

แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
The concept of human resource development by threefold training

พันโท เอนก คงขุนทด^๑

บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา มนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ การพัฒนาบุคลากรด้านการศาสนา และศีลธรรมคุณธรรมภายในชาติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมีคุณธรรม เนื้อหาสำคัญประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย แนวคิดแบบดั้งเดิม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ และการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา มีขั้นตอนและนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาจะต้องประกอบด้วย การพัฒนาในขั้นศีล ทำให้บุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ การพัฒนาในขั้นสมาธิ กระบวนการพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรมเพื่อให้เกิดความ เมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความแน่วแน่ มั่นคง และปัญญาเป็นกระบวนการหนึ่งของการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุผล รู้จักวินิจัย คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น หากมนุษย์ทุกคนได้รับการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาก็จะทำให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม จะส่งผลสู่สังคมและประเทศชาติ

คำสำคัญ: การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, ไตรสิกขา.

^๑ อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สาขาวิชาการพัฒนาท้องถิ่น, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Abstract

This article was purposely attempted to study the development of human resource in accordance with the threefold training principle. Human being is obviously regarded as the valuable and essential factor to an organization because such human resource is conducive to the variety of successfulness of an organization. The development of religious staff in morality and virtue lead to the development of the country. In this matter, the essential component consists in idea and theory of the development of human resource; traditional idea, it is said that the development of human resource has arisen in the period of industrial revolution nearly in the end of 17 century and the beginning of 18 century, new idea, this idea is opposite of the first one; it tries to compromise the scientific management and human being's relationship. As far as the human resource is concerned, the development of human resource in accordance with the threefold training comprises of the followings steps: the step of precept: one is trained to take responsibility towards one's duty, treating co-workers without any harm, the step of concentration: one's mind is trained in loving kindness, generosity, steadiness, effort, the step of wisdom: the process to gain the right understanding is trained, it gives rise to the right judgment being able to solve all problems. Suffice it to say that if man is properly trained in the threefold training then one' actions are morally acceptable leading to the growth of the country.

Keywords: the development, human resource, threefold training



๑. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ยิ่ง เพราะทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ หรือเรียกอีก นัยหนึ่งว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่องค์กร สังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็คือการให้การศึกษากับบุคคลในทุกรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือ มหาวิทยาลัยเท่านั้น และอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กร มักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ วิชาการ ด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือ การให้การศึกษารูปแบบของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ ได้ตระหนักอย่างยิ่งถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการได้วางยุทธศาสตร์ของการศึกษา คือ ให้การศึกษาภาคบังคับในอนาคตข้างหน้า มีการปรับปรุง ความสะดวกในการบริหารการศึกษาคู่ครองการศึกษา เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการ การพัฒนาบุคลากรด้านการศาสนาและศีลธรรมคุณธรรมภายในชาติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมี

คุณธรรม^๒ มีเนื้อหาสำคัญประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา วิเคราะห์ และบทสรุป ดังต่อไปนี้

๒. แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา^๓ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีศึกษาในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหารงานองค์กรและบุคคลทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีมีอยู่หลากหลาย นักวิชาการจึงได้ให้ข้อคิดแนวทางไว้เพื่อเป็นวิชาการประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอยู่ ๒ ประการคือ^๔

^๒ พระมหาพิชญาณนทร์ โสภณเมธี, วัดตากฟ้า, [http : //watthakfa.biogspot.com](http://watthakfa.biogspot.com), (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓).

^๓ รุ่งฤดี กิจจวรร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://km.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/rungredee.pdf. [๒๗ มี.ค. ๒๕๕๔].

^๔ ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ประชาชนสยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗,๒๒-๒๗,๓๓-๓๗.

๒.๑ แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคนรูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็ คือแบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้อย่างราบรื่น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือนายจ้าง บุตร คือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติอบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดรูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดในประเด็นต่อมา

๒.๒ แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการ

ประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกัน โดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไป

องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่นๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าจากแนวคิดที่น่าสนใจจากนักวิชาการอีกท่านหนึ่ง คือ

บรียงค์ โตจินดา^๕ ได้กล่าวถึงแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์กรทำให้เกิดคุณภาพ

^๕ บรียงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖). หน้า๑๘๖.



ชีวิตในการทำงานเกิดการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้ เพราะฉะนั้น แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การ แบ่งออกเป็น ๔ ประการ ดังต่อไปนี้ ๑. การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกรวมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้า รับการอบรม ไม่ว่าจะป็นในแง่รูปแบบเนื้อหา และวิธีการ ๒. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์การ การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการ แก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกรวม เป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้า รับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียม ตัวการจัดการ เนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับ อบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่ จะพัฒนาองค์การและ ๔. เป็นกระบวนการที่มี ระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การ สอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้จากการเสนอ แนวคิดทฤษฎีข้างต้นนั้นพอสรุปได้ว่า การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนา กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการ ดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์การ เพื่อ ส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมี ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการ ทำงานที่เหมาะสม อันจะส่งผลต่อ ความสามารถขององค์การในการแข่งขันและ การพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ทฤษฎีนโยบายการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์

๓.๑ ความหมายของทฤษฎีนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี^๖ ได้อธิบายถึง นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นว่ามีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เพราะนโยบาย คือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ นโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือ ที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายจึงมีลักษณะ ที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติ อะไรบ้าง นโยบายที่กำหนดขึ้นมักจะมีหลาย ระดับอาทิเช่นนโยบายวิสาหกิจ (Corporate policy) จะเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยยึด วัตถุประสงค์เป็นหลักและมุ่งนำองค์กรไปสู่ การแข่งขัน ส่วนนโยบายเฉพาะ/แผนก (Divisional and Departmental policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ฝ่ายหรือ แผนกสามารถวางแผนการปฏิบัติงานและวางแผนการแก้ปัญหา เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของ ฝ่ายหรือแผนกนั้น ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้ง ด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหาร จัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะ ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็น ศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะเห็นได้จาก แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

^๖ พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงาน บุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ ๒๕๓๑) หน้า ๒๖-๓๐.

๓.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

Swanson & Holton III^๗ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก (Swanson & Holton III, ๒๐๐๑) มีนิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ กระบวนการในการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรด้วยการพัฒนาองค์การ และการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานจากนิยามข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก จะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาเพื่อ การปฏิบัติงานในองค์กรโดยการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) มากขึ้น ด้วยสองแนวทางคือการพัฒนาฝึกอบรม(Training and Development) และโดยการพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development) ดังนั้น เมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธที่มีคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นฐานคิด โดยการนำคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนา มนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมจากนิยามข้างต้น

จะได้กล่าวถึงปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธต่อไป

๓.๓ ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เมื่อเปรียบเทียบปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวพุทธกับปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จะมีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุง ทรัพยากรมนุษย์เหมือนกันแต่แตกต่างกันที่เป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุง การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะพัฒนามนุษย์ เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรใน ด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของ เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ หรือ เศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ หรือเพื่อการเรียนรู้ สอนความต้องการของมนุษย์เองตามแนวคิด ของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนามนุษย์ ตามหลักพุทธธรรมมีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็น สัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจธรรมได้ มนุษย์ สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้ง ในระดับโลกีย์ภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ ยังถูกรอบงำด้วย “อวิชชา” (ซึ่งเป็นที่มาของ กิเลส ทำให้เกิดความโลภ ความโกรธเกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อ ราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลาย ล้างกันทั้งในระดับบุคคลระดับประเทศ และ

^๗ Swanson, R.A., & Holton, E.F., III, **Foundations of human resource development.** (San Francisco : Berrett-Koehler, 2001), p. 168.



ระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกทุกวันนี้^๕

ปรัชญาประการที่สองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธคือการใช้หลักอริยสัจ ๔ ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักโดยที่ตามหลักอริยสัจ ๔ จะเริ่มต้นที่“ทุกข์” คือการเข้าใจปัญหาของชีวิตที่ต้องมีการแก้ไข ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตกนั้นจะใช้แนวทางการมุ่งแก้ปัญหา (Problem Orientation) กล่าวคือการค้นหาปัญหาขององค์กรหรือของบุคคลในองค์กรที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงต้องทำให้มีการพัฒนาเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้มนุษย์ในองค์กรนั้นทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น หรือหากยังไม่มีปัญหาก็มองหาโอกาสความเป็นไปได้ที่จะทำให้ดีขึ้น กำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและดำเนินการพัฒนา

ให้บรรลุเป้าหมายนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธก็ใช้หลักการเดียวกันนี้คือใช้หลักอริยสัจ ๔ แต่การค้นหาปัญหาดังกล่าว พระพุทธเจ้าชี้ให้มนุษย์เห็นว่ามนุษย์นั้นมีปัญหาที่มี“อวิชชา” หรือมิจฉาทิฐิ ซึ่งหมายถึงมนุษย์มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องชีวิต มีความเข้าใจผิดว่าเป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่ดีนั้นคือการเป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กร หรือต้องทำงานสนอง

ความต้องการขององค์กรเพื่อที่ตนเองจะได้รางวัลสิ่งตอบแทนหรือเงินมาสนอง “ตัณหา” ความอยากของตน บุคคลที่สามารถสนองตัณหาได้มาก มีกำลังซื้อและบริโภคได้มากตามแนวคิดบริโภคนิยมเรียกว่าผู้ประสบความสำเร็จ เป็นการส่งเสริมความเจริญอกงามของ “ตัณหาและอุปาทาน” อย่างไม่รู้ตัว ปัญหาที่ใหญ่ที่สุดปัญหาหนึ่งของมนุษย์ปุถุชนก็คือการไม่เห็นปัญหาหรือ “ทุกข์” ของตนเองหลงเข้าใจผิดว่า “ทุกข์” คือ “สุข” และพยายามดิ้นรนแสวงหาวัตถุมาสนอง “ตัณหา” ของตน และเข้าใจว่าบุคคลที่ไม่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กรคือ บุคคลที่ไร้ประโยชน์ ฉะนั้น ไร้คุณค่า และบุคคลที่เสพบริโภคแต่น้อยกลายเป็นบุคคลสิ้นไร้ไม้ตอก หย่อนความสามารถจึงไม่สามารถสนองตัณหาตนได้ ในหลักพื้นฐานเรื่องนี้จึงทำให้เป็นภารกิจสำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุในการชี้ให้มนุษย์เห็น “ทุกข์” คือปัญหาที่แท้จริงของมนุษย์เพื่อที่จะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุและทางแก้ปัญหาที่รากเหง้า แทนที่จะมีความเข้าใจพุทธธรรมที่ผิดๆ หรือแต่เพียงผิวเผิน ไม่เข้าใจหลักพุทธธรรมที่แท้จริง นำ ไปสู่การพัฒนาที่คลาดเคลื่อนห่างไกลจากคำ สอนของพระพุทธเจ้าหลักปรัชญาประการที่สามคือการคิดเป็นระบบ (Systems Thinking) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีการคิดเชิงระบบเช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักกล่าวคือ หลักธรรมปฏิบัติจสุมุขปาหหรืออัทธปาจจยตา ซึ่งกล่าวถึงเหตุปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เมื่อสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น เพราะสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้จึงไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับไป สิ่งนี้จึงดับไป)

^๕http://www.sakchai.blogspot.com/2011/03/blog-post_12.html โดย ฆานตรกรวิจารณ์ (สืบค้น ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙)

หรือหลักธรรมโปรโตโฆสะที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

ปฏิบัติธรรมซึ่งแสดงให้เห็นว่าพุทธธรรมนั้น กล่าวถึงเรื่องสภาพแวดล้อมหรือบริบทมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ ซึ่งจะสอดคล้องกับองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรเชิงพุทธดังจะกล่าวต่อไป

๓.๔. องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะมีขอบเขต (Scope) หรือองค์ประกอบอยู่ที่การพัฒนาระดับบุคคลและกลุ่ม (Individual and Group Development- ID/GD) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development-CD) การพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development-OD) และการบริหารผลงาน (Performance Management-PM) Gilley et. Al. เสนอไว้ ซึ่งหากใช้จุดเน้นที่ผลการพัฒนา (Result) ที่หวังผลระยะสั้นจะเป็นการพัฒนาในระดับบุคคลและการบริหารผลงาน หรือหากหวังผลระยะยาว เน้นที่การพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์การ ในเรื่องขอบเขตหรือองค์ประกอบการพัฒนาสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจะไม่แตกต่างกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^๙

