พันธุ์เพ็ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๖๒} สัมภาษณ์ นายอเนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๖๓} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักคะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๖๔} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๖๕} สัมภาษณ์ นายสิงขร เพื่อนผึ้ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ผู้มีส่วนได้เสีย คือบุคคลและกลุ่มอื่นๆ ที่เพิ่มมูลค่าให้กับบริษัท หรือสนใจหรือรับผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัท การสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียจะสนับสนุนให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ความต้องการและความคาดหวังของแต่ละผู้มีส่วนได้เสียมีสนใจที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจขัดแย้งกับผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ หรือสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การรู้ความจำเป็นและความคาดหวังและการทำให้สอดคล้องนี้ทำได้หลากหลายรูปแบบวิธี ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือ ต่อรอง เจริญ การจ้าง หรือการยกเลิก หรือการทำให้มีกิจกรรม^{๖๖}

ระบบการจัดการบริหารและการดำเนินธุรกิจ มักมีขอบเขตครอบคลุมเฉพาะในกระบวนการดำเนินงานของตนเอง กล่าวคือมองเพียงในระดับกระบวนการผลิตและส่งมอบสินค้าและบริการของธุรกิจเท่านั้น ต่อมาเมื่อแนวคิดวาระระบบการบริหารธุรกิจและการดำเนินธุรกิจของบริษัทไม่ได้เป็นผลมาจากการบริหารจัดการและการดำเนินงานของตัวธุรกิจเองเท่านั้น แต่ต้องขึ้นอยู่กับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของตนเองด้วยว่า มีการบริหารจัดการและการดำเนินงานอย่างไร มีการสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้มีส่วนได้เสียของธุรกิจมองเห็นและคิดว่ามีผลสำคัญหรือไม่อย่างไร เป็นไปตามจุดยืน ตามแผนการตลาด ตามกรอบกลยุทธ์องค์กรหรือไม่อย่างไร^{๖๗}

คณะกรรมการควรกำหนดนโยบาย ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะเรื่องที่มีผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจโดยตรงให้ครบถ้วน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมั่นใจว่า การประกอบธุรกิจของบริษัทได้คำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน^{๖๘}

ผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะต้องมีจิตสำนึกที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน อุทิศตนให้กับการทำงานด้วยความเสียสละตั้งใจจริง ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน จะต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าฝ่ายได้รับทราบโดยเร็ว^{๖๙}

นโยบายบริษัทคือการรักษาพนักงาน เพื่อให้บรรลุมาตรฐานคุณภาพสินค้าที่เหมาะสมที่สุด บริษัทจะจ่ายค่าตอบแทนอย่างดี สำหรับความพยายามของบุคคลดังกล่าว การจ่ายค่าจ้างของบริษัทรวมถึงค่าแรงขั้นต่ำ ค่าทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด และสอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายทั้งหมด^{๗๐}

บริษัทมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นหนึ่งในโปรแกรมผลประโยชน์ระยะยาวที่สำคัญที่ให้กับลูกจ้าง โดยบริษัทให้การช่วยเหลือลูกจ้างในการออมเงินส่วนหนึ่งจากเงินเดือนของลูกจ้างสำหรับกรณีเกษียณอายุ ทูพพลภาพ เจ็บป่วย หรือว่างงาน นอกจากนี้ บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเหนียวแน่นและเคร่งครัด เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย^{๗๑}

^{๖๖} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภานุะสุวรรณกุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๖๘} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๖๙} สัมภาษณ์ นายไสว อ้นสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๗๑} สัมภาษณ์ นายเชิดชัย จิรการณพงศ์, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

การสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับชุมชนที่สถานประกอบการของบริษัทตั้งอยู่ โดยการจัดให้มีโครงการ หรือแนวทางในการต่อต้านการทุจริต การคอร์รัปชัน รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการและแนวปฏิบัติในการไม่ละเมิดสิทธิของเจ้าหน้าที่ การปฏิบัติกับพนักงานและลูกจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้และศักยภาพของพนักงาน^{๗๒}

ส่งเสริมการมีสุขภาพดี ป้องกันการบาดเจ็บและโรคที่เกิดจากการทำงาน และคุ้มครองลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องจากกิจกรรมที่เป็นอันตราย เช่น เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดการสูญเสียชีวิตทรัพย์สิน และกระบวนการผลิต^{๗๓} ผู้มีส่วนได้เสียควรได้รับการดูแลจากบริษัทตามสิทธิที่มีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการควรพิจารณาให้มีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียในการสร้างความมั่นคง ความมั่นคงทางการเงินและความยั่งยืนของกิจการ^{๗๔} ระบบการกำกับดูแลกิจการมีผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ได้แก่ ลูกค้า พนักงาน คู่ค้า ผู้ถือหุ้น หรือนักลงทุน เจ้าหน้าที่ และชุมชนที่บริษัทตั้งอยู่ สังคม หรือภาครัฐ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่น ได้แก่ คู่แข่ง และผู้สอบบัญชีอิสระ^{๗๕}

คณะกรรมการควรกำหนดนโยบายให้มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียดังกล่าว ตามกฎหมายหรือตามข้อตกลงที่มีกับบริษัท ไม่ควรกระทำการใดๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านั้น และควรกำหนดมาตรการชดเชยกรณีผู้มีส่วนได้เสียได้รับความเสียหายจากการละเมิดสิทธิ^{๗๖}

คณะกรรมการควรพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการสร้างเสริมผลการดำเนินงานของบริษัท เพื่อสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนให้กับกิจการ และควรเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องให้ผู้มีส่วนได้เสียเหล่านั้นได้รับทราบอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ในการมีส่วนร่วมดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๗}

คณะกรรมการควรกำหนดนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มให้ชัดเจนในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตในการดูแลลูกค้าอย่างเป็นระบบในด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการชดเชยจากการใช้สินค้าหรือบริการในช่วงอายุของสินค้าหรือบริการนั้น การอธิบายขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการคัดเลือกคู่ค้า หรือผู้รับเหมา การอธิบายการดำเนินการอย่างเป็นระบบของบริษัทที่ทำให้มั่นใจได้ว่าห่วงโซ่อุปทาน (Value Chain) ของบริษัทเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างสม่ำเสมอ^{๗๘}

^{๗๒} สัมภาษณ์ นายดาวทอง กิจคม, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๗๓} สัมภาษณ์ นายสมยศ กุลนาแพง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๗๔} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ขนานแข็ง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๗๕} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ จำปาหมอ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๗๖} สัมภาษณ์ นายอมร จันสุกรี, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๗๗} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๗๘} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

บริษัทจะต้องทราบความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียในเชิงผลกระทบและประเด็นที่เกี่ยวข้องระหว่างกันทั้งด้านบวกและลบ เพื่อการจัดทำ นำไปใช้และปรับปรุงระบบการจัดการธุรกิจ จำต้องมีที่มาของกรอบการดำเนินงานธุรกิจ ซึ่งการทำให้ได้คำตอบเหล่านี้ ธุรกิจต้องมีการบริหารจัดการที่เรียกว่า การเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อนำไปสู่การผลกระทบเชิงลบ และสร้างผลกระทบเชิงบวกระหว่างธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย อันจะนำไปสู่ความร่วมมือ และการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างธุรกิจกับผู้มีส่วนได้เสีย^{๗๙}

ผู้มีส่วนได้เสียนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจ ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ทิศทาง แผนการดำเนินงาน และแนวทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผลการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาดังกล่าวมีส่วนร่วม ซึ่งมีใช่เพียงการสร้างผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่ยังตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดอีกด้วย^{๘๐} การเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสีย ช่วยสร้างความได้เปรียบของการแข่งขันให้ธุรกิจ และ การมีความเข้าใจและได้ให้ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่องค์กร เมื่อเกิดปัญหา เพราะผู้ที่มีส่วนได้เสียจะมีความไว้วางใจว่าธุรกิจจะสามารถจัดการกับปัญหา หรือสถานการณ์นั้นได้ โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย^{๘๑} ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๔.๔ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๔ การคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders)

ข้อ	สรุปการคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders)
๑.	บริษัทให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย โดยดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความมีจริยธรรม (Ethic) และคุณธรรม บริษัทมีการกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
๒.	สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และจริยธรรมในชุมชน
๓.	มีโครงการพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้และศักยภาพของลูกจ้าง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมุ่งเป้าไปที่การทำให้มั่นใจถึงการเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทได้จัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ สำหรับลูกจ้างในทุกแผนก
๔.	การมีจิตสาธารณะเพื่อชุมชนและสังคมส่วนรวมมีข้อมูลของชุมชนทั้งในด้านภูมิศาสตร์ ประชากรศาสตร์ความคิดเห็นและความต้องการของชุมชน ภายใต้ความพร้อมและทรัพยากรที่มีอยู่
๕.	มีการเสริมสร้างให้ชุมชนมีภูมิคุ้มกันที่ดี เพื่อนำไปสู่การพึ่งตนเองในระยะยาวเป็นการยกระดับคุณภาพสังคม ส่งผลให้กิจการมีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี

^{๗๙} สัมภาษณ์ นายเชิดชัย จิรการณ์พงศ์, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๘๐} สัมภาษณ์ นายดาวทอง กิจคม, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๘๑} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ขนานแข็ง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ข้อ	สรุปการคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders)
๖.	มีการประกอบธุรกิจของบริษัทที่คำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๗.	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นหนึ่งในโปรแกรมผลประโยชน์ระยะยาวที่สำคัญที่ให้กับลูกจ้าง โดยบริษัทให้การช่วยเหลือลูกจ้างในการออมเงินส่วนหนึ่งจากเงินเดือนของลูกจ้างสำหรับกรณีเกษียณอายุ ทูพพลภาพ เจ็บป่วย หรือว่างงาน
๘.	กำหนดนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มให้ชัดเจน ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตในการดูแลลูกค้าอย่างเป็นระบบในด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการชดเชยจากการใช้สินค้าหรือบริการ
๙.	การเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสีย ช่วยสร้างความได้เปรียบของการแข่งขันให้ธุรกิจ และการมีความเข้าใจและได้ให้ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่องค์กร

๕) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law) พบว่า

กำหนดเกณฑ์และการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบนั้น จะต้องมีการแจ้งมาตรการลงโทษจากการล่วงละเมิดกฎที่ชัดเจน ดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง มอบหมายหน้าที่การกำกับดูแลติดตามประเมินผล แนะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามแนวกฎหมายบ้านเมือง โดยเฉพาะการมีความซื่อสัตย์ สุจริต และรักสามัคคีกัน การสร้างกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของพฤติกรรมที่ดีให้กับบริษัท โดยวิธีการให้รางวัลหรือคำชมเชย เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบเกียรติบัตร การให้ของขวัญหรือโบนัส^{๘๒}

ผู้บริหารนั้นจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ให้โปร่งใสโดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของพนักงาน ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิมนุษยชน เสรีภาพของพนักงานที่ด้อยโอกาส หรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้พนักงานโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย^{๘๓}

บริษัทควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ชัดเจน ตามกฎระเบียบ กฎหมายบ้านเมือง ซึ่งเป็นหลักการเพื่อนุชยธรรม เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และเพื่อความยุติธรรมของพนักงานทุกคน ที่จะต้องยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับบริษัท หัวหน้าฝ่าย และระดับพนักงาน^{๘๔} ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้พนักงานในบริษัทยอมรับในอำนาจหน้าที่ ระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ทางสังคม รวมถึงความพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมได้เป็นอย่างดี และการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ ยึดถือผลประโยชน์ของบริษัทเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยินยอมทำในสิ่งถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย ดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน^{๘๕}

^{๘๒} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมัง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๘๓} สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๘๔} สัมภาษณ์ นายธนดล พันธุ์เพ็ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๘๕} สัมภาษณ์ นายอเนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

การปลูกฝังให้พนักงานในบริษัทตระหนักถึงอำนาจและหน้าที่ของตน ในฐานะที่เป็นกลไกหนึ่งของบริษัท ซึ่งอำนาจและหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปตามกฎหมายที่ให้อำนาจ ทั้งนี้ เพื่อผลลัพธ์สุดท้ายคือความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในบริษัทนั่นเอง โดยมีการกำหนดกฎเกณฑ์ และขั้นตอนในการลงโทษ ปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน^{๘๖}

ผู้บริหารและพนักงานจะต้องมีความตื่นตัวอยู่เสมอ ตระหนักเกี่ยวกับปัญหาอันจะส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยการกระตุ้นเตือนให้พนักงานในบริษัทมีการตื่นตัวทางด้านสิ่งแวดล้อม หรือธรรมาภิบาลด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพมากขึ้น อันเป็นกลไกต่อเนื่องของกฎหมาย^{๘๗}

การส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับกิจการ การสร้างสถานการณ์ เช่น การจัดค่ายฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรม การประกาศความดีที่เป็นต้นแบบ และกิจกรรมอันเนื่องมาจากวันสำคัญนำสถานการณ์ ข่าวสารมาประกอบการให้ความรู้ ยึดมั่นในหลักของกฎหมายบ้านเมือง ถึงแม้ไม่มีใครรู้เห็นก็ไม่ละเมิดกฎเกณฑ์นั้นๆ ให้เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ยึดหลักของประชาธิปไตย และให้เกียรติแก่ผู้ที่มีความเห็นต่าง รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน โดยการเสริมสร้างระเบียบวินัยในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และเสริมสร้างความสามัคคี ความยุติธรรมในหมู่คณะ^{๘๘}

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการร่างและปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อมโดยเปิดเผย บริษัทพยายามที่จะป้องกันมิให้มีการปล่อยมลภาวะสู่สิ่งแวดล้อม ลดผลกระทบอันเนื่องมาจากการดำเนินการทางธุรกิจ และดำเนินการกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทได้จัดให้มีกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาระบบนิเวศน์และสภาพแวดล้อมของชุมชน และมีวัฒนธรรมองค์กรในระหว่างพนักงานและผู้ประกอบการของบริษัท ที่มีการปฏิบัติตามหลักกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรม สีเขียวและเครือข่ายสีเขียวอย่างยั่งยืน^{๘๙}

บริษัทได้จัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อให้การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และพลังงานให้แก่พนักงานผ่านทางการสนับสนุนให้พนักงานใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๙๐} บริษัทมีการกำหนดจัดให้มีเอกสารที่จำเป็นประจำโรงงาน เพื่อประโยชน์ในการควบคุม หรือตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยผู้ประกอบการโรงงานจะต้องแจ้งให้ทราบเป็นครั้งคราวหรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้^{๙๑}

กฎกระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการควบคุมการปนเปื้อนในดินและน้ำใต้ดินภายในบริเวณโรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ มีการนิยามความหมายของคำว่า “การปนเปื้อนในดินและน้ำใต้ดิน” การที่ดินและน้ำใต้ดินภายในโรงงานมีสารปนเปื้อนในปริมาณที่ไม่เหมาะสมแก่การดำรงชีวิตหรือมีความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย และสิ่งแวดล้อมได้ ซึ่งสารปนเปื้อนนี้นี้

^{๘๖} สัมภาษณ์ นางสาวณัฏฐา รักคะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๘๗} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนฮุย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๘๘} สัมภาษณ์ นายสิงขร เพื่อนผึ้ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๘๙} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภาณะสุวัฒน์กุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๐} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๑} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

สารอินทรีย์ระเหยง่าย โลหะหนัก สารป้องกันกำจัดศัตรูพืชและสัตว์ เป็นต้น ดังนั้น โรงงานจะต้องมีมาตรการที่ให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงอย่างเคร่งครัด^{๙๒}

การรายงานมลพิษของบริษัท เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลโรงงาน และเพิ่มความโปร่งใสในการตรวจสอบโรงงานให้ปฏิบัติตามกฎหมายนั้น จะต้องรวบรวมข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมโรงงานสำหรับสนับสนุนการบริหารจัดการของผู้บริหาร หน่วยงานและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม ด้านการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ^{๙๓} บริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย การป้องกันการผูกขาด หรือกฎหมายการแข่งขันทางการค้า และสนับสนุนการแข่งขันทางการค้าเสรี และเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือเอาเปรียบผู้อื่นเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินธุรกิจ^{๙๔}

บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและต่อต้านการทุจริต (Corruption) การให้หรือรับสินบนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาคเอกชน โดยถือว่าการกระทำใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกระดับจะต้องต่อต้านและละเว้นการกระทำเช่นนั้น^{๙๕} ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๔.๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law)

ข้อ	สรุปการปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law)
๑.	มีการแจ้งมาตรการลงโทษจากการล่วงละเมิดกฎที่ชัดเจน ดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง มอบหมายหน้าที่การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล
๒.	ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงโดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของพนักงาน
๓.	มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ชัดเจน ตามกฎระเบียบ กฎหมายบ้านเมือง ซึ่งเป็นหลักการเพื่อมนุษยธรรม เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และเพื่อความยุติธรรมของพนักงานทุกคน
๔.	มีการปลูกฝังให้พนักงานในบริษัทตระหนักถึงอำนาจและหน้าที่ของตน ในฐานะที่เป็นกลไกหนึ่งของบริษัท ซึ่งอำนาจและหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปตามกฎหมายที่ให้อำนาจ
๕.	มีการกระตุ้นเตือนให้พนักงานในบริษัทมีการตื่นตัวทางด้านสิ่งแวดล้อม หรือธรรมาภิบาลด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพมากขึ้น อันเป็นกลไกต่อเนื่องของกฎหมาย
๖.	มีการปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อมโดยเปิดเผย บริษัทพยายามที่จะป้องกันมิให้มีการปล่อยมลภาวะสู่สิ่งแวดล้อม ลดผลกระทบอันเนื่องมาจากการดำเนินการทางธุรกิจ และ

^{๙๒} สัมภาษณ์ นายไสว อ้นสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๓} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๔} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ จำปาหมอ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๕} สัมภาษณ์ นายอมร จันสุกรี, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ข้อ	สรุปการปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law)
	ดำเนินกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทได้จัดให้มีกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๗.	บริษัทได้จัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และพลังงานให้แก่พนักงานผ่านทางการสนับสนุนให้พนักงานใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๘.	โรงงานมีมาตรการที่ให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงอย่างเคร่งครัด
๙.	บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายการป้องกันการผูกขาด หรือกฎหมายการแข่งขันทางการค้า และสนับสนุนการแข่งขันทางการค้าเสรีและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือเอาเปรียบผู้อื่นเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินธุรกิจ
๑๐.	บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและต่อต้านการทุจริต (Corruption) การให้หรือรับสินบนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาคเอกชน

๖) การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights) พบว่า

การกำกับดูแลกิจการไม่ให้เกิดปัญหา ที่อาจมีส่วนทำให้เกิดการละเมิดสิทธิของชุมชน หรือในพื้นที่ที่มีการดำเนินงานของโรงงาน ละเว้นการร่วมกระทำความผิดอันอาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น หัวหน้างาน จะต้องวางแผนการดำเนินการของโรงงานให้ดี มีความรอบคอบ ระมัดระวัง ประเมินผลการดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่องว่าจะส่งผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิของพนักงาน ชุมชนและสังคมในสภาพแวดล้อมอย่างไร พร้อมทั้งหามาตรการป้องกัน^{๙๖}

บริษัทยึดถือและปฏิบัติตามหลักกฎหมายเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยให้ความสำคัญกับการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครอง ทั้งโดยกฎหมายไทยและกฎหมายระหว่างประเทศ^{๙๗} ขอบเขตของการปฏิบัติต่อพนักงานจะต้องมีความเป็นธรรม เคารพสิทธิในการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน และตามปณิธานว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การไม่เลือกปฏิบัติ ได้แก่ การไม่แบ่งแยก กีดกัน สร้างอคติหรือลำเอียงในการจ้างงาน การไม่ใช้แรงงานบังคับ คือ ไม่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลประโยชน์อันเกิดจากการเกณฑ์แรงงาน โดยวิธีขู่เข็ญว่าจะลงโทษ ซึ่งทำให้พนักงานขาดความสมัครใจที่จะทำงาน^{๙๘}

การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิของกันและกัน การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบวินัย กฎกติกาของบริษัท อันจะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และยึดมั่น

^{๙๖} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมั่ง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๗} สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๘} สัมภาษณ์ นายธนดล พันธุ์เพ็ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

หลักเกณฑ์ของสังคม พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักประชาธิปไตย ให้ความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน^{๙๙}

บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนการเคารพสิทธิและเสรีภาพโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ สัญชาติ ศาสนา สีผิว อายุ เพศ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ ความพิการทางร่างกาย หรือสถานภาพการสมรส และอนุญาตการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง^{๑๐๐}

บริษัทไม่อนุญาตให้มีแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และดำเนินมาตรการป้องกันการทารุณ โหดร้าย การทารุณทางเพศ และข้อจำกัดทางร่างกายและจิตใจ^{๑๐๑} ผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ยินยอมทำในสิ่งที่ถูกต้อง และถูกกฎหมาย และให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ สร้างจิตสำนึกให้พนักงานในบริษัทประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาบริษัทให้หล่อโล่ให้หน้าอยู่ และมีความเจริญรุ่งเรือง^{๑๐๒}

ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ใส่ใจต่อผลกระทบอันจะเกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการดำเนินการตรวจสอบพนักงานด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรม^{๑๐๓} บริษัทมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน โดยสนับสนุนการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนาและสีผิว ไม่สนับสนุนการกดขี่แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ พร้อมทั้งสนับสนุนในเสรีภาพของสมาคมลูกจ้าง คู่ค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสิทธิแต่กำเนิดและสิทธิที่เท่าเทียมกันอันจะเพิกถอนมิได้ของแต่ละบุคคล^{๑๐๔} บริษัทจะต้องมีส่วนร่วมและตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชน รวมถึงการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของกิจกรรมที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนครอบคลุมประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นต้นแบบองค์กรธุรกิจที่จะเติบโตต่อเนื่องและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อความเท่าเทียมกัน^{๑๐๕} มีการปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ การหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแลแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน ดังนั้น ผู้บริหารควรมี

^{๙๙} สัมภาษณ์ นายอเนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักคะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ นายอาจง ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ นายสิงขร เพื่อนผึ้ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภาณะสุวัฒน์กุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

การสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน^{๑๐๖} ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๔.๖ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๖ การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

ข้อ	สรุปการให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights)
๑.	มีการดำเนินงานของโรงงาน โดยละเว้นการร่วมกระทำคามผิดอันอาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม
๒.	บริษัทยึดถือและปฏิบัติตามหลักกฎหมายเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยให้ความสำคัญกับการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของพนักงาน
๓.	มีการปฏิบัติต่อพนักงานจะต้องมีความเป็นธรรม เคารพสิทธิในการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน และตามปณิธานว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
๔.	บริษัทไม่อนุญาตให้มีแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และดำเนินมาตรการป้องกันการทารุณกรรม การทารุณทางเพศ และข้อจำกัดทางร่างกายและจิตใจ
๕.	มีการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานในบริษัทประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาบริษัทโรงหล่อโลหะให้น่าอยู่ และมีความเจริญรุ่งเรือง
๖.	มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชน รวมถึงการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของกิจกรรมที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนครอบคลุมประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นต้นแบบองค์กรธุรกิจที่จะเติบโตต่อเนื่อง

๗) การเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms) พบว่า

ความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้ถูกหยิบยกขึ้นเป็นวาระการดำเนินงานที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการดำเนินธุรกิจ ซึ่งมีเป้าหมายในการมุ่งแสวงหากำไร และความมั่งคั่งให้แก่ผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการ แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐานระหว่างประเทศ ISO 26000 ได้ระบุไว้ว่า การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม มีเป้าหมายอยู่ที่การสร้างผลได้สูงสุดในความทุ่มเทของกิจการ อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน^{๑๐๗} บริษัทจะประสบความสำเร็จมากที่สุดในการจัดหาวัตถุดิบ และรักษามาตรฐานคุณภาพสูงสุด บริษัทจะทำและรักษาสัญญาอย่างเสมอภาคกับคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและไมตรีจิตต่อบริษัทภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยที่บริษัทจะส่งเสริม ให้ความรู้ และกระตุ้นให้เกิดการตระหนักรู้ในหมู่คู่ค้าทางธุรกิจ บริษัทคาดหวังว่าจะได้รับสินค้าและบริการในลักษณะเดียวกัน และพยายามอย่างยิ่งที่จะรักษาความสัมพันธ์อย่างยั่งยืนกับคู่ค้าทางธุรกิจ^{๑๐๘}

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมั่ง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

การยึดมั่นในหลักของกฎหมายบ้านเมือง หลักเกณฑ์ของสังคม โดยพิจารณาถึงประโยชน์และสิทธิซึ่งกันและกัน มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในหน่วยงาน โดยการยึดหลักศีลธรรมและคุณธรรม ตลอดถึงข้อกฎหมายระหว่างประเทศ^{๑๐๙}

บริษัทมีนโยบายในการดำเนินธุรกิจด้วยวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม เป็นธรรมและโปร่งใส บริษัทจะไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์ของคู่แข่ง ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งอย่างจงใจ ไม่ค้นหาข้อมูลความลับจากคู่แข่งอย่างไม่เหมาะสม หรือไม่มีส่วนร่วมในการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมด้วยการทุ่มตลาด กลั่นแกล้ง หรือบังคับให้ออกจากตลาด^{๑๑๐}

บริษัทเน้นการปฏิบัติกับคู่ค้าด้วยความเสมอภาค และเหมาะสม ปฏิบัติตามเงื่อนไขทางธุรกิจต่อคู่สัญญาที่ได้ตกลงกันไว้อย่างเป็นธรรม พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับคู่ค้า และมีการกำหนดขั้นตอนการคัดเลือกคู่ค้าอย่างชัดเจนไว้ในนโยบายจัดซื้อจัดจ้าง มีการคัดเลือกและเปรียบเทียบตามหลักเกณฑ์หรือคุณสมบัติที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัท^{๑๑๑}

บริษัทเน้นดำเนินธุรกิจภายใต้กติกาของการแข่งขันที่เป็นธรรม ดำเนินธุรกิจบนการแข่งขันเสรี ประพฤติตามกรอบกติกาบรรทัดฐานของข้อพึงปฏิบัติที่ดีในการแข่งขัน ไม่แสวงหาข้อมูลความลับของคู่แข่งด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต หรือโจมตีคู่แข่งโดยใช้ข้อมูลที่บิดเบือน ส่งเสริมและสนับสนุนการร่วมมือทางการค้ากับคู่แข่งที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของผู้บริโภค หรือความร่วมมือในอันที่จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และประเทศให้ยั่งยืน^{๑๑๒} บริษัทมีความมุ่งมั่นในการประกอบธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และสุขอนามัยอันเป็นหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารและพนักงานจะต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจในทุกประเทศที่มีการดำเนินธุรกิจ^{๑๑๓}

บริษัทมีการส่งเสริมและดูแลให้ผู้บริหารและพนักงานตระหนักและเข้าใจ รวมถึงปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทอย่างเคร่งครัด ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบต่อผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาที่จะต้องควบคุมดูแลพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่า ได้มีการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงานทุกคน หากมีปัญหาหรือข้อสงสัย หรือไม่แน่ใจในสถานะทางกฎหมายใด การขอคำปรึกษาจากหัวหน้างาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานกำกับดูแลการปฏิบัติงาน หรือหน่วยงานกฎหมาย เป็นสิ่งที่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง^{๑๑๔} สำหรับคู่แข่งทางการค้านั้น บริษัทประพฤติดำเนินการตามกรอบกติกาของการแข่งขันที่เป็นธรรม และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม และไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้า ด้วยการ

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นายธนดล พันธุ์เพ็ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ นายอนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ นายสิงขร เพ็ญผิง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภาณะสุวัฒน์กุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

กล่าวหาในทางเสื่อมเสียโดยปราศจากข้อมูลความจริง^{๑๑๕} การบริหารจัดการ การกำกับดูแลธุรกิจ อุตสาหกรรม รวมถึงวัตถุดิบอันตราย ด้านการผลิต สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย เพื่อให้เป็นไปตาม กฎหมายและดำเนินให้เป็นไปตามข้อตกลง กฎระเบียบระหว่างประเทศ^{๑๑๖} บริษัทได้กำหนดนโยบาย อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท ในการดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้บริษัทตก เป็นเครื่องมือของกระบวนการฟอกเงิน หรือเป็นแหล่งสนับสนุนทางการเงินต่อการก่อการร้าย พร้อม ให้ความร่วมมือในการสอดส่องดูแล และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ หากพบว่า มีการ กระทำที่ผิดกฎหมาย รวมถึงการดูแลให้มีการบันทึกการรายงานและข้อเท็จจริงทางการเงินหรือทรัพย์สิน ให้ถูกต้องเป็นไปตามที่กฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศกำหนด^{๑๑๗}

บริษัทยึดถือหลักกฎหมายและจริยธรรมทางธุรกิจ และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตาม หลักการรักษาความลับของข้อมูล ที่จะไม่นำข้อมูลของกลุ่มบริษัท ข้อมูลของลูกค้า/คู่ค้า หรือข้อมูล ส่วนบุคคลของผู้อื่น ไปเปิดเผยหรือใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์อย่างอื่น อันนอกเหนือไปจากที่ได้รับ อนุญาตหรือนอกเหนือไปจากที่ได้เข้าไปมีความสัมพันธ์ที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อกัน ภายใต้การ ควบคุมของกฎหมายไทยและกฎหมายระหว่างประเทศ^{๑๑๘} ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๔.๗ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๗ การเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms)

ข้อ	สรุปการเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms)
๑.	บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้ถูกหยิบยกขึ้นเป็นวาระการดำเนินงานที่มีความสำคัญ
๒.	มีการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม มีเป้าหมายอยู่ที่การสร้างผลได้สูงสุดในความทุ่มเท ของกิจการ อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
๓.	บริษัทคาดหวังว่าจะได้รับสินค้าและบริการในลักษณะเดียวกัน และพยายามอย่างยิ่งที่จะ รักษาความสัมพันธ์อย่างยั่งยืนกับคู่ค้าทางธุรกิจ
๔.	มีการยึดมั่นในหลักของกฎหมายบ้านเมือง หลักเกณฑ์ของสังคม โดยพิจารณาถึง ประโยชน์และสิทธิซึ่งกันและกัน มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในหน่วยงาน โดยการยึด หลักศีลธรรมและคุณธรรม ตลอดถึงข้อกฎหมายระหว่างประเทศ
๕.	บริษัทมีนโยบายในการดำเนินธุรกิจด้วยวิธีการปฏิบัติที่โปร่งใส เป็นธรรมและโปร่งใส บริษัทจะไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์ของคู่แข่ง
๖.	บริษัทเน้นการปฏิบัติกับคู่ค้าด้วยความเสมอภาค และเหมาะสม ปฏิบัติตามเงื่อนไขทาง ธุรกิจต่อคู่สัญญาที่ได้ตกลงกันไว้อย่างเป็นธรรม พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับคู่ค้า

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

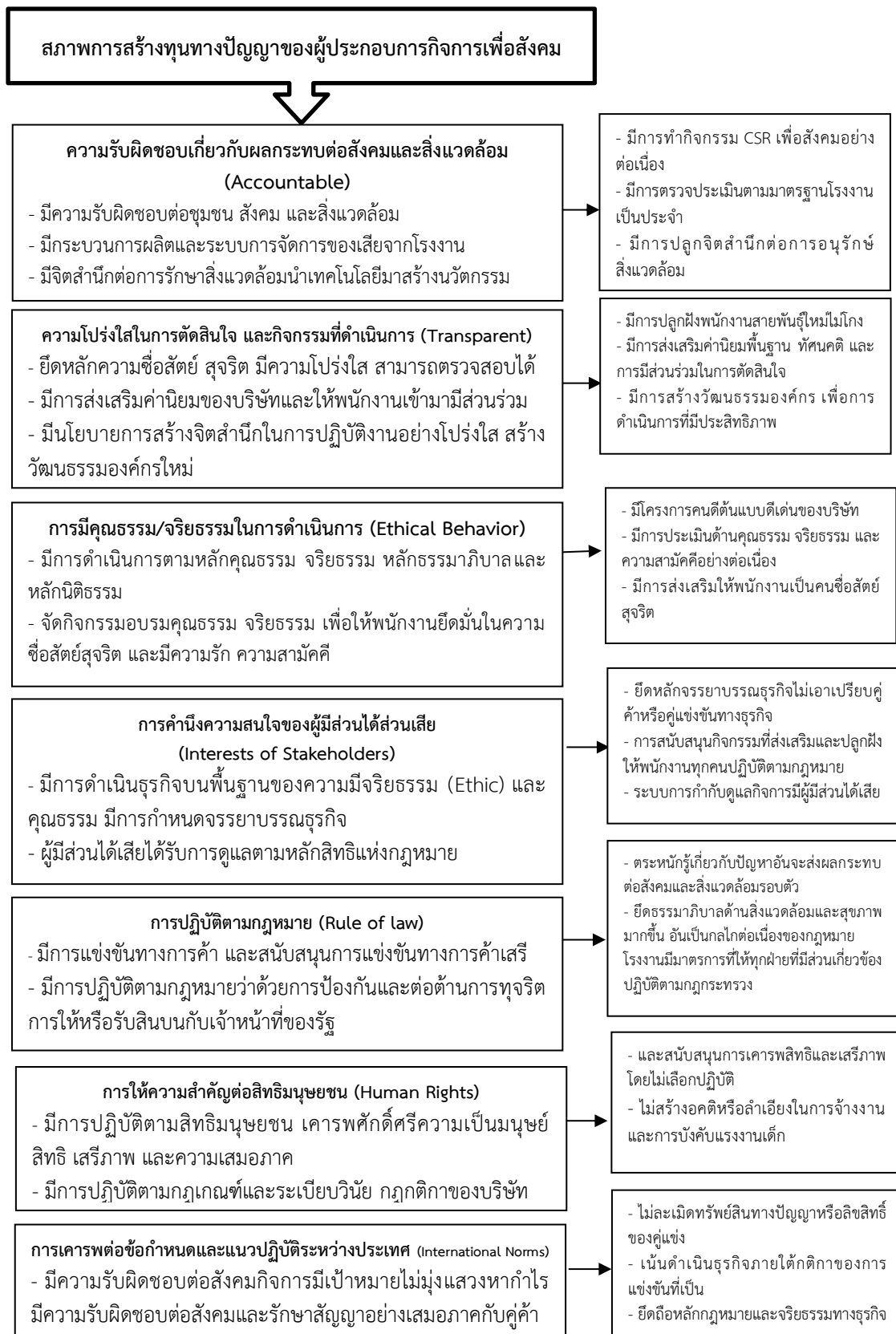
^{๑๑๖} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ นายไสว อ้นสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ชื่อ	สรุปการเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms)
๗.	บริษัทมีความมุ่งมั่นในการประกอบธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และสุขอนามัยอันเป็นหลักการพัฒนายั่งยืน

จากการศึกษาปัจจัยการลงทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการ สามารถนำมาสังเคราะห์สรุปได้ดังแผนภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการ กิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๔.๒.๑ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓

หลักไตรสิกขา ๓ ประกอบด้วย ศีล การสำรวมกาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อยเป็นหลักการพัฒนาในระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม สมมติ การมีจิตที่แน่วแน่ ไม่หวั่นไหวต่อสภาวะธรรมต่างๆ และปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ รอบรู้ที่จะสามารถนำตนไปสู่เป้าหมายอันสูงสุดแห่งชีวิต ดังนี้

๑) ด้านศีล พบว่า

การใช้ศีลเป็นตัวกำหนดให้เป็นกฎกติกา ระเบียบวินัยหรือข้อบังคับ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน การพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดคือการปลูกฝังให้พนักงานมีศีล และปฏิบัติตามกฎกติกา ระเบียบข้อบังคับของบริษัท ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานรักษาศีล ๕^{๑๑๙}

ผู้บริหารและพนักงาน เมื่อทำงานอยู่ในบริษัทควรมีศีลธรรมอันดีต่อบริษัท หรือโรงงาน ไม่เอาเปรียบ ไม่โกงกิน ศีลเป็นหลักยึดเหนี่ยวกิริยามารยาท จรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงาน เข้าไว้ด้วยกัน เพราะศีลนั้น เป็นการฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดีต่อสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเรา และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน^{๑๒๐}

การพัฒนาด้านศีลนั้น มีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก ซึ่งสามารถนำไปใช้กับบุคลิกภาพและทักษะ เพราะการที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความชำนาญในแต่ละด้านนั้น จะต้องพัฒนาที่ทัศนคติที่ดีต่อบริษัทเสียก่อน การพัฒนาทัศนคติต้องใช้สิ่งแวดล้อมเข้ามาช่วย เพื่อให้มีศักยภาพในการคิด ในการวิเคราะห์ ในการอธิบาย ในการที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น^{๑๒๑}

ในโรงงานมีคนหลากหลายมาทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกัน อาจเกิดปัญหาในการหลอมนรวมกันเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว อันจะเป็นเหตุในการขับเคลื่อนโรงงานไปสู่เป้าหมาย สิ่งที่เป็นอุปสรรคที่โรงงานซึ่งเป็นผลมาจากคนส่วนใหญ่ก็เป็นเรื่องทัศนคติที่แตกต่างกัน เมื่อทัศนคติต่างกันก็ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกันด้วย ดังนั้น ผู้บริหารในโรงงาน ควรสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาทัศนคติของคนในโรงงานให้โน้มเอียงไปในทิศทางเดียวกัน โดยวิธีการฝึกอบรม ปรับพฤติกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคี เป็นต้น^{๑๒๒}

ผู้บริหารจะต้องเป็นต้นแบบให้กับพนักงาน โดยทำให้ดู อยู่ให้เห็น เย็นให้สัมผัส หรือมีการวางตนเสมอต้นเสมอปลาย บริหารธุรกิจหรือกิจการด้วยความเป็นธรรม ไม่มีอคติต่อลูกน้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญงาน และมีบุคลิกภาพที่ดี และการส่งเสริมให้พนักงานห่างไกลจากสิ่งเสพติดทุกชนิด^{๑๒๓}

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมัง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ นายธนดล พันธุ์เพ็ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ นายอนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

การส่งเสริมให้พนักงานรักษาศีล ๕ และการปฏิบัติงานที่เน้นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เชื่อถือได้มีการอบรมการทำงานอย่างไรให้มีความสุข เป็นเรื่องการทำงานที่ไม่อิจฉาริชยา กันและกัน มีความเมตตา เกื้อกูลกันและกัน และมีมาตรการที่เข้มงวดในการอบรมให้พนักงานปฏิบัติ ตามระเบียบวินัย และไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง^{๑๒๔}

ผู้บริหารควรมีการจัดคอร์สฝึกอบรมพนักงานให้มีจิตใจที่ดี ฝึกสมาธิปฏิบัติธรรมตามสมควร แก่เวลาและโอกาส เพราะว่าจะเป็นมิติใหม่แห่งการพัฒนาบุคลากรในบริษัทให้มีความรู้ ทักษะและ จิตใจที่ดีในการทำงานเพื่อบริษัทจะได้มีการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติ ธรรมนั้น เป็นการบ่มเพาะกาย วาจา ใจ กล่อมเกล้าให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมอันดี ยึดคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิตของตนเอง ครอบครัว และการงานหน้าที่ ดังนั้น จะต้องมีการเข้มงวด อบรมให้พนักงานปฏิบัติตามระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง ยึดหลักธรรมมายึดถือในการปฏิบัติตนในสังคม^{๑๒๕}

มีการประกาศให้พนักงานทุกคนได้รับรู้เกี่ยวกับโทษ และการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระดับของโทษทางวินัย เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี ประองตอง ความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน และสามารถประสานประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของบริษัทได้^{๑๒๖}

การส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่งกายสุภาพเหมาะสม ปฏิบัติงานตรงตาม เวลา ละเว้นการนำเวลาของบริษัทไปประกอบภารกิจส่วนตัว ยึดถือระบบคุณธรรม มีการส่งเสริม กิจกรรมการทำงานด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ การให้เวลา ให้ข้อมูล ให้กำลังใจ เอื้ออาทร มีการ ทำงานเป็นทีมและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของแรงงาน และควรมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูผู้มี คุณธรรม จริยธรรมในบริษัทให้สาธารณชนได้รับรู้^{๑๒๗} ควรมีการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการ ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง เพราะผู้บริหารต้อง เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบตอ หน้าที่ที่ตนกระทำอยู่ มีการกระตุ้น ตักเตือน คอยสอดส่องดูแลพนักงานในบริษัทในการปฏิบัติหน้าที่ มีการประเมินผลงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่เสมอ^{๑๒๘} มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ และต่อศีลธรรมอันดีของศาสนา และควรมีการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม งดเว้นความชั่ว โดยนำศีล ๕ มาประกอบในการใช้ชีวิตประจำวัน และเพื่อความสำเร็จของงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๒๙}

การส่งเสริมให้หัวหน้าฝ่าย พนักงานทุกคน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การรักษากฎระเบียบวินัย ในการปฏิบัติงาน รักษากาย วาจาให้เรียบร้อย มีความซื่อสัตย์สุจริต

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ นายสิงขร เพื่อนผึ้ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภาณะสุวัฒน์กุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ นายไสว อันสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

มีความประพฤติที่ดีงาม มีความยุติธรรม และมีความโปร่งใสในการทำงาน^{๑๓๐} ควรให้มีการให้ไปศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน ในลักษณะเดียวกัน มีการประชุมสรุปผลงาน และตรวจสอบซึ่งกันและกันอยู่ตลอด มีการจัดประชุมอบรม ทบทวนกฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ ส่งเสริมให้พนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ อย่างรอบรู้เข้าใจในเหตุผลและงานที่ให้เป็นประจำทุกสัปดาห์ ส่งเสริมให้มีการศึกษาเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ประชุมปรึกษาหารือและร้องเรียนหรือเสนอแนะในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อบริษัท^{๑๓๑}

ระบบกลไกการบริหารจัดการที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพประสิทธิผลด้วยการสร้างและกำหนดแผนการปฏิบัติลักษณะงานที่ชัดเจนปรับเปลี่ยนขีดสมรรถนะกำลังคนให้มีความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยหลักแห่งศีล เน้นภาพรวมบทบาทของบริษัทเรื่องการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงาน^{๑๓๒}

ศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนั้น ควรจะได้มีการจัดพึงธรรมะเป็นประจำและให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดด้วยตนเอง และเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผลจากการสัมภาษณ์สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักแห่งศีล^{๑๓๓}

ทุนมนุษย์นั้นจะเกี่ยวข้องกับความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดมูลค่าเพิ่มกับบริษัทการสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้นได้นั้น จะต้องใช้กระบวนการบริหารทุนมนุษย์ ที่เป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารจัดการ และจัดหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพนักงานในบริษัท เพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมาย จึงมีความท้าทายและจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหารในการจัดการทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์^{๑๓๔}

จะเห็นได้ว่า ทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในมนุษย์กับผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ซึ่งกรอบความคิดด้านทุนมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปจากกรอบความคิดในอดีตจนถึงปัจจุบันที่มีความแตกต่างกันในประเด็นต่างๆ ทุนมนุษย์มองไปที่ค่าใช้จ่าย ถือว่าเป็นการลงทุนเพื่อเพิ่มมูลค่า (Value) ในตัวคนให้เกิดขึ้น งานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกรับรู้ว่าเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดงบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยจะมีการรายงานผลจากสิ่งที่เกิดขึ้นมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้านผลลัพธ์ (Output) มากกว่า ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๔.๘ ดังนี้

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ นายเชิดชัย จิรการณ์พงศ์, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ นายดาวทอง กิจคม, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ นายสมยศ กุลนาแพง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ขนานแข็ง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๘ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ ด้านศีล

ข้อ	สรุปกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ ด้านศีล
๑.	มีการใช้ศีลเป็นตัวกำหนดให้เป็นกฎกติกา ระเบียบวินัยหรือข้อบังคับของบริษัท ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน
๒.	มีการส่งเสริมให้พนักงานรักษาศีล ๕ และการปฏิบัติงานที่เน้นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรม
๓.	มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาทัศนคติของคนในโรงงานให้โน้มเอียงไปในทิศทางเดียวกัน โดยวิธีการฝึกอบรม ปรับพฤติกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคี
๔.	มีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญงาน และมีบุคลิกภาพที่ดี ตลอดถึงมีการส่งเสริมให้พนักงานห่างไกลจากสิ่งเสพติดทุกชนิด
๕.	มีการส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่งกายสุภาพเหมาะสม ปฏิบัติงานตรงตามเวลา ละเว้นการนำเวลาของบริษัทไปประกอบภารกิจส่วนตัว

๒) ด้านสมาธิ พบว่า

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักแห่งสมาธินั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างเครือข่ายจิตอาสา ต้องทำการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการสร้างจิตอาสา และบูรณาการกับส่วนงาน หรือแผนกต่างๆ ภายในบริษัท หรือโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งการใช้การมีส่วนร่วมฝึกฝนพนักงานทุกระดับให้ศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจใช้สติ สมาธิ ทำให้นิ่งฝึกจิตใจของตนเองให้สงบมีสติอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ทำการประยุกต์ใช้หลักสมาธิเพื่อการทำงานสร้างกิจกรรมสาธารณะ และอดทนมีกำลังใจมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเอง^{๑๓๕}

หลักการพัฒนาทุนมนุษย์ จะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทหรือหน่วยงานให้เป็นตามเป้าหมายที่ต้องการ สมาธิสอนให้พนักงานมีสติในการทำงาน เพื่อจุดมุ่งหมาย การพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายด้วยสมาธิ ตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ การศึกษาต้องพัฒนาร่างกายและจิตใจควบคู่กัน ดังนั้น การพัฒนาด้านสมาธิถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้วก็จะสามารถควบคุมดูแล และนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย^{๑๓๖}

มีการส่งเสริมให้พนักงานได้ฝึกสมาธิ เพื่อที่จะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการหรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจน เจาะลึกทะลุทุกประเด็น และมองเห็นทั่วตลอด ทั้งนี้ จิตที่สงบแล้วจิตที่ฝึกดีแล้ว จะเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงาน สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์จะเกิดผลหรือได้ผลที่เป็น

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมัง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

รูปธรรม การพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิถือเป็นแกนกลางหรือเป็นศูนย์กลางสำคัญ เพราะจะทำให้เกิดเจตคติที่ดีในการทำงาน^{๑๓๗}

การทำงานควรมีสมาธิในการทำงานเพื่อให้งานนั้นออกมาดี จดจ่ออยู่กับงานที่ตนเองทำ เพื่อให้งานไม่มีความผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยที่สุด สมาธิมาปัญญามันก็เกิด จิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจ หรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนง และแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นแล้วก็จะควบคุมดูแล และนำพฤติกรรมไปในทางที่ดียิ่งด้วย แม้ความสุข ความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา^{๑๓๘}

ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย พนักงาน จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน แล้วจะมีการพัฒนาทางด้านจิตใจประกอบด้วย จึงเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพราะการพัฒนาในด้านจิตใจหรือสมาธินั้น จะเห็นโทษของการขาดสติ แต่ในทางปฏิบัติจริง เรานำหลักของสมาธิ มาพัฒนาพนักงานได้โดยตรงยาก ดังนั้น จะต้องมีการฝึกอบรมจิตโดยการนั่งสมาธิ การใช้สมาธิมีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนทางสังคมที่จะช่วยผลักดันให้มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต^{๑๓๙}

ทุกแผนจะต้องร่วมมือร่วมใจกัน ในการสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงาน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางสติปัญญา เพิ่มการลงทุนในทุนมนุษย์ พัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นทุนของสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน แนวทางพัฒนาทุนมนุษย์โดยการใช้สมาธิดังกล่าวสามารถนำมาพัฒนาทุนทางปัญญาได้ด้วย ซึ่งบริษัทจะต้องสร้างแนวทางปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ และสอนให้พนักงานได้ตระหนักรู้หลักการดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรมมาเป็นแนวทางในการประพฤติตน^{๑๔๐} ผลของความสัมพันธ์ของพนักงาน เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยช่วยให้พนักงานพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา เพื่อการทำงานได้ในระดับหนึ่ง คือ ควรจะกระตุ้นให้เกิดความสามัคคี ในการพัฒนาสมาชิกควรพัฒนาทุกส่วนให้สัมพันธ์กันทั้งในบริษัท สังคมส่วนต่างๆ ตลอดจนถึงระดับประเทศ นำหลักสมาธิ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักไตรสิกขามาเป็นหลักในการดำรงชีวิต เป็นแนวการปฏิบัติตนที่ดี ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ^{๑๔๑}

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารในบริษัทนั้น ควรมีการฝึกฝนให้พนักงาน ลูกน้องมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย การสอนให้มีความตั้งใจในปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ การพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ จะทำให้พนักงานคิดวิเคราะห์เป็น สามารถแยกแยะงานที่ควรจะทำก่อน และงานที่จะควรทำในภายหลังได้ สมาธิจะทำให้จิตใจนิ่งสงบ มีการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เมื่อมีการทบทวนปัญหาจะก็เกิดขึ้น เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์ การใช้สมาธิมีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ซึ่งเป็นศักยภาพของพนักงาน บริษัทจะต้องมีการ

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ นายธนดล พันธุ์เพ็ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ นายอนเนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักคะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ นายอาจจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ นายสิงขร เพื่อนผึ้ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ที่จะมุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาสมมติเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๔.๙ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๙ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ ด้านสมมติ

ข้อ	สรุปกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ ด้านสมมติ
๑.	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายจิตอาสา บริหารงานโดยมุ่งเน้นการสร้างจิตอาสาและมีการบูรณาการกับส่วนงานหรือแผนกต่างๆ ภายในบริษัท
๒.	มีการส่งเสริมให้พนักงานมีสติในการทำงาน เพื่อจุดมุ่งหมายการพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมายด้วยสมมติ ตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ การศึกษาต้องพัฒนาร่างกายและจิตใจควบคู่กัน
๓.	มีการส่งเสริมให้พนักงานได้ฝึกสมมติ เพื่อที่จะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง
๔.	มีการทำข้อตกลงร่วมกันในการสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงานทุกแผนก เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านสมมติ อันจะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ
๕.	มีการประยุกต์ใช้หลักสมมติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักไตรสิกขามาเป็นหลักในการดำรงชีวิต อันจะเป็นแนวการปฏิบัติตนที่ดี ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

๓) ด้านปัญญา พบว่า

ต้องมีการระดมสมอง คิดวิเคราะห์ แยกแยะ อบรมพนักงานให้มีความรู้ หรือการจัดสัมมนาทางวิชาการ นำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ นำมาใช้ในการแก้ปัญหานั้นๆ ให้บุคลากรได้มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัย เพื่อหาทางแก้ไข ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีเหตุมีผล และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นนั้น จะต้องเป็นไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติอันเหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในบริษัท และที่สำคัญผู้บริหาร จะต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานที่ตนถนัด และมีความสามารถ^{๑๔๒}

พนักงานในบริษัทจะต้องมีความรู้ มีทักษะในการทำงาน และมีปัญญา ความรอบรู้ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีความเข้าใจในวัฒนธรรมสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ ไลน์ เครื่องมือสื่อสาร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า โดยอาศัยกิจกรรมที่ทางบริษัท จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการสร้างโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในเชิงสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญกับการฝึกสมมติ เพื่อเพิ่มศักยภาพในผลงานของพนักงาน^{๑๔๓}

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภาณะสุวรรณกุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

การพัฒนาทุนมนุษย์โดยการใช้ปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบที่สุด และมีความอย่างยั่งยืน แต่จะต้องมีการพัฒนาทางด้านปัญญาของพนักงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เสริมสร้างวิสัยทัศน์และประสบการณ์ให้กับพนักงาน บริษัทส่วนใหญ่ยังไม่มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับด้านปัญญาโดยตรง ดังนั้น แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนมนุษย์โดยการใช้ปัญญา คือ การสอนให้มีความคิดรอบคอบ ตั้งใจในปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ฝึกฝนให้พนักงานมีกำลังใจ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทได้ตั้งไว้^{๑๔๔}

ทุนมนุษย์คือความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากมนุษย์ผู้นั้น หรือใช้เวลา และเงินในการสร้างเสริม สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะการเรียนในโรงเรียนเท่านั้น แต่ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่นฐาน ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ สาเหตุที่นักเศรษฐศาสตร์ใช้คำว่า “ทุน” เนื่องจากต้องมีเรื่องของเวลา ความพยายาม เงิน ในการเสริมสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการลงทุนเช่นเดียวกับการลงทุนปกติ เพื่อให้ได้คืนมาทีหลัง และการได้คืนมาไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของการคืนทุนเป็นรูปตัวเงินอย่างเดียว เงินเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น คนที่มีทุนมนุษย์มาก จะมีความสามารถและแนวโน้มที่จะมีรายได้มากกว่าคนที่มีทุนมนุษย์น้อย^{๑๔๕}

การบริหารงานขององค์กรนั้น สิ่งหนึ่งที่จะต้องทำเป็นอย่างยิ่งก็คือ การบริหารความขัดแย้ง เมื่อเกิดความขัดข้องหมองใจระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้นำการบริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันก็ตาม ย่อมทำให้เกิดความไม่สบายใจ วุ่นวายใจ ร้อนใจ หรือทุกข์ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ และที่สำคัญจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอีกด้วย^{๑๔๖}

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีการระดมสมอง คิดวิเคราะห์ แยกแยะ หาเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ นำมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้พนักงานได้มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัย เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีเหตุมีผล และสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นนั้น จะต้องเป็นไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในบริษัท ผู้บริหารมีการส่งเสริมการสร้างโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในเชิงสร้างสรรค์ และใช้ปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบที่สุด และมีความอย่างยั่งยืน แต่จะต้องมีการพัฒนาทางด้านปัญญาของพนักงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เสริมสร้างวิสัยทัศน์และประสบการณ์ให้กับพนักงาน และจะต้องมีการบริหารความขัดแย้ง เมื่อเกิดความขัดข้องหมองใจระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้นำการบริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ นายไสว อ้นสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเทอร์เน็ต จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ผู้บริหารควรที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีปัญหา เพราะผู้ที่มีปัญหานั้นจะประกอบการพัฒนา ปัญหา ๓ ประการ ซึ่งนำไปสู่การเป็นผู้มีปัญญาสูงสุดได้ ประกอบด้วย ๑) สุตมยปัญญา เป็นปัญญาที่เกิดจากการได้ฟัง ได้อ่าน ได้เรียนรู้เรื่องราวจากผู้อื่น ซึ่งเป็นความรู้ที่นำมากำหนดแนวคิดของเราเอง และนำไปใช้ในการทำงานการใช้ชีวิต ๒) จินตมยปัญญา เป็นปัญญาที่เกิดจากการเอาสุตมยปัญญาที่ได้เรียนรู้ มาพิจารณาว่ามีเหตุผลควรเชื่อถือได้หรือไม่ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์กับตนเอง หรือนำไปสู่ทางพ้นทุกข์ได้หรือไม่ และ ๓) ภาวนามยปัญญา เป็นปัญญาที่เกิดจากการปฏิบัติจนรู้แจ้งเห็นจริงด้วยตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นปัญญาที่แท้จริง เป็นการต่อยอดจากสุตมยปัญญา และจิตมยปัญญา ซึ่งจะนำไปในรูปแบบของการรู้คิด รู้ทำ ซึ่งทำให้เกิดความฉลาดทางอารมณ์ EQ และความฉลาดจากการรู้แจ้งเห็นจริงของธรรมชาติ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๔.๑๐ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๐ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ ด้านปัญญา

ข้อ	สรุปกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ ด้านปัญญา
๑.	มีการระดมสมอง คิดวิเคราะห์ แยกแยะสภาพปัญหา อบรมพนักงานให้มีความรู้ มีทักษะในการทำงาน และมีปัญญา ความรอบรู้ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง
๒.	มีการจัดสัมมนาทางวิชาการ และนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ นำมาใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน
๓.	มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบและมีความสามารถ
๔.	มีการส่งเสริมให้พนักงานคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัย เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาคับข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕.	มีการบริหารความขัดแย้งภายในบริษัท ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ นั้น ผู้บริหาร มีการส่งเสริมพนักงานให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความโปร่งใส มีความจริงใจในการทำงาน สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน มีแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ชัดเจน ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน รักบริษัท เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ติดตามข่าวสารต่างๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์พัฒนา ฝึกอบรมทบทวนความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีจิตอาสาที่แท้จริง ไม่พูดหยาบคายหรือไม่สุภาพ ใช้เหตุผลในการทำงาน มีความรัก ความสามัคคี มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามบทบาทอย่างชัดเจน

การสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นภาพที่ต้องการในอนาคตที่เห็นได้อย่างชัดเจนในปัจจุบัน ซึ่งเป็นรูปแบบทิศทางที่สะท้อนความคิดเชิงรุก และเชื่อมั่นว่าภาพนั้นสามารถเป็นไปได้โดยการกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผน การดำเนินตามเป้าหมายนั้น เมื่อใดที่ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายใช้ปัญญาประกอบการฝึกและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ก็จะทำให้บริษัทนั้นมีความเข้มแข็ง เพราะบริษัทมีพนักงานที่มีคุณภาพเป็นทุน บริษัทย่อมจะมีความแข็งแกร่งในเวทีการ

แข่งขันทางกิจการ สามารถแสวงหาผลกำไรจากทุนมนุษย์ที่บริษัทมีอยู่อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น ในแก่นแท้แห่งความหมายของทุนมนุษย์ ถ้าเราสามารถสรรหาผู้ร่วมลงทุนที่เป็นคนเก่ง ดี มีคุณธรรม เข้ามาสู่บริษัท ให้การดูแลความเป็นอยู่ และพัฒนาให้ทุนมนุษย์ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำแถวหน้าในธุรกิจ การแข่งขันได้ บริษัทก็จะเจริญเติบโตอยู่ในแถวหน้าของธุรกิจการแข่งขันเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยของ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ ตามที่กล่าวมาแล้ว ข้างต้นนั้น สามารถนำมาสังเคราะห์และสรุปได้ดังตารางที่ ๔.๑๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๑ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓

ไตรสิกขา	การพัฒนาทุนมนุษย์	
	การพัฒนาทุนมนุษย์	ประเด็นการพัฒนา
ศีล	๑. การใช้ศีลเป็นตัวกำหนดให้เป็นกฎกติกา ระเบียบ วินัยหรือข้อบังคับ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับ พนักงาน ๒. การพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดคือ การปลูกฝังให้พนักงานมีศีล และปฏิบัติตามกฎ กติกา ระเบียบข้อบังคับของบริษัท ๓. ศีลเป็นหลักยึดเหนี่ยวกิริยามารยาท จรรยาบรรณ ของผู้บริหารและพนักงานเข้าไว้ด้วยกัน ๔. มีมาตรการที่เข้มงวดในการอบรมให้พนักงาน ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายของบ้านเมือง ๕. มีการประกาศให้พนักงานทุกคนได้รับรู้เกี่ยวกับ โทษ และการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระดับ ของโทษทางวินัย ๖. การส่งเสริมในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ง กายสุภาพเหมาะสม ปฏิบัติงานตรงตามเวลา ละ เว้นการนำเวลาของบริษัทไปประกอบภารกิจ ส่วนตัว ยึดถือระบบคุณธรรม มีการส่งเสริม กิจกรรมการทำงานด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์	- กฎ ระเบียบวินัยที่ เกี่ยวข้องกับข้อบังคับของ บริษัท - ความรัก ความสามัคคี และการตั้งอยู่ในศีลธรรม อันดีงาม - ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา - ปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง เคร่งครัด - การปลูกฝังให้พนักงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
สมาธิ	๑. ผู้บริหารจะต้องสร้างเครือข่ายจิตอาสา ต้องทำการ พัฒนาทุนมนุษย์โดยการสร้างเครือข่าย และบูรณา การกับส่วนงาน หรือแผนกต่างๆ ภายในบริษัท ๒. มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ใน บริษัทหรือหน่วยงานให้เป็นตามเป้าหมายที่ ต้องการ สมาธิสอนให้พนักงานมีสติในการทำงาน	- การพัฒนาสติในเวลา ทำงาน - การควบคุมพฤติกรรมใน การทำงาน - การสร้างเจตคติที่ดีใน การทำงาน

	เพื่อจุดมุ่งหมายการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายด้วยสมาธิ ๓. มีการส่งเสริมให้พนักงานได้ฝึกสมาธิ เพื่อที่จะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการหรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจน	- กระตุ้นให้เกิดความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
ปัญญา	๑. มีการระดมสมอง คิดวิเคราะห์ แยกแยะตามเหตุปัจจัย หาเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ นำมาใช้ในการแก้ปัญหา ๒. มีความรู้ มีทักษะในการทำงาน และมีปัญญา ความรอบรู้ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ๓. มีการพัฒนาทางด้านปัญญาของพนักงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เสริมสร้างวิสัยทัศน์และประสบการณ์ให้กับพนักงาน บริษัทส่วนใหญ่ยังไม่มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับด้านปัญญาโดยตรง ๔. การบริหารความขัดแย้ง เมื่อเกิดความขัดข้องหมองใจระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้นำการบริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	- กระบวนการจัดการความรู้ - กระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย - ทักษะที่ดี ความคิดสร้างสรรค์ การไตร่ตรองโดยรอบคอบ - กระบวนการพัฒนาทางปัญญาให้กับพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

๔.๒.๒ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเกี่ยวกับทุนทางสังคมตามหลักไตรสิกขา ๓ ดังนี้

๔.๒.๑ แนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมด้วยศีล

มีการแสดงถึงผลของความสัมพันธ์ของพนักงานในบริษัท ที่สามารถช่วยให้พนักงานพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา เพื่อการทำงานได้ในระดับหนึ่ง การแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์ช่วยให้แต่ละบุคคลเขาถึงความรู้และทักษะต่างๆ^{๑๔๗}

บริษัทจะต้องสร้างแนวทางปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ และสอนให้พนักงานรู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน มีการนิมนต์พระมาแสดงธรรม เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และให้เห็นคุณค่าของศีล ดังนั้น ศีลมีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ เพราะจะทำให้สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย^{๑๔๘}

การพัฒนาทุนทางสังคมตามหลักแห่งศีล มีการส่งเสริมให้พนักงาน บุคลากรของบริษัท ได้ยึดกฎระเบียบและมีการฝึกฝนสมาธิ เพื่อฝึกจิตใจของตนเองให้สงบ มีสติอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง พัฒนาทุนทางสังคมด้วยสมาธิให้เกิดจิตอาสาในตัวพนักงาน หัวหน้าฝ่าย และมีความอดทน มีกำลังใจ

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ นายเชิดชัย จิรการณพงศ์, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ นายดาวทอง กิจคม, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

มีความมุ่งมั่น ต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายด้วยสมาธิ วิสัยทัศน์ ฝึกฝนพนักงานทุกระดับให้ได้ศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจจริง โดยใช้สติ สมาธิ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ^{๑๔๙}

การพัฒนาทุนทางสังคมตามหลักแห่งศีล ภาพใหญ่ของการพัฒนาคือความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาหรือการมีพันธมิตรร่วมอุดมการณ์กัน พัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธี ๓ ประการ คือ การฝึกอบรม มุ่งเน้นงานในปัจจุบัน การศึกษาเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถที่มุ่งเน้นงานในอนาคต การพัฒนาเป็นกระบวนการปรับปรุงบริษัทให้มีประสิทธิภาพ จุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่บริษัทต้องการ^{๑๕๐}

การที่พนักงานในบริษัทที่มีศักยภาพและจะเรียกได้ว่า เป็นทุนมนุษย์นั้น จะต้องสามารถนำเอาความรู้ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ เข้ามาช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงหล่อโลหะ ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในปัจจุบันได้^{๑๕๑}

การพัฒนาทุนทางสังคมด้วยศีล สามารถพัฒนาโดยปรับเปลี่ยนขีดสมรรถนะกำลังคน ที่มุ่งเน้นงานฝึกอบรมให้พนักงานยึดมั่นในกฎระเบียบของบริษัท มีความซื่อตรงเป็นธรรม และมีความเสียสละเพื่อบริษัท^{๑๕๒}

การสร้างเครือข่ายจิตอาสา นั้น บริษัทโรงหล่อโลหะ ผู้ประกอบการ จะต้องทำการพัฒนาทุนทางสังคม โดยการสร้างเครือข่ายและบูรณาการกับส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการมีส่วนร่วมทำการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาสร้างกิจกรรมการพัฒนาในรูปสาธารณะ ให้อดทนมีกำลังใจมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนา ยึดถือเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรเป็นหลักมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอน ต้องสร้างเครือข่าย สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ยังมีเครือข่ายมากทำให้มีช่องทางในการพัฒนาได้มากสะดวกและรวดเร็วขึ้น^{๑๕๓}

การมีส่วนร่วม (Participation) คือ แนวคิดการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาการรับรู้ สติปัญญา และความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดชีวิตด้วยตนเอง ดังนั้น การมีส่วนร่วมของพนักงาน จึงเป็นทั้งวิธีการและเป้าหมายในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้ มีคำอธิบายที่น่าสนใจว่า “การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกรักใคร่ของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบริษัท หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของบริษัทหรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกัน ด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือ และร่วมรับผิดชอบ นอกจากนี้ ยังมีการกล่าวไว้ว่า “การมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกกิจกรรม กระบวนการตัดสินใจของบริษัท จะเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน ซึ่งปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมมี ๔ ประการ^{๑๕๔} คือ

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ นายสมยศ กุลนาแพง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ นายไสว อันสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ จำปาหมอ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ขนานแข็ง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภาณุะสุวรรณกุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ นายอมร จันสุกรี, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

- ๑) ความพยายามที่เกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจและความรู้สึก
- ๒) การกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ
- ๓) การให้พนักงานรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
- ๔) การพัฒนาการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความสมดุลในบริษัท

การพัฒนาต้องเริ่มต้นด้วยการให้การยอมรับในตัวผู้บริหาร เพื่อที่จะร่วมกันทำกิจกรรม โดยให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับและทุกคนในบริษัทให้โอกาสเข้าสู่กระบวนการพัฒนาเข้าร่วมปรึกษาหารือ หาแนวทางการพัฒนาให้ความรู้ สร้างทุนทางปัญญาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน^{๑๕๕}

สามารถสังเคราะห์การพัฒนาทุนทางสังคมตามหลักแห่งศีล เป็นประเด็นการพัฒนา^{๑๕๖} ดังนี้คือ

- ๑) ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงาน
- ๒) ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม
- ๓) ให้คำแนะนำและการฝึกอบรม
- ๔) นำเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบการฝึกอบรม
- ๕) สิ่งแวดล้อมในบริษัทของผู้ประกอบการและสังคม

สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน กล่าวคือ บริษัทจะต้องพยายามดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมาสร้างประโยชน์ให้กับบริษัท สังคม และชุมชนโดยรวม ไปจนถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีความเก่ง มีความสามารถ เพราะการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูน เสาะแสวงหาการพัฒนาการ การอบรม การส่งเสริมประสบการณ์

๔.๒.๒ แนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมด้วยสมาธิ

มีการเสริมสร้างจิตสำนึกตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย พนักงานทุกแผนกให้มีความรัก ความผูกพัน มีความเป็นเจ้าของบริษัท นอกเหนือจากที่ได้รับเงินเดือน นอกจากนี้จะต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาสมาธิในการทำงาน และฝึกการทำงานเป็นทีมที่มีความรับผิดชอบต่อบริษัทและสังคม^{๑๕๗}

สมาธิจะทำให้จิตใจสงบนิ่ง ต้องส่งเสริมการพัฒนาทุนทางสังคมด้วยสมาธิให้เพิ่มขึ้นในตัว ของพนักงาน ผู้บริหารจะต้องสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานทุกระดับเพื่อสาธารณะต่างๆ จะได้เกิดประโยชน์แก่พนักงานภายในบริษัท^{๑๕๘}

การพัฒนาทุนทางสังคมโดยการใช้สมาธินั้น จะต้องส่งเสริมให้พนักงานฝึกสมาธิทำให้จิตใจสงบนิ่ง สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนทุกระดับ และสอนให้พนักงานมีความอดทน มีกำลังใจ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายด้วยสมาธิ วิสัยทัศน์ ฝึกฝนพนักงานทุกระดับให้

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมั่ง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ นายอนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ นายอมร จันสุกรี, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจใช้สติ สมาธิ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ เพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในการทำงาน^{๑๕๙}

การพัฒนาทักษะของทุนมนุษย์ที่เป็นพื้นฐาน คือ ทักษะในการดำรงชีวิต ทักษะในเรื่องดำรงชีวิต เช่น การมีอาชีพ เพื่อให้มีปัจจัยพื้นฐาน เพื่อให้ได้เงินได้ทอง ได้สิ่งเกื้อกูลพื้นฐานในการดำรงอยู่ เพราะมนุษย์ต้องอาศัยปัจจัย ๔ เป็นพื้นฐานก่อน อะไรที่เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพึ่งพาตนเองได้ แต่ที่ขาดไม่ได้คือทักษะของการดำรงชีวิต^{๑๖๐}

การพัฒนาทุนทางสังคมด้วยสมาธิ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ โดยความตั้งใจและอดทน มีความมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหและสนองตอบความต้องการของตนเองและบริษัท เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา^{๑๖๑}

สามารถสังเคราะห์การพัฒนาทุนทางสังคมตามหลักแห่งสมาธิเป็นประเด็นการพัฒนา^{๑๖๒} ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการฝึกสมาธิภาวนา
- ๒) จิตอาสา/จิตสาธารณะเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- ๓) วิสัยทัศน์ และการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อบริษัท
- ๔) ประยุกต์ใช้หลักสมาธิเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- ๕) สร้างกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีการเสริมสร้างจิตสำนึกตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย พนักงานทุกคนให้มีความรัก ความผูกพัน ความเป็นเจ้าของบริษัท ร่วมกันพัฒนาทุนทางสังคมโดยการใช้ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งจะต้องส่งเสริมให้พนักงานมีศีล คือ มีระเบียบวินัย ฝึกสมาธิทำให้จิตใจสงบนิ่ง สร้างจิตสาธารณะให้ทุกคนทุกระดับ และสอนให้พนักงานมีความอดทน มีกำลังใจ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายด้วยสมาธิ วิสัยทัศน์ ฝึกฝนกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสามัคคีและปัญญา เน้นความสัมพันธ์ที่จะช่วยให้พนักงานพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๔.๒.๓ แนวทางการพัฒนาทุนทางสังคมด้วยปัญญา

การพัฒนาทุนทางสังคมด้วยปัญญาเป็นการมองไกลไปถึงภาพใหญ่ของบริษัท ที่จะทำให้นักพนักงานมีการศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของบริษัทในอนาคต^{๑๖๓}

การพัฒนาเป็นกระบวนการสร้างทุนทางปัญญา ของบริษัทที่จะต้องมีการบริหาร ควบคุมให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ นายธนดล พันธุ์เพ็ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักกะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัก ภาณุะสุวรรณกุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการของตนให้ผู้อื่นรู้ตาม ปัญญาที่เกิดจากการคิดการวินิจฉัย ที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรง ปัญญาที่เกิดจากความรู้จักเชื่อมสัมพันธ์ประสบการณ์ ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจน^{๑๖๙} การพัฒนาปัญญามีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด เพราะเมื่อพนักงานมีจิตใจดีอดหรือมีปัญหาติดตันอยู่ พอเกิดปัญญาก็จะรู้ว่าควรจะทำอย่างไร แก้ไขปัญหาอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้^{๑๗๐} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์ จำเป็นที่จะต้องระบุหรือจัดคนให้ทำงานตรงกับความรู้ ความเชี่ยวชาญของพนักงานที่เหมาะสมกับงานให้ได้ ทุกคนสามารถทำงานในระบบได้ จำเป็นต้องสร้างความพร้อม ความสามารถให้ทุกคนในหน่วยงาน ปัญญาสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนำไปสู่การสร้างประโยชน์ ปัญญาสามารถแปลงสินทรัพย์มนุษย์ให้เป็นทุน ด้วยการจัดการความรู้ ต้องสร้างการมีส่วนร่วมจากพนักงาน ทุกคนต้องต่อยอดความคิดสร้างนวัตกรรม^{๑๗๑}

กลยุทธ์ คือ ศีลธรรม ด้วยการจัดการความรู้ซึ่งกระจุกกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ ต่อยอดความคิดการจัดการความรู้ เพื่อให้ทุกคนในบริษัทสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเอง การจัดการความรู้สามารถใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อการบรรลุตามเป้าหมายหนึ่งคือบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน เมื่อมีปัญหาทำให้เกิดวิสัยทัศน์ ก็จะสามารถสร้างนวัตกรรม^{๑๗๒}

ปัญญาจะสามารถแปลงสินทรัพย์มนุษย์ให้เป็นทุนนั้น เป็นการแปลงทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ถ้าไม่มีการจัดการความรู้ ทรัพยากรมนุษย์ก็จะเป็นเพียงทุนที่ตายแล้ว สิ่งสำคัญที่บริษัทจะต้องเร่งดำเนินการก็คือ การสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้น โดยใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญ ในการบริหารจัดการสร้างและจัดหา เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุพันธกิจและเป้าหมายของบริษัท^{๑๗๓} ควรมีการวางแผนในการทำงาน ในการบริหารงานแต่ละครั้ง ยึดหลักการกระจายงานให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ หากเกิดปัญหาและอุปสรรค จะต้องมีการปรึกษาหารือ คำแนะนำและสนับสนุนในการทำงานแต่ละฝ่ายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม มีกระบวนการในการพัฒนาพนักงานในหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น ซึ่งเป็นการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี

สรุปได้ว่า การพัฒนาทุนทางสังคมตามหลักแห่งศีล เป็นการนำเอาหลักไตรสิกขามาเป็นหลักในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดี ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้พนักงานพัฒนาความสามารถ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความรักความสามัคคี มีระเบียบวินัย ยึดกฎหมายของบ้านเมือง และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมโดยส่วนรวมอีกด้วย หลักไตรสิกขานั้น มีส่วนที่ช่วยสนับสนุนซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับการสร้างทุนทาง

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ นายสมบัติ ก่ออำไพ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ นายเชิดชัย จิรการณ์พงศ์, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ นายดาวทอง กิจคม, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ นายสมยศ กุลนาแพง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ นายไสว อ้นสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

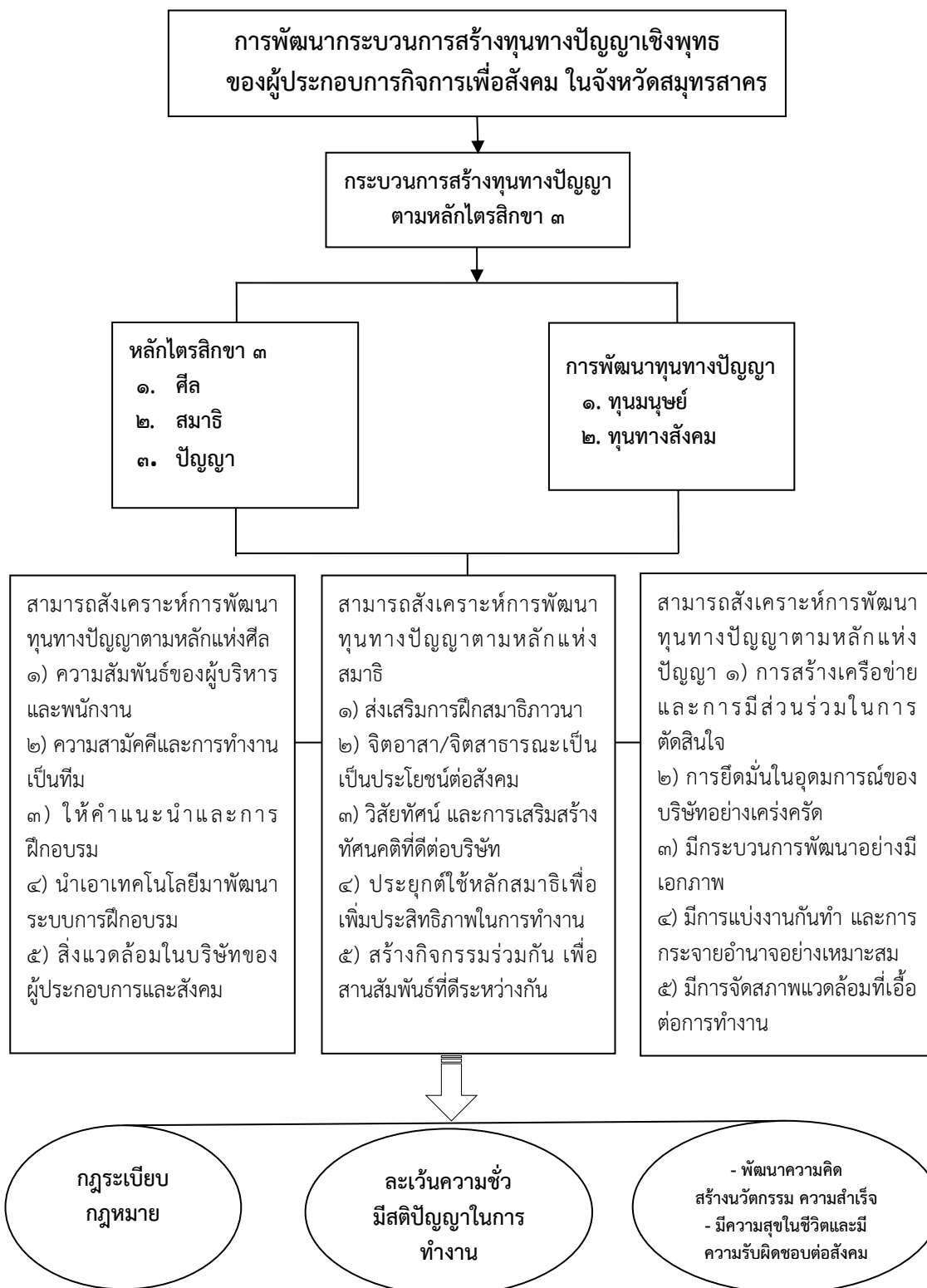
สังคมท กล่าวคือ ศิล เป็นตัวขัดเกลาพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ ได้เป็นอย่างดี เมื่อมีศิลปะก็จะมี ภายดี วาจาดี และใจดี สรุปคือ ทำดี พูดดี คิดดี อันเป็นคุณลักษณะที่เสริมสร้างให้เกิดบุคลิกภาพที่ดี สมานธิ เป็นตัวช่วยฝึกฝนให้เกิดความชำนาญทางกาย เป็นตัวกลั่นกรองความรู้อันนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีสติกำกับอยู่ตลอดเวลา เป็นคุณลักษณะที่เสริมสร้างให้เกิดทักษะที่ดี และนอกจากนี้ สมานธิยังเป็นเครื่องยกระดับจิตใจให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีทัศนคติที่ดี อันเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้เกิด เจตคติที่ดีต่อบริษัท ส่วนปัญญา เป็นเครื่องสร้างความรู้ต่างๆ ให้เกิดขึ้น ปัญญานั้นเป็นความรู้ฝ่ายดี สามารถกลั่นกรององค์ความรู้ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญญานั้นหมายความว่า มีความรู้ที่ได้ผ่านการกลั่นกรองแล้ว สรุปการพัฒนาทุนทางสังคมตามหลักไตรสิกขาตามตารางที่ ๔.๑๒ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ การพัฒนาทุนทางสังคมตามหลักไตรสิกขา ๓

ไตรสิกขา	การพัฒนาทุนมนุษย์	
	การพัฒนาทุนทางสังคม	ประเด็นการพัฒนา
ศีล	๑. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์ช่วยให้แต่ละบุคคลเข้าถึงความรู้และทักษะต่างๆ	- กฎ ระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องบังคับของ บริษัท
	๒. มีการส่งเสริมให้พนักงานรู้จักดำรงชีวิตโดยนำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน อันจะทำให้สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	- ความรัก ความสามัคคี และการตั้งอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม
	๓. ผลของความสัมพันธ์ช่วยให้พนักงานมีการพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา	- กระบวนการฝึกอบรมซึ่งยึดตามโครงการการบริหาร
	๔. พัฒนาโดยปรับเปลี่ยนขีดสมรรถนะกำลังคนที่มุ่งเน้นงานฝึกอบรมให้พนักงานยึดมั่นในกฎระเบียบของบริษัท มีความซื่อตรงเป็นธรรม และมีความเสียสละเพื่อบริษัท	- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
	๕. การพัฒนาทุนทางสังคมโดยการสร้างเครือข่ายและบูรณาการกับส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา
	๖. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงาน ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมให้คำแนะนำและการฝึกอบรม นำเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบการฝึกอบรมสิ่งแวดล้อมในบริษัทของผู้ประกอบการ	- ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
		- ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

สมาธิ	๑. มีการเสริมสร้างจิตสำนึกตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย พนักงานทุกแผนกให้มีความรัก ความผูกพัน มีความเป็นเจ้าของบริษัท ๒. ฝึกจิตใจให้สงบมีสติอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ๓. ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความรัก ความเมตตา มีน้ำใจต่อกัน ๔. วินัย ฝึกสมาธิทำให้จิตใจสงบนิ่ง สร้างจิตสาธารณะให้ทุกคนทุกระดับ ๕. มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ๖. กิจกรรมการสร้าง ความผูกพันของทุนมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการที่จะรักษาสมาชิกที่ดีมีฝีมือไว้กับบริษัท ๗. การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อบริษัท นั้น เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ๘. มีความมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเองและบริษัท เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	- ประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา - สร้างกิจกรรม - ต้องส่งเสริมการพัฒนาทุนทางสังคมด้วยสมาธิ - ส่งเสริมการฝึกสมาธิภาวนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน - จิตอาสา/จิตสาธารณะเป็นประโยชน์ต่อสังคม - วิสัยทัศน์ และการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อบริษัท - การสร้างกิจกรรมร่วมกันเพื่อสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
ปัญญา	๑. การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงาน ๒. การพัฒนาเป็นกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาของผู้บริหารในบริษัทที่จะต้องมีการบริหาร ควบคุมให้มีประสิทธิภาพ ๓. อาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์ ๔. ปัญญาเป็นต้นทุนทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด เพราะเมื่อพนักงานมีจิตใจดีอดัดหรือมีปัญหาติดตันอยู่ พอเกิดปัญหาก็จะรู้ว่าควรจะทำอย่างไร แก้ไขปัญหาอย่างไร ๕. ยึดหลักการและประยุกต์ใช้หลักการให้สอดคล้องกับความจำเป็นของบุคคลและสถานการณ์ การจัดโครงสร้าง การบริหารโดยยึดกระบวนการบริหารบุคคลเป็นหลัก ทิศทางใหม่	- กระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ - ปัญญาทำให้เกิดวิสัยทัศน์ๆ ก็จะสามารถสร้างนวัตกรรม - การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ - มีกระบวนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพ - มีการแบ่งงานกันทำ และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม - มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

จากการศึกษากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ตามหลักไตรสิกขา ๓ สามารถนำมาสังเคราะห์สรุปได้ดังแผนภาพที่ ๔.๒ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธ

ผลการวิเคราะห์กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธ เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งนี้อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต ในการนี้สามารถแก้ไขกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาได้ด้วยการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำประเด็นสำคัญที่ได้มาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อต้องการทราบสภาพปัญหาการพัฒนาทุนทางปัญญา และนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการปรับปรุง และเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร **สภาพปัจจุบัน** มีรายละเอียด ดังตารางที่ ๔.๑๓ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ การวิเคราะห์ SWOT กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

จุดแข็ง STRENGTH	จุดอ่อน WEAKNESS
๑. บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม มีการดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการจัดการที่ดี ๒. มีการให้ความรู้ในด้านเกณฑ์และแนวปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมโรงงานด้านกฎหมาย ๒. ยึดหลักความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ดำเนินการ ๓. มีการดำเนินการตามหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความคุ้มค่าต่อการดำเนินงาน ๔. บริษัทให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียโดยดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความมีจริยธรรม (Ethic) และคุณธรรม มีการกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจ บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม ๕. บริษัทมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามกฎหมาย ระเบียบ กฎหมายบ้านเมือง ซึ่งเป็นหลักการ	๑. การประกาศให้พนักงานทุกคนได้รับรู้เกี่ยวกับโทษ และการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระดับของโทษทางวินัยมีน้อย ๒. ขาดการให้ไปศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับงานในลักษณะเดียวกัน ๓. ขาดการระดมสมอง คิดวิเคราะห์ แยกแยะหาเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ นำมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้พนักงานได้มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ ๔. การเสริมสร้างจิตสำนึกตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย พนักงานทุกแผนกให้มีความรักความผูกพันมีความเป็นเจ้าของบริษัทมีน้อย ๕. กิจกรรมการสร้างความรู้ความผูกพันของทุนมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการที่จะรักษาสมาชิกที่ดีมีฝีมือไว้กับบริษัทมีน้อย ๖. วิสัยทัศน์ จิตอาสา และการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อบริษัท และประยุกต์ใช้สมาธิเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีน้อย

จุดแข็ง STRENGTH	จุดอ่อน WEAKNESS
เพื่อมนุษยธรรม เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน ๖. การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน เป็นการกำกับดูแลกิจการไม่ให้เกิดปัญหา ที่อาจมีส่วนทำให้เกิดการละเมิดสิทธิของชุมชน หรือในพื้นที่ที่มีการดำเนินงานของโรงงาน ๗. บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคมของมีเป้าหมายในการมุ่งแสวงหากำไร และความมั่นคงให้แก่ผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการ ภายใต้แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐานระหว่างประเทศ การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น	๗. ขาดการแบ่งงานกันทำ และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และขาดการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
โอกาส OPPORTUNITY	ปัญหา THREAT
๑. บริษัทมีสร้างกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และมีการสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ๒. มิติใหม่ที่จะเข้ามาจะเป็นโอกาสเพื่อเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดึงเอาความสามารถของคนออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนปัญญา ๓. พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ แรงจูงใจ ทักษะคติ ความเชื่อ ความมุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม และมีความชำนาญที่เกิดจากการฝึกฝนอบรม ๔. บริษัทมีความแข็งแกร่งในเวทีการแข่งขันทางกิจการ สามารถแสวงหาผลกำไรจากทุนมนุษย์ที่บริษัทมีอยู่อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ๕. บริษัทได้จัดให้มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ๖. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการการบริหารทุนมนุษย์ของบริษัทและหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงการบริหารและการส่งมอบบริการ ไปยังฝ่ายงานต่างๆ ได้ดีขึ้น	๑. ขาดการสืบทอดภูมิปัญญาและองค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ๒. ขาดกลไกที่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากส่วนกลาง ๓. ขาดหลักความโปร่งใส และการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามนโยบายของบริษัทหรือของผู้ประกอบการ ๔. ขาดการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการดำเนินธุรกิจที่มีส่วนต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ๕. ขาดมาตรการในการแจ้งเบาะแสความผิดของโรงงานที่มีต่อชุมชนและการบังคับใช้กฎหมายไม่มีผลเท่าที่ควร ๖. ขาดการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ๗. ขาดการยกย่องให้เกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น เชิดชูให้เป็นบุคคลตัวอย่าง พร้อมให้กำลังใจ และรางวัลตอบแทน ๘. ขาดการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล เคารพ

จุดแข็ง STRENGTH	จุดอ่อน WEAKNESS
๗. ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น โดยผ่านการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้	สิทธิในการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน และตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การไม่เลือกปฏิบัติ มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๔.๓ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

ผลจากการวิจัยแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) ระดับนโยบาย ๒) ระดับองค์กร และ ๓) ระดับปัจเจกบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ระดับนโยบาย พบว่า

แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับนโยบาย พบว่า

การจัดการทุนมนุษย์ เป็นนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การให้รางวัล และการเตรียมการในเรื่องความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมให้กับพนักงานของบริษัท ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าว จะครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์งาน การวางแผน ความต้องการกำลังคน และการสรรหาพนักงาน การปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนา และการทำให้พนักงานมีความรัก ความผูกพันทุ่มเทกับงาน ซึ่งเป็นระบบที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของบริษัท^{๑๗๔}

ยุทธศาสตร์ คือ ทิศทาง นโยบาย และกระบวนการที่องค์กรจะตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง^{๑๗๕} ในองค์กรที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบในปัจจุบัน มักกำหนดทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกำหนดยุทธศาสตร์ในแง่ขององค์กรธุรกิจก็เช่นเดียวกัน จะบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ คือ การกำหนดกรอบการทำงานเพื่อให้การวางแผนงานหรือวางแผนกลยุทธ์มีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น^{๑๗๖}

ภาครัฐจะต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และการบริการให้กับลูกค้า เนื่องจากผลิตภัณฑ์ทางธุรกิจ แบ่งได้ ๒ ประการ คือ ตัวผลิตภัณฑ์ที่ขึ้นเป็นวัตถุดิบที่สามารถหยิบจับได้

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ นายสิงขร เพื่อนผึ้ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ นายอนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

และงานบริการ การดำเนินงานเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า แต่สิ่งที่เหมือนกัน คือ ธุรกิจต้องมีผลิตภัณฑ์ที่ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ จึงจะมีโอกาสทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้^{๑๗๗}

บริษัทมีการมุ่งพัฒนาเพื่อการเจริญเติบโตของธุรกิจ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งหลักการของธุรกิจ เพราะธุรกิจจัดตั้งขึ้นเป็นองค์กรเพื่อกำไร ดังนั้น ความเสี่ยงจากการบริหารนั้น ผลเสียหายจะเกิดจากความสามารถในการบริหารธุรกิจของผู้ประกอบการ ซึ่งผลเสียหายทั้งหมดจะเกิดจากนโยบายและการวางแผนการบริหารภายในธุรกิจเท่านั้น ผู้ประกอบการต้องมีความรอบคอบ และปรับปรุงนโยบายการบริหาร (Management policy) เพื่อลดความเสี่ยงจากการบริหารให้เหลือน้อยที่สุด^{๑๗๘} ความเสี่ยงของสภาพเศรษฐกิจและนโยบายของภาครัฐ คือ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับเศรษฐกิจโลก หรือเศรษฐกิจภายในประเทศ โดยผลเสียหายจะเกิดขึ้นกับธุรกิจทั้งหมดที่อยู่บนโลก หรือในบางประเทศ เป็นผลให้ภาครัฐที่ดูแลอยู่ต้องออกนโยบายการคลัง และนโยบายการเงิน เพื่อรับมือกับผลเสียหายเหล่านั้น โดยนโยบายภาครัฐจะส่งผลโดยตรงกับอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ภายในระบบเศรษฐกิจ^{๑๗๙}

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน และตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชันแก่พนักงาน รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีความซื่อสัตย์ จริยธรรม และจรรยาบรรณ^{๑๘๐}

ระบบเศรษฐกิจของไทยได้เน้นการเจริญเติบโตและการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ทำให้ต้องพึ่งพาการส่งออก นำเข้า และการเงินระหว่างประเทศ เพื่อเร่งการลงทุนและการผลิตในประเทศ และใช้ปัจจัยการผลิตและทรัพยากรธรรมชาติอย่างไร้ประสิทธิภาพ โดยไม่มีการผลิตทดแทนทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนตามมา^{๑๘๑} รัฐควรควรเพื่อเพิ่มการแข่งขันของสถาบันการเงินให้ประชาชนมีทางเลือกในการออมและลงทุนเพิ่มขึ้น โดยรัฐจะต้องกล้าเข้าไปดูแลแทรกแซงอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ ไม่ให้สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากมากเกินไป^{๑๘๒}

การจัดการทุนมนุษย์ถือได้ว่าเป็นการเชื่อมโยงระหว่างคนกับกระบวนการ ด้วยหลักการสร้างความเกี่ยวพัน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะการวางแผนกลยุทธ์หลักการเชื่อมโยง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกลยุทธ์ต่างๆ ที่ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดให้สอดคล้องกับทุกระบบในบริษัท และหลักการมีพันธะผูกพัน เป็นหลักที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้พนักงานเหล่านั้นทุ่มเทต่องานที่ทำอย่างเต็มที่ และโอกาสที่แผนกลยุทธ์จะบรรลุผลก็มีมากขึ้น เป็นผลทำให้พนักงานเกิดความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของบริษัทร่วมกัน^{๑๘๓}

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ นายเชิดชัย จิรการณ์พงศ์, บริษัท จีระ เมทิล จำกัด, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภาณะสุวัฒน์กุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ นายไสว อันสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

แนวคิดการจัดการทุนมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างบริษัทและพนักงาน ซึ่งจากเดิมในอดีตความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและพนักงาน จะมีลักษณะเป็นแบบการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง และไม่ได้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ แต่เมื่อผู้บริหารมีการสร้างทุนทางปัญญา จึงทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่และความสามารถ มีสายบังคับบัญชาจากฝ่าย หนึ่งหน้าฝ่าย แผนกต่างๆ อย่างชัดเจน จึงทำให้ลดการซ้ำซ้อนของงานลง และทำให้บริษัทมีเอกภาพในการบริหารงาน^{๑๘๔}

การที่บริษัทยังยึดติดกับต้นทุน คุณภาพ ความเร็ว ตลอดจนนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ เช่นในอดีตกลายเป็นเรื่องยากในโลกของการแข่งขัน ปัจจุบันต้องมองว่า ในโลกของการแข่งขันผู้แข่งขันก็คือผู้ร่วมค้า ดังนั้น บริษัทจะต้องพยายามสร้างกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลของบริษัทโดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคคล เป็นองค์ประกอบหลัก ดังนั้น ความสนใจใน “ทุนมนุษย์” และความต้องการวิธีในการจัดการทุนมนุษย์ ในฐานะกลยุทธ์ที่สำคัญเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับบริษัท จึงได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น^{๑๘๕}

ประสิทธิภาพของการจัดการทุนมนุษย์เป็นการพิจารณา หรือตรวจสอบว่ากระบวนการจัดการทุนมนุษย์มีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากประเด็น^{๑๘๖} ดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทุนมนุษย์ เป็นการสรรหาคัดเลือกการบรรจุ การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย

๒) บริษัทได้จัดให้มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรม และกระบวนการการบริหารทุนมนุษย์ต้องประมาณ รายจ่ายของบริษัทในภาพรวม

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการการบริหารทุนมนุษย์ของบริษัทและหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงการบริหารและการส่งมอบบริการ ไปยังฝ่ายงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

การบรรลุถึงความสำเร็จของการบริหารทุนมนุษย์ ต้องอาศัยการวางแผนการกำหนด กลยุทธ์ และการมีส่วนร่วมของทั้งผู้บริหารระดับสูงและหัวหน้างานหลัก ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์ควรมี องค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ส่วน^{๑๘๗} ดังนี้

๑) ระบบต่างๆ ในการบริหารคน เช่น ข้อมูลบริษัท ข้อมูลบุคคล ข้อมูลด้านเงินเดือน สวัสดิการ ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ

๒) การทำให้เกิดระบบอัตโนมัติ ซึ่งจะช่วยบริษัทลดค่าใช้จ่าย และข้อมูลบุคคลบางอย่างจะถูกนำเข้าระบบ ทำให้การบริหารเป็นไปได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น

๓) นำเอาระบบการวัดมาใช้ในการจัดการทุนมนุษย์มากขึ้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลงาน กับตัวชี้วัดที่กำหนด

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมั่ง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัก ภาณุะสุวรรณกุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

๔) การจัดการให้อยู่ในตำแหน่งที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบริษัท การลงทุน ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในกระบวนการ คือต้องปรับปรุงพัฒนาการคัดเลือกพนักงาน การสื่อสาร การบริหารผล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดค่าตอบแทน

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทนั้นสามารถแบ่งออกเป็น ๔ ประการ^{๑๘๘} ได้แก่

๑) การสรรหา เป็นการเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงาน และสิ่งสำคัญที่สุดคือคนที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้

๒) การพัฒนา เป็น การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น โดยผ่านการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้

๓) การรักษานักงาน เป็นความพยายามที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน มีรายได้ พอเพียงกับความเป็นอยู่

แนวทางการกระบวนการพัฒนาการสร้างทุนปัญญาเชิงพุทธ ควรมีการจัดการความรู้ที่ ประกอบด้วยกระบวนการหลักๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัดการ ความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการ เรียนรู้และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท เครื่องมือหลากหลายประเภท ถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะคนเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ และผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ยิ่งไปกว่านั้น “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่าง ง่าย และรวดเร็วขึ้น^{๑๘๙}

แนวทางการปฏิบัติของภาครัฐ เพื่อความยั่งยืนขององค์กรผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ควรมีการดำเนินการใน ๖ แนวทาง^{๑๙๐} ดังนี้

๑) การกำหนดการส่งเสริมเชิงนโยบาย

๒) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารและพัฒนาองค์ความรู้

๓) การสร้างจิตสำนึกในการเป็นองค์กรผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม

๔) การสนับสนุนให้มีการพัฒนารูปแบบธุรกิจที่เป็นองค์กรสำหรับผู้ประกอบการเพื่อสังคม ที่สมบูรณ์

๕) การส่งเสริมการลงทุน และการสนับสนุนการทำกิจกรรม

๖) การส่งเสริมด้วยมาตรการทางภาษี

การกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ที่ต้องการพัฒนาตัวเองไปสู่ความ ยั่งยืนทางธุรกิจนั้น จะต้องมุ่งมั่นและมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง นับตั้งแต่เริ่มต้น ด้วยการกำหนด ความคิดของตนให้อยู่ในแนวทางของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมอย่างมั่นคง เข้มแข็ง กำหนด

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ จำปาหมอ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ นายไสว อันสา, บริษัท จีระ จำกัด, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ นายดาวทอง กิจคม, บริษัท จีระ เมทิล จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

วิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นเข็มทิศชี้ทางเดินที่ถูกต้องไว้แต่ต้น เพื่อเป็นหลักประกันว่าแนวปฏิบัติขั้นตอนต่อไปจะอยู่ในแนวทางที่เป็นกิจการเพื่อสังคมที่ยั่งยืนได้จริง^{๑๙๑}

การกำหนดกรอบในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม เป็นการจัดหาเครื่องมือที่จะนำพาองค์กร เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยกำหนดให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจนำไปสู่ความสูญเสียได้ทั้งสองทาง จึงจำเป็นต้องกำหนดกรอบไว้แล้วดำเนินการตามนั้นให้สำเร็จ^{๑๙๒}

การสร้างกระบวนการบริหารจัดการภายใน เป็นกลไกสำคัญที่สุดที่จะชี้ขาดความสำเร็จในการสร้างความยั่งยืนของทุกองค์กร เปรียบเสมือนการจัดทรัพยากรทุกชนิด ทั้งวัตถุดิบ เครื่องมือ เงินทุน และที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคล ที่ไม่เพียงแต่ต้องมีให้เพียงพอเท่านั้น แต่ต้องผ่านการอบรมฝึกฝนขัดเกลาให้สามารถขับเคลื่อนกระบวนการภายในทุกองค์าพไปพร้อมๆ กันได้^{๑๙๓} ซึ่งสามารถนำมาสังเคราะห์สรุปได้ตามตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔ แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับนโยบาย

ข้อ	สรุปแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับนโยบาย
๑.	กระบวนการสร้างทุนปัญญาเชิงพุทธ เป็นการจัดการทุนมนุษย์ในด้านนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การให้รางวัล และการเตรียมการในเรื่องความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมให้กับพนักงานของบริษัท
๒.	ทิศทาง นโยบาย และกระบวนการที่องค์กรสามารถตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๓.	ภาครัฐจะต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และการบริการให้กับลูกค้า เนื่องจากผลิตภัณฑ์ทางธุรกิจ
๔.	มีการส่งเสริมนโยบายการบริหาร (Management policy) เพื่อลดความเสี่ยงจากการบริหารให้เหลือน้อยที่สุด อันเป็นผลมาจากความเสี่ยงของสภาพเศรษฐกิจและนโยบายของภาครัฐ
๕.	ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน และตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชัน

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ นายสมยศ กุลนาแพง, บริษัท จีระ เมทิล จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๙๒} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ขนานแข็ง, บริษัท จีระ เมทิล จำกัด, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๙๓} สัมภาษณ์ นายอภิวัดน์ จำปาหมอ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๒๐ พฤศจิกายน

๒. ระดับองค์กร พบว่า

แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับองค์กร พบว่า

คุณลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิภาพควรมีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน คนทุกคนที่อยู่ในองค์กรต้องรู้เป้าหมายขององค์กรตนเองว่าทำอะไรเพื่ออะไร โปร่งใส ไม่มีวาระซ่อนเร้น^{๑๙๔} มีสายการบังคับบัญชา พร้อมงานบังคับบัญชาที่หลากหลาย และสายการบังคับบัญชาที่สั้น และมีฐานข้อมูลที่มาสนับสนุนการบริหารงาน องค์กรจะต้องมีฐานข้อมูลสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร มีประวัติต่างๆ การทำงานมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย^{๑๙๕}

ระบบการจัดการด้วยคนที่ไม่มาก โดยนำเทคโนโลยีต่างๆ มาช่วย ใช้คอมพิวเตอร์ผนวกเข้ากับฐานข้อมูลมาดำเนินการ เน้นการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ องค์กรจะต้องดำเนินการว่าจะต้องทำให้น่าเชื่อถือ ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาสามารถจะพูดให้คนอื่นเข้าใจง่าย ต้องเกิดประโยชน์กับองค์กรและให้ข้อคิดในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๑๙๖} มีการพัฒนาระบบการบริหารงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามโลกาภิวัตน์ ที่มีการแข่งขันสูง จึงมีการสร้างระบบการบริหารงานที่เน้นคนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายขึ้น โดยให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เข้ามาสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร^{๑๙๗}

การจัดองค์กรที่เหมาะสมสามารถทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีการเจริญก้าวหน้าทำงานไม่ซ้ำซ้อน ไม่มีแผนงานมากเกินไป เพื่อจะได้ลดต้นทุนและองค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้ บริหารงานง่าย สะดวก รู้ว่าใครรับผิดชอบอะไรมีหน้าที่ทำอะไร แก้ไขปัญหางานซ้ำซ้อนได้ ทำให้งานไม่ค้าง ณ จุดใดจุดหนึ่ง ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน รู้หน้าที่ของตนเองว่าทำอะไร มีการแบ่งงานที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันกันทำงานไม่ถูกเอาเปรียบ และพนักงานก็เข้าใจความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลฝ่ายอื่น^{๑๙๘}

การสร้างผู้นำที่เก่งและมีความสามารถ การที่จะบริหารให้คนเก่งเหล่านั้นอยู่ในองค์กรได้ ต้องรู้ว่าใครที่มีลักษณะที่จะอยู่กับองค์กร มีความจงรักภักดี ต้องมีการสนับสนุน ตัวอย่างเช่น การให้โบนัส โบนัสก็เป็นสิ่งตอบแทนการทำงาน ถ้าเขาทำงานที่จะสามารถพัฒนาและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของเขาได้ หรือว่าสร้างความเจริญให้กับองค์กรได้ ก็ต้องมีการพัฒนาเป็นพิเศษ^{๑๙๙}

การจะทำให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างยั่งยืน ธุรกิจจำเป็นต้องมีเป้าหมายเชิงสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วย เช่น การสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจที่ส่งเสริมการกระจายรายได้ เนื่องจากธุรกิจมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในสังคม ถ้าภาคธุรกิจไม่ช่วยสังคม ธุรกิจเองก็จะไม่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

^{๑๙๔} สัมภาษณ์ นายอมร จันสุกรี, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๙๕} สัมภาษณ์ นายเกียรติศักดิ์ มูลมั่ง, บริษัท จีระ จำกัด, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๙๖} สัมภาษณ์ นายชัยผล วัฒนาประเสริฐ, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๙๗} สัมภาษณ์ นายธนดล พันธุ์เพ็ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๙๘} สัมภาษณ์ นายอนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทิล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

เช่นกัน ด้วยเหตุนี้ “ความยั่งยืน” จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่จะช่วยให้ภาคธุรกิจมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ตอบโจทย์ และลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรได้^{๒๐๐}

การปรับเปลี่ยนแนวคิดและทิศทางการบริหารงาน จากปัจจุบันบริษัทมีการยึดกฎระเบียบเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนแนวคิด และทิศทางใหม่ คือ ยึดหลักการและประยุกต์ใช้หลักการให้สอดคล้องกับความจำเป็นของบุคคลและสถานการณ์ การจัดโครงสร้าง การบริหารโดยยึดกระบวนการบริหารบุคคลเป็นหลัก ทิศทางใหม่ คือ ยึดบทบาทการบริหารบุคคลเป็นหลัก การรวมศูนย์อำนาจและเน้นความเหมือนกัน แนวคิดและทิศทางใหม่ คือ กระจายมอบอำนาจและเน้นความแตกต่าง^{๒๐๑} สามารถสังเคราะห์การพัฒนาทุนทางสังคมตามหลักแห่งปัญญา เป็นประเด็นการพัฒนา^{๒๐๒} ดังนี้

- ๑) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ๒) การยึดมั่นในอุดมการณ์ของบริษัทอย่างเคร่งครัด
- ๓) มีกระบวนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพ
- ๔) มีการแบ่งงานกันทำ และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม
- ๕) มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
- ๖) มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม

แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการ กิจกรรมเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับองค์กร ซึ่งสามารถนำมาสังเคราะห์สรุปได้ตามตารางที่ ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๕ แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการ กิจกรรมเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับองค์กร

ข้อ	สรุปแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการ กิจกรรมเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับองค์กร
๑.	องค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน พนักงานทุกคนที่อยู่ในองค์กร ต้องรู้เป้าหมายขององค์กร ตนเองว่าทำอะไร เพื่ออะไร และให้ความโปร่งใส
๒.	มีสายการบังคับบัญชาที่หลากหลาย มีฐานข้อมูลที่สนับสนุนการบริหารงานขององค์กร และมีฐานข้อมูลสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร
๓.	มีการพัฒนาระบบการบริหารงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามกระแสของความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง
๔.	มีการสร้างผู้นำที่เก่ง มีความรู้ และมีความสามารถ และมีการธำรงรักษาพนักงานที่เก่ง มีความประพฤติดีงาม และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว, บริษัท จีระ จำกัด, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ข้อ	สรุปแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับองค์กร
๕.	มีการสร้างความเสมอภาค ความเป็นธรรมทางสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจที่ส่งเสริมการกระจายรายได้ เนื่องจากธุรกิจมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยึดหลักการและประยุกต์ใช้หลักการให้สอดคล้องกับความจำเป็นของบุคคลและสถานการณ์

๓. ระดับปัจเจกบุคคล พบว่า

แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับปัจเจกบุคคล พบว่า

ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสามัคคี ผลของความสามัคคีจะช่วยให้พนักงานพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และควรมีการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และบริษัท หรือโรงงาน ให้พนักงานเหล่านั้นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทร่วมกัน ต้องสร้างทัศนคติที่ดีนำไปสู่การสร้างประโยชน์ต่อบริษัทในระยะยาว^{๒๐๓} และการพัฒนาตามระดับอย่างเป็นระบบให้ผู้มีขีดความสามารถสูง ได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น จากแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักแห่งศีลนั้น บริษัทได้ชื่อว่า ให้การส่งเสริมหัวหน้าฝ่าย พนักงาน หรือลูกน้องภายใต้การบังคับบัญชาให้มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตน มีความประพฤติสุจริต ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความรัก ความเมตตา มีน้ำใจต่อกัน^{๒๐๔}

กิจกรรมการสร้างความผูกพันของทุนมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการที่จะรักษาสมาชิกที่ดีมีฝีมือไว้กับบริษัท โดยการสนับสนุนให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความรู้สึกต้องการที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้บริษัทบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด^{๒๐๕} ซึ่งการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อบริษัทนั้น เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและใช้ระยะเวลา โดยผ่านการสนับสนุนจากกิจกรรมย่อยต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ระบบการสื่อสารภายในบริษัท การจัดระบบค่าตอบแทนและการจูงใจ การสร้างความมีส่วนร่วมของพนักงาน การพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหาร ความสามารถในการรักษาทุนมนุษย์ของบริษัทไว้ด้วยการสร้างความผูกพัน เป็นกระบวนการที่ช่วยก่อให้เกิดต้นทุนที่ต่ำกว่าการสรรหาพนักงานใหม่ และยังสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานต่างๆ ภายในบริษัทของผู้ประกอบการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง^{๒๐๖}

การพัฒนาทุนมนุษย์ ควรเน้นไปที่การบริหารจัดการความรู้ของพนักงานเป็นสำคัญทำอย่างไรให้พนักงานในบริษัทมีความรู้มากขึ้น เนื่องจากความรู้ที่มีจะนำไปสู่ทักษะความชำนาญในการทำงาน และนำไปสู่ผลการดำเนินงานในระดับต่างๆ เพราะคน คือ ปัจจัยที่ชี้ขาดความสำเร็จและความ

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ นายอเนก แสนคุณ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักคะบุตร, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทล จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ นายอาจง ชุนย้อย, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทล จำกัด, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ นายสิงขร เพื่อนผึ้ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

อยู่รอดของบริษัท และเพราะคน คือ ผู้ผลักดันและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย นโยบาย แผนการ และมาตรการต่างๆ ของบริษัทบรรลุตามจุดประสงค์^{๒๐๗}

มนุษย์เป็นทุนที่สามารถทำให้งอกเงยเพิ่มคุณค่าขึ้นได้ด้วยการพัฒนา และมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บทบาทของการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จึงขึ้นอยู่กับการลงทุนด้านการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้กับพนักงานในบริษัท ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงเป็นการพิจารณาเหมือนสินทรัพย์ที่คล้ายกับสินทรัพย์ทางกายภาพหรือการเงิน ทุนมนุษย์ได้กลายเป็นบทบาทในกระบวนการของการเติบโตทางเศรษฐกิจ^{๒๐๘} ทุนมนุษย์มีจุดเน้นไปยังทรัพยากรทุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ให้ค่าตอบแทน และการทำงาน ข้อจำกัดของทุนมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อการวางแผนธุรกิจต่างๆ นั้น ประกอบด้วย การขาดคนมีทักษะ ปัญหาการแสวงหาบุคลากร ผลผลิตตกต่ำ อัตราการขาดงานสูง ไร้ประสิทธิภาพ ไม่ยืดหยุ่น^{๒๐๙}

ทุนมนุษย์ คือ มิติใหม่ที่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดึงเอาความสามารถของคนออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนปัญญา นอกจากนี้ ทุนมนุษย์ ยังเป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มในตัวเอง และมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานจนสุดท้ายความต้องการบรรลุผลสำเร็จในชีวิต^{๒๑๐}

มนุษย์เป็นผู้ที่มีทักษะ แรงจูงใจ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ความมุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม และมีความชำนาญที่เกิดจากการฝึกฝน เพื่อปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ซึ่งบางคนอาจสร้างหรือชวนขายได้เร็ว ไม่ว่าจะเป็นการสร้างคุณสมบัติหรือสมรรถนะความสามารถของคนแต่ละคนจะเร็วหรือช้า ก็ขึ้นกับองค์ประกอบเรื่องของอุปนิสัยส่วนลึกในตัวบุคคล^{๒๑๑}

การจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาอาชีพ การยอมรับและให้รางวัลพนักงาน ต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร หัวหน้างานผู้มีความรับผิดชอบในการดูแลคนต้องสามารถระบุได้ว่า “กลยุทธ์ทางด้านคน” ของหน่วยงานตนรองรับ “กลยุทธ์ทางธุรกิจ” อย่างไร โดยไม่เกี่ยงว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพียงผู้เดียว^{๒๑๒}

การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต^{๒๑๓}

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ นายเชิดชัย จิรการณ์พงศ์, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ นายดาวทอง กิจคม, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ นายสมยศ กุลนาแพง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ นายสมพงษ์ ขนานแข็ง, บริษัท จีระ เมทัล จำกัด, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ นายอภิวัฒน์ จำปาหมอ, บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ นายสิงขร เพื่อนผึ้ง, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภาณะสุวัฒน์กุล, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

การเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทย โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝังจิตสำนึกค่านิยมวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่เยาวชน และประชาชนทุกระดับอย่างต่อเนื่องจริงจัง พร้อมทั้งพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำประชาธิปไตยที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสังคมทุกระดับ เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม ตลอดจนวางรากฐานกระบวนการประชาธิปไตยโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และเพิ่มประสิทธิภาพกลไกและกระบวนการตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐ ให้เข้มแข็ง^{๒๑๔}

จะเห็นได้ว่า แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้วยศีล คือ การยอมรับกฎระเบียบของบริษัท การปลุกจิตสำนึกให้กับพนักงานตระหนักในคุณค่าของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน ให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำงานอยู่ร่วมกัน สร้างทัศนคติที่ดีนำไปสู่การสร้างประโยชน์ต่อบริษัท ผู้บริหารมีการพัฒนาโดยการกระทำการบริหารจัดการ พัฒนาโดยการฝึกอบรม พนักงานให้สามารถเป็นแบบอย่างได้ด้วยศีล ทำให้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัท

แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้วยสมาธิ คือ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทให้เป็นตามเป้าหมายที่ต้องการ สมาธิสอนให้พนักงานมีสติในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ถ้ารักษาศีลได้ดีจะทำสมาธิได้ เมื่อศีลบริสุทธิ์แล้วทำให้เกิดปัญญา

แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้วยปัญญา คือ การจัดการความรู้ต่อยอดความคิดสร้างนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์จำเป็นที่จะต้องระบุหรือจัดคนให้ทำงานตรงกับความรู้ ความเชี่ยวชาญของพนักงานที่เหมาะสมกับงานให้ได้ ทุกคนสามารถทำงานในระบบได้ จำเป็นต้องสร้างความพร้อมความสามารถให้ทุกคนในหน่วยงาน ปัญญาสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถนำมาสังเคราะห์สรุปได้ตามตารางที่ ๔.๑๖

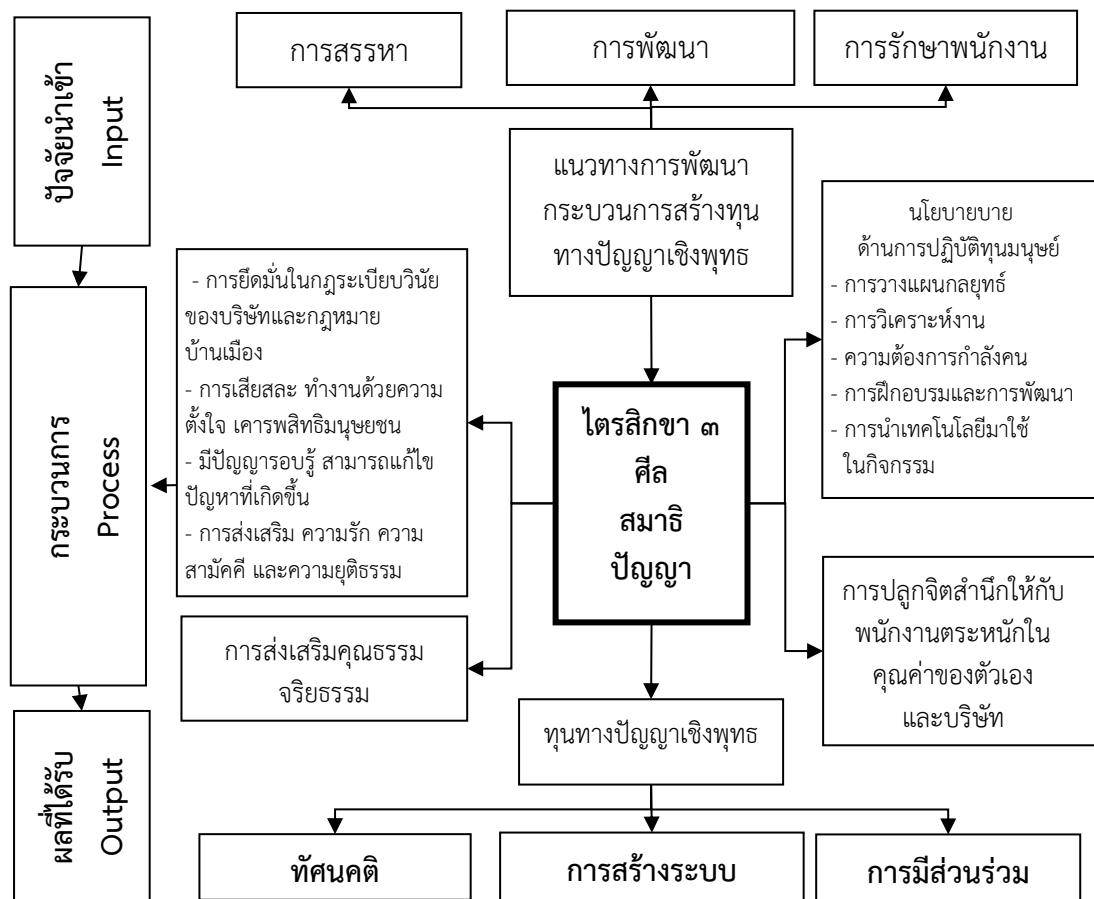
ตารางที่ ๔.๑๖ แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับปัจเจกบุคคล

ข้อ	สรุปแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับปัจเจกบุคคล
๑.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสามัคคี ผลของความสามัคคีนี้จะช่วยให้พนักงานพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๒.	มีการปลุกจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และบริษัท หรือโรงงาน ให้พนักงานเหล่านั้นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทร่วมกัน
๓.	มีกิจกรรมการสร้างความรู้ความผูกพันของพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการที่จะรักษาสมาชิกที่ดีมีฝีมือไว้กับบริษัท โดยการสนับสนุนให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความรู้สึก

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ นายเอกชัย มาประดิษฐ์, บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ข้อ	สรุปแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ระดับปัจเจกบุคคล
	ต้องการที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ
๔.	มีการจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาอาชีพ การยอมรับและให้รางวัลพนักงาน ให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร หัวหน้างานผู้มีความรับผิดชอบในการดูแลที่ก่อรูปด้วยกลยุทธ์ทางด้านคน
๕.	มีการส่งเสริมการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาทักษะ ศักยภาพของพนักงาน
๖.	มีการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตย และธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิต โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝังจิตสำนึก ค่านิยม วัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นการจัดการทุนมนุษย์ในด้านนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การให้รางวัล และการเตรียมการในเรื่องความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมให้กับพนักงานของบริษัท ทิศทาง นโยบาย และกระบวนการที่องค์กรสามารถตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด องค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน พนักงานทุกคนที่อยู่ในองค์กร ต้องรู้เป้าหมายขององค์กรตนเองว่าทำอะไร เพื่ออะไร และให้มีความโปร่งใส มีสายการบังคับบัญชาที่หลากหลาย มีฐานข้อมูลที่สนับสนุนการบริหารงานขององค์กร และมีฐานข้อมูลสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร มีการพัฒนาระบบการบริหารงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามกระแสของความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งสามารถนำมาสังเคราะห์สรุปได้ตามแผนภาพที่ ๔.๓ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๓ แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

จากแผนภาพที่ ๔.๓ แสดงให้เห็นแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ตามหลักไตรสิกขา ๓ ดังมีรายละเอียดดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการ เพื่อสังคมด้วยศีล พบว่า มีการยอมรับกฎระเบียบของบริษัท การปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานตระหนักในคุณค่าของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน ให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำงานอยู่ร่วมกัน สร้างทัศนคติที่ดีนำไปสู่การสร้างประโยชน์ต่อบริษัท ผู้บริหารมีการจัดทำโครงการฝึกอบรมพนักงานให้สามารถเป็นแบบอย่างได้ด้วยศีล

๒. แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้วยสมาธิ พบว่า มีความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทให้เป็นตามเป้าหมายที่ต้องการ มีการสอนสมาธิให้พนักงานมีสติในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ

๓. แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้วยปัญญา พบว่า มีการจัดการความรู้ต่อยอดความคิดสร้างนวัตกรรม การพัฒนาทุนทางปัญญา

เชิงกลยุทธ์ที่ระบุหรือจัดคนให้ทำงานตรงกับความรู้ ความเชี่ยวชาญของพนักงานที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามหลักกฎหมาย และการสร้างเครือข่ายจิตอาสา หรือทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาวิจัย เมื่อนำแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ทุนทางปัญญาเชิงพุทธประกอบด้วย

๑. ทักษะ ผู้บริหารมีความมุ่งหวังให้พนักงานในบริษัท ที่เข้ารับการอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคิด แนวความคิด ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน น้อมนำเอาหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อบริษัทหรือโรงหล่อโลหะของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม เพราะการที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความชำนาญในแต่ละด้านนั้น จะต้องพัฒนาที่ทัศนคติที่ดีต่อบริษัทเสียก่อน การพัฒนาทัศนคติต้องใช้สิ่งแวดล้อมเข้ามาช่วยเพื่อให้มีศักยภาพในการคิด ในการวิเคราะห์ ในการอธิบาย ในการที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่า ในโรงงานมีคนหลากหลายมาทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกัน อาจเกิดปัญหาในการหลอมรวมกันเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว อันจะเป็นเหตุในการขับเคลื่อนโรงงานไปสู่เป้าหมาย สิ่งที่เป็นอุปสรรคที่โรงงานซึ่งเป็นผลมาจากคนส่วนใหญ่ก็เป็นเรื่องทัศนคติที่แตกต่างกัน เมื่อทัศนคติต่างกันก็ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกันด้วย ดังนั้น ผู้บริหารในโรงงาน ควรสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาทัศนคติของคนในโรงงานให้โน้มเอียงไปในทิศทางเดียวกัน โดยวิธีการฝึกอบรม ปรับพฤติกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคี

๒. การสร้างระบบ มีการพัฒนาระบบการบริหารงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง โดยการสร้างระบบการบริหารงานที่เน้นคนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เข้ามาสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร การจัดองค์กรที่เหมาะสมสามารถทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีการเจริญก้าวหน้าทำงานไม่ซ้ำซ้อน ไม่มีแผนงานมากเกินไป เพื่อจะได้ลดต้นทุนและองค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้ บริหารงานง่าย สะดวก รู้ว่าใครรับผิดชอบอะไรมีหน้าที่ทำอะไร แก้ไขปัญหางานซ้ำซ้อนได้ ทำให้งานไม่ค้าง ณ จุดใดจุดหนึ่ง ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน รู้หน้าที่ของตนเองว่าจะทำอะไร มีการแบ่งงานที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันกันทำงานไม่ถูกเอาเปรียบ และพนักงานก็เข้าใจความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลฝ่ายอื่น ดังนั้น การสร้างผู้นำที่เก่งและมีความสามารถ ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารให้คนเก่งเหล่านั้นอยู่ในองค์กร ด้วยการให้โบนัสเป็นสิ่งตอบแทนการทำงาน

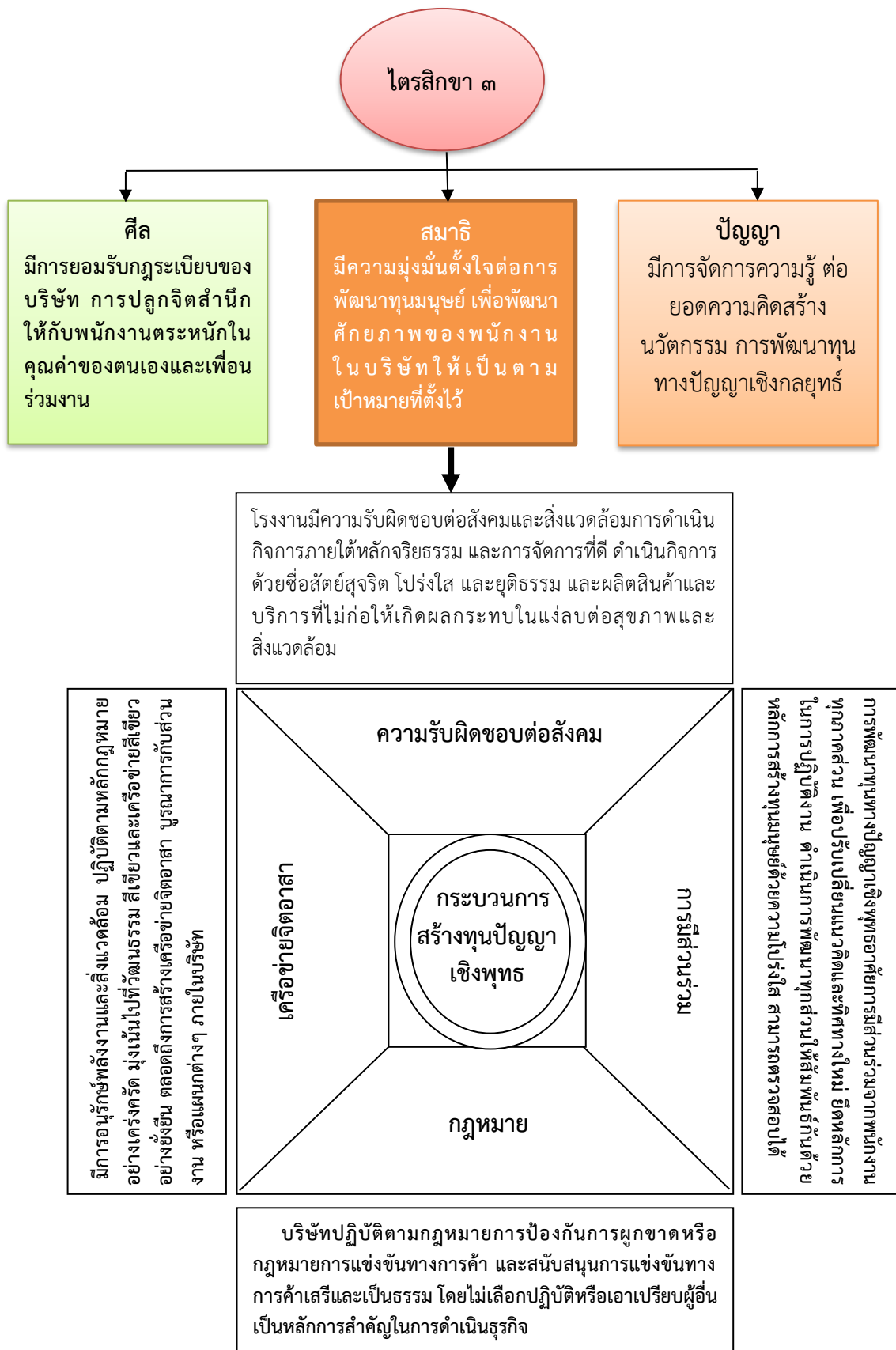
๓. การมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าสู่กระบวนการพัฒนาในการร่วมกันทำกิจกรรม มีเครือข่ายจิตอาสาย่อมทำให้มีช่องทางในการพัฒนาได้มาก สะดวก และรวดเร็วขึ้น สามารถสร้างนวัตกรรมได้ นอกจากนี้ มีการส่งเสริมให้พนักงานยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตนตามค่านิยมของบริษัทและให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบาย อันจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารบริษัทสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น การมีส่วนร่วม จึงเป็นการพัฒนาทั้งในการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาโดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมกำหนดนโยบาย

ร่วมวางแผน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแผนงาน ร่วมตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ ร่วมติดตาม ประเมินผล และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบถึงประชาชน ชุมชน และเครือข่าย ทุกรูปแบบในพื้นที่ เพราะหลักการมีส่วนร่วมนั้น จะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรม และต้องเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ถ้าการตัดสินใจที่เกิดจากการมีส่วนร่วมมีความ สมเหตุสมผลและชอบธรรมก็ต้องนำไปปฏิบัติ แต่ถ้าผู้บริหารเห็นว่าการตัดสินใจนั้นไม่เหมาะสม ขัดกับการตัดสินใจของการมีส่วนร่วม ก็จะต้องอธิบายได้โดยมีมาตรฐานแห่งความชอบธรรมที่จะเลือก ตัดสินใจเช่นนั้น โดยที่พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การสร้างเสริมให้ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กในจังหวัดสมุทรสาคร ได้เข้าถึงบทบาทและหน้าที่ของตนในการประกอบธุรกิจ ซึ่งก็คือความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ดี โดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกโรงงาน เพื่อที่จะทำให้ทุกสภาพการณ์ รวมทั้งคนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข หรือในวิชาการทาง พัฒนา เรียกว่า CSR (Corporate Social Responsibility) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินกิจการ ก็เพื่อแสวงหาผลกำไร มีความสัมพันธ์กันหรือมีวิถีร่วมกันทั้งโดยธรรมชาติหรือโดยเจตนารวมถึง สิ่งมีชีวิตอื่นๆ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ข้าง และมุ่งหมายถึงการยอมรับทั้งผลที่ไม่ดีและผลที่ดีในกิจการ ที่ได้ทำลงไป หรือที่อยู่ในความดูแลของกิจการที่ดำเนินการอยู่ ตลอดจนการรับภาระหรือให้ธุรกิจ ดำเนินการป้องกันและปรับปรุงแก้ไขผล รวมถึงการสร้างสรรคและบำรุงรักษาผลที่ดี ซึ่งส่งผลกระทบ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นระบบเศรษฐกิจแบบ SMEs ที่เป็นการรับซื้อเศษวัสดุที่เหลือจาก ระบบการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมหลัก มาช่วยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับการพัฒนาปัญญาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มาทำการผสมหล่อหลอมและขึ้นรูปเป็นทองแท่งแล้ว นำกลับไปขายให้แก่โรงงานอุตสาหกรรมหลักอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งถือได้ว่าอุตสาหกรรมการหล่อโลหะเป็น อุตสาหกรรมพื้นฐาน ที่มีความสำคัญสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย เพราะเป็นการ นำเศษวัสดุกลับมาผ่านกระบวนการก่อรูปขึ้นอีกครั้งหนึ่ง (Reproduce) ทั้งนี้ การจะส่งเสริมให้ ผู้ประกอบการหล่อโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ศึกษาและเข้าถึง CSR ได้ จะต้องส่งเสริมให้ ผู้ประกอบการหล่อโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร รู้จักการสร้างทุนทางปัญญาตามแนวทาง พระพุทธศาสนาควบคู่กันไปด้วย เพราะการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธเป็นปัจจัยภายในของบุคคล ซึ่งหากบุคคลไม่มีการขับเคลื่อน เช่น ไม่มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง ไม่เชื่อมั่นในตนเอง ไม่มองเห็น ตนเองในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่ฝึกได้ ขาดแรงจูงใจที่ต้องต่อการพัฒนาตนเอง ขาดความรู้จักคิด และ มีท่าทีที่ไม่ถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลายที่อยู่รอบๆ ตัวเรา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยภายนอก มาช่วยกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในบุคคล ซึ่งกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาปัญญาของผู้ประกอบการธุรกิจจังหวัดสมุทรสาคร

สภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม การพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการธุรกิจ เพื่อสังคมจังหวัดสมุทรสาคร และแนวทางพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม คือ หลักไตรสิกขา ๓ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธ ศีลศึกษาปัจจัยการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ได้แก่ ๑) ความรับผิดชอบเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountable) ๒) ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ดำเนินการ (Transparent) ๓) การมีคุณธรรม/จริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior) ๔) การคำนึงถึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders) ๕) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of Law) ๖) การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ๗) การเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms) หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ประกอบด้วย หลักไตรสิกขา ๓ เป็นขั้นการพัฒนาคนอย่างสมบูรณ์แบบและในขั้นนี้ต้องมีการศึกษาเรื่องศักยภาพของมนุษย์ หลักสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในขั้นนี้ คือ ๑) ศีล เป็นการฝึกพฤติกรรมโดยมีวินัยเป็นเครื่องมือในการฝึก ๒) สมาธิ เป็นการฝึกด้านจิต ฝึกด้านคุณธรรม ความมีจิตเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ๓) ปัญญา เป็นการฝึกในด้านการรู้ การพิจารณา การไตร่ตรองหาเหตุผล ๓. กระบวนการพัฒนาทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย ๑) ทุนมนุษย์ (Human Capital) ๒) ทุนทางสังคม (Social Capital) การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญา ซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ จำนวน ๑๘ รูป โดยสามารถนำมาสังเคราะห์แสดงเป็นองค์ความรู้ของการวิจัยได้ดังแผนภาพที่ ๔.๔ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ องค์ความรู้ในการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๔ แสดงให้เห็นองค์ความรู้ของการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ดังมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรม และการจัดการที่ดี โดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับใกล้และไกล อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น เป็นเครื่องกำกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม มีความตระหนักถึงผลกระทบทางลบต่อเศรษฐกิจและสังคม อันจะนำไปสู่ความอยู่รอดโดยรวมและรายได้ที่มั่นคงและมีบูรณาการองค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย หลักไตรสิกขา ๓ ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินกิจการมีความเป็นอัตลักษณ์พิเศษของคนไทย คือ การปลูกฝังให้พนักงานให้มีจิตสำนึกผ่านทางปรัชญา ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและคุณภาพ ทำให้เป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล มั่นคงและยั่งยืน

๒. การมีส่วนร่วม คือ มีการยอมรับในตัวผู้บริหารจากพนักงานและแผนกต่างๆ เปิดโอกาสให้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาในการร่วมกันทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมของพนักงานจึงเป็นทั้งวิธีการและเป้าหมายในเวลาเดียวกัน มีการปลูกฝังความสามัคคีในหมู่คณะ การรวมพลังกันเพื่อทำกิจกรรมด้วยความพร้อมเพียงกัน ยึดถือเป้าหมายและความสำเร็จของบริษัทเป็นหลัก มีเครือข่ายจิตอาสาที่ย่อมทำให้มีช่องทางในการพัฒนาได้มากสะดวกและรวดเร็วขึ้น เมื่อสามารถสร้างนวัตกรรมๆ จะส่งผลต่อส่วนรวมก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมกันพัฒนาต่อยอด เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของการวิจัยและพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกอย่าง กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของพนักงาน

๓. กฎหมาย มีมาตรการที่เข้มงวดเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการกำกับดูแล เข้าไปให้ความรู้ในด้านเกณฑ์และแนวปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมโรงงาน ด้านกฎหมาย ซึ่งเป็นเครื่องกำกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม โดยบูรณาการองค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย เพื่อกระตุ้นให้พนักงานนำความรู้ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมสินค้าหรือบริการ ที่จะช่วยสร้างอนาคตที่ดีกว่าของกลุ่มเป้าหมายและสังคมโดยรวม และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ชัดเจน ตามกฎระเบียบ กฎหมายบ้านเมือง ซึ่งเป็นหลักการเพื่อมนุษยธรรมเพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และเพื่อความยุติธรรมของพนักงานทุกคน

๔. เครือข่ายจิตอาสา มีสร้างเครือข่ายจิตอาสา ทำการพัฒนาทุนมนุษย์โดยการสร้างเครือข่าย และบูรณาการกับส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมนั้น มีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา ๓ เพื่อสร้างกิจกรรมการพัฒนาในรูปสาธารณะ ให้พนักงานมีความอดทน มีกำลังใจ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนา ยึดถือเป้าหมายและความสำเร็จของบริษัทเป็นหลัก มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอน จึงมีการสร้างเครือข่ายจิตอาสา ดังนั้น การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพทำให้การดำเนินกิจการมีความเป็นอัตลักษณ์พิเศษ คือ การปลูกฝังให้พนักงานให้มีจิตสำนึกของจิตอาสาผ่านทางปรัชญา ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ๒) เพื่อพัฒนาระบบการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร และ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแบบ มีโครงสร้างและการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยใช้ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามกรอบคำถามในแบบสัมภาษณ์ ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้ากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ได้แก่ ผู้ประกอบการด้านโรงงานหล่อโลหะ ๒ แห่ง และบริษัทเอกชน ๒ แห่ง ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร แต่ละโรงงาน มีผู้ประกอบการ จำนวน ๖ คน ได้แก่ หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าพนักงาน จำนวน ๕ คน และเจ้าของกิจการ ๑ คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๑๘ คน โดยนำหลักไตรสิกขา ๓ มาบูรณาการกระบวนการสร้างทุนทางปัญญา ซึ่งประกอบด้วย ศีลสิกขา จิตตสิกขา และปัญญาสิกขาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลผลการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยโดยตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ข้อ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

๕.๑.๑ สภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม

๑) ความรับผิดชอบเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountability)

บริษัทให้ความช่วยเหลือบริจาคทรัพย์สินให้แก่มูลนิธิและองค์กรต่างๆ ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมตามโอกาส เช่น บริจาคเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์สำนักงานให้แก่โรงเรียน วัด มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่น โดยให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โรงงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรม และการจัดการที่ดี โดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โรงงานหล่อโลหะในปัจจุบันเป็นองค์กรธุรกิจที่มีเจริญก้าวหน้า มีความโดดเด่นด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความมุ่งมั่นในความเป็นหนึ่งด้านการนำนวัตกรรมพัฒนาคนโรงงาน มีเจตนารมณ์ที่จะ

ดำเนินธุรกิจให้เจริญเติบโตบนพื้นฐานของธรรมาภิบาล และการดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน รวมทั้งคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียมีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตและระบบการจัดการของเสียจากโรงงาน เพื่อกำจัดมลภาวะที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมสู่มาตรฐาน ISO14000 และมีการสร้างจิตสำนึกแก่พนักงาน ทุกระดับในความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมทั้งภายในโรงงานและภายนอกโรงงาน มีการปลูกฝังให้พนักงานให้มีจิตสำนึกของจิตอาสาและจิตสาธารณะผ่านทางปรัชญา ค่านิยม และวัฒนธรรมของกิจการมีกิจกรรม CSR ของผู้ประกอบการหล่อหลอมเพื่อสังคม มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม ซึ่งเป็นโครงการของกรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีจุดมุ่งหมายพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรม ให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนในท้องถิ่น วัด และชุมชนใกล้เคียงมีการแบ่งปันความรู้เพื่อสร้างอาชีพอย่างโครงการมอบความรู้ สร้างอาชีพ สู่ชุมชนโรงงานมีมาตรการด้านกฎหมาย ซึ่งเป็นเครื่องกำกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยุติธรรมโดยบูรณาการองค์ความรู้และภูมิปัญญาไทย เพื่อกระตุ้นให้พนักงานนำความรู้ ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมสินค้าหรือบริการ ที่จะช่วยสร้างอนาคตที่ดีกว่าของกลุ่มเป้าหมาย และสังคมโดยรวม

๒) ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ดำเนินการ (Transparent)

มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสในกิจกรรมที่ดำเนินการ ย่อมนำไปสู่ข้อมูลที่ตรวจสอบและเข้าถึงได้ ทำให้เกิดระบบการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ยึดหลักความซื่อสัตย์ ดำเนินกิจการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ยกย่องเชิดชูคนดี เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานในกิจการ ปลูกจิตสำนึกให้พนักงานและบุคคลทั่วไปทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน นำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ในงานสนับสนุนของโรงหล่อโลหะมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ให้เหมาะสม โดยต้องสร้างค่านิยมความเชื่อให้กับพนักงานให้เห็นถึงคุณค่าของความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารในบริษัทเป็นผู้ตั้งอยู่ในศีลธรรมอันดี มีความเป็นกลาง มีคุณธรรมมีภูมิปัญญา ความรู้ยึดหลักปัญญา ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงาน มีความสุจริตในการทำงาน เป็นตัวแบบของสังคม มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย พนักงานแผนกต่างๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว ไม่บิดเบือนความเป็นจริง และมีนโยบายการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมองค์ใหม่ ระบุขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจน มีระบบการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล

๓) การมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior)

มีการสนับสนุนและชื่นชมพนักงาน หัวหน้าฝ่ายในพื้นที่ที่ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามจริยธรรมและสิทธิมนุษยชน และตามกฎหมายบ้านเมือง มีความซื่อสัตย์สุจริต และรักสามัคคีกัน บริหารงานคำนึงถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความถูกต้องตามหลักศีลธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการดำเนินการตามหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล มีความเป็นนิติธรรม มีกระบวนการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความคุ้มค่าต่อการดำเนินงาน มีการประเมินผลงานโดยเน้นที่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและให้รางวัลหรือลงโทษพนักงาน โดยดูที่ผลงานเป็นเกณฑ์ มีกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับจารีต

ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น เพื่อเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเข้าสังคม มีการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม เป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรัก ความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเป็นผู้มีจิตใจที่ดี พุ่มเทเสียสละเพื่อบริษัท และเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมรับผิดชอบต่อสังคม จัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่พนักงาน ในวาระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา มีงานเลี้ยงประจำปี ในโอกาสต่างๆ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ ก็จะใช้โอกาสนี้ เป็นการแสดงความยินดี ยกย่องให้เกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น เชิดชูให้เป็นบุคคลตัวอย่างประจำปี พร้อมให้กำลังใจ และรางวัลตอบแทน และมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นภารกิจทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านประชาธิปไตย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นไทย รู้ผิดชอบชั่วดี มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและยึดถือปฏิบัติอยู่ในวิถีชีวิต รู้จักหลักเลี้ยงทางไกลยาเสพติด มีการยึดมั่นในกฎระเบียบวินัย จริยธรรม ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่ดีงามของโรงงาน

๔) การคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders)

บริษัทให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย โดยดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความมีจริยธรรม (Ethic) และคุณธรรม บริษัทมีการกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ อย่างเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และจริยธรรมในชุมชน มีโครงการพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้และ ศักยภาพของลูกจ้าง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมุ่งเป้าไปที่การทำให้มั่นใจถึงการเติบโตอย่าง ยั่งยืน บริษัทได้จัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ สำหรับลูกจ้างในทุกแผนก การมีจิต สาธารณะเพื่อชุมชนและสังคมส่วนรวมมีข้อมูลของชุมชนทั้งในด้านภูมิศาสตร์ ประชากรศาสตร์ความ คิดเห็นและความต้องการของชุมชน ภายใต้ความพร้อมและทรัพยากรที่มีอยู่ มีการเสริมสร้างให้ชุมชน มีภูมิคุ้มกันที่ดี เพื่อนำไปสู่การพึ่งตนเองในระยะยาวเป็นการยกระดับคุณภาพสังคม ส่งผลให้กิจการมี สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี มีการประกอบธุรกิจของบริษัทที่คำนึงถึงปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นหนึ่งในโปรแกรม ผลประโยชน์ระยะยาวที่สำคัญที่ให้กับลูกจ้าง โดยบริษัทให้การช่วยเหลือลูกจ้างในการออมเงินส่วน หนึ่งจากเงินเดือนของลูกจ้างสำหรับกรณีเกษียณอายุ ทูพพลภาพ เจ็บป่วย หรือว่างงาน กำหนด นโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มให้ชัดเจน ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตในการ ดูแลลูกค้าย่างเป็นระบบในด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการชดเชยจากการใช้สินค้าหรือบริการ การเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสีย ช่วยสร้างความได้เปรียบของการแข่งขันให้ธุรกิจ และการมีความเข้าใจ และได้ให้ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่องค์กร

๕) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of Law)

มีการแจ้งมาตรการลงโทษจากการล่วงละเมิดกฎหมายที่ชัดเจน ดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง มอบหมายหน้าที่การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ให้ ลุล่วงโดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่หรือ ดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของพนักงาน มีคณะกรรมการ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ชัดเจน ตามกฎระเบียบ กฎหมายบ้านเมือง ซึ่งเป็นหลักการเพื่อมนุษยธรรม เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และเพื่อความยุติธรรมของ

พนักงานทุกคน มีการปลูกฝังให้พนักงานในบริษัทตระหนักถึงอำนาจและหน้าที่ของตน ในฐานะที่เป็นกลไกหนึ่งของบริษัท ซึ่งอำนาจและหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปตามกฎหมายที่ให้อำนาจ มีการกระตุ้นเตือนให้พนักงานในบริษัทมีการตื่นตัวทางด้านสิ่งแวดล้อม หรือธรรมาภิบาลด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพมากขึ้น อันเป็นกลไกต่อเนื่องของกฎหมาย มีการปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อมโดยเปิดเผย บริษัทพยายามที่จะป้องกันมิให้มีการปล่อยมลภาวะสู่สิ่งแวดล้อม ลดผลกระทบอันเนื่องมาจากการดำเนินการทางธุรกิจ และดำเนินการกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทได้จัดให้มีกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง บริษัทได้จัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงานให้แก่พนักงานผ่านทางการสนับสนุนให้พนักงานใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โรงงานมีมาตรการที่ให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงอย่างเคร่งครัด บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายการป้องกันการผูกขาด หรือกฎหมายการแข่งขันทางการค้า และสนับสนุนการแข่งขันทางการค้าเสรีและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือเอาเปรียบผู้อื่นเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินธุรกิจ บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและต่อต้านการทุจริต (Corruption) การให้หรือรับสินบนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาคเอกชน

๖) การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

มีการดำเนินงานของโรงงาน โดยละเว้นการร่วมกระทำคามผิดอันอาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บริษัทยึดถือและปฏิบัติตามหลักกฎหมายเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยให้ความสำคัญกับการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของพนักงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานจะต้องมีความเป็นธรรม เคารพสิทธิในการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน และตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน บริษัทไม่อนุญาตให้มีแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และดำเนินมาตรการป้องกันการทารุณโหดร้าย การทารุณทางเพศ และข้อจำกัดทางร่างกายและจิตใจ มีการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานในบริษัทประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาบริษัทโรงหล่อโลหะให้น่าอยู่ และมีความเจริญรุ่งเรือง มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชน รวมถึงการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของกิจกรรมที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนครอบคลุมประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นต้นแบบองค์กรธุรกิจที่จะเติบโตต่อเนื่อง

๗) การเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms)

บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้ถูกหยิบยกขึ้นเป็นวาระการดำเนินงานที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการดำเนินธุรกิจ มีการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม มีเป้าหมายอยู่ที่การสร้างผลได้สูงสุดในความทุ่มเทของกิจการ อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บริษัทคาดหวังว่าจะได้รับสินค้าและบริการในลักษณะเดียวกัน และพยายามอย่างยิ่งที่จะรักษาความสัมพันธ์อย่างยั่งยืนกับคู่ค้าทางธุรกิจ มีการยึดมั่นในหลักของกฎหมายบ้านเมือง หลักเกณฑ์ของสังคม โดยพิจารณาถึงประโยชน์และสิทธิซึ่งกันและกัน มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในหน่วยงาน โดยการยึดหลักศีลธรรมและคุณธรรม ตลอดจนข้อกฎหมายระหว่างประเทศ บริษัทมีนโยบายในการดำเนินธุรกิจด้วยวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม เป็นธรรมและโปร่งใส บริษัทจะ

ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์ของคู่แข่ง ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งอย่างจงใจ บริษัทเน้นการปฏิบัติกับคู่ค้าด้วยความเสมอภาค และเหมาะสม ปฏิบัติตามเงื่อนไขทางธุรกิจต่อคู่สัญญาที่ได้ตกลงกันไว้อย่างเป็นธรรม พัฒนาและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคู่ค้า บริษัทเน้นดำเนินธุรกิจภายใต้กติกาของการแข่งขันที่เป็นธรรม ดำเนินธุรกิจบนการแข่งขันเสรี ประพฤติตามกรอบกติกาบรรทัดฐานของข้อพึงปฏิบัติที่ดีในการแข่งขัน และบริษัทมีความมุ่งมั่นในการประกอบธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และสุขอนามัยอันเป็นหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕.๑.๒ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย ๑) ด้านนโยบาย ๒) ด้านองค์กร และ ๓) ด้านปัจเจกบุคคล ดังนี้

๕.๑.๒.๑ ด้านนโยบาย พบว่า

๕.๑.๒.๑.๑ กระบวนการสร้างทุนปัญญาเชิงพุทธ เป็นการจัดการทุนมนุษย์ในด้านนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การให้รางวัล และการเตรียมการในเรื่องความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมให้กับพนักงานของบริษัท

๕.๑.๒.๑.๒ ทิศทาง นโยบาย และกระบวนการที่องค์กรสามารถตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕.๑.๒.๑.๓ ภาครัฐจะต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้า เนื่องจากผลิตภัณฑ์ทางธุรกิจ

๕.๑.๒.๑.๔ มีการส่งเสริมนโยบายการบริหาร (Management policy) เพื่อลดความเสี่ยงจากการบริหารให้เหลือน้อยที่สุด อันเป็นผลมาจากความเสี่ยงของสภาพเศรษฐกิจและนโยบายของภาครัฐ

๕.๑.๒.๑.๕ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน และตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชัน

๕.๑.๒.๒ ด้านองค์กร พบว่า

๕.๑.๒.๒.๑ องค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน พนักงานทุกคนที่อยู่ในองค์กรต้องรู้เป้าหมายขององค์กรตนเองว่าทำอะไร เพื่ออะไร และให้มีความโปร่งใส

๕.๑.๒.๒.๒ มีสายการบังคับบัญชาที่หลากหลาย มีฐานข้อมูลที่สนับสนุนการบริหารงานขององค์กร และมีฐานข้อมูลสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร

๕.๑.๒.๒.๓ มีการพัฒนาระบบการบริหารงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามกระแสของเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง

๕.๑.๒.๒.๔ มีการสร้างผู้นำที่เก่ง มีความรู้ และมีความสามารถ และมีการธำรงรักษาพนักงานที่เก่ง มีความประพฤติดีงาม และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้นานที่สุด

๕.๑.๒.๒.๕ มีการสร้างความเสมอภาค ความเป็นธรรมทางสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจที่ส่งเสริมการกระจายรายได้ เนื่องจากธุรกิจมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยึดหลักการและประยุกต์ใช้หลักการให้สอดคล้องกับความจำเป็นของบุคคลและสถานการณ์

๕.๑.๒.๓ ด้านปัจเจกบุคคล พบว่า

๕.๑.๒.๓.๑ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสามัคคี ผลของความสัมพันธ์นี้จะช่วยให้พนักงานพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕.๑.๒.๓.๒ มีการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และบริษัท หรือโรงงาน ให้พนักงานเหล่านั้นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทร่วมกัน

๕.๑.๒.๓.๓ มีกิจกรรมการสร้างความรู้สึกร่วมกันของพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการที่จะรักษาสมาชิกที่ดีมีฝีมือไว้กับบริษัท โดยการสนับสนุนให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความรู้สึกต้องการที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

๕.๑.๒.๓.๔ มีการจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาอาชีพ การยอมรับและให้รางวัลพนักงาน ให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร หัวหน้างานผู้มีความรับผิดชอบในการดูแลที่ออร์ปด้วยกลยุทธ์ทางด้านคน

๕.๑.๒.๓.๕ มีการส่งเสริมการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกันโดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาทักษะ ศักยภาพของพนักงาน

๕.๑.๒.๓.๖ มีการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตย และธรรมาภิบาล ให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิต โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม วัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๕.๑.๑.๓ แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๑) แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้วยศีล พบว่า มีการยอมรับกฎระเบียบของบริษัท การปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานตระหนักในคุณค่าของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน ให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำงานอยู่ร่วมกัน สร้างทัศนคติที่ดีนำไปสู่การสร้างประโยชน์ต่อบริษัท ผู้บริหารมีการจัดทำโครงการฝึกอบรมพนักงานให้สามารถเป็นแบบอย่างได้ด้วยศีล

๒) แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้วยสมาธิ พบว่า มีความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทให้เป็นตามเป้าหมายที่ต้องการ มีการสอนสมาธิให้พนักงานมีสติในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ

๓) แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้วยปัญญา พบว่า มีการจัดการความรู้ต่อยอดความคิดสร้างนวัตกรรม การพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงกลยุทธ์ที่ระบุหรือจัดคนให้ทำงานตรงกับความรู้ ความเชี่ยวชาญของพนักงานที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามหลักกฎหมาย และการสร้างเครือข่ายจิตอาสา หรือทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุป “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ สภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม

๑) ความรับผิดชอบเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountable)

โรงงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรม และการจัดการที่ดี โดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โรงงานหล่อโลหะในปัจจุบัน เป็นองค์กรธุรกิจที่มีเจริญก้าวหน้า มีความโดดเด่นด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความมุ่งมั่นในความเป็นหนึ่งด้านการนำนวัตกรรมพัฒนาคนโรงงาน มีเจตนารมณ์ที่จะดำเนินธุรกิจให้เจริญเติบโตบนพื้นฐานของธรรมาภิบาล และการดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โยธิน มานะบุญ^๑ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการ : การศึกษาแบบพหุกรณี” ผลการวิจัย พบว่า ๑. รูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการจากพหุกรณีศึกษา เป็นรูปแบบที่มีลักษณะความเป็นระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำสาระสำคัญได้แก่ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความอยู่รอดขององค์กร คำสอนทางพุทธศาสนา และการปฏิบัติธรรม ความเชื่อ ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาองค์กรจากรัฐบาล หนี้สินจำนวนมหาศาล รูปแบบการบริหารอันเป็นลักษณะเฉพาะ อิทธิพลจากผู้ที่เคารพและศรัทธา ภูมิหลัง ความทุกข์ยากของชีวิต ประสบการณ์ชีวิต คำสอนตามปรัชญาจีน อุดมการณ์ทางสังคมและการเมือง และประสบการณ์การศึกษาในต่างประเทศ กระบวนการ สาระสำคัญได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน การพัฒนาความรู้ของพนักงาน และการแก้ไขปัญหาสังคม และผลลัพธ์ สาระสำคัญได้แก่ พฤติกรรมที่มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานเป็นคนดี ผลผลิตที่ดี ความสามารถในการปลดหนี้ สังคมที่ดี ๒. รูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับผู้ประกอบการจากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย ปัจจัยนำ สาระสำคัญได้แก่ หลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา อิทธิพลจากผู้ที่เคารพและศรัทธา ความเชื่อ และความอยู่รอดขององค์กร กระบวนการ สาระสำคัญได้แก่ การศึกษาหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาและการปฏิบัติธรรม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และผลลัพธ์ สาระสำคัญได้แก่ พฤติกรรมซึ่งแสดงออกถึงความมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ผลผลิตที่ดี พนักงานเป็นคนดี และสังคมที่ดี ๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ สำหรับภาคส่วนต่างๆ ได้นำไปปรับใช้ดำเนินการ เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ : มุ่งสร้างผู้ประกอบการที่มีความไม่เรียนรู้

^๑ โยธิน มานะบุญ, การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับผู้ประกอบการ: การศึกษาแบบพหุกรณี, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

และมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม เป้าประสงค์ (Goal) : พัฒนาผู้ประกอบการให้ประกอบธุรกิจ ด้วยพฤติกรรมการณ์มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งสังคมใกล้และสังคม

๒) ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจการที่ดำเนินการ (Transparent)

มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสในกิจการที่ดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่ข้อมูลที่ตรวจสอบและเข้าถึงได้ ทำให้เกิดระบบการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ดำเนินกิจการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส ยกย่องเชิดชูคนดี เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน ในกิจการ ปฏิบัติงานให้พนักงานและบุคคลทั่วไปทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน นำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ในงานสนับสนุนของโรงหล่อโลหะ มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการนำหลักความโปร่งใสมาปรับใช้ให้เหมาะสม โดยต้องสร้างค่านิยม ความเชื่อให้กับพนักงานให้เห็นถึงคุณค่าของความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พิรัชย์ ศรีราม**^๒ ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน” ผลการวิจัย พบว่า หลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคมในด้านการบริหาร และการสนับสนุนบุคลากรเทศบาลความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคมคือการบริหารงานของเทศบาล ผู้บริหาร และบุคลากรเทศบาลต้องมีความเป็นธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสในการร่วมมือการบริหารจัดการทุกกิจกรรมของเทศบาล ให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในการบริหาร ตลอดจนการสนับสนุนบุคลากรเทศบาลต้องยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และการเสียสละ เพื่อการบริหารงานให้มีความโปร่งใสและเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัชยา ภักดีจิตต์**^๓ ได้วิจัยเรื่อง “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไก และกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล” มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์กลไกและกระบวนการบริหารขององค์การมหาชนของไทยในปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดธรรมาภิบาล โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ การศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า กลไกและกระบวนการบริหารขององค์การมหาชนของไทยในปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดธรรมาภิบาลถูกต้องตามกฎหมาย ตามหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการอื่นตามกรอบแนวคิดธรรมาภิบาลยังไม่ครอบคลุม และข้อมูลสำคัญที่ได้จากกลุ่มบุคคลส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ และประเมินผลองค์การมหาชน และฝ่ายการเมือง คือ กลุ่มสมาชิกวุฒิสภาและคณะกรรมการบริหาร การศึกษาความยืดหยุ่น และความคล่องตัว ความเป็นอิสระทางการบริหาร พบว่า องค์การมหาชนมีความยืดหยุ่นและความคล่องตัวทางการบริหารในระดับหนึ่ง แต่ไม่มีความเป็นอิสระทางการบริหารอย่างแท้จริงตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง การบริหารงานได้รับการแทรกแซงทางการเมืองทั้งการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการบริหาร

^๒ พิรัชย์ ศรีราม, ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๓ รัชยา ภักดีจิตต์, “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษากลไกและกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล” **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

๓) การมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior)

มีการสนับสนุนและชื่นชมพนักงาน หัวหน้าฝ่ายในพื้นที่ที่ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตาม จริยธรรมและสิทธิมนุษยชน และตามกฎหมายบ้านเมือง มีความซื่อสัตย์สุจริต และรักสามัคคีกัน บริหารงานคำนึงถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความถูกต้องตามหลักศีลธรรม โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการดำเนินการตามหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล มีความเป็นนิติธรรม มีกระบวนการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และมีความคุ้มค่าต่อการดำเนินงาน มีการประเมินผลงานโดยเน้นที่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและให้รางวัลหรือ ลงโทษพนักงาน โดยดูที่ผลงานเป็นเกณฑ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ ชุมพลบุญชร^๔ ได้วิจัย เรื่อง “จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษา พบว่า ธุรกิจและสังคมต่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหาร คือ การประพฤติถูกต้อง ดีงาม สังคมยอมรับและเกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวมโดยผู้บริหารต้องมีจริยธรรม ทั้งระดับความคิดและการปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ ยังมีจริยธรรมต่อพนักงานในด้านการจ้างงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสิทธิในที่ทำงานของ พนักงาน เพื่อให้เกิดความชอบธรรมและสร้างสมดุลของผลประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่ายอย่างเหมาะสม ส่วนหลักธรรมที่เกี่ยวกับธุรกิจ พบว่าผู้บริหารควรฝึกตนให้มีความพร้อมที่จะบริหารงานก่อนจึงจะสามารถปกครองพนักงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพได้ กำดำเนินงานของผู้บริหารเริ่มต้นที่การคิด วางแผนงานที่ถูกต้องชอบธรรม เมื่อได้แผนงานขององค์กรแล้วผู้บริหารจะปฏิบัติต่อพนักงานในทุก ขั้นตอนของการบริหารงานด้วยการพูดและการกระทำที่ดี มีการประเมินผลในตอนท้าย ซึ่งผู้บริหาร ควรปฏิบัติหน้าที่ตามทิศเบื้องล่างของหลักทศ ๖ และสังคหวัตถุ ๔ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร

๔) การคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders)

บริษัทให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย โดยดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความมี จริยธรรม (Ethic) และคุณธรรม บริษัทมีการกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติอย่าง เป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และจริยธรรมในชุมชน มีโครงการพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้และศักยภาพของ ลูกจ้าง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมุ่งเป้าไปที่การทำให้มั่นใจถึงการเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทได้ จัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ สำหรับลูกจ้างในทุกแผนก การมีจิตสาธารณะเพื่อ ชุมชนและสังคมส่วนรวมมีข้อมูลของชุมชนทั้งในด้านภูมิศาสตร์ ประชากรศาสตร์ความคิดเห็นและ ความต้องการของชุมชน ภายใต้ความพร้อมและทรัพยากรที่มีอยู่ มีการเสริมสร้างให้ชุมชนมีภูมิคุ้มกัน ที่ดี เพื่อนำไปสู่การพึ่งตนเองในระยะยาวเป็นการยกระดับคุณภาพสังคม ส่งผลให้กิจการมี สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี มีการประกอบธุรกิจของบริษัทที่คำนึงถึงปัจจัยด้าน

^๔ศันสนีย์ ชุมพลบุญชร, “จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

สิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย สุขตาม^๕ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์” ผลการวิจัย พบว่า หลักการพัฒนาทุนมนุษย์ และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะต้องเป็นการพัฒนาที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทของการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งกระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ ก็เข้ามามีอิทธิพลต่อทั้งภาคเอกชน ภาครัฐและภาคการศึกษา อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งในทางบริหารทั่วไปก็จะเป็นไปตามกลไกของทฤษฎีระบบ ซึ่งนักพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องนำการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งระดับกว้าง อันได้แก่ระดับองค์การและระดับบุคคล โดยเมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธการพิจารณาจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ การพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development) และการพัฒนาในระดับบุคคล (Individual Development)

๕) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law)

มีการแจ้งมาตรการลงโทษจากการล่วงละเมิดกฎที่ชัดเจน ดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง มอบหมายหน้าที่การกำกับดูแล ติดตามประเมินผล ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงโดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของพนักงาน มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ชัดเจน ตามกฎระเบียบ กฎหมายบ้านเมือง ซึ่งเป็นหลักการเพื่อมนุษยธรรม เพื่อความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน และเพื่อความยุติธรรมของพนักงานทุกคน มีการปลูกฝังให้พนักงานในบริษัทตระหนักถึงอำนาจและหน้าที่ของตน และการแบ่งปันความรู้ ในฐานะที่เป็นกลไกหนึ่งของบริษัท ซึ่งอำนาจและหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปตามกฎหมายที่ให้อำนาจ มีการกระตุ้นเตือนให้พนักงานในบริษัทมีการตื่นตัวทางด้านสิ่งแวดล้อม หรือธรรมาภิบาลด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพมากขึ้น อันเป็นกลไกต่อเนื่องของกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยภรณ์ ทังสุฤติ^๖ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้” ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ปัจจัย ด้านการจัดระบบความรู้ ปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้ ปัจจัยด้านการใช้ความรู้ มีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดก็เช่นเดียวกันมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในอนาคตตามแนวทางการจัดการความรู้ พบว่า มีทั้งหมด ๗ ปัจจัย ดังนี้ (๑) ปัจจัยด้านการจัดหมวดหมู่ความรู้ให้เป็นระบบ (๒) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล (๓) ปัจจัยด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ (๔) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับทีม (๕) ปัจจัยด้านการวิเคราะห์และตรวจสอบความรู้แบบมีส่วนร่วม (๖) ปัจจัยด้านการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และ (๗) ปัจจัยด้านกฎหมาย/ระเบียบที่มีผลต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

^๕วันชัย สุขตาม, “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

^๖ วลัยภรณ์ ทังสุฤติ, “การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในอนาคตตามแนวทางการจัดการความรู้ พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง ๗ ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติราชการ

๖) การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

มีการดำเนินงานของโรงงาน โดยละเว้นการร่วมกระทำความผิดอันอาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บริษัทยึดถือและปฏิบัติตามหลักกฎหมายเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยให้ความสำคัญกับการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของพนักงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานจะต้องมีความเป็นธรรม เคารพสิทธิในการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน และตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน บริษัทไม่อนุญาตให้มีแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และดำเนินมาตรการป้องกันการทารุณโหดร้าย การทารุณทางเพศ และข้อจำกัดทางร่างกายและจิตใจ มีการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานในบริษัทประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาบริษัทโรงหล่อโลหะให้น่าอยู่ และมีความเจริญรุ่งเรือง มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชน รวมถึงการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของกิจกรรมที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ เตียวต้อย^๗ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” ผลการวิจัย พบว่า ๑. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มี ๗ องค์ประกอบ คือ ๑) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพนักงาน ๒) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในองค์กร ๓) เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ ๔) ธรรมภิบาลของผู้บริหาร ๕) การใช้องค์กรเป็นคู่เทียบเคียง ๖) การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร และ ๗) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ๒.รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ องค์ประกอบและกระบวนการ ประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ คือ ๑) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพนักงาน ๒) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในองค์กร ๓) เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ ๔) ธรรมภิบาลของผู้บริหาร ๕) การใช้องค์กรเป็นคู่เทียบเคียง ๖) การสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากร และ ๗) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง มี ๘ กระบวนการ คือ ๑) การริเริ่มจากผู้บริหารระดับสูง ๒) การจัดโครงสร้างองค์กรและทีมงาน ๓) การจัดระบบเครื่องมือคุณภาพ ๔) การประกาศใช้และให้ความรู้แก่บุคลากร ๕) การกำกับติดตามและประเมินผล ๖) การทบทวนการดำเนินงาน ๗) การให้รางวัลกับผู้ประสบผลสำเร็จในการบริหารคุณภาพ และ ๘) การเทียบเคียงกับหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญให้สามารถนำไปใช้ได้

๗) การเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms)

บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ (Corporate Social Responsibility : CSR) รับรองว่าเป็นวาระการดำเนินงานที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการดำเนินธุรกิจ มีการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม มีเป้าหมายอยู่ที่การสร้างผลได้สูงสุดในความทุ่มเทของกิจการ อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บริษัทคาดหวังว่าจะได้รับสินค้าและบริการในลักษณะเดียวกัน และ

^๗ อนันต์ เตียวต้อย, “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”, **ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์** (สาขาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑).

พยายามอย่างยิ่งที่จะรักษาความสัมพันธ์อย่างยั่งยืนกับคู่ค้าทางธุรกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรพินธุ์ โอฟารเสถียรกุล และคณะ^๔ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพกับผลการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์” ผลการศึกษา พบว่า แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR practices) ความสัมพันธ์กับการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งวัดผลจาก ผลตอบแทนสุทธิจากสินทรัพย์รวม (ROA) การรับรู้ของพนักงานต่อผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR outcomes) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งวัดผลจาก ผลตอบแทนสุทธิจากสินทรัพย์รวม (ROA) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพที่ประกอบด้วย แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR practices) และผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR outcomes) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งวัดผลจาก ผลตอบแทนสุทธิจากสินทรัพย์รวม (ROA) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เมธี ไชยศรีหา^๕ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การปรับตัวของสถานประกอบการผลิตเพื่อการส่งออกกับมาตรการความร่วมมือทางการค้า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัย พบว่า ๑) มาตรการความร่วมมือทางการค้าเพื่อต่อต้านการก่อกองร้าย พบว่าสถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจมาตรการฯ เป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติตามมาตรการฯ ได้โดยมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย ๒) กลยุทธ์การปรับตัวของสถานประกอบการผลิตเพื่อการส่งออกในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ต้องเริ่มจากการวางแผนความต้องการบุคลากรที่ขาดแคลน มีกรอบระยะเวลาของแผนงานอย่างชัดเจน มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ มีกระบวนการปฐมนิเทศที่มีประสิทธิภาพให้อิสระในการทำงานตามกรอบที่กำหนด สร้างจิตสำนึกให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน จ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ๓) การจัดองค์กร พบว่ากลยุทธ์ต้องเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายด้วยกันทั้งผู้บริหารและพนักงานมีการแบ่งงานกัน มีพนักงานฝ่ายอำนวยการอย่างจำกัด เพิ่มสายบังคับบัญชาเป็นแนวราบมากขึ้น ๔) การบริหาร พบว่ากลยุทธ์จะต้องเริ่มต้นจากการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกันมีเทคนิคการทำนายอนาคตการในการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก การนำกลยุทธ์การจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำในการบริหาร ๕) ต้นทุนดำเนินการ พบว่า กลยุทธ์จะต้องมีหลักการบริหารต้นทุน มีกลยุทธ์การจัดทำบัญชีอย่างเป็นระบบ ๖) เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า กลยุทธ์การนำสารสนเทศด้านการตลาดและการเงินมาใช้ทำให้มีโอกาสในการแข่งขันและการได้เปรียบในด้านการตลาดและการเงินมากขึ้น ข้อค้นพบใหม่คือ มาตรการความร่วมมือทางการค้าเพื่อต่อต้านผู้ก่อการร้ายไม่เป็นภาระ หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการของสถานประกอบการ แต่อย่างไร ในทางตรงกันข้ามกลับเป็นการเพิ่มศักยภาพในการผลิต การส่งออก และมาตรการความปลอดภัยให้เข้มข้นกว่าเดิม

^๔ กรพินธุ์ โอฟารเสถียรกุล และคณะ, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพกับผลการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์”, รายงานการวิจัย. (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^๕ พงษ์เมธี ไชยศรีหา, “กลยุทธ์การปรับตัวของสถานประกอบการผลิตเพื่อการส่งออกกับมาตรการความร่วมมือทางการค้า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๓).

๕.๒.๒ กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า

กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร สามารถสังเคราะห์การพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธด้วยสี่ล ดังนี้

- ๑) ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงาน
- ๒) ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม
- ๓) ให้คำแนะนำและการฝึกอบรม
- ๔) นำเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบการฝึกอบรม
- ๕) สิ่งแวดล้อมในบริษัทของผู้ประกอบการและสังคม

กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร สามารถสังเคราะห์การพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธด้วยสามล ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการฝึกสมาธิภาวนา
- ๒) จิตอาสา/จิตสาธารณะเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- ๓) วิสัยทัศน์ และการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อบริษัท
- ๔) ประยุกต์ใช้หลักสมาธิเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- ๕) สร้างกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร สามารถสังเคราะห์การพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธด้วยปัญหา ดังนี้

- ๑) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ๒) การยึดมั่นในอุดมการณ์ของบริษัทอย่างเคร่งครัด
- ๓) มีกระบวนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพ
- ๔) มีการแบ่งงานกันทำ และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม
- ๕) มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

ผลจากการวิจัยกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งได้นำหลักไตรสิกขา ๓ มาบูรณาการกับการพัฒนาทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนทางโครงสร้าง ได้ผลลัพธ์ของกระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธในประเด็นเกี่ยวกับกฎหมาย สติในการทำงาน ความคิดสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ ฐิตวฑฺฒโน)**^{๑๐} พบว่า รูปแบบในการพัฒนาบุคคลหรือทรัพยากรบุคคลให้ถึงพร้อมสู่ความเป็น “ทุนมนุษย์” ตามหลักไตรสิกขานั้น จากการศึกษา พบว่าสามารถพัฒนาได้ตามแนวทางดังต่อไปนี้

๑) การพัฒนาด้านศีล หรือการพัฒนาพฤติกรรม ส่วนใหญ่จะเน้นพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาให้มีความสัมพันธ์สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น และสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เป็นต้นว่า

^{๑๐} พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ ฐิตวฑฺฒโน), “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

(๑) การพัฒนาให้มนุษย์ร่วมกันรักษาวินัยแม่บทของชุมชน หรือปาฏิโมกขสังวร ทั้งนี้เมื่อคนหลายคนมาอยู่ร่วมกันหรือทำงานทำกิจการร่วมกันเป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนเป็นประเทศชาติ ทุกคนจะต้องร่วมกันรักษากฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนกฎหมายเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ประสานสอดคล้อง เกื้อหนุน ร่วมรับผิดชอบ และสามัคคี

(๒) การพัฒนาให้รู้จักใช้อินทรีย์ หรือ อินทรีย์สังวร หมายถึงการพัฒนาให้รู้จักใช้ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ให้ได้ประโยชน์มากกว่าจะเกิดโทษ เป็นต้นว่า การพัฒนาให้รู้จักพิจารณาเลือก ฟันสิ่งที่จะดู จะฟัง และแยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใดเป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัย หรือ การพัฒนาให้รู้จักดู ฟัง อย่างมีสติ ควบคุมตนเองได้ ไม่ลุ่มหลงมัวเมาหรือตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟัง นอกจากนั้นยังเป็นการพัฒนาเพื่อให้ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิง ไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจ แต่รู้จักดู รู้จักฟังให้ได้คุณค่าที่ต้งามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้น หรือต้องได้ปัญญา

(๓) การพัฒนาเพื่อให้เกิดการหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ หรือ อาชีวนิวิธาน เน้นการทำมาหาเลี้ยงชีพโดยวิธีสุจริต เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อเวรภัยหรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิต เป็นอาชีพที่มีแต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่าน่าภาคภูมิใจ และไม่ผิดกฎหมายและไม่เป็นมิฉาชีพ

(๔) การพัฒนาการเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา หรือ ปัจจัยปฏิเสนา ที่มุ่งเน้นพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย และการบริโภคที่นำมาซึ่งการขัดแย้ง แย่งชิง เบียดเบียน หรือการทำลายล้าง

๒) การพัฒนาด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ ส่วนใหญ่จะเน้นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามแล้ว นอกจากจะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดี ยิ่งไปกว่านั้นปัญญาก็จะเจริญงอกงามได้ ภายใต้อิทธิพลที่เข้มแข็งด้วย ทั้งนี้จิตที่สงบแล้ว จิตที่ฝึกดีแล้วจะเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงาน สำหรับการพัฒนาจิตอาจแยกออกได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเสริมสร้างจิตใจให้ต้งาม เปี่ยมด้วยจาคะ หรือความมีน้ำใจ มีความสุภาพอ่อนโยน มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความกตัญญูกตเวทิตามีหิริ หรือความละอายต่อบาป ละอายใจต่อการทำความชั่ว หรือมีโอตตปปะหรือความเกรงกลัวต่อบาป

(๒) การพัฒนาสมรรถภาพของจิตใจ ให้มีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แกล้วกล้า สามารถ เช่น พัฒนาให้เป็นผู้มีฉันทะหรือความใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์ เป็นผู้มีวิริยะอุตสาหะ เป็นผู้มีจิตตะหรือความมีใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ เป็นผู้มีสังกะหรือมีความตั้งใจจริง เป็นผู้มีจิตอธิษฐาน หรือความตั้งใจเด็ดเดี่ยว เป็นผู้มีตบะหรือมีพลังเผากิเลส หรือการพัฒนาให้เป็นผู้มีสติและมีสมาธิ หรือเป็นผู้ที่มีภาวะจิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่

(๓) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความสุข เช่น การพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความปราโมทย์ หรือมีความร่าเริง สดชื่น เป็นผู้ที่มีความปิติหรือมีความอิ่มเอมใจ เป็นผู้มีปัสสทธิ หรือมีความสงบเยือกเย็น เป็นผู้มีสันติหรือมีความสงบ เป็นผู้ที่มีความเกษมเกษมหรือมีความปลอดโปร่ง เป็นผู้มีสันติภาพหรือมีความสงบร่มเย็น เป็นผู้มีเสรีภาพหรือมีใจเสรีเป็นอิสระ เป็นต้น

๓) การพัฒนาด้านปัญญาหรือการพัฒนาด้านความรู้ เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เพราะปัญญาถือเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดคนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไรและแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้นำหรือบอกทางให้เท่าใด การพัฒนาปัญญามีความสลับซับซ้อนหลายระดับ ดังนี้

(๑) การพัฒนาปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการ ได้อย่างถูกต้องชัดเจน ถูกต้องตามเป็นจริงหรือตรงตามสภาวะของสิ่งนั้นๆ หรือรู้จักจับสาระ รู้จุดรู้ประเด็น สามารถยกขึ้นพูด ยกขึ้นชี้แจง หรือยกขึ้นวางเป็นหลักได้ ขณะเดียวกันก็สามารถสื่อสารหรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นรู้ตามและเห็นตามได้

(๒) การพัฒนาปัญญาให้ดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม เป็นปัญญาที่เกิดจากการความรู้ความเข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัย และมองเห็นภาวะที่ชีวิต สังคม และโลก มีความเป็นมาและจะเป็นไปตามกระแสแห่งกรรม

(๓) การปัญญาให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิต ถือเป็นปัญญาที่เกิดจากการความรู้เข้าใจและรู้เท่าทันความจริงของสังขารที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎของธรรมชาติ จนสามารถทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้ โดยสมบูรณ์ และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

๕.๒.๓ แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๑) แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้วยศีล พบว่า มีการยอมรับกฎระเบียบของบริษัท การปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานตระหนักในคุณค่าของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน ให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำงานอยู่ร่วมกัน สร้างทัศนคติที่ดีนำไปสู่การสร้างประโยชน์ต่อบริษัท ผู้บริหารมีการพัฒนาโดยการกระทำการบริหารจัดการ พัฒนาโดยการฝึกอบรม พนักงานให้สามารถเป็นแบบอย่างได้ด้วยศีล ทำให้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัท

๒) แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้วยสมาธิ พบว่า มีความมุ่งมั่นตั้งใจต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทให้เป็นตามเป้าหมายที่ต้องการสมาธิสอนให้พนักงานมีสติในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ถ้ารักษาศีลได้ดีจะทำสมาธิได้ เมื่อศีลบริสุทธิ์แล้วทำให้เกิดปัญญา

๓) แนวทางการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้วยปัญญา พบว่า มีการจัดการความรู้ต่อยอดความคิดสร้างนวัตกรรม การพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงกลยุทธ์ที่ระบุหรือจัดคนให้ทำงานตรงกับความรู้ ความเชี่ยวชาญของพนักงานที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามหลักกฎหมาย และการสร้างเครือข่ายจิตอาสา หรือทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุดาภรณ์ อรุณดี^{๑๑}** ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ระดับโลกในศตวรรษที่ ๒๑” กรณีศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา และรูปแบบการจัดการทักษะความรู้ (รูปแบบ KSM Model) ผลการวิจัย พบว่า การสร้างทุนสมองมนุษย์หรือสมรรถนะสู่ระดับโลก ตามหลักพุทธญาณวิทยา (หลักไตรสิกขา) นั้น

^{๑๑} สุดาภรณ์ อรุณดี, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ระดับโลกในศตวรรษที่ ๒๑ กรณีศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๑).

สามารถพัฒนาสู่ระดับโลกได้ เพราะการพัฒนาคนุชนั้นต้องเริ่มด้วยการพัฒนาจิตใจเพราะจิตใจเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างพฤติกรรมเมื่อมนุษย์มีพื้นฐานจิตใจที่แล้วดี จะเก่งได้เองเกิดเป็นทุนสมองหรือทุนทางปัญญาของมนุษย์อริยะ-อัจฉริยะ (ดี-เก่ง) เรียกว่า เป็นสมรรถนะมนุษย์ที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ทุกคนแต่ต้องอาศัยการฝึกฝนตนเอง เรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องจะทำให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะระดับสูงสุดได้ส่วนรูปแบบ KSM Model เป็นสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของมนุษย์การเกิดสมรรถนะต่างๆ เหล่านี้ได้บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติ เพราะหากฝึกตนให้เป็นผู้ที่มี ศีล สมาธิ ปัญญา สมรรถนะที่อยู่ในรูปแบบ KSM Model จะเกิดขึ้นได้เองเป็นผลเกิดขึ้นตามมาที่แม้กระทั่งปัญญาสูงสุดในตัวมนุษย์ที่เราเรียกว่า ภาวนามยะปัญญาการพัฒนาคนุชต้องพัฒนาจากจิตใจเพื่อส่งผลให้เกิดทุนทางปัญญาในการสร้างความเก่งหรือความดี หรือ อริยะภาวะและอัจฉริยะภาวะขึ้น ประสิทธิผลสูงสุดของความเป็นมนุษย์และปัญญาสูงสุด หมายถึงในเชิงรูปธรรมคือ กระบวนการคิดหรือการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสมองเป็นเพียงแค่เครื่องมือที่ฝึกความเก่งแต่ปัญญาเกิดจากความรู้ที่เกิดจากจิตใจเกิดจากการหยั่งรู้ด้วยตนเองจากจิตใจแล้วสั่งการไปให้สมองให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ดังนั้นทุนทางสมองคือ ทุนทางปัญญาของมนุษย์ที่เกิดจากการหยั่งรู้ด้วยการศึกษาตนเอง รู้จักศักยภาพของตัวเองด้วยความรักความเมตตาที่มีออกมาจากภายใน ปัญญาสูงสุดจะเกิดขึ้นจากภายในตนเองไม่ได้เกิดขึ้นจากภายนอก หรือการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมภายนอกใดๆ มนุษย์จะสามารถที่จะรู้อะไรต่ออะไรที่คนอื่นไม่รู้ถ้าหากมนุษย์รู้จักหันเข้ามาศึกษาตัวเองด้วยการฝึกสมาธิซึ่งจะช่วยให้นักมนุษย์หันกลับเข้าไปข้างในตัวตนของตนเองฝึกการอบรมจิตใจตนเองเป็นวิธีการที่จะช่วยให้นักมนุษย์ได้ปัญญาได้ความรู้สูงสุดผ่านสมองซึ่งเป็นเครื่องมือมนุษย์ที่เป็นนามธรรม ดังนั้นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์ในระดับโลก คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ทวีศักดิ์ ทองทิพย์**^{๑๒} ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา” พบว่า

๑. พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตสูตร พุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขสูตร ไตรสิกขา มีความหมายว่า การฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ ตามหลักไตรสิกขา ตามมรรคมืองค์แปด และตามธรรมชั้นรสาม ความสำคัญของหลักไตรสิกขา คือ เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา สารสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ การสร้างสัมมาทิฐิ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักไตรสิกขา สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุษกร วัฒนบุตร**^{๑๓} ได้วิจัยเรื่อง “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบการบริหารจัดการความรู้และทักษะ (KSM) เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน” การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ๑) ศึกษาสภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการจัดการทุนมนุษย์ใน

^{๑๒} ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๓} บุษกร วัฒนบุตร, “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบการบริหารจัดการความรู้และทักษะ (KSM) เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๖).

องค์กรมหาชน ๒) ศึกษาการบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน และ ๓) ศึกษาสัมฤทธิ์ผลของการประเมินการนำตัวแบบที่ได้จากการบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ไปใช้เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติ ของศีล ๕ อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความเข้าใจและระดับการประยุกต์ใช้พุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในมิติของศีล ๘ สมาธิ และปัญญา อยู่ในระดับน้อย ๒. การบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน พบว่าหากองค์กรระดับมหาชน มีหลักการบริหารโดยใช้ตัวแบบการบูรณาการพุทธญาณวิทยาและตัวแบบ KSM ในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเอกชนในมิติของความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรม ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ทันทกาล มีกำไร สูงจะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้นด้วย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม จังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๕.๓.๑.๑ ผู้บริหารโรงงานควรมีการทำกิจกรรม CSR (Corporate Social Responsibility) ที่เกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการผลิตและระบบการจัดการของเสียจากโรงงาน และควรมีการสร้างจิตสำนึกต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยการนำเทคโนโลยีมาสร้างนวัตกรรม

๕.๓.๑.๒ ผู้บริหารโรงงานควรมีการตรวจประเมินมาตรฐานโรงงาน ยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการส่งเสริมค่านิยมของบริษัทและให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่

๕.๓.๑.๓ ผู้บริหารควรมีการดำเนินการตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และหลักนิติธรรม จัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรัก ความสามัคคี

๕.๓.๑.๔ ผู้บริหารควรมีการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความมีจริยธรรม คุณธรรม ไม่เอาเปรียบคู่ค้า หรือคู่แข่งทางธุรกิจ และตามจรรยาบรรณธุรกิจ และควรรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียตามหลักสิทธิแห่งกฎหมาย

๕.๓.๑.๕ ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค และควรมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบวินัย กฎกติกาของบริษัท ตลอดจนยึดหลักกฎหมายและจริยธรรมทางธุรกิจ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๕.๓.๒.๑ ผู้บริหารโรงงานควรมีการปฏิบัติตามโครงการที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม คือ โครงการรณรงค์ไม่ทิ้งขยะภายในโรงงานและชุมชน และควรมีการสนับสนุน กิจกรรมของโรงเรียนในท้องถิ่น วัด และชุมชนใกล้เคียง กิจกรรมที่สนับสนุนนั้นเป็นกิจกรรมที่ เกี่ยวเนื่องกับธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำพาให้ชุมชนสามารถเลี้ยงชุมชนของตนเองได้ อย่างยั่งยืน

๕.๓.๒.๒ ผู้บริหารโรงงานควรมีแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมในมาตรฐาน ระหว่างประเทศ ISO 26000 ที่ได้ระบุไว้ว่า การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม มีเป้าหมายอยู่ที่การ สร้างผลได้สูงสุดในความทุ่มเทของกิจการ อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

๕.๓.๒.๓ ผู้บริหารโรงงานควรมีการนิมนต์พระมาแสดงธรรม หรือมีการฝึกอบรม พนักงานให้ตระหนักรู้และเห็นความสำคัญของการพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน

๕.๓.๒.๔ ผู้บริหารโรงงานควรแสวงหาความร่วมมือ ในอันที่จะมีส่วนช่วยในการ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และประเทศให้ยั่งยืน และรักษาสัญญาอย่างเสมอภาคกับคู่ค้า ทางธุรกิจ

๕.๓.๒.๕ ผู้บริหารโรงงานไม่ควรละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์ของคู่แข่ง เน้นการดำเนินธุรกิจภายใต้กติกาของการแข่งขันที่เป็นธรรม และควรมีการสอดส่องดูแลเรื่องการ เคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๕.๓.๓.๑ ควรทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ๓ ของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในประเทศไทย

๕.๓.๓.๒ ควรทำการศึกษาวิจัยตัวแบบเชิงยุทธศาสตร์ของทุนทางปัญญาของ ผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๕.๓.๓.๓ ควรทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการทุน ทางปัญญากับการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๕.๓.๓.๔ ควรทำการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรม องค์กร ภาวะผู้นำในอุตสาหกรรมหล่อโลหะของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในเขตภาคกลาง

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. คู่มือการอนุรักษ์พลังงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทหล่อหลอมโลหะ. กรุงเทพมหานคร: กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ๒๕๔๘.

ชัชวาล ทัดศิวัช. ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Corporate Human Resource Responsibility). กรุงเทพมหานคร: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

โชคชัย สุเวชวัฒนกุล และกนกกานต์ แก้วนุช. ทางเลือก-ทางรอดจากวิกฤติเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๕.

โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงลำดับที่ ๒. จิตตปัญญาศึกษา คืออะไร. นครปฐม : พิมพ์ที่ ๒๑ Century CO., LTD. ๒๕๕๒.

दनัย เทียนพุม. บริหารคนในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๕๑.

_____. ดนัย เทียนพุม, ทุนมนุษย์จัดการให้ดีที่สุดเลิศ. กรุงเทพมหานคร: โครงการฮิวแมนแคปปิตอล, ๒๕๕๓.

บุญมี แทนแก้ว. จริยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: ธรรมกลการพิมพ์, ๒๕๔๗.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๓๙.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๓๐, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

_____. การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ. เอกสารคำสอนพระพุทธศาสนากับการพัฒนาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พุทธธรรมฉบับปรับขยาย ภาคที่ ๒. พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม, ๒๕๕๕.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. ๒๕๕๖.
- พระราชวรมูณี (ประยุทธ์ ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘.
- พระสุธีรัตนบัณฑิต. ดร., และคณะ. แนวคิดและกระบวนการทางสังคม. กรุงเทพมหานคร: บริษัทดีทีไลฟ์, ๒๕๖๐.
- พุทธทาสภิกขุ. คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ ๙, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔.
- _____. ตัวกู-ของกู. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๔๘.
- พิสิฐ เจริญสุข. คู่มือการอบรมสมาธิ. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, ๒๕๔๒.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสาร, ๒๕๔๖.
- สฤณี อาชวานันทกุล. SE catalog รวมกิจการเพื่อสังคมในไทย: ความแตกต่างของคำว่า CSR. Social enterprise และ Social Business. กรุงเทพมหานคร: แอคมิพริตติ้ง, ๒๕๕๕.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (สุวณฺณมหาเถร). หลักการศึกษาของพระพุทธเจ้า. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- สุรพงษ์ มาลี. ทูมมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล”. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๘.
- สำนักงานสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ. แผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๗. กรุงเทพมหานคร: ๒๕๕๕.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๕.
- _____. ความมั่นคงทางสังคมหรือหลักประกันทางสังคม, ปี พ.ศ. ๒๕๕๓.
- หลวงพ่อบุญญานันทภิกขุ. งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาสถาบันบวรธรรม, มปป.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. “Career Development in Practice”. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑.
- _____. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑, หน้า ๑๐๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) วิทยานิพนธ์ :

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: ภูฏานสู่ความเป็นเลิศ”.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

จรัสศรี เพ็ชรคง. “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก”.

วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.

ณาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี**

บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”. **หลักสูตรปรัชญาดุษฎี**

บัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

บุษกร วัฒนบุตร. “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบการบริหารจัดการความรู้และ

ทักษะ (KSM) เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน”. **วิทยานิพนธ์รัฐ**

ประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๖.

พิรัชย์ ศรีราม. ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรม

ในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระครูนิวาสิตขันธ์ (ณรงค์ รัฐวฑฒโน). “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. รัฐประศาสนศาสตร์,

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พงษ์เมธี ไชยศรีหา. “กลยุทธ์การปรับตัวของสถานประกอบการผลิตเพื่อการส่งออกกับมาตรการ

ความร่วมมือทางการค้า ในภาคตะวันออกเฉยเหนือ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสน**

ศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๓.

โยธิน มานะบุญ. การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับ

ผู้ประกอบการ: การศึกษาแบบพหุกรณี. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิต

วิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

รวีกร แสงขาน. รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ในวิทยาลัยเทคนิค.

วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์,

๒๕๕๔.

รัชยา ภักดีจิตต์. “องค์การมหาชนของไทย : การศึกษาไกลและกระบวนการบริหารตามหลัก

ธรรมาภิบาล”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วันชัย สุขตาม. “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”. **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕.

วัลยาภรณ์ ทั้งสุภูติ. “การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

ศันสนีย์ ชุมพลบุญชร. “จริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานในมุมมองทางพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. พระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

เศรษฐวัฒน์ เอกคนานวงศ์. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

สุดาภรณ์ อรุณดี. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ระดับโลกในศตวรรษที่ ๒๑ กรณีศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทุนมนุษย์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๑.

อนันต์ เทียวต้อย. “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”. **ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์**. สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑.

อัฐทกร พลปถพี. การพัฒนาคุณลักษณะองค์กรธุรกิจสมรรถนะสูงตามแนวพระพุทธศาสนา. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

เอื้อมอร ชลวร. “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔,

(๓) รายงานการวิจัย :

กรพินธุ์ โอฬารเสถียรกุล และคณะ. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพกับผลการดำเนินงานขององค์การ : กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์”. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕๕๐, บทคัดย่อ.

เชมภัทท์ เย็นเปี่ยม. “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดิน”. **รายงานการวิจัย**. สำนักบริหารโครงการวิจัยในอุดมศึกษา และพัฒนา มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๕๖, หน้า ๑.

เปรมชญา ชนะวงศ์ และคณะ. “การพัฒนาศักยภาพชุมชนบนเพื่อการพึ่งตนเองบนฐานทุนทางสังคม”. **รายงานการวิจัย**. สุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๓, หน้า ๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วัชรระ งามจิตรเจริญ. “แนวคิดในการใช้พุทธธรรมเพื่อดำเนินการเศรษฐกิจในสังคมทุนนิยม”. รายงานการวิจัย. ศูนย์พุทธศาสตร์ศึกษา : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒. หน้า ข.

สมุลทา สักใจสม. การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุดกำแพงแสน งานวิจัยฝ่ายบริหารและธุรการ สำนักหอสมุด. การประชุมวิชาการแห่งชาติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนครั้งที่๙. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน นครปฐม, ๒๕๕๖, หน้า ๘๙.

(๔) วารสาร :

ธัญนันท์ บุญอยู่ และคณะ. “อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของทุนทางปัญญาและการเป็นผู้ประกอบการในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานสำหรับอุตสาหกรรมต่อตัวถังรถโดยสาร”. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – เมษายน ๒๕๕๙), หน้า ๗๘.

นันทวัฒน์ วงษ์ชนะชัย และคณะ. “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ”. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๓, ๒๕๕๔.

บุญทวรรณ วิงวอน และชุติมันต์ สะสอง. “อิทธิพลของความเป็นผู้ประกอบการทุนทางปัญญาและความร่วมมือของสมาชิกที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนในภาคเหนือตอนบน ๑ ของประเทศไทย”.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๕๙), หน้า ๑๔๕.

ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี. “รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางปัญญาการจัดการความรู้และองค์การที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาไทย”. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๘), หน้า ๑๘๗.

ปิติพร ธรรมประศาสน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางปัญญา และผลการดำเนินงานของกิจการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”. วารสารการจัดการ ๓. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๘), หน้า ๔๔.

อรพินท์ บุญสิน และอิสระ สุวรรณบล. “ตัวแบบเชิงสาเหตุทุนทางปัญญา ความรู้เชิงกระบวนการจัดการความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ของสมาชิกผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน”. วารสารวิชาการ Viridian E-Journal. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๖), หน้า ๔๕๗.

อรพินท์ บุญสิน. “แนวทางการสร้างผลลัพธ์การผลิตสินค้าเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในภาคอุตสาหกรรม”. วารสารการจัดการ ๓. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๗), หน้า ๒๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

- การปฏิวัติอุตสาหกรรม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://th.wikipedia.org/wiki/การปฏิวัติอุตสาหกรรม>, [๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐].
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://th.Wikipedia.org/กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม>, [๘ มกราคม ๒๕๖๑].
- กระทรวงอุตสาหกรรม. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรม ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙). [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/4.0.pdf>, [๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑].
- ความหมายของกิจการเพื่อสังคม. [ออนไลน์], แหล่งที่มา https://www.http://pn.nfe.go.th/e_learning/LESSON1/unit1_6.htm, [๑ ตุลาคม ๒๕๖๑].
- ดวงอัฐ ชัยกิจโกสัย. **ทุนทางปัญญา**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/๑๑๓๘๓๕>, [๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑].
- นิพนธ์ ชัยวรมุขกุล. **การพัฒนาคืออะไร**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/blogs/posts/๔๘๕๒๙๓>, [๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑].
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.nesdb.go.th/download/Plan12/2012.pdf>, [๘ มกราคม ๒๕๖๑].
- พสุ เดชะรินทร์. **ความสำคัญของ Human Capital ในการจัดทำ Balanced Scorecard**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.accchula.ac.th>, [๒ ธันวาคม ๒๕๖๑].
- พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์. “ยึดหลัก เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”. เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกหน่วยงาน, ๒๕๔๔ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.midnightuniv@yahoo.com>>February. [๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐].
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์. **“ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)”**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.blog.rmutt.ac.th/wp-content/uploads/2012/03/IntellectualCapital.pdf>. [๔ มีนาคม ๒๕๖๑].
- สฤณี อาชวานันทกุล. ๒๕๕๓. **การเงินชุมชนในประเทศไทยบทบาทสถานะและอนาคต (๒) : ผลประกอบการ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.๑๐๘acc.com/?mo=๓&art=๓๒๙๙๙๔>. [๑ ธันวาคม ๒๕๖๑].
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. **แผนหลัก สสส. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๔**.”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://thaihealth.or.th/node/๖๓๔๗>, [๒๐ มกราคม ๒๕๖๑].
- สำนักงานสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ. **กิจการเพื่อสังคม ทำได้แค่ไหน (Social Enterprise)**. เอกสารประกอบการอบรมโครงการ “นักลงทุนรุ่นใหม่เพื่อสังคม”. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.nisecorporation.com>, [๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร. “แผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) จังหวัดสมุทรสาคร”.
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.samutsakhon.go.th/document/plan20.pdf>,
[๑๑ เมษายน ๒๕๖๑]
- D.Boyer, H. Creech & L. Paas. (2008). **SEED research and learning programmer ๒๐๐๗-๘: Critical success factors and performance measures for start-up social and environmental enterprises**. Retrieved December 19, 2016, from https://www.iisd.Org/pdf/2008/seed_factors_startup.pdf.
- K.E. Sveiby, **Methods for Measuring Intangible**, [Online], source: <http://www.sveiby.com/articles/Intangible.htm>, 2018. [31 Mar 2018].

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books.

- A. Nicholls. **Social entrepreneurship: New models of sustainable change**. Oxford, England: Oxford University Press, 2006.
- A.Thomas Stewart. **Intellectual Capital**. New York: Doubleday, 1997.
- A.Brooking. **Intellectual capital: Current issues and policy implications**. Journal of Intellectual Capital, 1997.
- Co-operative Enterprise Council. **Social enterprise: A best practices guide** New Brunswick. Canada: Author, 2014.
- D.Bornstein. **How to change the world: Social entrepreneurs and the power of new ideas**. New York: Oxford University Press, 2004.
- Dees J. G. **Social enterprise: Private initiatives for the common good**. Harvard Business Review, 76 (1), 1998 a, pp.54-58.
- D. J. McAllister. “Affect- and cognition based-trust as foundations for inter personal cooperation in organizations”. *Academy of Management Journal* 38, 1:1995; 24-59.
- Edvinsson Leif. “The Intellectual Capital of Nation”. In *Handbook on Knowledge Management: Knowledge Matters*. Edited by Hollsopple W. C. 2nd edition. Berlin: Springer, 2004.
- EMES European Research Network. **The emergence of social enterprises in Europe. A short overview**. Brussels: EMES, 1999.
- Fraser Valley Centre for Social Enterprise. (2008). **Analysis of L3C and CIC social enterprise models**. British Columbia: BC Centre for Social Enterprise.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- G. Roos, S., Pike, and L., Fernstrom. **Managing Intellectual Capital in Practice**. Oxford, England: Elsever, 2005.
- I. Nonaka and H. Takeuchi. **Hitotsubashi on Knowledge Management, Clementi Loop**. Singapore John Wiley and Sons (Asia), 2004.
- Jacob Mincer. “**Economic Development, Growth of Human Capital, and Dynamics of the Wage Structure**”. *Journal of Economic Growth* 1, 1; 1996.
- Jacques Defourny and Marthe Nyssens. “**Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments**”. *Social Enterprise Journal*. Issue 3. Volume 4 (2008): 202-228.
- J. Defourny. & M. (Eds.). Nyssens. **Social enterprise in Europe: Recent trends and developments**. *Social Enterprise Journal*, 4 (3), 2008; 202-228.
- J. Defourny. & M. Nyssens. (2006), **Social enterprise**. New York: Routledge.
- J. Elkington, & P. Hartigan. **The power of unreasonable people**. Boston, MA: Harvard Business Press, 2008.
- J. Jonker. & D. Foster. **Stakeholder relationships: The dialogue of engagement. Corporate Governance**. 5(5), 5, 2005; 1-57.
- K. A. H. Saleh. **Translating restaurant’s menus from English into Arabic: Problems and strategies**. Nablus: Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University. 2011.
- K.K. Choong. **Intellectual capital: definitions. Categorization and reporting models**, *Journal of Intellectual Capital*, 2008, pp.610-611.
- K. Sveiby. **The New Organization Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets**. San Francisco: Barrett-Koehler, 1997.
- K. Tanimoto. **A conceptual framework of social entrepreneurship and social innovation cluster A preliminary study**. *Hitotsubashi Journal of Commerce and Management*, 42 (1), (2008). p. 1-16.
- L. Edvinsson and M.S. Malone. **Intellectual capital: Realizing your company’s true value by finding its hidden brainpower**. Harper- Collins Publishers: New York, 1997.
- Lynda Gratton and Sumantra Ghoshal. “**Managing Personal Human Capital: new Ethos for the “Volunteer” Employee**”. *European Management Journal* 21, 1 (2003).
- M. Yunus. **Creating a world without poverty: Social business and the future of capitalism**. New York: Public Affairs. 2007.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- N. Bontis. **Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models.** Management Decision, 1998.
- Nonaka Ikujiro. “The knowledge-creating company”. In Harvard business review on knowledge management. Boston: Harvard business school Publishing Corporation, 1998.
- P.H. Sullivan. **Value-driven intellectual capital: How to convert intangible corporate assets into market value.** John Wiley & Sons: New York, 2000.
- P. H. Sullivan. **Value- driven intellectual capital: how to convert intangible corporate assets into market value,** John Wiley & Sons: New York, 2000.
- P. Sanchez, et al. “Management of intangibles an attempt to build a theory”. **Journal of Intellectual Capital.** Vol. 1 No. 4: 213 – 214.
- R. E. Freeman, J. S. Harrison, and A. C. Wicks. **Managing for Stakeholders: Survival. Reputation and Success.** New Haven: Yale University Press. 2007.
- R. Gray. **The social accounting project and accounting organizations and society privileging engagement, imaginings. New accountings and pragmatism over critique?** Accounting, Organizations and Society. 27 (7), 2002, 687-708.
- R. L. Martin, & S. Osberg. **Social entrepreneurship: The case for definition.** Retrieved from [http://ssir.org/articles/entry/social entrepreneurship](http://ssir.org/articles/entry/social_entrepreneurship), 2007.
- R. S. Kaplan, and D. P. Norton. **The balanced scorecard- measures that drives performance,** Harvard Business Review, 1992.
- R. Spear, & E. Bidet. **The role of social enterprise in European labor markets,** Working papers Series, no. 03/10. Liège, Belgium: EMES European Research Network, 2003.
- Stewart L. Kay and Kowler Marian. **Form of Writing: A Brief Guide and Hand book,** Ontario: Prentice-Hall Canada. 1991, p. 51.
- Swanson R. A., & Holton E. F., III. **“Foundations of Human Resource Development”.** San Francisco: Barrett-Koehler, 2001.
- The Benevolent Society. **The benefits and challenges of running a social enterprise.** (2008). Paddington, NSW, Australia: Author, 2013.
- The Clarkson Centre for Business Ethics. **Principles of stakeholder management.** Toronto. Canada: Clarkson Centre for Business Management, 1990.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Weerawardena. Jay Mort. Aron O' cases and Craig Julian Does industry matter? Examining the role of industry structure and organizational learning in innovation and brand perform manse, Journal of Business Research, Volume 59, 2006. pp. 37-45.

๓. รายชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์เชิงลึก

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	บริษัท	วันที่สัมภาษณ์
๑.	นายเกียรติศักดิ์ มุลมั่ง	บริษัท จีระ จำกัด	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๒.	นายชัยพล วัฒนาประเสริฐ	บริษัท พัฒนาอินเตอร์ จำกัด	๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๓.	นายธนดล พันธุ์เพ็ง	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๔.	นายอเนก แสนคุณ	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๕.	นางสายฝน รักคะบุตร	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๖.	นายอาจ ชุนย้อย	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๗.	นายสิงขร เพื่อนผึ้ง	บริษัท พัฒนาอินเตอร์พาร์ท จำกัด	๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๘.	นางพิมพ์สุภาภัก ภาณะสุวรรณกุล	บริษัท พัฒนาอินเตอร์พาร์ท จำกัด	๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๙.	นายเอกชัย มาประดิษฐ์	บริษัท พัฒนาอินเตอร์พาร์ท จำกัด	๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๐.	นายขวัญยืน ผ่องแผ้ว	บริษัท จีระ จำกัด	๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๑.	นายไสว อ้นสา	บริษัท จีระ จำกัด	๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๒.	นายสมบัติ ก่ออำไพ	บริษัท พัฒนาอินเตอร์พาร์ท จำกัด	๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๓.	นายเชิดชัย จิรการณ์พงศ์	บริษัท จีระ เมทัล จำกัด	๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๔.	นายดาวทอง กิจคม	บริษัท จีระ จำกัด	๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๕.	นายสมยศ กุลนาแพง	บริษัท จีระ จำกัด	๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๖.	นายสมพงษ์ ขนานแข็ง	บริษัท พัฒนาอินเตอร์พาร์ท จำกัด	๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	บริษัท	วันที่สัมภาษณ์
๑๗.	นายอภิวัฒน์ จำปาหมอ	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๑๘.	นายอมร จันสุกรี	บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด	๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ชื่อ/นามสกุล	ตำแหน่ง/หน้าที่
๑. พระครูปริยัติกิตติธำรง,รศ.ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. พระสุธีรัตนบัณฑิต,รศ.ดร.	ผู้อำนวยการ สำนักงานวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. รศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. รศ.ดร.กิตติทัศน์ ผกาทอง	อาจารย์ประจำหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. ดร. วสันต์ ลิ้มรัตน์ภัทรกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและ มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สาขาการพัฒนาสังคม
เรื่อง กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม
ในจังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง

๑. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย เรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร”

๒. แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพของผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อสังคม

ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ ๔ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๓. โปรดตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึกตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่องานวิจัยครั้งนี้จะได้มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพสามารถนำผลมาใช้เป็นผลประโยชน์ในการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๔. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ หรือหน่วยงานของท่านโดยประการใดทั้งสิ้น

ผู้วิจัยหวังว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ด้วยดีและขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม
ในจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ.....นามสกุล.....

อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....

ที่อยู่ / สถานที่ทำงาน.....

วิธีการสัมภาษณ์ (จดบันทึก/บันทึกเสียง)

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. เวลา.....น.

สถานที่.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพการสร้างทุนทางปัญญาของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม

๑) การประกอบกิจการท่านมีความเป็นมาในการดำเนินการอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒) การดำเนินกิจการของท่านมีหลักการแนวทางในการบริหารจัดการอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓) สภาพโดยรวมการประกอบการของท่านประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด?

.....

.....

.....

.....

.....

๔) ธุรกิจของท่านมีส่วนช่วยเหลือชุมชน สังคม อย่างไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

๕) ท่านเห็นประโยชน์การใช้พุทธธรรมในการดำเนินกิจการทางธุรกิจหรือไม่ เพราะเหตุใด?

.....

.....

.....

.....

.....

๖) หลักพุทธธรรมที่บูรณาการในการนำมาใช้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านใช้หลักพุทธธรรมใด?

.....

.....

.....

.....

.....

๗) ความรับผิดชอบเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Accountable) มีการดำเนินการอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

๘) ความโปร่งใสในการตัดสินใจและกิจกรรมที่ดำเนินการ (Transparent) เป็นอย่างไร?

๙) การมีคุณธรรม/จริยธรรมในการดำเนินการ (Ethical Behavior) เป็นอย่างไร?

๑๐) การคำนึงความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interests of Stakeholders) เป็นอย่างไร?

๑๑) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law) เป็นอย่างไร?

๑๒) การให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights) มีการดำเนินการอย่างไร?

.....

.....

๑๓) การเคารพต่อข้อกำหนดและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ (International Norms) ทำอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อสังคม ในจังหวัดสมุทรสาคร

๑) ธุรกิจของท่านมีการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรของท่านอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒) ธุรกิจของท่านมีส่วนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถกับชุมชนและสังคมอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓) ธุรกิจของท่านมีการอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรของท่านหรือไม่ อย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔) ธุรกิจของท่านมีส่วนเกี่ยวข้องในการรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อมอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

๕) ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรของท่านและชุมชนท้องถิ่น?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๖) ท่านคิดว่าจะมีแนวทางในการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมอย่างไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๗) ปัญหา อุปสรรค ในการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมมีอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๘) แนวทางในการการลงทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมควรเป็นอย่างไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

๙) กระบวนการลงทุนปัญญาของผู้ประกอบการ ในด้านทุนมนุษย์ มีการดำเนินการอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

๑๐) กระบวนการลงทุนปัญญาของผู้ประกอบการ ในด้านทุนทางสังคม มีการดำเนินการอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

๑๑) กระบวนการลงทุนปัญญาของผู้ประกอบการ ในด้านทุนทางโครงสร้าง มีการดำเนินการอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

๑๒) ทูททางปัญญาเชิงพุทธตามหลักไตรสิกขา ๓ ประกอบด้วย

๑) ศีลสิกขา มีการประยุกต์ใช้กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธด้วยศีลอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

๒) จิตตสิกขา มีการประยุกต์ใช้กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธด้วยสมาธิอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

๓) ปัญญาสิกขา มีการประยุกต์ใช้กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธด้วยปัญญาอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ๖ ๘๑



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๑๔๑๕
www.mcuc.ac.th, E-mail : gomymat@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายเกียรติศักดิ์ มุลมั่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษารวียเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้สิดจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญรู้ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ๖ ๘๑



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๑๔๑๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomysu@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายชัยพล วัฒนาประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ชลธิทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. โบกี้ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๕/ว ๘๗



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๓๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๒๕๑๕
www.mcu.ac.th, E-mail : gomysu@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายธนดล พันธุ์เพ็ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๑๐๕๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างที่ดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้สิดจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. โนพบุรุษ ตรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๕/ว ๘๑๓



หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๓๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๓๔๓๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomysu@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายอเนก แสนคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้สิดจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. โนนุญ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๘/ว ๘๑



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังษี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๓๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๑๔๑๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomysut@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวฝน รักะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้สิดจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. โบกิษฐ์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

ที่ ศธ. ๒๑๐๕.๔/ ๖ ๘๑๓



หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๓๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๓๔๑๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomnyu@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายอาจ ชุนย้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม ทิชาธรรมาจารย์เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างที่ดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้สิดจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิจ ทีวีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๙/ว ๘๑๑



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๓๔๓๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomyyu@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำชุมชนิพนธ์

เรียน นายสิงขร เพื่อนผิง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPRISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม ทิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างที่ดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้สิดจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญ์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๕/ ๖ ๘๓



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๓๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๐๕๑๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomymu@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางพิมพ์สุกัก ภาณะสุวัฒน์กุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้สิดจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.โนปผดูล์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ๖ ๘๑



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๓๔๓๙
www.mcu.ac.th, E-mail : gomysu@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายเอกชัย มาประดิษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าว นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นพปฎล ตรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ๖ ๘๑๓



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๐๗ ๒๕๑๙
www.mcu.ac.th, E-mail : gomysu@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายวิญญู ผ่องแผ้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISURE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าว นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นพปฎล ตรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ว ๘๔



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคม
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๓๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๑๙๑๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomnyut@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายไสว อันสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างที่ดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้สิดจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.โกนัญญ์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

ที่ ศธ. ๒๑๐๕.๔/ว ๘๔๓



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๓๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๓๙๔๙
www.mcu.ac.th, E-mail : gomysu@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสมบัติ ก่ออำไพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ชลีนทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างที่ดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าว นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นพปฎล ตรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๕/ 7 ๘๓



หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๑๔๑๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomysu@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน นายเชตชัย จิรการณพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ทพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. โนพบุรุษ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๒๑๐๕.๔/ว ๘๔๓



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๓๙๑๙
www.mcu.ac.th, E-mail : gomysu@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายดาวทอง กิจคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ชลธิ์ทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าว นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นพปฎล ตรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ๖ ๘๓



หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังษีเย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๑๔๑๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomymf@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน นายสมยศ กุลนาแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๑๐๔๐๕๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้สิดจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.โนปผดูล์ ตรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๒๑๐๕.๔/ว ๘๔๓



หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๓๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๐๗ ๓๙๔๙
www.mcu.ac.th, E-mail : gomysuf@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสมพงษ์ ขนานแข็ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ชลีนทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าว นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช ตรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๕/ ๖ ๘๓



หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๑๔๑๙
www.mcu.ac.th, E-mail : gomymf@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำคุณนิตินันท์

เรียน นายอภิวัฒน์ จำปาหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้สิดจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นพปฎล ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๕/ ๖ ๘๓



หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังษีเยี่ย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๖๗ ๑๔๑๙
www.mcu.ac.th, E-mail : gomymf@gmail.com

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายอมร จันสุกัร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๑๐๔๐๕๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการสร้างทุนทางปัญญาเชิงพุทธของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในจังหวัดสมุทรสาคร (THE CREATING PROGRESS OF BUDDHIST INTELLECTUAL FOR SOCIAL ENTREPREISE OPERATORS IN SAMUTSAKHON PROVINCE)" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการติดต่อประสานงานในการสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานโดยตรง

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. โนภณ ตรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ภาคผนวก ง.
รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์



บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด

สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักกะบุตร นายอเนก แสนคุณ
 นายอมร จันสุภีร์ นายอภิวัฒน์ จำปาหอม



สัมภาษณ์ นายอาจ ชุนฮุย บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด

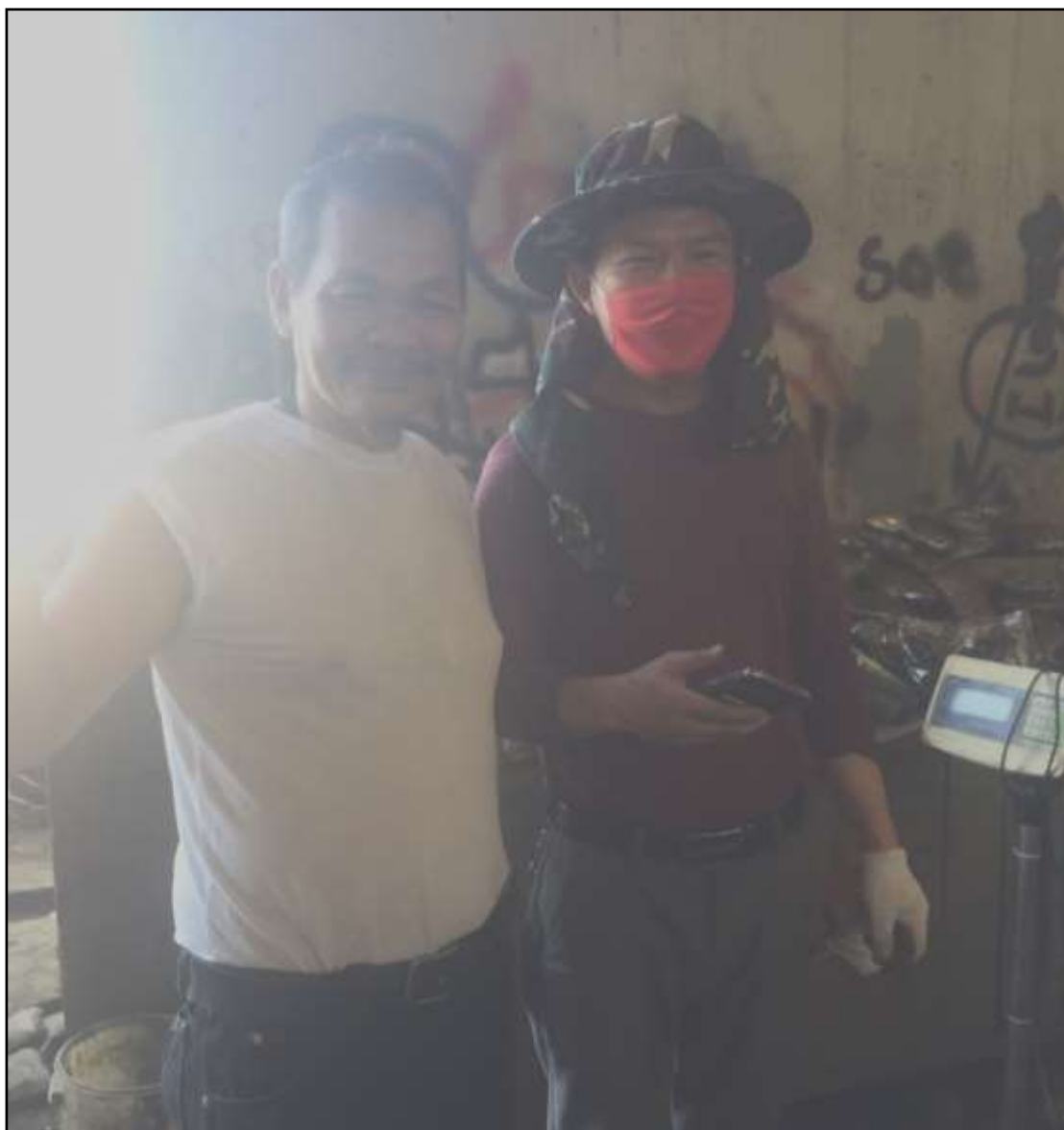


บริษัท จินฮุย นอนเฟอร์ส เมทัล จำกัด

สัมภาษณ์ นางสาวฝน รักกะบุตร
 นายอเนก แสนคุณ
 นายอมร จันสุภีร์
 นายอภิวัฒน์ จำปาหอม
 นายธนพล พันธุ์เพ็ง



สัมภาษณ์ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าพนักงาน
บริษัท จีระเมทัลเวิร์ด จำกัด



บริษัท พัฒนาอินเทอร์เน็ตพาร์ท จำกัด
สัมภาษณ์ นางพิมพ์สุภัค ภาณะสุวัฒน์กุล
 นายสมบัติ ก่ออำไพ
 นายเอกชัย มาประดิษฐ์
 นายสิงขร เพื่อนผึ้ง



สัมภาษณ์ นายเชิดชัย จิรการณพงศ์
บริษัทจิระแมทลเวิร์ด จำกัด

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ - สกุล : นายเสกศักดิ์ ขลิบทอง
- วัน/เดือน/ปีเกิด : วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๐๒
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๗/๖ หมู่ ๑ ตำบลบ่อเงิน
อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี
- การศึกษา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง
: บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง
: ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
วิทยาลัยเทคโนโลยีจรัสสินทวงศ์ กรุงเทพมหานคร
- สถานที่ทำงาน : ทำธุรกิจส่วนตัว เสกศักดิ์ S.K.K. ทองเหลือง
เลขที่ ๘๒ หมู่ ๑ ซอย ๓ ถนนเอกชัย อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรสาคร
- ปีที่เข้าศึกษา : พ.ศ. ๒๕๕๙ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
(สาขาวิชาการพัฒนาสังคม)
Doctor of Philosophy (Social Development)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๗/๖ หมู่ ๑ ตำบลบ่อเงิน
อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี
: Email : Seksak20116@gmail.com