

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักภาวนา 4  
ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

The Integrated Human Resources Development to  
The Four Bhavanas of Siam Technology College

กীরติ กมลประเทืองกร \*

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักภาวนา 4 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 2) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักภาวนา 4 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม โดยมีระเบียบวิธีการวิจัยคือเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวคิดทฤษฎีและหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard Nadler คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักภาวนา 4 และ 2) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักภาวนา 4 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ได้แก่ ด้านกายภาวนา เน้นการพัฒนากายและการสำรวจระว่างกาย ด้านสีลภาวนา เน้นการพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาให้บริสุทธิ์ ด้านจิตภาวนา เน้นการพัฒนาจิตใจให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง และด้านปัญญาภาวนา เน้นการพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของสังขารต่างๆ

**คำสำคัญ:** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ, หลักภาวนา 4, วิทยาลัยเทคโนโลยี

---

\* อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์  
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



## Abstract

This article is part of “The integrated human resource development to the Four Bhavanas of Siam Technology College”, the objectives of research were to 1) study concepts and theories including Buddhhadhamma concerning human resource development and 2) present model of the integrated human resource development to the Four Bhavanas of Siam Technology College, the research is the qualitative research. The research found that 1) concepts and theories including Buddhhadhamma concerning human resource development according to Leonard Nadler, the training, education and development, consults to the Four Bhavanas, and 2) the model of human resource development to the Four Bhavanas of Siam Technology College, consist of Kayabhavana focused on physical development for benefits of oneself, Silabhavana focused on development of precepts in order to purify physical and verbal aspects, Cittabhavana focused on development of emotion that is to purify, and Pannabhavana focused on development of wisdom that is to reach knowledge through training in the relationship of all beings.

**Keywords:**The integrated Human Resource development, The four Bhavanas, Technology College

## บทนำ

พัฒนาการของกลไกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้เริ่มต้นมาจากการรวมตัวกันขึ้นเป็นสิ่งมีชีวิต เมื่อมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตจึงมีข้อจำกัดทางกายภาพและศักยภาพในการดำรงชีวิตมีความต้องการปัจจัยพื้นฐาน คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวและรวมกันเป็นกลุ่ม เริ่มมีการแบ่งงานกันทำและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อแสวงหาปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตร่วมกันภายในครอบครัว การให้ความช่วยเหลือกันระหว่างครอบครัว และการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มหรือชุมชนในสังคมเกษตรกรรมหรือการจ้างงานภายในชุมชนหรือในสังคม จนถึงยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม เกิดระบบการผลิตสมัยใหม่ เกิดระบบอุตสาหกรรม ระบบธุรกิจ เกิด



สังคมและองค์การสมัยใหม่ (มานิต ศุภรสกุล, 2556: 1-5) ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าต่ออาชีพในอนาคต (อำนาจ แสงสว่าง, 2540: 296) รวมไปถึงการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล เพื่อมีความพร้อมจะทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้เกิดผลดีต่อองค์การมากที่สุด ยังหมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมแก่องค์กร (พยอม วงศ์สารศรี, 2538: 1) มีผู้ได้กล่าวไว้ว่า “โอกาสที่แท้จริงสำหรับการปฏิบัติเปลี่ยนแปลงองค์กรใดๆ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่า บุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กร ได้รับการเตรียมความพร้อมอย่างดีเพียงใดในการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กร” (พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, 2549: 39)

ดังนั้น ในการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร ระบบงานขององค์การ และวัฒนธรรมขององค์การ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องคำนึงถึง ซึ่งหนึ่งในสามด้านที่กล่าวมาแล้วนั้น บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่ได้รับการยอมรับกันแล้วว่ามีสำคัญมากที่สุดสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์การ ทั้งนี้ มีผลการศึกษาจำนวนมากที่พบว่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานของคนในองค์การกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ และยังพบว่าองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพที่ดี มีการพัฒนาขีดความสามารถในแต่ละคนให้เพิ่มมากขึ้นอย่างหลากหลาย รวดเร็ว มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันในองค์การ และระหว่างบุคคลเพื่อต่อยอดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เสมอ จะส่งผลให้องค์การสามารถแข่งขันได้เป็นอย่างดีและมีความคุ้มค่าในการลงทุน (ธารรงค์ดี คงศาสวัสดิ์, 2550: 12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างศักยภาพให้เกิดขึ้น ถือได้ว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนาองค์การ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเอาใจใส่จากองค์การจะต้องพัฒนาให้มีคุณภาพที่ดี มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญ เป็นอย่างดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547: 1) พระพุทธศาสนา มีมิติมุมมองที่มีต่อทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานที่ว่า คนเราจะเก่งหรือมีความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่ได้ สิ่งสำคัญคือคนทุกคนต้องมีคุณธรรมและมีความดีอยู่ในตนเองด้วย กล่าวคือพระพุทธศาสนาเป็นหลักวิชาที่จะพัฒนาให้คนเป็นคนเก่ง (วิชา) และดี (จรรยา) จึงจะได้ชื่อว่า เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ (วิชาจรณสัมปโน) อย่างไรก็ตาม พระพุทธศาสนา



มิได้ปฏิเสธแนวคิดทฤษฎีแบบโลกตะวันตก หากแต่หลักการพระพุทธศาสนานั้นกลับสอนให้นำเอาหลักวิชาต่างๆ มาบูรณาการร่วมกันเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์เพียบพร้อมและสอดคล้องกันอย่างลงตัวเป็นไปตามหลักธรรมชาติ พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดของการพัฒนามนุษย์ไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วยการพัฒนา 4 ประการ (หลักภาวนา 4) ได้แก่ 1) กายภาวนา คือ การเจริญกาย การพัฒนากาย การฝึกอบรม เพื่อให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ด้วยดี ปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ 2) สิลภาวนา คือ การเจริญศีล การพัฒนาความประพฤติ การอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เปียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี 3) จิตตภาวนา คือ การเจริญจิต การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้มีความเข้มแข็งมั่นคง และเจริญอกงามด้วยคุณธรรม และ 4) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระ ทำให้บริสุทธิ์ปราศจากกิเลส พ้นจากความทุกข์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547: 34)

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตั้งอยู่เลขที่ 46 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในหลายหลักสูตร เพื่อผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตที่มีคุณภาพ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถนำความรู้ความสามารถเพื่อไปพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงการพัฒนารัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ โดยมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ดังนั้น การพัฒนารัพยากรมนุษย์ต้องกระทำอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี และหลักพุทธธรรมในการพัฒนารัพยากรมนุษย์



2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักทฤษฎี 4 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

#### วิธีการดำเนินการวิจัย/รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัยแบบคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งจากแหล่งข้อมูลหลักคือพระไตรปิฎก และแหล่งข้อมูลรองคือเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะเทคโนโลยี และคณะบริหารธุรกิจ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม รวมจำนวน 20 คน

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเขียนแบบพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย

#### ผลการวิจัย/ประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นที่ตอบวัตถุประสงค์ คือ

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางของ Leonard Nadler มีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กร กิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Leonard Nadler ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ (1) การฝึกอบรม โดยวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามได้ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ ทักษะ และความสามารถ นำไปใช้ในการทำงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีตามความต้องการขององค์กร และจะจัดให้มากขึ้นเมื่อบุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ หรือเมื่อรับบุคลากรใหม่ที่ยังไม่มีความพร้อมในทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือกรณีที่มีสินค้าหรือบริการใหม่ หรือมีนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้ทุกคนได้ฝึกปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกรณีที่ต้องมีการจ้างงานนโยบายใหม่ให้บุคลากรทราบ เพื่อที่จะได้รับทราบและ



ปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ (2) การศึกษา โดยวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามได้เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิด และความเข้าใจสังคม ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมการดำเนินงานในองค์การหรือสถานที่อื่นๆ ที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับสูง หรือการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อเพิ่มเติม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพูนคุณวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ที่ทันสมัย หรือได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ และ (3) การพัฒนา โดยวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ได้เน้นการพัฒนาเพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต โดยปกติการพัฒนาที่มีความหมายครอบคลุมถึงการฝึกอบรมและการเรียนรู้ต่างๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ด้วยเทคนิคต่างๆ ส่งผลให้เป็นการสร้างหรือจัดการองค์ความรู้ในการเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรที่มีจุดหมายทั้งองค์กรและบุคลากรอย่างครอบคลุม

2. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักภาวะ 4 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ประกอบด้วย (1) ด้านกายภาวนา โดยเน้นการฝึกพัฒนากายหรือฝึกสำรวจร่างกายและหมั่นพัฒนากายให้ก่อเกิดประโยชน์ (2) ด้านสติภาวนา โดยเน้นการฝึกพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาให้บริสุทธิ์ สะอาดตามแนวทางแห่งบริสุทธิ์ศีล 4 (3) ด้านจิตภาวนา โดยเน้นการฝึกพัฒนาสมรรถภาพของจิตใจให้มีความเข้มแข็ง หนักแน่น และมั่นคง และ (4) ด้านปัญญาภาวนา โดยเน้นการฝึกพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งทั้งหลายที่ได้อาศัยอยู่ และให้รู้เท่าทันความจริงของสังขารที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกฎของธรรมชาติ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม จะส่งผลให้เกิดผลดีต่อบุคลากรได้ให้ความสำคัญกับสิ่งต่างๆ ตั้งแต่การพัฒนาในเรื่องการประพฤติปฏิบัติตน เรื่องของสมาธิ เรื่องความตั้งใจ เจตนา และเจตจำนง ที่จะกลายมาเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเจริญงอกงามในตนเอง ในองค์กร และในภารกิจหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคน และที่สำคัญคือยังถือว่าการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีปัญญารู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกห้วงเวลา

## บทสรุป

สรุปประเด็นของงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักภาวะ 4 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม” ได้แก่



1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทฤษฎีของ Leonard Nadler มีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กร โดยวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามได้ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่ (1) การฝึกอบรม ได้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ ทักษะและความสามารถ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างทันที ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบอาคาร พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบอาคาร มี 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว และด้านลักษณะนิสัย จากโครงการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบตามแนวทางที่ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Kirkpatrick (สบพันธ์ ชิตานนท์, 2552: 86) (2) การศึกษา ได้ดำเนินการกิจกรรมโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทั้งทางด้านปัญญา แนวคิด ความเข้าใจสังคม การปฏิบัติงานที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีการดูงานในองค์กรหรือสถานที่อื่นๆ ที่สำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา (ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, 2555: 65) พบว่า พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ในวัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร โดยสำหรับหลักไตรสิกขา หมายความว่า การฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา หลักไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ คือ ตามหลักไตรสิกขา หลักมรรคมีองค์แปด และหลักธรรมชั้นสาม ความสำคัญของหลักไตรสิกขา คือ เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา ที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนา หลักปฏิบัติของไตรสิกขา 3 อย่าง ก็คือ ศีล สมาธิ และปัญญา (3) การพัฒนา ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต การพัฒนาจะมีความหมายครอบคลุมถึงการฝึกอบรมและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมต่อเนื่องในระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ด้วยเทคนิคต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างหรือจัดการองค์ความรู้ในการเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรได้มีจุดหมายทั้งองค์การและบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน (อภิชญาณ์รัฐโสภา ออบสิน, 2558: 56) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพของ



บุคคล กลุ่ม และองค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทเกี่ยวข้องกับเรื่อง การปฏิบัติงานว่าควรจะทำงานอะไรให้บรรลุผล และเรื่องกระบวนการทำงานว่าควรทำงานให้บรรลุผลได้อย่างไร ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดของโรงเรียน ตั้งแต่การให้ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุสู่เป้าหมายของโรงเรียนรางวัลพระราชทานได้ ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จทั้ง 3 ด้าน

2. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักภาวา 4 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ให้เป็นผู้ที่มีพร้อมทั้ง ศีล สมาธิ และปัญญา ได้แก่ (1) ด้านกายภาวา โดยเน้นการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ เพื่อมิให้เกิดโทษให้ กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลเสื่อมสูญ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย นอกจากนี้ กายภาวา ยังรวมถึง กายานุปัสนาสติปัญญา ฐานที่ตั้งแห่งสติที่พิจารณาเห็น ชัดกาย คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางกาย ได้แก่ การบริโภค การใช้สอยต่างๆ เป็นหลักสำคัญใน พระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค สอดคล้องกับผลการ ศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ (วันชัย สุขตาม, 2555: 42) พบว่า สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (2) ด้านศีล ภาวา โดยการพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูก ต้อง มี 2 ทาง คือ (2.1) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น และ (2.2) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย 4 เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลาย ที่มีในธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา โดยพบว่า พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติย สิกขาสูต ตามหลักไตรสิกขา ตามหลักมรรคมีองค์แปด และตามหลักธรรมชั้นสาม โดย หลักไตรสิกขานั้น ถือว่าเป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ ซึ่งเป็นสิกขาบทเบื้องต้น แห่งพรหมจรรย์ที่มีอิทธิพลต่อพระคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา และยังเป็นที่ยลอมรวม เอาหลักปฏิบัติธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา โดยมีเนื้อหาสาระที่สำคัญๆของหลักปฏิบัติ ไตรสิกขา 3 ประการ คือ ศีล สมาธิ และปัญญา (ทวิศักดิ์ ทองทิพย์, 2555: 61) (3) ด้าน จิตภาวา (ด้านสมาธิ) โดยการฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ ทั้งนี้ เพราะจิตใจเป็นรากฐานของ พฤติกรรมและพฤติกรรมจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงเป็นไปตามเจตจำนง หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดี งามแล้ว ผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลและมีพฤติกรรมในทางที่ดีงามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม ที่พบว่า





การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้ และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม ไตรสิกขาคือการฝึกอบรมด้วยการฝึกฝนพัฒนาในด้านพฤติกรรม การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ และการฝึกฝนพัฒนาในด้านปัญญา (อนวัต กระจ่าง, 2557: 69) (4) ด้านการฝึกอบรม โดยการฝึกฝนและเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงานในปัจจุบัน ด้วยการฝึกอบรมซึ่งถือว่าเป็นการจัดเตรียมความรู้และทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีเพื่อให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ที่เน้นด้านพุทธิพิสัยซึ่งเป็นการเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ เกิดความเข้าใจในเนื้อสาระ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ด้านจิตพิสัยหรือสมาธิถือเป็นการมุ่งเน้นในการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ และด้านทักษะพิสัยเป็นการพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความสามารถในการปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท (สุปรียา ธีรสิรานนท์, 2556: 65) พบว่า พระพุทธศาสนามีแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดจากองค์ประกอบสำคัญคือ อายตนะภายใน (ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ) และอายตนะภายนอก (รูป เสียง กลิ่น รส สิ่งที่ต้องอาศัยกาย อารมณ์ที่เกิดกับใจ และวิญญาณ)



## เอกสารอ้างอิง

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. (2555). *การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา*.

กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารงานบุคคล*.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. (2549). *ทุนมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์สเปอร์เน็ท.

มานิต ศุทธสกุล. (2556). *แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์*.

เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *การพัฒนาองค์กร และบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ เช่นจบุรี.

วันชัย สุขตาม. (2555). *การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธยุคโลกาภิวัตน์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สบพันธ์ ชิตานนท์. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจสอบอาคาร*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์ (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อภิษญาณัฐโสภา ออบสิน. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อำนวยการ แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.