๓.๕. ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญ และเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การองค์การจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ ดังนั้นมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหามานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหามานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๑๐}

บรรยงค์ โตจินดา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ๗ พอสรุปได้ดัง ต่อไปนี้

๑. เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนที่มีความสามารถสูงมาทำงานให้ ๒.รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง เช่นตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

^๙Gilley J.W., Eggland, S. A.& Maycunich, A. **Principle of human resource development.** 2nd ed. (Cambridge, MA : Persues Books, 2002). p. 174.

^{๑๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.



ให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติ ๓. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือเครื่องใช้มาอำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลก จึงต้องทั้งสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน ๔. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่ง เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร ๕. องค์กรใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจการแข่งขันกันทำในองค์กรขนาดเล็ก จะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์กรขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป ก็จำทำให้กระบวนการงานบางอย่างติดขัดหรือรองานถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้นปัญหาต่างๆ เหล่านี้ต้องการการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อ “put the right man on the right job” (ใช้คนให้เหมาะกับงาน) ๖. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้ สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเปลี่ยน แปลงรวดเร็วที่นักบริหารต้อง

ตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย ๗. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้ดีมีสมานฉันท์

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (chain circle) ตั้งแต่การวางแผน กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทน ที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร โดยตระหนักถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์ ใน ๓ ประการ”^{๑๑} คือ ๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มิใช่ค่าใช้จ่าย ๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด ๓. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร

^{๑๑} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ปรานัญสยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

เสนาะ ตีเขยว้ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลย หรือแม้แต่ในปัจจุบัน สำหรับองค์การขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งๆ ไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิค หรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัย อย่างเดียวจนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นต่างๆ ที่มีเครื่องมืออย่างตีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจ และให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์การใดที่ให้ความสนใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๒}

๔. หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษิตตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า สิกขา ๓ ประการ คือ ๑. อธิศีลสิกขา ๒. อธิจิตสิกขา ๓. อธิปัญญาสิกขา^{๑๓} ความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม

ว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน^{๑๔} คำว่า ไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) ไตร หรือ ตรี เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า ตี แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศิกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๑๕} ส่วนคำว่า ตี หรือ ไตร นั้น หมายถึง องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ อธิศีลสิกขา, อธิจิตสิกขา, อธิปัญญาสิกขา หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยมีความหมายตามพระไตรปิฎกดังนี้

๑) อธิศีลสิกขา (สิกขา คือ ศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทศ ว่า อธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้เป็นผู้มีศีล สำรวมด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สีลขันธเล็ก สีลขันธใหญ่ ศีลเป็นที่พึ่ง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อม

^{๑๒} เสนาะ ตีเขยว้, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔ - ๑๕.

^{๑๓} อ.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๙๐/๓๑๘, ข.ม.(ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘-๔๙.

^{๑๔} ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐๗.

^{๑๕} อ.ต.ก.(ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐



แห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่าอภิสลสิกขา^{๑๖} โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวม เพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็น เพราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงใน มาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์ธรรมว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกามฉันทะ...ความสำรวม ชื่อว่า อภิสลสิกขา... อพยابาท ชื่อว่า สลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท...อรหัตตมรรค ชื่อว่า สลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^{๑๗}

๒) อภิจิตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสังัดจาก กามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบายในคุทัฏฐกสูตร นิเทศ คัมภีร์มหานิทเทศ ว่า อภิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภาวในธรรมวินัยนี้ สังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้ง หลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ ปิติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌาน มีความผ่อนคลายในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโลมนัสและโหมนัสดับไปก่อนแล้วบรรลุตตตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขา

อยู่นี้ ชื่อว่า อภิจิตสิกขา^{๑๘} โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำให้สงบแน่วแน่ เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงใน มาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์ธรรมว่า “ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน. ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่าอภิจิตสิกขา”^{๑๙}

๓) อภิปญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไปดังคำอธิบายในคุทัฏฐกสูตรนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทศว่าอภิปญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภาวในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มึปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐยิ่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลถึงความสิ้นทุกข์ โดยชอบเธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี่ทุกข์”...“นี่ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)”...“นี่ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”... “นี่ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ”...“นี่อาสวะสมุทัย”... “นี่อาสวนิโรธ”... “นี่อาสวนิโรธคามินี ปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อภิปญญาสิกขา^{๒๐} โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลส

^{๑๖} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๑๗} ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

^{๑๘} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๑๙} ขุ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๒๐} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

ได้ ดังแสดงในมาติกาถา คัมภีร์ ปฏิสัมภทา มรรควา “ชื่อว่าทิวฐิวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่าเห็น... ความเห็นชื่อว่าอภิญญาสิกขา^{๒๑}

๕. ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้นได้รวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎก มาแสดงไว้ ดังต่อไปนี้ พระอุปัชฌายะ ได้ให้ความหมายของการศึกษา และขอบเขตของการศึกษา ไว้ในวิมุตติมรรคว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความ เป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)^{๒๒} พระพุทธโฆษาจารย์ ได้อธิบายไว้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรควา ไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจากอบาย, กามธาตุ และภพทั้งปวง โดยมีเป้าหมายที่การบรรลุพระนิพพานอันบริสุทธิ์ปราศจากมลทิน ไตรสิกขาเป็นแนวปฏิบัติในทางสายกลางที่มีใช่การปรนเปรอ ตนด้วยกามสุขและการทรมานตน มีศีลเป็นปฏิบัติต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็นปฏิบัติต่อกิเลสที่ลุ่มลึกใจ และปัญญาเป็นปฏิบัติต่ออนุสัย กิเลสที่แอบแนบอยู่ในจิตสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นพระอริยะผู้มีความ

บริบูรณ์ด้วยศีลได้แก่ พระโสดาบันและพระสกทาคามี, บริบูรณ์ด้วยสมาธิ ได้แก่พระอนาคามี และบริบูรณ์ด้วย ปัญญา ได้แก่พระอรหันต์ นอกจากนี้ องค์ธรรม ทั้ง ๓ ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณวิเศษ อันหาได้ยากในบุคคลทั้งไป ดังมีวิชา ๓ เป็นต้น^{๒๓} พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า การศึกษา ในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับความปัญญาคือ สันราคะ สันโทสะ สันโมหะ ผลของการปฏิบัติศึกษาเป็น อย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาร ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่าอันไม่พึงปรารถนา แก้ไขด้วยการศึกษา^{๒๔}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึงการพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยัติ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดย

^{๒๑} ข.ป.(ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗

^{๒๒} พระอุปัชฌายะ, วิมุตติมรรค, แปลโดย พระเทพโสมถัง (ประยูร ธมมจิตโต) และคณะ,(กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๒๓} พระพุทธโฆษาจารย์, วิสุทธิมรรค แปล ภาค ๑ ตอน ๑ พิมพ์ครั้งที่ ๘,(กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔, ๙-๑๒.

^{๒๔} พุทธทาสภิกขุ,การศึกษาสมบูรณแบบ:คือ วงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด ,(กรุงเทพมหานคร : อูษาการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙) , หน้า ๑๘๕-๑๘๖.



กำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพาวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ได้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญหาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกซีกหมดก็บรรลุหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์^{๒๕} บุญมี แท่นแก้ว ให้ความหมายของไตรสิกขาว่า หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ ๑. ชั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกรว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นชั้นศีล ๒. ชั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกทั่วทั่วพร้อมดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา ๓. ชั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง กาฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิดความสลดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริงๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา^{๒๖} ระวี ภาวิไล ได้กล่าวถึงไตรสิกขาว่า หมายถึง การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล

^{๒๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), หัวใจพระพุทธศาสนา, **พุทธจักร**, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๒๖} บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำสังคมไปสู่อายุธรรมที่ถูกต้อง^{๒๗} จากความหมายของไตรสิกขาที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า ไตรสิกขามีหมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อหนุนต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิ และบริบูรณ์ด้วยปัญญา เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต

๖. วิเคราะห์/บทสรุป

วิเคราะห์ได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของ พระภิกษุสามเณร สรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาในชั้นศีล ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด บุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ ไม่พูดโกหกหรือพูดคำหยาบในเวลาปฏิบัติหน้าที่, การลด ละ เลิกอบายมุขเช่นดื่มสุรา เสพยาเสพติด, ประพฤติ

^{๒๗} ระวี ภาวิไล, **หัวใจของศาสนาพุทธ**, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา). ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.



ตนในทางที่ถูกต้องดีงามอันเป็นพื้นฐาน เบื้องต้นแห่งคุณธรรม และเป็นเบื้องต้นแห่ง คำสอนพุทธองค์ เพราะศีลเป็นรากเหง้าของ กุศลธรรมคุณธรรมทั้งปวง ดังพุทธพจน์ใน สังยุตตนิกายว่า ศีลที่หมดจดดีแล้ว ชื่อว่าเป็น เบื้องต้นแห่งกุศลธรรมทั้งหลาย ซึ่งตรงกับ เนื้อความแห่งโอวาทปาฏิโมกข์ข้อต้นที่ว่า ความไม่ทำบาปทั้งปวง หลักไตรสิกขาไป ส่งเสริมสนับสนุนผู้ที่ศึกษาให้มีการปฏิบัติกัน มากขึ้น

ด้านการพัฒนาในขั้นสมาธิ ส่วนใหญ่ จะเห็นโทษของการขาดสติ หรือความมั่นใจต่อ การศึกษาและทำหน้าที่ของตนเป็นลำดับต้น การจัดให้มีการฝึกอบรมจิตโดยการนั่งสมาธิ อย่างต่อเนื่อง, การใช้สมาธิมีความสำคัญต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การฝึกฝนให้มี กำลังใจมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้ บรรลุเป้าหมาย, การที่ท่านได้ทำหน้าที่หรือ ศึกษาด้วยความตั้งใจอย่างมีสติ, ท่านเคยสอน ให้บุคคลอื่นมีสติมีสมาธิในการทำงานหรือ ศึกษาเล่าเรียน, ฝึกฝนให้ท่านศึกษาหรือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทน, โดย การนั่งสมาธิเพื่อฝึกจิตใจของตนเองให้สงบมี สติอยู่เสมอ

ด้านการพัฒนาในขั้นปัญญา โดย ภาพรวม ส่วนใหญ่มีความพอใจในการที่ได้ให้ ความรู้ด้วยการศึกษาและฝึกฝนตน อย่าง สม่าเสมอ ในเวลาที่มีปัญหาเกิดขึ้น ท่านมี กระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาเป็น ขั้นตอนและรอบคอบ, ท่านเคยประสบกับ ความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาที่ขาดการใช้ ปัญญา, ท่านที่ศึกษาธรรมะหรือปรัชญา แล้ว นำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต, ท่าน สามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติหน้าที่ใน

ความรู้เท่าทันกับสภาวะปัจจุบัน, ท่านมีความ พอใจที่ได้รับความสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้, ใช้หลักเหตุและผล โดยการพิจารณาใน การศึกษา และการปฏิบัติหน้าที่ของตน, ความสำคัญกับการใช้ปัญญาในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์, ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค, เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถแก้ไขโดยใช้ หลักการ คิด พิจารณาตามหลักโยนิโส มนสิการ

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา คือการพัฒนาบุคลากรโดย การสนับสนุนระบบการพัฒนาบุคลากรตาม หลักศีลธรรมมีความสุจริตต่อหน้าที่ที่เป็นลำดับ แรก ทั้งนี้เป็นเรื่องที่น่าสนใจเพราะว่าการฝึก อบรมที่เป็นระบบ มีขั้นตอนและนำหลักธรรม ทางพุทธศาสนาจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและทำให้มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น เพราะวาระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกวิธีหนึ่งที สำคัญโดยการนำหลักการหรือวิธีการลงสู่ ภาคปฏิบัติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักไตรสิกขาสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาในขั้นศีล มีการปฏิบัติอยู่ ในระดับดี ทำให้บุคลากรที่มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้าง ความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ และปฏิบัติตาม กฎระเบียบของวัดตากฟ้าอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ เพราะวา ศีล หมายถึง วินัย กฎระเบียบ หลักการประพฤติปฏิบัติและเป็นฐานของการ พัฒนาชีวิตคือ รู้จักจัดระเบียบความเป็นอยู่ กิจกรรมกิจการและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อโอกาส แก่การพัฒนาชีวิต มีพฤติกรรมที่ถูกต้องใน ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมด้วยการ อยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างเกื้อกูลไม่



เบียดเบียนกันมีระเบียบวินัยในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาในขั้นสมาธิ ส่วนมากมีความตั้งใจจดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย และมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากว่าสมาธินั้นเป็นกระบวนการพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรมเพื่อให้เกิดความ เมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความแน่วแน่ มั่นคง ความมีสติเพราะว่าการทำงานต้องมีความมุ่งมั่นและความอดทนที่จะทำให้ผลปฏิบัติงานมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของตนเองรวมถึงองค์การ เพราะฉะนั้นผู้บริหารครูอาจารย์และพนักงานส่วนใหญ่จึงตระหนักในความสำคัญในด้านนี้ เพียรระวังตั้งสมาธิเมื่อต้องปฏิบัติภารกิจที่อาจเกิดความเสียหาย เพราะฉะนั้นการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพต้องฝึกการพัฒนาด้านจิตใจ เพื่อให้เกิดสมาธิ และในส่วนการพัฒนาในขั้นปัญญา ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว และมีกรแก้ปัญหาโดยพิจารณาอย่างรอบคอบ เนื่องจากปัญญาเป็นกระบวนการหนึ่งของการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอัน

ถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุผล รู้จักวินิจฉัย คิดเป็น แก้ปัญหาเป็นเพราะว่าความเชื่อในหลักเหตุผลดังกล่าวถือเป็นความเชื่อพื้นฐานของพระพุทธศาสนา

สามารถกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา มีขั้นตอนและนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาจะต้องประกอบด้วย การพัฒนาในขั้นศีล ทำให้บุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่หมู่คณะ การพัฒนาในขั้นสมาธิ กระบวนการพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรมเพื่อให้เกิดความ เมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความแน่วแน่ มั่นคง และปัญญาเป็นกระบวนการหนึ่งของการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุผล รู้จักวินิจฉัย คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น หากมนุษย์ทุกคนได้รับการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาจะทำให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม จะส่งผลสู่สังคมและประเทศชาติในทางที่ดีต่อไป



บรรณานุกรม

ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๙,
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

- พระมหาพิชญาณท์ โสภณเมธี, วัดตากฟ้า, <http://wathakfa.blogspot.com>, (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๓)
- พระพุทฺธโฆษาจารย์, วิสุทธิมรรคแปด ภาค ๑ ตอน ๑ พิมพ์ครั้งที่ ๘, กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), หัวใจพระพุทธศาสนา, พุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.
- พระอุปติสเสเถระ, วิมุตติมรรค, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘, หน้า ๔.
- พุทธทาสภิกขุ, การศึกษาสมบูรณ์แบบคือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อุดมการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๑๘๕-๑๘๖.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์. ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- รุ่งฤดี กิจควร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://km.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_๑No_๑/rungredee.pdf. [๒๗ มี.ค. ๒๕๕๔].
- บรรยงค์ ไตจินดา, การบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.
- ระวี ภาวิไล, หัวใจของศาสนาพุทธ, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา). ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.
- เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.
- Gilley J.W., Eggland, S. A.& Maycunich, A. Principle of human resource development. ๒nded. (Cambridge, MA : Persues Books, ๒๐๐๒). p. ๑๗๔.
- Swanson, R.A., & Holton, E.F., III, Foundations of human resource development. (San Francisco : Berrett-Koehler, ๒๐๐๑), p. ๑๖๘.
- http://wwwsakchai.blogspot.com/2011/03/blog-post_12.html โดย ฌาน ธรรมกวีวิจารณ์ (สืบค้น ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙)

