

พุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน*

Buddhadhamma and Sustainable Human Resource Development

พระครูธรรมธะไพรัช สิริจันโท แห่งเฮง

Phrakhrudhammadhorn Phirach Siricando Saeheng

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's E-mail: phrakhruthammathonpairat@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิชาการ

การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนนั้น เป็นการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิดให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ซึ่งสามารถบูรณาการหลักพุทธธรรมตามหลักไตรสิกขาอันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และ ปัญญา เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจที่เป็นเลิศ สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกและสามารถนำองค์การไปสู่การแข่งขันกับเวทีโลกได้อย่างเท่าเทียม และนำหลักมหาสติปัฏฐาน เพื่อพิจารณากำหนดรู้เท่าทันกับ สถานะความเป็นจริง ทำให้บุคลากรในองค์การเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ สามารถทำให้ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

คำสำคัญ: พุทธธรรม; การพัฒนา; ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Applying Buddhist principles to sustainable human resource development is It is the use of the teachings of the Lord Buddha as a basis for thinking and having knowledge and expertise in performing work. There is growth in behavior, mind, and wisdom, which can integrate the principles of Buddhism according to the Threefold Principles, which consists of precepts, concentration, and wisdom, so that personnel are prepared with excellent bodies and minds. Able to keep up with changes of the world and can lead the organization to compete equally on the world stage and apply the principles of Mahasatipatthana To consider and be aware of state of reality Make personnel in the organization emotionally stable. Perform duties efficiently and completely Can enable those who have already completed the training to apply the knowledge immediately.

* Received January 7, 2025; Revised January 23, 2025; Accepted January 27, 2025

Keywords: Buddhadhamma; Development; Human Resource

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและ ของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าภายในองค์กร และเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเตรียม บุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น สามารถแข่งขันกับเวทีโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเท่าเทียม ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยบูรณาการหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาควบคู่ไปกับศาสตร์สมัยใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนานั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา นับตั้งแต่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสรู้อนุตรสัมโพธิญาณ จนกระทั่งตัดสินพระทัยที่จะเผยแผ่ พระพุทธศาสนาให้ปรากฏแก่ชาวโลก พระองค์ทรงจัดตั้งองค์กรสงฆ์ขึ้นภายหลังจากการบรรลุธรรม ของเหล่าปัญจวัคคีย์ ซึ่งนับว่าเป็นองค์กรที่เก่าแก่ที่สุดในโลก ปัจจุบันองค์กรสงฆ์ดำรงอยู่เรื่อยมาและมีหลักประพฤติปฏิบัติที่ไม่เคยเสื่อมคลาย แสดงให้เห็นถึงศักยภาพขององค์กรและหลักในการประพฤติปฏิบัติที่มั่นคงจนสามารถยึดเหนี่ยวให้องค์กรสงฆ์ยั่งยืนอยู่ได้อย่างงดงามน่าศรัทธาเลื่อมใสมาตลอดจนถึงทุกวันนี้ แม้ว่าจะผ่านมานานนับพันปี โดนมรสุมทางการเมือง สังคม และถูกบีบบังคับด้วยวิธีการต่างๆ จนสูญเสียฐานที่มั่นอันเป็นแดนเกิด ขององค์กรทางพระพุทธศาสนา แต่ก็สามารถเจริญงอกงามในหลายๆ ประเทศที่นับถือ พระพุทธศาสนา ดังนั้นพระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเจตจำนงของการจัดตั้งองค์กรสงฆ์นั้นเพื่อให้องค์กร ดังกล่าวทำหน้าที่พัฒนาจิตใจมนุษย์ในสังคมโลกให้พ้นจากความทุกข์ ในขณะที่เดียวกันก็พัฒนาบุคลากรภายในองค์กรสงฆ์ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความรู้ศักยภาพพร้อมจะทำงานเพื่อพระพุทธศาสนาและพร้อมที่จะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางโลกนั้น เป็นเรื่องของการบริหารจัดการคนในองค์กร โดยมุ่งเน้นกิจกรรมเป็นหลัก เช่น การให้การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา เป็นต้น ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มากมาย แต่ถ้าองค์กรใดนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว องค์กรนั้นจะเกิดประโยชน์สูงสุดและประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน ซึ่งในบทความนี้จะนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ เพื่อบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นศาสตร์สมัยใหม่ให้องค์กรหรือหน่วยงานที่ประสงค์ความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถาวร

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Theinpueth (1997) ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำพาประเทศชาติไปสู่ความสำเร็จ หากประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีทั้งศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมในระดับสูง ย่อมสามารถก้าวเข้าสู่การ

แข่งขันในโลกไร้พรมแดนได้อย่างมั่นใจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิดใหม่เพื่อความสำเร็จขององค์กรและประเทศชาตินั้นสามารถแบ่งได้เป็นสองระดับหลัก

ระดับแรกคือระดับจุลภาค ซึ่งเน้นการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยประกอบด้วยการเรียนรู้สามระดับ เริ่มจากการเรียนรู้ระดับบุคคล ที่มุ่งเน้นการพัฒนาแนวคิดและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ต่อมาคือ การเรียนรู้ระดับทีม ที่เน้นการพัฒนาการทำงานร่วมกันข้ามสายงาน ส่งเสริมการบริหารจัดการตนเอง และการประสานความคิดที่หลากหลายให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสุดท้ายคือการเรียนรู้ระดับองค์กร ซึ่งเป็นระดับสูงสุดที่มุ่งสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาในสถานที่ทำงาน การคิดเชิงระบบ การพัฒนาสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่สองคือระดับมหภาค ซึ่งเป็นการก้าวสู่การพัฒนาในวงกว้าง เมื่อองค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ได้ในระดับหนึ่งแล้ว โดยประกอบด้วยการพัฒนาสามระดับเช่นกัน เริ่มจากการพัฒนาระดับชุมชนและประเทศ ที่เน้นการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ ต่อมาคือการพัฒนาในระดับภูมิภาค ที่มุ่งเน้นการเข้าใจและประสานความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อการแข่งขันในระดับภูมิภาค และสุดท้ายคือการพัฒนาในระดับโลก ซึ่งเป็นการบูรณาการองค์ความรู้และการพัฒนาทุกด้านเข้าด้วยกัน ทั้งด้านศักยภาพบุคลากร เทคโนโลยี การจัดการ และทุน เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำในเวทีระดับโลกได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

Phra Dhammakosajarn (Prayoon Dhammacitto) (2006) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนาโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความ พร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้า รับการศึกษาอบรมไปตามจรีต 6 และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับเข้ามาบวชที่ต้องมีการ กลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่ กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจาก พระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ 5 พรรษา

Flippo (1971) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการ ฝึกอบรม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

Pace R. W. Smith (1991) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงานและนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์กร (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกเป็น 3 แนวทางใหญ่ๆ คือ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรผ่านการสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีวิธีการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ประการ วิธีการแรกคือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับความสามารถของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ทันที วิธีการที่สองคือการศึกษ ซึ่งถือเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เนื่องจากเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างเป็นระบบ รวมถึงการเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกด้าน ในมุมมองขององค์กร การศึกษามีจุดมุ่งหมายในการเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถรองรับความต้องการขององค์กรในอนาคต หรือเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่สามคือการพัฒนา ซึ่งเป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะที่ตัวงาน แต่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาองค์การเป็นการเตรียมความพร้อมในระยะยาวเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในอนาคต

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปรับปรุงพฤติกรรมของ พนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน (Wetchayanon, 2005) คือ

2.1 การพัฒนาบุคคล (Individual Development) Barrow และ Loughlin ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลและความจำเป็นในการเรียนรู้ระดับบุคคล โดยระบุว่าองค์การจำเป็นต้องส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถในการหลายด้าน

ด้านการศึกษาและเทคโนโลยี องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อองค์กร และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมกันนั้น องค์กรต้องส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ด้านการบริหารจัดการ องค์กรต้องพัฒนาให้พนักงานสามารถทำงานในโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบที่มีสายบังคับบัญชาสั้น มีอิสระในการทำงานโดยไม่ต้องควบคุมมากเกินไป สามารถกำหนดเป้าหมาย

ตรวจสอบ และแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ยังต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารกับลูกค้า การประสานงานระหว่างแผนก และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ให้กับพนักงาน

ด้านการปรับตัวและความรับผิดชอบ บุคลากรในองค์กรต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและงานใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พร้อมปฏิบัติงานได้ทันทีตามความต้องการขององค์กร การพัฒนาเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

2.2 การพัฒนาสายอาชีพเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงาน โดยพนักงานแต่ละคนต้องตระหนักถึงบทบาทของตนในการพัฒนาสายอาชีพ ผ่านการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาสายอาชีพมุ่งเน้นการสร้างโอกาสที่ตอบสนองทั้งความสนใจและความต้องการส่วนบุคคล ควบคู่ไปกับการต้องการขององค์กร ในส่วนขององค์กร จำเป็นต้องวางแผนพัฒนาสายงานและการจัดการสายงานของบุคลากร โดยใช้แผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่วางไว้เป็นกรอบแนวทาง การพัฒนาสายอาชีพมีความแตกต่างจากการพัฒนาบุคคลตรงที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของงานในระยะยาวและให้ความสำคัญกับความสำเร็จของบุคคลเป็นหลัก โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองตลอดระยะเวลาการทำงาน การเลือกสายอาชีพจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด บุคคลจำเป็นต้องพัฒนาสายอาชีพของตนในทุกขั้นตอนตลอดชีวิตการทำงาน เนื่องจากเมื่อเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานย่อมมีความคาดหวังในความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ดังนั้น การพัฒนาสายอาชีพจึงเป็นทั้งความรับผิดชอบและเป้าหมายร่วมกันระหว่างองค์กรและบุคลากร ที่ต้องร่วมมือกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.3 การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงความแข็งแกร่งขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ได้จำกัดอยู่เพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง แต่ต้องครอบคลุมทั่วทั้งระบบขององค์กร

สิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรคือการให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งต้องเริ่มต้นจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของบุคลากรภายในองค์กรเป็นอันดับแรก เมื่อบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ย่อมส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยงไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากภายในจิตใจของบุคลากรจึงเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในทุกมิติอย่างยั่งยืน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้หลักการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็นสามระดับที่เชื่อมโยงกัน คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน และระดับระบบโดยรวม กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยสามประเภทหลัก ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำบทเรียนมาประยุกต์ใช้ได้ การเรียนรู้เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่ช่วยให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่กำลังเผชิญอยู่

และการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งช่วยให้องค์กรและบุคลากรสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผสมผสานการเรียนรู้ทั้งสามประเภทนี้จะช่วยสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรในระยะยาว

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 แนวทางหลัก ได้แก่แนวทางแรก เน้นการเพิ่มศักยภาพบุคลากรผ่านการสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 วิธีการ คือ การฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับงานปัจจุบัน การศึกษาที่เน้นการเพิ่มพูนความรู้และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต และการพัฒนาที่มุ่งปรับปรุงองค์การในภาพรวมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางที่สอง เน้นการพัฒนายอย่างเป็นระบบใน 3 ส่วน ได้แก่ การพัฒนาบุคคลที่ครอบคลุมด้านการศึกษาและเทคโนโลยี การบริหารจัดการ และการปรับตัวและความรับผิดชอบ การพัฒนาสายอาชีพที่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงาน และการพัฒนาองค์การที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

แนวทางที่สาม มุ่งพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยบูรณาการการเรียนรู้และการทำงานเข้าด้วยกัน แบ่งการพัฒนาเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับทีม และระดับระบบ ผ่านการเรียนรู้ 3 ประเภท ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้เพื่อปรับตัวกับสถานการณ์ปัจจุบัน และการเรียนรู้เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักกรรมฐาน เป็นการศึกษาเรื่องงานที่ทำให้จิตใจสูงขึ้น ให้จิตใจประเสริฐยิ่งขึ้น ไม่ปล่อยจิตใจให้ว่างงาน ไม่ปล่อยให้เป็นทาสของกิเลส ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึง จำเป็นต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการศึกษาหลักกรรมฐาน 2 ประการ คือ

1. หลักสมณะกรรมฐาน หมายถึง อุบายที่ยังกิเลสมีนิวรณ์ทั้งหลายให้สงบ ระงับ จนทำให้เกิดจิตที่เป็นสมาธิ โดยกำหนดอารมณ์ของสมณะกรรมฐาน 40 ได้แก่ กสิณ 10 อัน เป็นวัตถุสำหรับเพ่งเพ่งยังจิตให้เป็นสมาธิ ซึ่งประกอบด้วย 1) ปฐวีกสิณ กสิณคือดิน 2) อาโปกสิณ กสิณคือน้ำ 3) เตโชกสิณ กสิณคือไฟ 4) วาโยกสิณ กสิณคือลม 5) นิลกสิณ กสิณคือสีเขียว 6) ปิตกสิณ กสิณคือสีเหลือง 7) โลหิตกสิณ กสิณคือสีแดง 8) โอทาทกสิณ กสิณคือสีขาว 9) อาโลก กสิณ กสิณคือแสงสว่าง 10) อากาสกสิณ กสิณคือที่ว่างเปล่า (Thai Tripitakas: 1/315/150-217) อสุภะ 10 เป็นสภาพที่ไม่งาม ชากศพในสถานที่ต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) อุทุมมตกะ ชากศพที่เน่าพองขึ้นอีก 2) วินิลกะ ชากศพที่มีสีเขียวคล้ำคละด้วยสีต่างๆ 3) วิปพพกะ ชากศพที่มีน้ำเหลืองไหลเยิ้มอยู่ตามที่ที่แตกปรือออก 4) วิจฉิททกะ ชากศพที่ขาดจากกันเป็น 2 ท่อน 5) วิกขายิตกะ ชากศพที่ถูกสัตว์ เช่น แร้ง กา สุนัข จิกทิ้งกัดกินแล้ว 6) วิกขิตตกะ ชากศพที่กระจายกระจาย มือเท้าศีรษะหลุดออกไปข้างๆ 7) หตวิกขิตตกะ ชากศพที่ถูกสับฟันบั่นเป็นท่อนๆ กระจายออกไป 8) โลหิตกะ ชากศพที่มีโลหิตไหลอาบเรียราดอยู่ 9) ปุพฺพกะ ชากศพที่มีหนอนคลาคล่ำ เต็มไปหมด 10) อัฏฐิกะ ชากศพที่ยัง เหลืออยู่แต่ร่างกระดูกหรือกระดูกท่อน (Thai Tripitakas: 1/336/226) อนุสติ 10 เป็นอารมณ์ที่ควรระลึกถึงเนื่องๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) พุทธานุสติ ระลึกถึงพระพุทธเจ้า คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของ พระองค์ 2) ธัมมานุสติ ระลึกถึงพระธรรม คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระธรรม 3) สังฆานุสติ ระลึกถึงพระสงฆ์

คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระสงฆ์ 4) สีลานุสติ ระลึกถึงศีล คือ น้อมจิตระลึกพิจารณาศีลของตนที่ได้ประพฤติปฏิบัติบริสุทธิต่างพร้อม 5) จาคานุสติ ระลึกถึงการบริจาค คือ น้อมจิตระลึกถึงทานที่ตนได้บริจาคแล้ว และพิจารณาเห็นคุณธรรมคือความ เผื่อแผ่เสียสละนี้ที่มีในตน 6) เทวตานุสติ ระลึกถึงเทวดา คือ น้อมจิตระลึกถึงเทวดาทั้งหลายที่ตนเคยรู้และพิจารณาเห็นคุณธรรมอันทำบุคคลให้เป็นเทวดานั้นๆ ตามที่มีอยู่ในตน 7) มรณสติ ระลึกถึงความตายอันจะต้องมีมาถึงตนเป็นธรรมดา พิจารณาที่จะให้เกิดความไม่ประมาท 8) กายคตาสติ สติอันไปในกาย คือ กำหนดพิจารณากายนี้ ให้เห็นว่าประกอบด้วยส่วนต่างๆ อันไม่สะอาด ไม่งาม น่ารังเกียจ เป็นทางรู้เท่าทันสภาวะของกายนี้ มิให้หลงใหลมัวเมา 9) อานาปานสติ สติกำหนดลม หายใจเข้า ออก 10) อุปमानุสติ ระลึกถึงธรรมเป็นที่สงบ คือ ระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระ นิพพาน อันเป็นที่ระงับกิเลสและความทุกข์ 8 พรหมอัปมัญญา 4 เป็นธรรมที่ประเสริฐประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วย เมตตา คือความรักและปรารถนาดี มีความหวังดีที่อยากให้ผู้อื่นมีความสุข แสดงออกผ่านการแผ่เมตตาจิตและการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งปวง กรุณา คือความสงสารและปรารถนาที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีความใส่ใจที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ยากและความเดือดร้อนของผู้อื่น พร้อมทั้งจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อเห็นผู้อื่นประสบปัญหา มุทิตา คือความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุขความเจริญ มีจิตใจที่เบิกบานผ่องใสเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ พลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข และมีความสุขเจริญก้าวหน้าในชีวิต อุเบกขา คือการวางใจเป็นกลาง พิจารณาสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงด้วยปัญญา รักษาใจให้มั่นคงเที่ยงตรงดุจตราขึง ไม่ลำเอียงด้วยความรักหรือความชัง เข้าใจกฎแห่งกรรมที่ทุกคนย่อมได้รับผลตามการกระทำของตน และรู้จักวางเฉยในกรณีที่ไม่สมควรเข้าไปแทรกแซง เพราะเป็นเรื่องที่ผู้อื่นควรรับผิดชอบด้วยตนเอง (Thai Tripitakas: 20/179-180/39-40) อาหารแปฏิกุลสัณญญา เป็นการกำหนดพิจารณาความเป็นปฏิกุล ในอาหารจตุธาตุวัญฐาน เป็นการกำหนดพิจารณาธาตุ 4, พิจารณาเห็นร่างกายของตนโดยสักว่า เป็นธาตุ 4 แต่ละอย่างๆ (Thai Tripitakas: 11/228/232) และ รูป หรือ อารูป 4 หมายถึง ฌานมีรูปธรรมเป็นอารมณ์ คือ อรูป ฌาน ภพของสัตว์ผู้เข้าถึงอรูปฌาน ภพของอรูปพรหม 1) อากาสนัญญายตนะ ฌานอันกำหนด อากาศคือช่องว่างหาที่สุดมิได้เป็นอารมณ์หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้ 2) วิญญานัญญายตนะ ฌาน อันกำหนดวิญญานหาที่สุดมิได้เป็นอารมณ์ หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้ 3) อากิญจัญญายตนะ ฌาน อันกำหนดภาวะที่ไม่มีอะไรๆ เป็นอารมณ์ หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้ 4) เนวสัญญานาสัญญายตนะ ฌานอันเข้าถึงภาวะมีสัญญาไม่ใช่ ไม่มีสัญญาก็ไม่ใช่ หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้ (Thai Tripitakas: 11/235/235)

2. หลักวิปัสสนากรรมฐาน เป็นอุบายและเป็นเครื่องเรื่องปัญญา กรรมฐานที่ ทำให้เกิดปัญญาเห็นแจ้ง รู้จริง ซึ่งประกอบด้วย ขั้น 5 (Thai Tripitakas: 35/1/1) อายุตนะ 12 (Thai Tripitakas: 35/99/85) ธาตุ 18 (Thai Tripitakas: 35/124/108) อินทรีย์ 22 (Thai Tripitakas: 35/236/161) อริยสัจ 4 (Thai Tripitakas: 4/14/18) ปฏิจจสมุปบาท 12 (Thai Tripitakas: 35/274/185) 4.2 หลักไตรสิกขา เป็นข้อที่ต้องศึกษาสำหรับการพัฒนากาย วาจา จิตใจ และ ปัญญา ให้บรรลุจุดหมายสูงสุดคือพระนิพพาน ซึ่งหลักไตรสิกขานี้ประกอบด้วย 1) อธิศีลสิกขา หมายถึง สิกขาคือศีลอันยิ่ง เป็นข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาทางความประพฤติอย่าง สูง 2) อธิจิตตสิกขา หมายถึงสิกขาคือจิตอันยิ่ง เป็นข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาจิตใจให้เกิดคุณธรรมอย่างสูงสุด 3) อธิปัญญาสิกขา หมายถึง สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง เป็นข้อปฏิบัติสำหรับ พัฒนาปัญญา

เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง ซึ่งทั้ง 3 ข้อข้างต้นสามารถเรียกง่าย ๆ ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา (Thai Tripitakas: 11/228/231)

หลักมหาสติปัฏฐาน เป็นหลักการกำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นตาม สภาพความเป็นจริง โดยการกำหนดด้วยสติ ซึ่งประกอบด้วย 1) กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน เป็นการ ใช้สติกำหนดพิจารณากายให้รู้ตามความเป็นจริงว่าเป็นแต่เพียงกาย ไม่ใช่ตัวตนของเรา โดยท่าน จำแนกการปฏิบัติไว้หลายอย่าง คือ การกำหนดลมหายใจ การกำหนดรู้ทันอิริยาบถ การสร้าง สัมปชัญญะในการกระทำเคลื่อนไหวทุกอย่าง การพิจารณาส่วนประกอบอันไม่สะอาดทั้งหลาย ที่ประชุมเข้าเป็นร่างกายนี้ การพิจารณาเห็นร่างกายของตนโดยสักว่าเป็นธาตุแต่ละอย่างๆ การพิจารณาซากศพในสภาพต่างๆ 2) เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนาให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงเวทนา ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเรา มีสติรู้ชัดเวทนาอันเป็นสุขก็ดี ทุกข์ก็ดี เฉยๆ ก็ดี ทั้งที่เป็นสามิส และเป็นนิรามิสตามที่ เป็นไปอยู่ในขณะนั้นๆ 3) จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงจิต ไม่ใช่สัตว์บุคคล ตัวตนเรา เขา คือ มีสติรู้ชัดจิตของตนที่มีราคะ ไม่มีราคะ มีโทสะ ไม่มีโทสะ มีโมหะ ไม่มีโมหะ เศร้า หมองหรือผ่องแผ้ว พุ่งชานหรือเป็นสมาธิ ฯลฯ อย่างไร ตามที่เป็นไปอยู่ในขณะนั้นๆ 4) ธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาธรรม ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงธรรม ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา มีสติรู้ชัดธรรมทั้งหลาย ได้แก่ นิเวธ 5 ขันธ์ 5 อายตนะ 12 โพชฌงค์ 7 อริยสัจ 4 ว่าคืออะไร เป็นอย่างไร มีในตนหรือไม่เกิดขึ้น เจริญบริบูรณ์ และดับไปได้อย่างไร เป็นต้น ตามที่เป็นจริงของมันอย่างนั้นๆ (Thai Tripitakas: 10/273-300/325-351)

สรุปได้ว่า หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยหลักธรรมสำคัญสามประการ คือ หลักกรรมฐาน หลักไตรสิกขา และหลักมหาสติปัฏฐาน หลักกรรมฐาน เป็นการพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้นและประเสริฐยิ่งขึ้น แบ่งเป็นสองประเภท คือ สมถกรรมฐานที่เน้นการทำจิตให้สงบเป็นสมาธิผ่านการฝึกด้วยวิธีต่างๆ เช่น กสิณ 10 อสุภะ 10 และอนุสติ 10 และวิปัสสนากรรมฐานที่เน้นการพัฒนาปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งเห็นจริง หลักไตรสิกขา เป็นการพัฒนากาย วาจา จิตใจ และปัญญา ประกอบด้วย อธิศีลสิกขา (ศีล) เพื่อพัฒนาความประพฤติ อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) เพื่อพัฒนาจิตใจให้เกิดคุณธรรม และอธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) เพื่อพัฒนาปัญญาให้เกิดความรู้แจ้ง หลักมหาสติปัฏฐาน เป็นการฝึกสติเพื่อรู้เห็นสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง ประกอบด้วย กายานุปัสสนา การพิจารณากาย เวทนานุปัสสนา การพิจารณาความรู้สึก จิตตานุปัสสนา การพิจารณาจิต และธัมมานุปัสสนา การพิจารณาธรรม การนำหลักพุทธธรรมเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการในการพัฒนา มนุษย์ในองค์การ โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิดให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงาน มีความ

เจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ซึ่งสามารถบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ดังต่อไปนี้

การศึกษา (Education) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนสร้างความเชี่ยวชาญชำนาญให้กับบุคคลในทุกๆ ด้าน การศึกษาจะเน้นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร เมื่อบุคลากรได้รับการศึกษาอย่างแท้จริง โดยการนำหลักกรรมฐานอันประกอบด้วย หลักสมณะ และหลักวิปัสสนาเป็นเครื่องมือ วิธีการในการศึกษาจะทำให้บุคลากรเป็นผู้มีความพร้อมด้วยสติ และปัญญาที่สมบูรณ์ สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

การพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนางานองค์การให้มีประสิทธิภาพ เน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นความต้องการ การพัฒนางานองค์การนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การโดยการพัฒนาในรูปแบบบูรณาการหลักไตรสิกขาอันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และ ปัญญา เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจที่เป็นเลิศ สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกและสามารถนำองค์การไปสู่การแข่งชันกับเวทีโลกได้อย่างเท่าเทียม

การอบรมบุคลากรที่บูรณาการหลักมหาสติปัฏฐานเข้ากับการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากมุ่งเน้นการสร้างการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยใช้หลักการพิจารณาและกำหนดรู้เท่าทันสภาวะความเป็นจริง การนำหลักมหาสติปัฏฐานมาประยุกต์ใช้ในการอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถรับรู้และเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ตามความเป็นจริง ซึ่งส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมบูรณ์มากขึ้น เมื่อผ่านการอบรมแล้ว บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ทันที ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาจิตใจควบคู่กันไป



เอกสารอ้างอิง

- Flippo, E. B. (1971). *Management: A Behavioral Approach*. Boston: Allyn & Bacon.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitakas*. Bangkok: MCU Press.
- Pace, R. W. Smith. (1991). *Human Resource Development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Phra Dhammakosajarn (Prayoon Dhammacitto). (2006). *Buddhist Management Methods*. Bangkok: MCU Press.
- Theinpath, D. (1997). *Human Development Strategy: For Professional Nutritionists Program: Formal Informed Surveillance*. Bangkok: Bookbank.
- Wetchayanon, N. (2005). *Academic Articles HR*. Bangkok: Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration.