

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท
Human resource developments in Theravāda Buddhist Philosophy

รัชชัย ขยันทำ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

Ratchai kayanthum

Mahamakut Wittayalai University Yasothon Theological College

Email: raschai_mbu1@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 9 กันยายน 2562; วันที่แก้ไขบทความ 20 ตุลาคม 2562; วันที่ตอบรับบทความ: 2 พฤศจิกายน 2562

Received: September 9, 2019; Revised: October 20, 2019; Accepted: November 2, 2019

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการสร้างและพัฒนางานองค์กรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด อาจเรียกอีกอย่างว่า ทุนมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีทั้งสาม ได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา แม้ว่าการพิจารณาฝ่ายตะวันตกได้พยายามคิดค้นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เรื่อยมาตามลำดับ แต่ก็ได้ตระหนักร่วมกันว่าที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาที่ไม่สมบูรณ์ ทั้งนี้เนื่องจากยังพัฒนายังมีปัญหามากมายไม่รู้จบสิ้น จนอาจนำไปสู่ความเสื่อมถอยอย่างน่าวิตก ส่วนปรัชญาพุทธเถรวาทได้ชี้ชัดว่า มนุษย์มีขีดความสามารถในการพัฒนาตามทิศทางที่ถูกต้องสมบูรณ์ไม่เสื่อมถอยได้ โดยเฉพาะหลักญาณวิทยาฝ่ายพุทธเถรวาทที่อธิบายความจริงตามธรรมชาติ มีแนวทางให้พิสูจน์ความจริงระหว่างวิทยาศาสตร์และพุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกันอย่างลงตัว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นกระบวนการพัฒนาที่ช่วยส่งเสริม ให้บุคคลดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามแนวทางวิถิปุทธ การพัฒนาที่มุ่งให้เกิดความสมดุลของสิ่งต่างๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องอยู่ คือ (1) ส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับทุกคนอย่างมีความสุข ไม่มีมัจฉริยะ คือ ความตระหนี่ ความหวงแหน มีจิตใจที่เมตตากรุณา (2) ส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับสังคมอย่างมีความสุข ด้วยการปฏิบัติตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท (3) ส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับธรรมที่แท้จริงอย่างรู้เท่าทัน ไม่เชื่ออะไรง่ายจนกลายเป็นการคลั่งศาสนา ลัทธิ หรืออุดมการณ์ (4) ส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมดำรงอยู่อย่างเอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน มีวิถีคิดแบบคนเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงความอยู่รอดของคนรุ่นหลังเป็นสำคัญ และ (5) ส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมีสติ ไม่มุ่งใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการแสวงหาประโยชน์ตนเพียงอย่างเดียว หากแต่รู้จักใช้เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ส่วนรวม

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คู่ไปกับการพัฒนาทางด้านร่างกายและสังคม สิ่งสำคัญของการพัฒนา คือ ปัญญา เพราะทำให้รู้จักสิ่งทั้งหลายและรู้ว่าควรจะทำปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆ นั้นอย่างไร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นไปพร้อมๆ กัน ทั้ง 3 ด้าน คือ (1) ด้านกาย หรือพฤติกรรมและวิถีการใช้ชีวิต ตลอดจนการทำมาหาเลี้ยงชีพ (2) ด้านจิตใจ คือ การพัฒนาคุณธรรม สร้างความเข้มแข็งมั่นคงให้เกิดแก่จิตใจ และทำให้มีสภาพจิตใจที่ดีงาม รวมทั้งความสุขด้วย และ (3) ด้านปัญญา คือ ความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งต่างๆ ที่ควรรู้ รวมทั้งแนวความคิด ทศนคติและค่านิยม การพัฒนาทั้งสามด้านนี้ต้องอิงอาศัยซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์และยั่งยืนได้ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

Human beings are an important resource from the past to the present. Humans are social animals like to live together as a group. Potential in itself is consciousness and intelligence. Can develop themselves by studying and learning the surrounding. To innovate to be able from the study of the history of human civilization. At first, there was a simple life. Living in nature human beings have developed themselves. Learn things. Learn to be afraid learn to think learn to solve problems around.

Nowadays, the rapid and violent changes in the social, economic and political fields have a direct and indirect effect on human life inevitably. Human beings need to adjust to the changes that take place. The diversity of resources and increased labor force. Including changes in technology. This can facilitate the work. communications and productivity increase It is a trend of globalization and new innovations. Technology has changed the way management is developed and managed. The management structure of philosophy, vision, management policy management. And the problem of human resources in today's world is a change in itself, not before social and technological change. Thus, there are many social problems in the following. The cost of living increased. The education system is not well distributed and covers all areas. Modernity has become a popular consumption for social purposes.

Keywords: developments, Human resource, Theravāda Buddhist Philosophy

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มนุษย์เป็นสัตว์สังคมชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีศักยภาพในตัวเอง คือ มีสติและปัญญา สามารถที่จะพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาและเรียนรู้สิ่งรอบข้าง เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้ จากการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติ ซึ่งแรกเริ่มมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย อยู่แบบพึ่งพาอาศัยธรรมชาติ มนุษย์ได้มีการพัฒนาตนเองเรียนรู้สิ่งต่างๆ เรียนรู้ที่จะกลัว เรียนรู้ที่จะคิด เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่รอบข้าง

ยุคปัจจุบัน กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น อันมีความหลากหลายของทรัพยากรและกำลังแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งสามารถอำนวยความสะดวกในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และการเพิ่มผลผลิต เป็นแนวโน้มด้านความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) และนวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีมีเปลี่ยนแปลงวิธีการพัฒนาและการบริหารจัดการ ทั้งนี้มีการปรับทั้งโครงสร้างการบริหารด้านปรัชญา วิสัยทัศน์ แนวนโยบายการบริหารจัดการ และปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันนี้ คือ การปรับเปลี่ยนตัวเองไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี จึงส่งผลกระทบทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมในด้านต่างๆ ตามมามากมาย ทั้งทางด้านอัตราค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ระบบการศึกษาที่กระจายไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ เกิดภาวะทันสมัยกลายเป็นกระแสการบริโภคนิยมเพื่อหน้าตาทางสังคม เป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกระบวนการทศน์แบบตะวันตก

มนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการธุรกิจและองค์การทางสังคม เป็นผู้สร้างองค์การขึ้นมา เพื่อการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การไว้อย่างเป็นระบบ อันเป็นการสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ ดังนี้

กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 5 ประการ (Dayid, อ้างอิงใน สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540 : 3) คือ

1. การฝึกอบรม (Training) คือ ความพยายามอย่างเป็นระบบในการให้ความรู้ ทักษะ จากผู้รู้หรือวิทยากรถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานให้มีความรู้ ทักษะเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด

2. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการระยะยาว เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิผลของงาน

3. การเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการที่จะได้รับสิ่งใหม่ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

4. การให้การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) เป็นวิธีการบูรณาการ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานโดยใช้เทคนิค กลยุทธ์ หรือวิธีการเรียนรู้หลากหลาย

กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีขอบเขตครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน (สมศรี เพชรโชติ, 2549 : 2) คือ

1. ด้านการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่ทำในระยะสั้นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน และปรับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการให้เป็นไปตามในทิศทางที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านการศึกษา เป็นกระบวนการให้ความรู้ประกอบการเรียนรู้ทักษะใหม่ ช่วยให้บุคคลที่ได้รับการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีสติปัญญาที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด โดยจะมีระยะเวลาการศึกษาที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม

3. ด้านการพัฒนา เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้ถึงขีดสูงสุด เพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านส่วนตัวและขององค์กร เป็นการเตรียมบุคลากรให้ก้าวไปพร้อมกับองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตขึ้น

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการหาสาเหตุของช่องว่างหรือเรียกว่าหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างถูกต้อง

กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ว่า การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) นั้น จะมุ่งไปที่กิจกรรมที่จะทำให้มนุษย์เกิดการพัฒนา โดย Pace, et al. (1991) ได้มุ่งเน้นไปที่กิจกรรมด้านระบบการแก้ไข ปรับปรุง (Improving system) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งกิจกรรมด้านระบบการแก้ไขปรับปรุง (Improving system) ประกอบไปด้วย 3 กิจกรรมหลัก (สุพินดา ธีระวราพิชญ์, 2549 : 401-405) คือ

1. การพัฒนาตัวบุคคล (Individual Development) มุ่งเน้นในส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนเองรับผิดชอบได้ โดยเป็นการพัฒนาสร้างจุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนให้กับคนในองค์กร ทั้งพยายามเพิ่มเติมศักยภาพบุคลากรในองค์กรให้ตรงกับเป้าหมายของตัวบุคคล และสร้างทักษะให้ตรงตามบทบาทของงานและประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนารายบุคคลจะครอบคลุมใน 2 เรื่องด้วยกัน คือ

1.1 การฝึกอบรม (Training) คือ การพัฒนาให้บุคลากรสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมั่นใจ หรือทำงานได้อย่างครบวงจร การฝึกอบรมเริ่มแรก ก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรม

เบื้องต้น (Basic skills training) การฝึกอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Qualifying training) การฝึกอบรมข้ามหน้าที่การงาน (Cross training) การฝึกอบรมซ้ำ/ทบทวน (Retraining) และการฝึกอบรมเพื่อเตรียมงาน (Outplacement training) เป็นต้น

1.2 การศึกษา เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโต หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่ม โดยบุคคลมากกว่าองค์กร เช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial education) และการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing education) เป็นต้น

2. การพัฒนาองค์กร (Organization Development-OD) จะเน้นเรื่องระบบโครงสร้างและหน้าที่ กระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรตามความสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอกขององค์กร โดยการพัฒนาองค์กรเป็นงานที่มุ่งภาพรวมขององค์กรและเกิดผลในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการแก้ไขปัญหาขององค์กร การปรับปรุงหรือระบบโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ กระบวนการบริหารงาน และภาวะผู้นำ อีกทั้งเน้นการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เพื่อชัยชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันนี้มีวิธีอยู่หลายแนวทาง เช่น การควบคุมคุณภาพ (Total Quality Management) การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นต้น ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่สะท้อนคุณค่าที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่องค์กรทุกแห่ง ต่างกำลังคิดค้นหารูปแบบที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์มารองรับ ให้มีความคุ้มค่าสูงสุดให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน

3. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นงานที่ต้องผสมผสานระหว่างงานพัฒนาตัวบุคคล (Individual Development) และงานการพัฒนาองค์กร (Organization Development) เพื่อจะทำอย่างไรให้คนในองค์กรรู้ถึงบทบาทและขอบเขตของงาน ตลอดจนสภาพภาพของการทำงาน ซึ่งงานด้านการพัฒนาอาชีพ จะเป็นงานที่มุ่งเน้นส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อทำงานในอนาคต อันได้แก่ การประเมินศักยภาพของบุคคล การกำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม (Career path) การวางแผนและการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จของการพัฒนาอาชีพจะขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลในการจัดทำแผน และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองตามแผน และขึ้นอยู่กับความต้องการอย่างต่อเนื่องขององค์กรในการเตรียมการที่จะกระตุ้น จูงใจให้บุคลากรในองค์กรสามารถพัฒนาตามแผน

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการวิเคราะห์ในแง่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคทั้งในแง่มุมของการพัฒนาระดับบุคคล ระดับทีม การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาอาชีพ เพื่อนำไปกำหนดแผนการพัฒนาสู่การปฏิบัติว่า องค์กรและบุคลากรในองค์กรมีสภาพเป็นอย่างไร ต้องได้รับความรู้ ทักษะ วัฒนธรรม พร้อมทั้งจะเสริมสร้างบรรยากาศที่จะกระตุ้นคนในองค์กรได้อย่างไร ตลอดจน

องค์กรจะต้องมีระบบ มีแบบแผน อย่างไรก็ตามที่จะทำให้ครอบคลุมไปถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) จากการทำดำเนินงานขององค์กร รวมไปถึงมีกลยุทธ์อย่างไรในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่บุคลากรในองค์กรและนำพาองค์กรสู่ความเจริญต่อไปได้

ความสำคัญของบุคคลเชิงพุทธ

พุทธปรัชญาเถรวาทมีลักษณะสำคัญอยู่อย่างหนึ่ง คือ การยอมรับในศักยภาพของมนุษย์ ถือว่ามนุษย์เป็นผู้ที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาตนเองได้ จนถึงขั้นบรรลุถึงคุณความดีสูงสุดเป็นผู้ประเสริฐสุด ทรงชี้ให้พัฒนาจิตใจและตัวของมนุษย์ โดยเน้นให้นำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระองค์ไปปฏิบัติให้เหมาะสมแก่บุคคล สภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เกิดขึ้นจากการรับวัฒนธรรมและการลอกเลียนแบบทางสังคม จากประเทศที่ถือว่าเจริญกว่าสู่ประเทศที่ด้อยกว่า ทำให้เกิดการกลืนทางรูปแบบวัฒนธรรมและวิถีชีวิตทางสังคม เกิดเป็นกระแสการบริโภคนิยม อันส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมหรือกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนาทั่วโลก จนทำให้เกิดความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและปรับสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในประเทศตามกระแสโลก เพื่อความเจริญ ความอยู่รอดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอธิปไตยของชาติ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีความเป็นสากลกล่าวคือเป็นศาสนาของชาวโลก ซึ่งมีผู้นับถือกระจายอยู่ทั่วโลก และมีลักษณะคำสอนที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากศาสนาอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการก่อกำเนิดขององค์ศาสดา ลักษณะคำสอน และรูปแบบทางศาสนาทั้งหมด การอุบัติบังเกิดของพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นการอุบัติขึ้นในรูปที่แปลกกว่าศาสนาในอดีต ด้วยเหตุว่าไม่อิงอาศัยการสร้าง การบันดาลจากปัจจัยภายนอก แต่เป็นเรื่องของความเพียรพยายามที่ถูกต้อง สิ่งที่มีอำนาจอิทธิพล ในการเป็นพระพุทธจึงมีเพียงบารมีธรรม คือ คุณความดีที่องค์ศาสดา ได้สร้างสมอบรมมาในชาติต่างๆ จนบารมีเต็มสมบูรณ์ใช้ความเพียรพยายามค้นคว้าสัจธรรมในปัจจุบัน จนได้ตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า พระพุทธศาสนาจึงเป็นศาสนาของมนุษย์ โดยมนุษย์เพื่อมนุษย์โดยแท้

พุทธปรัชญาเถรวาทเกิดจากการค้นพบความจริงด้วยสติปัญญาของพระพุทธเจ้าที่เรียกว่าการตรัสรู้ คือ รู้ความจริงอย่างแจ่มแจ้งด้วยพระองค์เอง หลักคำสอนหรือสัจธรรมที่พระพุทธองค์ตรัสรู้ที่เรียกว่าธรรมหรือความจริงนั้นพระพุทธเจ้าทรงแสดงว่าเป็นสิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (ยถาภูตะ) หรือเรียกว่าเป็นธรรมชาติก็ได้แม้พระพุทธเจ้าจะบังเกิดขึ้นหรือไม่บังเกิดขึ้นก็ตาม ธรรมหรือความจริงดังกล่าวนั้นก็มิใช่เป็นอยู่แล้ว พระพุทธเจ้าเป็นเพียงผู้ค้นพบแล้วนำมาแสดงสั่งสอนชาวโลกให้รู้ให้เข้าใจตามเป็นจริงนั้น

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

“มนุษย์ : สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง คน” (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 503) เป็นศัพท์ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ คำว่า “มนุษย์ หมายถึง ผู้มีใจสูง ได้แก่คนที่มีมนุษยธรรม เช่น เมตตา กรุณา เป็นต้น สัตว์ที่รู้จักคิดหาเหตุผล คน” (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2538 : 213) มีความหมายโดยนัยยะ 2 ประการ ได้แก่ “มนุษย์ หมายความว่า ผู้รู้จักเหตุรู้จักผล รู้ดี ชั่ว รู้จักประโยชน์ และมีใช้ประโยชน์ และมนุษย์ หมายความว่า บุคคลผู้มีใจสูง มีคุณธรรมความเป็นมนุษย์” (สมเด็จพระธีรญาณมุนี (ธีร์ ปุณณกมหาเถร). 2527 : 158)

ส่วนคำว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 503)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ (Learning) ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร (Leonard Nadler and Zeace Nadler, อ้างใน สุจิตรา ธานันท์, 2551 : 21)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development : HRD) จะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ทีม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการผสมผสานการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ การบริหาร ผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์การกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ขององค์การเข้าด้วยกัน ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ใช่แค่เพียงการฝึกอบรม แต่ยังหมายรวมถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนากิจกรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Ellen Emst and Richard N. Block, อ้างใน สุจิตรา ธานันท์, 2551 : 22)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เป็นระบบและต่อเนื่องในการแสวงหาทางเลือกทางปฏิบัติต่างๆ ในการทำให้คนในองค์การมีความสุขที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและได้ทำงานที่ตนได้รับผิดชอบ และงานโดยมวลรวมของหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (พระพุทธรินันท์ บุญเรือง, 2549 : 14) เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมาน รังสิโยภุชณ, 2526 : 37) จะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ทีม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการผสมผสานการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ การบริหาร ผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์การกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ขององค์การเข้าด้วยกัน (Ellen Emst and Richard N. Block, อ้างใน สุจิตรา ธานันท์, 2551 : 22) เช่น การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ (Learning) ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร (Leonard Nadler and Zeace

Nadler, อ้างใน สุจิตรา ธนารักษ์, 2551 : 21) ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ใช่แค่เพียงการฝึกอบรม แต่ยังหมายรวมถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนากิจกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (R. Wayne Mondy and Robert M. Noe, อ้างใน สุจิตรา ธนารักษ์ (2551 : 22)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มทักษะ การให้ความรู้ ทางวิชาการและการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร มีกระบวนการในการบูรณาการ การให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ โดยมีกระบวนการที่มีการวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบระเบียบและมีความต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรและบรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ เพราะพระพุทธศาสนามีหลักคำสอนที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาบุคคล อันเป็นหลักพื้นฐานทางจิตใจ ทั้งนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและจิตใจของแต่ละบุคคล หรือตามความต้องการของบุคคล ให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ กล่าวคือ การนำหลักธรรมคำสอนมาปรับใช้เป็นหลักในการประคับประคองจิตใจของบุคคล ให้มีพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติเป็นไปในทางที่พึงปรารถนาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ให้สมกับความเป็นมนุษย์ผู้มีบุญหรือบุคคลผู้ประเสริฐ เป็นบุคคลผู้ไม่อาภัพหรือโสมพะนิมิตเมื่อมีโอกาสเกิดมาพบพระพุทธศาสนาแล้ว

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

พุทธปรัชญาเถรวาท เห็นว่าพื้นฐานของชีวิตมนุษย์คือความดี (บุญ) การได้สภาพเป็นมนุษย์เป็นผลของความดี และถือว่าสภาพชีวิตแบบมนุษย์เป็นโอกาสดีสำหรับมนุษย์ที่จะพัฒนาดตนเองให้ดีขึ้นจนถึงจุดสมบูรณ์ได้ เพราะสภาพชีวิตแบบมนุษย์ไม่สุขเกินไปและไม่ทุกข์เกินไป แต่อยู่ในสภาพที่พอมองเห็นความทุกข์ของชีวิต และพอมีความสะทกสลายที่จะทำความดีได้ ส่วนสภาพชีวิตอื่นนั้นมักมีสภาพสุดโต่ง เช่น ชีวิตของพวกเทวดา ก็มีแต่การเสพสุขความสบายอันเป็นผลบุญเก่าจนมองไม่เห็นความทุกข์ความไม่จีรังของชีวิต ชีวิตพวกสัตว์เดรัจฉาน หรือสัตว์นรกก็เต็มไปด้วยความทุกข์ความเขลา จนไม่มีโอกาสคิดถึงการทำความดี และประการสำคัญนั้น พุทธปรัชญาเถรวาทเป็นเพียงศาสนาเดียวเท่านั้น ที่ถือว่ามนุษย์ที่มีคุณธรรมนั้นสูงกว่าเทวดา และมนุษย์ที่มีคุณธรรมสูงส่งนั้น แม้เทวดา ก็ให้ความเคารพนับถือบ่อยครั้งที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงว่า พระพุทธเจ้าหรือผู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธะนั้นทรงเป็นครูทั้งของเทวดาและมนุษย์ (สตถา เทวมนุสสานิ) มนุษย์ผู้สมบูรณ์ด้วยวิชาและจรณะ เป็นผู้ประเสริฐสูงสุดในหมู่เทวดาและมนุษย์ (วิชชาจรณสมปนโน โส เสฏโฐ เทวมนุสเส) (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2551 : 53) ด้วยเหตุว่าพระพุทธศาสนาถือว่า ทั้งเทวดา พรหม มนุษย์ และสัตว์นรกดิรัจฉานเป็นต้น ล้วนเป็นสัตว์ หรือชีวะ คือสิ่งมีชีวิตด้วยกัน ตกอยู่ภายในกฎแห่งอนิจจัง ทุกข์ อนัตตา เหมือนกันต่างกันก็แต่สภาพของชีวิตเท่านั้น คือสภาพชีวิตที่หายาบ ละเอียดย หรือสุข ทุกข์ มากน้อย กว่ากันเท่านั้น เพราะฉะนั้น พุทธปรัชญาเถรวาทจึงมิได้ถือว่า เทวดาเป็นสิ่งสูงสุดควรแก่การปรารถนาต้องการและพุทธปรัชญาเถรวาทก็ได้สอนให้ประชาชนปฏิบัติธรรมหรือทำความดีเพื่อสวรรค์หรือเพื่อเกิดเป็น

เทวดา แต่สอนให้มุ่งแก้ทุกข์หรือแก้ปัญหาของชีวิตตั้งแต่ระดับหยาบๆ ไปจนถึงระดับละเอียดสุดโดยการละกิเลสหรือความชั่วอันเป็นสาเหตุของทุกข์หรือปัญหาทั้งปวง

ข้อสรุปที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท 5 ประการ มีดังนี้

1. เว้นจากการทำชั่วและมุ่งทำความดี

หลักคำสอนในพุทธปรัชญาเถรวาทสอนให้ละเว้นการกระทำความชั่วและทำแต่ความดีทั้งมวล เพื่อให้พุทธศาสนิกทั้งหลายเป็นคนดีของสังคม พุทธปรัชญาเถรวาทมีหลักว่าด้วยศีลเป็นข้อห้ามและมีธรรมะเป็นหลักสำหรับเป็นข้อปฏิบัติ และเป็นพื้นฐานของการทำความดี ด้วยกายและวาจาใจ

2. ความรัก ความเมตตา

หลักคำสอนในพุทธปรัชญาเถรวาทกล่าวถึงความรักความเมตตาไว้มากมายทั้งหลักธรรมคำสอนในคัมภีร์ และคำสอนแทรกไว้ในแต่ละตอนของคำสอนนั้นๆ ด้วย บางครั้งก็มีคำสอนทำนองภาวนิตีเตือนใจ เช่น มีคติธรรมที่ยึดถือ เช่น เมตตาธรรมเป็นเครื่องค้ำจุนโลกและพึง เอาชนะความชั่วด้วยความดี เพราะหากมนุษย์ทุกคนมีความรักความเมตตาอยู่ในใจแล้ว ก็จะไม่มีการเบียดเบียนกัน

3. การเสียสละหรือการสงเคราะห์

เมื่อมนุษย์มีความรักความเมตตาแล้ว ก็จะมีคามเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และให้การสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน พุทธปรัชญาเถรวาทจึงสอนให้สงเคราะห์กันด้วยความเมตตากรุณาไม่ใช่หวังผลตอบแทน แต่เน้นการเสียสละด้วยความบริสุทธิ์ใจ เช่น หลักธรรมที่เรียกว่า สังคหวัตถุ 4 ซึ่ง ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ทั้งยังเน้นให้มนุษย์เสียสละให้อภัยเอื้อเฟื้อต่อสัตว์ทั้งหลายด้วย

4. ความอดสาหัสและพัฒนาตนเอง

หลักคำสอนในพุทธปรัชญาเถรวาทสอนให้คนมีความเพียร อดทน ขยันขันแข็งและมีความอดสาหัส มีความพยายาม อันจะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จและรู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น สอนให้คนเคารพในการศึกษา สรรเสริญความเจริญก้าวหน้า มีหลักคำสอนที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 อันได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มีคติเตือนใจ เช่น ความเพียรอยู่ไหนความสำเร็จอยู่เท่านั้น ผู้ใดมีความพยายาม ผู้นั้นจะได้รับผลสำเร็จ และสอนให้รู้จักความยากลำบาก เพราะรู้ว่าความยากลำบากนั้นทำให้เกิดความอดทน และความอดทนนั้นทำให้เกิดอุปนิสัยที่ดี เป็นต้น

5. ความยุติธรรม

หลักคำสอนในพุทธปรัชญาเถรวาทเน้นเรื่องความยุติธรรมเป็นหลัก เพราะการที่สังคมจะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขนั้น จำเป็นต้องมีหลักแห่งความยุติธรรมเป็นแกนกลาง พระพุทธศาสนาสอนไม่ให้ตกอยู่ภายใต้อคติ 4 ประการ คือ ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ และภยาคติ พยายามรักษาความยุติธรรมให้เกิดมีและดำรงอยู่ในสังคม เพราะเมื่อความยุติธรรมเกิดขึ้นในสังคมแล้ว ความสงบสุขอันเกิดจากการที่ทุกคนเคารพและปฏิบัติตามหน้าที่อย่างยุติธรรม และอย่างเต็มความสามารถของตน ย่อมทำให้เกิดการพัฒนาตามมาหลายๆ ด้าน เช่น

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาสังคม ด้านการพัฒนาการเมืองการปกครอง ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาวัฒนธรรม เป็นต้น

ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้พุทธปรัชญาเถรวาทมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี โดยไม่เสียเอกลักษณ์และลักษณะแต่อย่างใด แม้จะผ่านเวลามานับสองพันกว่าปีจวบจนปัจจุบันก็ยังคงดำรงความเป็นพุทธปรัชญาเถรวาท ภายใต้สภาพของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การสื่อสาร สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในยุคใหม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ และอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข จึงเป็นหัวใจหลักของพุทธปรัชญาเถรวาท

บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท อันเป็นส่วนของการนำมาปรับใช้ในสังคม เป็นกระบวนการพัฒนาที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างประเสริฐ เกิดมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ง่ายไร้สาระไร้เหตุผล ถือธรรมะคือความถูกต้องตามทำนองครองธรรม มีธรรมาธิปไตยเป็นแบบแผนของการพัฒนาต่างๆ และเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติ มีความขยันหมั่นเพียรไม่เกียจคร้านทั้งกลางวันและกลางคืน ไม่เห็นแก่ตัว เป็นผู้ที่มีความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ผู้ใดที่ตั้งมั่นไม่หวั่นไหวยึดมั่น ดำรงตนยึดถือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งเป็นผู้มีบุญวาสนาอันสั่งสมไว้ดีแล้ว ย่อมสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและจิตใจ ในการพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงซึ่งความดีสูงสุด จนกลายเป็นพระอริยบุคคลในพระพุทธศาสนาสืบไปได้ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท จึงมีจุดมุ่งหมายสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา
2. ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น
3. ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานและปฏิสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานเดียวกันดีขึ้น
4. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต
5. พัฒนาไปสู่ความสุขอันแท้จริง (ภาวะนิพพาน)

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2500). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับสยามรัฐ**. พระนคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีบุ๊คส์ จำกัด.

พระพุทธอินทร์ บัญเรื่อง. (2549). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สมาน รังสียกฤษณ์. (2526). “กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร”. **วารสารรามคำแหง**. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1. (พิเศษ 2526).

สมเด็จพระธีรญาณมุนี (ธีร์ ปุณณกมหาเถร). (2527). **สมเด็จพระเจ้า คิต เขียน พุด เทศน์**. กรุงเทพมหานคร : ธนาคารกรุงเทพมหานคร จำกัด พิมพ์โดยเสด็จพระราชกุศลในการออกเมรุพระราชทานเพลิงศพ สมเด็จพระธีรญาณมุนี.

สุจิตรา ธารนันท. (2551). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.

สมศรี เพชรโชติ. (2549). **การนำกลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในประเทศไทย**, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพินดา ธีระวรวิชัย. (2549). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). **การประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลียงเชียง.

เมธาวุฒิ พืชรพวิฑูร (2547). “ข้อบ่งชี้ของการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน”. **วารสารสังคมศาสตร์**. ปีที่ 33, (กรกฎาคม-ธันวาคม, 2547).

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” (2551). **พิธีประทานปริญญาบัตรศาสนาสตรบัณฑิต และศาสตรา สตรมหาบัณฑิต**, กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์.

Dayid, M., Paul, B., Jennifer, I. M. (1999). **Human recourse development** (2nd Ed.), London : Kogan Page.

Pace, R. W., Smith, P. C., & Mills. (1991). **Human Resource Development: The Field**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, G. E..