

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธธรรม

Human Resource Management to Buddhadhamma

พระอธิการสมชาย ฐานธมโม*

Phraathikarn Somchai Thanadhammo

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานสำคัญเป็นหัวใจหลักของผู้บริหารระดับสูง เพราะองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์นี้เป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูงมาก ดังนั้นองค์กรจะล้มเหลวหรืออยู่รอดประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการบุคลากร โดยมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะมีความชำนาญมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรมจริยธรรมมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และคงไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ส่วนในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธองค์ทรงให้ความสำคัญมากในการบริหารจัดการบุคลากรโดยมีกระบวนการบริหารจัดการศึกษาฝึกอบรมโดยยึดหลักไตรสิกขา หลักการฝึกอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปนั่นเอง

คำสำคัญ : การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวพุทธธรรม

* นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

These days Human Resource Development are key factors to success or failure of the organization. Human Resource, who is valuable, helps the organization achieve its objectives. Strategic Personnel Management is very important task and the heart of senior management. Because the organization of globalization is a very competitive age. So, organization will fail or Success depends on the vision, knowledge and ability of the personnel management. They are encouraged to develop their skills, expertise and experience in working effectively. It is the responsibility of the employees to achieve the goals or objectives of the organization. And maintain the competitive advantage of the organization. In Buddhism, the Buddha is very important in the management of personnel. There is the management process of education training based on the threefold training principles of physical training, verbal, mental and intellectual development.

Keywords: Management, Human resource, Buddha dhamma

1. บทนำ

อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาคน หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้สังคมโดยรวมไปสู่ความมีสันติสุข ความสามัคคี และมนุษย์มีการดำเนินชีวิตในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งจะเห็นได้จากนโยบายในการพัฒนาคนไทยในด้านการศึกษาในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เราได้มุ่งเน้น “คน” หรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทุก ๆ สิ่ง ทั้งในมิติที่กว้าง คือ ระดับสังคม ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ และในมิติที่แคบ คือ องค์กรต่างๆ ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เนื่องจากการพัฒนาต้องขับเคลื่อนด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพโดยมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่างๆ ในยุคปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าจะสร้างประสิทธิภาพให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญในการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งรวมไปถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคลเป็นทุนและทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร แนวคิดและกระบวนการบริหารบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งกระบวนการบริหารบุคลากรประกอบด้วย การวางแผน การสรรหา กำหนดค่าตอบแทน การพัฒนา ประเมินผล และการบำรุงรักษา ซึ่งต้องอาศัยกลยุทธ์ในการบริหารทั้งระดับองค์กร และหน่วยงานปฏิบัติ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 67)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จนถึงฉบับปัจจุบัน คือ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ในทุกๆ ด้าน และได้ัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ รวมถึง มุ่งพัฒนาคนไทยให้ มีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ควบคู่กับการเสริมสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในระดับชุมชน เพื่อพร้อมรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายนอกและภายในประเทศ โดยมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2555: 9)

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่จะพัฒนาคน หรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพเป็นมนุษย์ ที่มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย วาจา จิตใจ เป็นคนเก่ง คนดี เป็นผู้มีความรู้ จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นั่นคือ การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นองค์ความรู้ และเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าอย่างมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ และสังคมของชาติ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ ผ่านการอบรม การฝึกฝน การสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี การสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนสร้างองค์ความรู้จากการจัดสภาพสิ่งแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 2) และในมาตรา 6 ก็ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมถึงในมาตรา 47

กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกระดับ ในระบบการประกันคุณภาพภายใน และภายนอก (ราชกิจจานุเบกษา, 2542: 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธธรรม เป็นมิติใหม่ในการสร้างทรัพยากร มนุษย์ที่ทรงคุณค่า เพื่อจะทำให้งานมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ เพื่อให้ เหมาะสมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์ ต่างๆ มาทดแทนบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ ต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญเพราะถือว่ามี คุณค่าต่อระบบการดำเนินงานช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541: 9)

2. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การที่องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่า ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน หรือองค์กร มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมาก น้อยเพียงไร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิต สามารถใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่ได้รับ มาจาก การเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหลายมุมมอง เช่น มุมมองเชิงตามหลัก พุทธศาสนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อย ๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถ ทำสิ่งที่ตั้งงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติมีทางเป็นไปได้โดย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ คือ การศึกษา ซึ่งได้แก่สิกขานั้นเอง (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543: 96) หรือใน มุมมองเชิงเป้าหมายที่ได้รับ คือ 1) ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางใน การประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีให้ได้ บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติ ดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น 2) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน องค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตน ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่ สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดย ส่วนรวมมีเข้าใจที่ดีต่อกัน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538: 6)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรม การพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต (อานวย แสงสว่าง, 2554: 296) หรือเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและมุ่งให้องค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การเพื่อให้ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ (สุจิตรา ธนานันท์, 2559: 22) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนบรรลุเป้าหมายสูงสุดซึ่งประกอบไปด้วย 3 ประการ คือ 1) การทำให้มนุษย์สามารถมีและครอบครองสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม 2) การทำให้มนุษย์รู้ถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเอง โดยการอยู่อย่างมีค่า เท่าเทียมกัน เสมอภาคกันในสังคม และ 3) การทำให้มนุษย์มีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ มีสิทธิเสรีภาพในการตัดสินใจอย่างอิสระ (D. Goulet, 1971: 23)

การดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์มีความความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาพนักงานมิได้มีวัตถุประสงค์เพียง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมาย เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย (दनัย เทียนพุม, 2545: 26)

3. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์กรล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร และต้องการเมื่อไร และมีปัจจัยใดบ้างเป็นเครื่องกำหนดการวางแผนกำลังคน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการในการพิจารณากำหนดทิศทางและวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ถึงจุดหมายอย่างมี

ประสิทธิภาพและไม่หลงทางประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

1) การพิจารณาเป้าหมาย และแผนขององค์กร (Goals and plans of Organization) งานขั้นแรกสำหรับนักวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษาและพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ศึกษานโยบายสาธารณะ แนวโน้มทางด้านการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคมตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อที่จะนำผลของการศึกษาเหล่านี้มาจัดวางข้อมูลด้านบุคคลที่ควรจะเป็นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

2) การพิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (Current Human Resource Situation) สํารวจจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ โดยจำแนกออกตามประเภทต่างๆ เช่น ตามลักษณะของงาน ตามแผนก ตามอายุ ตามระดับการศึกษา เป็นต้น

3) การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Forecast) ในขั้นนี้ นักวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะพิจารณาถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่องค์กรต้องการ พร้อมทั้งจำนวนและประเภทของคนที่ต้องจ้างใหม่ ในขั้นนี้จะต้องพิจารณาให้ละเอียด ตรวจสอบพนักงานที่จะครบเกษียณอายุ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง จะได้ทราบจำนวนและประเภทของพนักงานที่มีอยู่จริงๆ ว่ามีจำนวนเท่าไร แล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนที่องค์กรทั้งหมดก็จะสามารถรู้ว่าองค์กรต้องจ้างพนักงานใหม่ในกลุ่มใดบ้าง และในระยะเวลาใด

4) การกำหนดแผนปฏิบัติการ (Implementation Programs) หลังจากได้มีการคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์เป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงกำหนดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น แผนการสรรหาพนักงาน แผนการคัดเลือกและบรรจุพนักงาน แผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนการโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และพัฒนา เป็นต้น

5) การตรวจสอบและการปรับปรุง (Audit and Adjustment) ในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมและความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบแผนต่างๆ การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องการเปลี่ยนแปลงแผนทรัพยากรมนุษย์ และถ้ามีการเปลี่ยนแปลงแผนขององค์กร การจัดทำดัชนีแรงงานที่ทันสมัยควรได้รับการพิจารณาศึกษา ทั้งนี้เพราะข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นสิ่งสำคัญของการวางแผน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538: 53-57)

ความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณา 3 มิติ คือ ทักษะ สุขภาพ และเจตคติ

1. มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวกับการศึกษา ทั้งที่เป็นการศึกษาในรูปแบบ (Formal) และไม่มีรูปแบบ (Non – Formal) น่าจะเป็นที่ยอมรับกันได้ว่าคนที่ไม่มีทักษะก็ไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั่นย่อมเป็นคนที่ไม่มีคุณภาพ (อย่างน้อยที่สุดก็ในด้านทักษะ)

และผู้ที่สามารถศึกษาระดับปริญญาย่อมมีคุณภาพที่สูงกว่าผู้ที่สามารถศึกษาระดับปริญญาประถมศึกษา (เมื่อคุณสมบัติอื่น ๆ เสมอกันตลอด)

2. มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติที่เกี่ยวกับด้านความสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย เจ็บทั้งด้านกายภาพ (Physical) และจิตภาพ (Psychological) ภายในมิตินี้ด้านเดียว ก็ น่าจะยอมรับกันได้เช่นเดียวกันว่าคนที่มีความไม่สมประกอบด้านร่างกาย หรือด้านจิตใจ หรือทั้งสองด้าน ย่อมมีคุณภาพด้อยกว่าคนที่มีความแข็งแรง หรือจิตใจที่ถูกสุขลักษณะ (Healthy) ในทำนองเดียวกัน คนที่มีร่างกายและจิตใจสมบูรณ์ ย่อมมีคุณภาพสูงกว่าคนที่มีร่างกายแข็งแรงแต่มีโรคประสาทหรือโรคจิตประจำตัว

3. มิติด้านเจตคติ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกรู้จักคิด ซึ่งขาดความชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับมิติด้านทักษะ และด้านสุขภาพ มิติด้านเจตคติ จะเกี่ยวข้องกับตัวเอง กับบุคคลอื่นและกลุ่มคนที่เป็นลบบ่อยมีคุณภาพด้อยกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกรู้จักคิดในทางบวก (ไกรยุทธ ธีรยาศินันท์, 2531: 1-2)

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ทราบใดที่บุคลากรนั้นยังไม่บรรลुเป็นพระอรหันต์เขาผู้นั้นต้องได้รับการศึกษาอบรม ตลอดไป เรียกว่าเป็นเสขะ คือ ผู้ยังต้องศึกษา ต่อเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพระอรหันต์แล้ว จึงเรียกว่าเป็น “อเสขะ” คือผู้ไม่ต้องศึกษา กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขาคือศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียนการสอนในทางทฤษฎี (Teaching) เมื่อกล่าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549: 12-14) นั้นเริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบยุติติจตุตถกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธานในพิธีอุปสมบทเรียกว่าพระอุปัชฌาย์ การรับคนเข้ามาอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบท เมื่อบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนกว่าจะมีพรรษาครบ 5 จึงเรียกว่านิสัยมุตตะกะ คือผู้พ้นจากการพึ่งพาพระอุปัชฌาย์ ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่

จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง กระบวนการนี้ก่อให้เกิดระบบโรงเรียนในวัด ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาที่สำคัญในอินเดีย เช่น มหาวิทยาลัยนาลันทา

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะในด้านต่าง ๆ การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษดังพระบาลีที่ว่า “นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหิ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารหิ ชมฺคณฺที่ควรชมฺ ยกย่องณฺที่ควรยกย่อง” (ขุ.ชา. 27/2442/531)

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัว 4 เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษอบรมไปตามจริต 6 และที่สำคัญมากก็คือพระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเองดังพุทธพจน์ที่ว่า “ตุมเหติ กิจจํ อาตปฺปิ อุกฺขตาโร ตถาคตา เธอทั้งหลายต้องทำความเพียรเผากิเลสเอง พระตถาคตเจ้าเป็นแต่ผู้บอกทาง” (ขุ.ธ. 25/30/51)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาได้ยึดหลักการศึกษาคือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนา โดยหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงทั้งหมดสามารถสรุปลงในหลักการเรียกว่า ไตรสิกขา หรือ สิกขา 3 เป็นข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษาในการฝึกอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุดคือพระนิพพาน เรียกโดยทั่วไปว่า หลักศีล สมาธิ ปัญญา คือ

1) การฝึกฝนอบรม ในด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย ความสุจริตทางกาย วาจาและอาชีวะ เรียกว่า อธิศีลสิกขา หรือ ศีลสิกขา

2) การฝึกฝนอบรมทางจิตใจ การปลูกฝังคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพสมรรถภาพและสุขภาพของจิต เรียกว่า อธิจิตตสิกขา หรือสมาธิสิกขา

3) การฝึกฝนอบรมทางปัญญา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้ความเป็นไปตามปัจจัยที่ทำให้แก้ไขปัญหไปตามแนวทางเหตุผล รู้เท่าทันโลกและชีวิต จนสามารถทำจิตใจให้บริสุทธิ์หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นในสิ่งต่างๆ ดับกิเลสดับทุกข์ได้ เป็นอยู่ด้วยจิตใจอิสระผ่องใสเบิกบาน เรียกว่า อธิปัญญาสิกขา หรือ ปัญญาสิกขา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2538: 105)

หลักการศึกษา 3 ประการ หรือ ไตรสิกขา นั้น ก็จัดวางรูปขึ้นโดยมุ่งให้ผลเกิดขึ้นตามหลักปฏิบัติแห่งอริยมรรค (มรรควิธีแก้ปัญหา หรือมรรคาแห่งความดับทุกข์) คือ เป็นการฝึกฝนอบรมให้องศ์ทั้ง 8 แห่งมรรคนั้น เกิดมีและเจริญงอกงาม ใช้ประโยชน์ได้บริบูรณ์ยิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาดับทุกข์ได้ดียิ่งขึ้นตามลำดับจนถึงที่สุด กล่าวคือ

1) อธิศีลสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ เจริญงอกงามขึ้นจนบุคคลมีความพร้อมทางความประพฤติ วินัย และความสัมพันธ์ทางสังคมถึงมาตรฐานของอารยชน เป็นพื้นฐานแก่การสร้างเสริมคุณภาพจิตได้ดี

2) อธิจิตสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาวาโยมะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เจริญงอกงามขึ้นจนบุคคลมีความพร้อมทางคุณธรรม มีคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิต พัฒนาถึงมาตรฐานของอารยชน เป็นพื้นฐานแห่งการพัฒนาปัญญาได้ดี

3) อธิปัญญาสิกขา คือ การศึกษาด้านหรือขั้นตอนที่ฝึกปรือให้เกิดมีสัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ เจริญงอกงามขึ้นจนบุคคลมีความพร้อมทางปัญญาถึงมาตรฐานของอารยชน สามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัญญา มีจิตใจผ่องใส เบิกบาน ไร้ทุกข์ หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นต่างๆ เป็นอิสระเสรีด้วยปัญญาอย่างแท้จริง (วคิน กาญจนวณิชกุล, 2545: 1-5)

ไตรสิกขา เป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งเป็นกรอบใหญ่ๆ แต่พระพุทธเจ้ายังทรงแสดงหลักการพัฒนาอีก ซึ่งถือเป็นขอบข่ายของการพัฒนาทั้งส่วนบุคคล และหมู่คณะเรียกว่า ภาวนา ซึ่งหมายถึง การเจริญ การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา มี 4 อย่างคือ

1) กายภาวนา หมายถึง การเจริญ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง 5 ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ไม่ให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2) สีลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

3) จิตตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียรอดทน มีสมาธิและสติ เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543: 81-82)

6. บทสรุป

ในปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่างๆ คือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพและรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด จะทำให้งานมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย แม้ว่าปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์มาใช้ในการทดแทนแรงงาน แต่ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญและยังถือว่ามีคุณค่าต่อระบบการดำเนินงานช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา เพื่อการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะมีความเชี่ยวชาญ โดยให้การศึกษาอบรมพัฒนาทักษะความชำนาญในพระพุทธศาสนาการศึกษาฝึกอบรมเรียกว่า ไตรสิกขา หลักการฝึกอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป มี 3 อย่างคือ

1) การฝึกฝนอบรม ในด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย ความสุจริตทางกาย วาจาและอาชีวะ เรียกว่า อธิศีลสิกขา หรือ ศีลสิกขา

2) การฝึกฝนอบรมทางจิตใจ การปลูกฝังคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพสมรรถภาพและสุขภาพของจิต เรียกว่า อธิจิตตสิกขา หรือสมาธิสิกขา

3) การฝึกฝนอบรมทางปัญญา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้ความเป็นไปตามปัจจัยที่ทำให้แก้ไขปัญหาไปตามแนวทางเหตุผล รู้เท่าทันโลกและชีวิต จนสามารถทำจิตใจให้บริสุทธิ์หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นในสิ่งต่างๆ ดับกิเลสดับทุกข์ได้ เป็นอยู่ด้วยจิตใจอิสระผ่องใสเบิกบาน เรียกว่า อธิปัญญาสิกขา หรือ ปัญญาสิกขา

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไกรยุทธ อีรตยาคีนันท์.(2531). *แนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันไทยคดีศึกษาและฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *กรมวิชาการ, หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔*. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).
- จอมพงศ์ มงคลวนิช.(2556).*การบริหารองค์การ และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย เทียนพุด. (2545). *การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ ๒๑*. กรุงเทพมหานคร: นาโกต้า.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2538). *การศึกษาเพื่อสันติภาพ*. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วศิน กาญจนวนิชย์กุล.(2545). *เอกสารการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *นโยบายธุรกิจ การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มโซเท็กซ์.
- สำนักนายกรัฐมนตรี.(2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา.