

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษา “การศึกษาการพัฒนาเด็กนักเรียนตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนอนุบาลบ้านจันทร์ อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้รวบรวมสาระสำคัญต่างๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานำเสนอเป็นสำคัญ ต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
- ๒.๒ ทฤษฎีนโยบายการพัฒนา
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา
- ๒.๔ การพัฒนาเด็กนักเรียนตามหลักไตรสิกขา
- ๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ที่อยากเห็นสิ่งดีๆ เกิดขึ้นในสังคมของตนเอง ที่เราเรียกกันว่า “การพัฒนา” (Development) คือ กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตน โดยเนื้อหาสาระสำคัญของการพัฒนาจึงอยู่ที่ความสามารถของคนส่วนใหญ่ ส่วนกลไกหรือกระบวนการนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดไว้เพื่อเป็นวิชาการประกอบ เช่น

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโตหรือก้าวหน้า^๑

^๑ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๔๐๕.

เกื้อ วงศ์บุญสิน ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้าหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ตามเกณฑ์หรือเป้าหมายของการพัฒนาตามที่ได้กำหนดคุณค่าไว้ และได้สรุปความหมายคำว่า การพัฒนา ตามทฤษฎีความทันสมัย (Modernization Theory) ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนา คือ สภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศหนึ่งๆ สามารถทำให้ผลผลิตมวลรวมประชาชาติสูงถึงร้อยละ ๕ - ๗ ต่อปี และสามารถรักษาระดับนี้ไว้ได้ เป็นสภาวะที่ประชาชนมีความอยู่ดีกินดี

๒. การพัฒนา คือ การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการเร่งรัดให้ผลผลิตมวลรวมประชาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเป็นกระบวนการที่ส่งผลให้ระดับรายได้โดยเฉลี่ยต่อบุคคลของประเทศสูงขึ้นและประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๓. การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตและการว่าจ้างงานที่ได้วางแผนไว้แล้วเพื่อลดสัดส่วนของภาคเกษตรกรรม ในขณะที่เพิ่มสัดส่วนของภาคอุตสาหกรรมและการบริหาร

๔. การพัฒนา คือ การสร้างสภาวะที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคคล ซึ่งการพัฒนานั้นจะประสบความสำเร็จได้ด้วยการลดหรือขจัดความยากจน ความไม่เท่าเทียมกันและการว่างงาน ในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศกำลังเจริญเติบโต

๕. การพัฒนา คือ กระบวนการหลายมิติ ซึ่งประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างทางสังคม ท่าทีของประชาชน สถาบันต่างๆ ของชาติ การเร่งรัดความเจริญเติบโต การลดความไม่เท่าเทียม และขจัดความยากจน นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงต่อระบบสังคมทั้งระบบ และมุ่งสู่การสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนและกลุ่มต่างๆ ในสังคมภายในทั้งระบบ เป็นก้าวออกจากสภาพชีวิตที่ไม่น่าพึงพอใจไปสู่สภาพชีวิตที่ดีกว่า ทั้งในด้านวัตถุและความรู้สึกนึกคิด

๖. การพัฒนา คือ การสร้างความทันสมัย กล่าวคือ การที่คนในสังคมมีเหตุผล มีทัศนคติและความคิดที่ไม่มั่งงาย มีวินัยทางสังคม มีการคิดและวางแผนการพัฒนา มีความเท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจและสังคม มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การเพิ่มมาตรฐานการดำรงชีวิต การปรับปรุงสถาบันทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ประเทศชาติมีความเป็นปึกแผ่น มีเอกราชและมีประชาธิปไตยในระดับพื้นฐาน^๒

โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาที่น่าจะส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ใน ๓ ลักษณะด้วยกัน คือ

๑) การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า ซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่า ความเจริญทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผล ตลอดจนระบบและกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ และลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี เรื่องความก้าวหน้านี้ได้

^๒ เกื้อ วงศ์บุญสิน, ประชากรกับการพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒ - ๒๓.

กลายเป็นเรื่องที่ได้รับการเอาใจใส่กันมาก และมีคนส่วนหนึ่งเห็นว่า การพัฒนานั้น หมายถึง เรื่องของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเดียว ซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาโดยทั่วไปนั้น ควรหมายถึง เรื่องความก้าวหน้าทางสังคมด้วย ไม่เฉพาะแต่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเท่านั้น

๒) การพัฒนา หมายถึง ความมั่นคง ถ้าในทางเศรษฐกิจเราต้องการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มั่นคงมีเสถียรภาพ ไม่มีปัญหาเงินเฟ้อ เงินฝืด ในทางสังคมก็เช่นกัน เราต้องการเห็นความมั่นคงทางสังคมเป็นสังคมที่สงบสุข สังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรง ความมั่นคงจึงเป็นเรื่องใหญ่ และในการพัฒนายังต้องคิดถึงเรื่องนี้ด้วย

๓) การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคง การพัฒนายังควรหมายถึง ความเป็นธรรมอีกด้วย โดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามีส่วนร่วม และได้รับผลตอบแทนจากการที่มีส่วนในการพัฒนาตามควร ดังนั้น การพัฒนาที่เราต้องการ จึงควรเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ช่วยสร้างความเป็นธรรมด้วย^๓

ทิตยา สุวรรณขุ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ^๔

ปวย อึ้งภากรณ์ ได้เสนอแนวคิดบทบาทของพระพุทธศาสนาที่มีต่อการพัฒนาประเทศไว้ว่า ถ้าปราศจากศีลธรรมเสียแล้ว การพัฒนาประเทศไม่ว่าจะพัฒนาไปทางใด ย่อมจะบกพร่องและไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพัฒนาไปในด้านเป้าหมายซึ่งจะผิด ผลสุดท้ายอาจจะพัฒนาไปทางนองที่จะเห็นความเจริญทางวัตถุซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่าเรื่องที่สำคัญแท้ๆ คือ ความเจริญในทางปัญญา และในทางศีลธรรม การขาดจากศีลธรรมนั้น จะทำให้โลกเสื่อมโทรม พระพุทธศาสนาจะช่วยเหลือในการพัฒนาชาติได้ดั่งนั้น ย่อมอาศัยพระธรรมและพระสงฆ์เป็นสื่อสำหรับสืบพระศาสนา และการที่ พุทธศาสนาจะช่วยให้มีการพัฒนาชาติได้ดีจริงๆ ก็คืออาศัยหลักเกณฑ์บางประการ ดังนี้

๑) ความเชื่อในพุทธศาสนา ต้องเป็นความเชื่อที่บริสุทธิ์ ไม่เจือปนความเชื่อถือโชคลางทางไสยศาสตร์ พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “คนโง่นั้นมัวแต่พิเคราะห์ดวงดาว” ฉะนั้น ในการที่จะทำให้นุชนของโลกมีความสมบูรณ์ ทั้งในด้านวัตถุและสติปัญญาก็ควรจะพัฒนาศาสนาใหม่ให้เกิดความบริสุทธิ์

๒) ความเชื่อในพุทธศาสนา เป็นความเชื่อที่มีมูลฐานตั้งอยู่ในเหตุผลและวิชา ไม่ใช่ตั้งอยู่ในความเชื่อโดยมโนการอย่างเดียว หรืออวิชา พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “ท่านทั้งหลายอย่าพึงเชื่อสิ่งใด

^๓ โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์, การพัฒนาประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕.

^๔ ทิตยา สุวรรณขุ, สังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๓๕๔.

เพียงเพราะที่ได้ฟังตามๆ กันมา หรือเพราะเคยเห็นเช่นนั้นๆ ต่อมาท่านจงเอาข้อที่ได้เห็นได้ฟังได้ตรึกตรองดูด้วยเหตุผล จนเกิดความชัดเจนแล้ว จึงค่อยเชื่อ

๓) การที่จะนำเอาคำสอนของพุทธศาสนามาประยุกต์กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งลักษณะของสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการประยุกต์พระธรรม ซึ่งเป็นอมตะอยู่แล้วมาใช้กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีการศึกษาและวิจัยอย่างถ่องแท้

๔) การพัฒนานั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ทางโลกและทางธรรม เพราะฉะนั้น ทางฝ่ายพระสงฆ์ก็ดี ทางฝ่ายบ้านเมืองก็ต้องร่วมมือกันอย่างมาก มีหลายกรณีที่ฝ่ายบ้านเมืองเพิกเฉยต่อความสำคัญของวัดในชนบทและในเมือง และเพิกเฉยต่อความสำคัญของการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ในหมู่บ้าน ถ้าความร่วมมือทั้งฝ่ายสงฆ์และฝ่ายฆราวาสดำเนินไปด้วยดี ก็จะเป็นประโยชน์ทั้ง ๒ เปลี่ยนแปลงเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตนั้นมีความสำคัญกับทุกคน ถ้าทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข^๕

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำที่ดีขึ้นคือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า”^๖

สมบุรณ์ สุขสำราญ ได้กล่าวไว้ว่า สาละสำคัญของความคิดเกี่ยวกับการพัฒนานั้น เนื่องมาจากปรัชญาพื้นฐานของพุทธศาสนาที่ปรารถนาชี้ทางหลุดพ้นจากความทุกข์ และชี้ทางสู่ความสุขให้แก่มนุษย์ตามหลักคำสอนนี้ พุทธศาสนิกชนโดยเฉพาะพระสงฆ์มีหน้าที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และสัตว์อื่นๆ ให้พ้นจากความทุกข์ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ดังนั้น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้พ้นจากสภาพความด้อยพัฒนา ด้อยการศึกษา ความสำคัญของการพัฒนา โดยการช่วยเหลือกัน ทั้งการอบรมในศาสนาธรรม และประสบการณ์ มีอิทธิพลสำคัญต่อการก่อรูปแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาของพระสงฆ์^๗

^๕ ป๋วย อึ๊งภากรณ์, ศาสนธรรมกับการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โกมลคีมทอง, ๒๕๕๐), หน้า ๖๑ - ๖๕.

^๖ ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๕๖), หน้า ๒.

^๗ สมบุรณ์ สุขสำราญ, การพัฒนาชนบทตามแนววิถีพุทธ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๕๓.

๒.๑.๒ วิวัฒนาการในการพัฒนา แบ่งออกเป็นหลายยุค ดังต่อไปนี้

๑. ยุคดึกดำบรรพ์ จุดกำเนิดของการพัฒนายุคดึกดำบรรพ์อาจกล่าวได้ว่า มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่เริ่มรู้จักใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิต เมื่อมนุษย์รู้จักประดิษฐ์เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดความรู้ความชำนาญให้แก่ญาติพี่น้อง พวกพ้องของตน ซึ่งเป็นวิธีช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นเกิดการเรียนรู้จากชนรุ่นหนึ่งถึงชนอีกรุ่นหนึ่ง ในระยะแรกเป็นการพัฒนาที่ยังไม่เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ แต่เป็นการพัฒนาด้านฝีมือ โดยถ่ายทอดความรู้ตามธรรมชาติ

๒. ยุคเริ่มประวัติศาสตร์ ยุคนี้เป็นยุคที่มนุษย์มีอารยธรรมสูงขึ้น ดังปรากฏจาก แหล่งกำเนิดอารยธรรมที่สำคัญๆ ของโลก เช่น กรีก โรมัน อียิปต์ จีน อินเดีย เป็นต้น กำเนิดช่างฝีมือประจำสำนักและตระกูลต่างๆ การพัฒนาจึงเป็นลักษณะการฝึกงาน (Apprenticeship) โดยผู้ที่รับการฝึกอบรมจะได้รับการสอนงานและกินอยู่เสร็จที่บ้านครูหรือนายจ้าง

๓. ยุคสมาคมช่าง (Gild) การอบรมและการพัฒนา ได้มีการพัฒนาขึ้นตามวิวัฒนาการของอุตสาหกรรม ซึ่งในระยะต่อมาได้มีการรวมตัวของช่างฝีมือเป็นสมาคมวิชาชีพ (Trade-guild) เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบรรดาช่างฝีมือที่เป็นสมาชิกเน้นการฝึกอบรมด้านงานช่างฝีมือ มีสินค้าให้เลือกมากมาย ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทำให้การพัฒนาเข้ามามีบทบาทสำคัญ จนมีแนวความคิดในเรื่องของทรัพยากรว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดในองค์การ^๔

นอกจากนี้ การพัฒนานั้นยังหมายถึง นโยบายการพัฒนาคนระยะยาว เริ่มตั้งแต่เกิด เข้าโรงเรียน ได้รับการฝึกฝนอบรม จนกระทั่งทำงานก็ยังคงมีการฝึกฝนอบรมอยู่ การพัฒนาคนนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีขั้นตอนต้องเริ่มจากอายุ ๐-๑๐, ๑๐-๑๕, ๑๕-๒๐, ๒๐-๖๐. การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะ จะต้องถูกสร้างขึ้นมากในองค์การแต่ต้องสร้างขึ้นมตั้งแต่เกิด โดยการปลูกฝังทางด้านวินัย ความคิดระบบการศึกษา หากจะพิจารณาว่าเหตุใดคนญี่ปุ่นจึงมีวินัยที่ดี จะพบว่าเขาปลูกฝังมาตั้งแต่เกิด ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มั่งคั่งมาก ทั้งที่ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ แต่เขาลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะเขาเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และใช้การพัฒนาคนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาประเทศ

ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลก ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและการบริโภคทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น เพราะคนในยุคนี้ต้องมีความสามารถและปัญญาในการจัดการรวมทั้งทักษะใหม่ๆ อีกทั้งประเทศไทยเป็นประเทศเปิด จึงต้องแข่งขันอยู่ตลอดเวลาการพัฒนาในอดีตนั้นเน้นด้านการสะสมทุนและการสนับสนุนการส่งออก ซึ่งมีได้ก่อให้เกิดความมั่งคั่งกับประเทศในระยะยาว เราต้องไม่มองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมแคบๆ และแยกออกจากกลยุทธ์ในการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม และการ

^๔ บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๖.

ศึกษาอีกต่อไป หากต้องพิจารณาในแง่ของการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน การรักษาความได้เปรียบทางการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันในตลาดต่างประเทศและการปรับปรุงสภาวะทางเศรษฐกิจโดยรวม ไม่เช่นนั้นเราจะต้องตามแก้ไขปัญหาไม่สิ้นสุด เช่น เมื่อเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เริ่มด้วยการส่งออกตกต่ำตามมาด้วยความผันผวนทางการเงิน ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นต้นมา วิเคราะห์จริงๆ แล้วต้นปัญหามาจากคน

ในอดีตการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประมาณการทางด้านอุปสงค์และอุปทานเท่านั้น แต่ในปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้นอีกแล้ว เนื่องจากการที่จะทำให้อุปสงค์แรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความสมดุลกับอุปทานแรงงานซึ่งต้องใช้เวลาในการผลิต ให้มีคุณภาพจะเป็นไปได้ยากมาก ซึ่งจะเห็นได้จากวิธีการแบบเก่าที่ใช้ในการประมาณการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ทำให้พลาดเป้าหมายไปอย่างมาก (ศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนที่ ๗ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ต้องปรับในแผนที่ ๘) อย่างไรก็ตาม แนวทางดังกล่าวก็ยังมีประโยชน์อยู่โดยเฉพาะเมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นประโยชน์กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง รัฐบาลจะต้องกำหนดทิศทางที่ชัดเจนของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในอนาคตเพื่อวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน^๙

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยใน การที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ๒) การพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตัวเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๑๐}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจริต ๖ ที่สำคัญพระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจาก

^๙ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๗.

^{๑๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมดศึกษาศาสตร, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

พระอุปฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนพรรษาครบ ๕ พรรษา^{๑๑} และยังหมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต^{๑๒} รวมถึงการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด^{๑๓}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^{๑๔} เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๑๕} โดยบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^{๑๖} โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและ

^{๑๑} พระธรรมโกศาจารย์, ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^{๑๒} อำนวย แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

^{๑๓} มัลลี เวชชาชีวะ, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

^{๑๔} พยอ มวงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

^{๑๕} วิชัย โสสุวรรณจินดา, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: VJ. พรินติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๑๖} สมชาย หิรัญกิตติ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

ประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^{๑๗}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาให้มีคุณภาพดีขึ้น พัฒนาในด้านร่างกาย และจิตใจไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์พร้อมออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ผักผ่อนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดี มีความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากร^{๑๘} มีการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรยังเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน^{๑๙}

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น^{๒๐} โดยเป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การดำเนินงานทั้งในด้านองค์การ และด้านบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จสู่องค์กรหรือหน่วยงานโดยรวม หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมุ่งให้องค์กรที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง^{๒๑} การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเพื่อให้ความพร้อมที่จะ

^{๑๗} บุญเลิศ ไพรินทร์, **พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๑๘} อำนาจ เจริญศิลป์, **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๑๙} สมาน รังสียกฤษฎ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๕), หน้า ๘๒.

^{๒๐} สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๑๒.

^{๒๑} สุจิตรา ธนानันท์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กร เพื่อหวังผลในอนาคต รวมถึงการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๒๒}

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคล^{๒๓} โดยเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องกิจกรรมที่จะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในสังคมตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม^{๒๔} และกิจกรรมนั้นจะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงาน ระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาดังกล่าวทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์กร (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๒๕} รวมถึงการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๒๖}

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทักษะกระบวนการที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

^{๒๒} Edwin B. Flippo, *Management : A Behavioral Approach*, (Boston: Allyn & Bacon, 1971), [อ้างถึงใน บุญเรือง พรหมสิทธิ์, ๒๕๔๐], หน้า ๘.

^{๒๓} Leon C. Megginson, *Personnel, A Behavioral Approach to Administration*, (Homewood: Richard D Lrwin, 1969), p. 307.

^{๒๔} Leonard Nadler, *Designing Training Program: The Critical Events Model*, (Reading: Mass. Addison – Wesley, 1982), p. 12.

^{๒๕} RW. Pace Smith, *Human Resource Development*, (New Jersey: Prentice Hall, 1991), p. 7.

^{๒๖} Russell C. Swansburg, *In Service Education*, (New York: G.D. Putmen Sons, 1968), p. 47.

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนาได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และควมมีประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์การในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์การจะต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่างๆ ดังนี้

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า^{๒๗} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญแก่เครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูงกว่าค่าใช้ จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดผลิตผลตาม ที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสพผลตามที่ต้องการ เพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรกๆ นั้นมีฐานะยากจนอดอยากมาก ต้องนำเอาแรงงานของตนออกขายเพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค เสื้อผ้า ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้วเห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับความกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ขยายวงกว้างขวาง ผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป

รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “แบบบิดาปกครองบุตร” เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือ นายจ้าง บุตรคือ ผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษอาจรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้าง เพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้

^{๒๗} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ปรานีสยาม, ๒๕๔๙),

ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา กล่าวคือ บิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยม ต่างกันเพียงเล็กน้อยคือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกว่าย่อนโยนกว่า ส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนใดมากก็ตอบแทนมาก ไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือ ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อหนึ่งใจของผู้เป็นบิดา หรือนายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง การบริการบุคคลแบบบิดาปกครองบุตรจึงค่อยๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรม

เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร ส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้น “ระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy)” เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับชั้น มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวัดข้นเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอ ไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบคือระเบียบให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้ว ยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น โดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเป็นชิ้นไม่จ้างตามเวลา แต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ Elton Mayo ความคิดหลังนี้จึงต้องล้มเลิกไป

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดในประเด็นต่อคือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้าทำงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน อันเป็นผลดีแก่ทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเองนายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการชู้เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถ ลักษณะต่อมาเป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้งาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้งาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมององค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการ

ลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ ต่อผู้บริหาร ผู้บริหาร งานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริง การปฏิบัติ งานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติการณ์เป็น ตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ผู้บริหารบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษาแก่ ผู้ใช้แรงงานเพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดีจึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัย และการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ^{๒๘}

๒. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสาน แนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตาม แนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มี ประโยชน์ ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบ แผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นแบบ กันเอง (Informal Organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนั้นมา ผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวคิดและความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มี ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้น ให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารเห็น ความสำคัญในการตอบแทนคนงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทานุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญมีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร ทั้งมี ขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่นๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา องค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้

^{๒๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๒.

ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า Peter Senge ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นสถานที่ที่การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดรูปแบบความคิดใหม่ๆ หลากหลายโดยเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรและเป็นองค์กรที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยการเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงานและใช้การกระจายอำนาจ แก่คนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร ชุมชนที่ตั้งอยู่

วิก และลีออน (Wick and Leon)^{๒๙} กล่าวถึง องค์กรแห่งความรู้เป็นองค์กรที่ใช้การเรียนรู้ (Learning) เป็นหนทางในการปรับเปลี่ยน (Transform) องค์กรไปสู่ผู้นำอุตสาหกรรมใช้การเรียนรู้เป็นหนทางในการปรับปรุงผลงาน (Performance) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ ใช้ความมุ่งมั่นในการที่จะเรียนรู้ (Intentional Learning) ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย กว้างขวาง มีการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Action) ใช้ความรู้พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (New Competencies) สร้างสมรรถนะใหม่ๆ (New Capabilities) อันจะนำไปสู่การปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learning to Learn) ไม่เฉพาะแต่จะสร้างความสามารถให้เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังรักษาความสามารถนั้นเอาไว้ได้ พัฒนาและปรับปรุงองค์กรไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียอัตลักษณ์ (Identity) ขององค์กร มีการใช้วิธีการเชิงรุก (Proactive) พอๆ กับวิธีการเชิงรับ (Reactive) ในขณะที่รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมจะส่งอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกัน องค์กรแห่งความรู้ถือได้ว่าการพัฒนา (Development) เป็นกุญแจสำคัญขององค์กรมุ่งสร้างความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) ในทุกระดับขององค์กร

องค์กรแห่งความรู้มาจากแนวคิดของ Chris Argyis ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย Havard โดยร่วมมือกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งเมสซาชูเซตในปี ค.ศ. ๑๙๗๘ ซึ่งเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งความรู้ แต่ใช้คำว่า Organizational Learning (OL) ซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยเขียนหนังสือชื่อ Organization Learning : A Theory of Action Perspective (๑๙๗๘) และ Knowledge for Action (๑๙๙๓) ต่อมาได้มีการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความรู้มากขึ้น และบุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความรู้ คือ Peter M. Senge แห่ง MIT ผู้อำนวยการ Center for Organization Learning แห่ง Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology (MIT) ที่ก่อตั้งในปี ค.ศ. ๑๙๙๑ เพื่อทำการสังเคราะห์

^{๒๙} C. Wick & S., Leon, **The Learning Edge**, (New York: McGraw-Hill, 1993), p. 17.

ทฤษฎีและวิธีการต่างๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งความรู้ โดยใช้คำว่า Learning Organization (OL) โดยเขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization (๑๙๙๐) ที่นิยมอ่านกันอย่างแพร่หลายมาก และในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ Senge และคณะได้เขียนหนังสือเชิงปฏิบัติ การเล่มหนึ่งชื่อ The Fifth Discipline : Strategies and Tool for Building a learning Organization เพื่อสนับสนุนแนวปฏิบัติและต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๙๘ Senge ได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline Challenge : Mastering The Twelve Change in Learning Organization จากการสำรวจโดยสมาคมการฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Society of Training and develop : ASTD)

ในปี ค.ศ. ๑๙๙๕ พบว่า ๙๔ % ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า การสร้างให้องค์กรแห่งความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ และจากการสำรวจบริษัทในประเทศเยอรมันเกือบ ๒๐๐ แห่งในปี ค.ศ. ๑๙๙๖ พบว่า ๙๐ % พิจารณาให้องค์กรเปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งความรู้เช่นกัน ซึ่งแสดงถึงแนวคิดองค์กรแห่งความรู้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายและสังเกตได้จากมีหนังสือเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งความรู้มากกว่า ๑๖๕ เล่ม และมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความรู้ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จากกระแสการแข่งขันข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงของในทศวรรษนี้อย่างตลอดเวลาล่องครจจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร

วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตามเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ^{๓๐}

แนวความคิดในการพัฒนาสังคมมนุษย์นั้นมีวิธีการมากมาย แต่มีบางวิธีการที่เชื่อว่าการจะพัฒนาสังคมได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศีลธรรม (คุณภาพทางจิต) เสียก่อน แล้วจึงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม^{๓๑} แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคล ในองค์กรทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดการพัฒนาองค์กร รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับปรุงเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา

^{๓๐} สอนง เครือมาก, คู่มือสอบปฏิบัติการ, (นครสวรรค์: เรียนดี, ๒๕๓๖), หน้า ๔๒.

^{๓๑} บุญทัน ดอกไธสง, กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รัชดา ๘๔ แมเนจเม้นท์, ๒๕๓๙), หน้า ๔๕.

(Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้ เพราะฉะนั้นแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ แบ่งออกเป็น ๔ ประการ ดังต่อไปนี้^{๓๒}

๑. การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ

๒. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์การ การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาททางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการจัดหาเนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์การ

๔. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรทุกองค์การต้องการปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์การในเรื่องนี้มีแนวคิดที่แตกต่างกัน ๒ แนวคิด คือ^{๓๓}

๑) แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์การและมีใช่เป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนแต่อย่างใด องค์การมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในทางตรงกันข้ามแนวคิดนี้เชื่อว่า หากองค์กรได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กร บุคคลนั้นยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ดังนั้น องค์การที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

๒) แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์กรได้รับประโยชน์มากกว่าโดยมีเหตุผลสนับสนุนความเชื่อนี้ ๒ ประการ คือ

^{๓๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๘-๑๘๙.

^{๓๓} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, เอกสารประกอบการสอน: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๔๗), หน้า ๒.

๒.๑) ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ดีพอได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

๒.๒) ในปัจจุบันได้มีการคิดค้นและการนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ อย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การที่ต้องดำเนินการแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์การ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต อันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์การในการแข่งขัน และการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ทฤษฎีนโยบายการพัฒนา

๒.๒.๑ ความหมายของทฤษฎีนโยบายการพัฒนา

พยอม วงศ์สารศรี^{๓๔} ได้อธิบายถึง นโยบายการพัฒนานับว่ามีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัตินโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายจึงมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอะไรบ้างนโยบายที่กำหนดขึ้นมักจะมีหลายระดับ อาทิเช่นนโยบายวิสาหกิจ (Corporate Policy) จะเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักและมุ่งนำองค์กรไปสู่การแข่งขัน ส่วนนโยบายเฉพาะ/แผนก (Divisional and Departmental Policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ฝ่ายหรือแผนกสามารถวางแผนการปฏิบัติงานและวางแผนการแก้ปัญหา เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของฝ่ายหรือแผนกนั้น

นอกจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะปานกลาง ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบ

^{๓๔} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รวมสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖-๓๐.

บริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง

๒.๒.๒ แนวคิดการพัฒนาเชิงพุทธ (The Concept of Buddhist Human Resource Development)

นิยามการพัฒนาเชิงพุทธ Swanson & Holton III^{๓๕} การพัฒนากระแสหลัก (Swanson & Holton III, ๒๐๐๑) มีนิยามว่า การพัฒนาคือ กระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรด้วยการพัฒนาองค์การ และการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงาน

จากนิยามข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนากระแสหลักจะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยสองแนวทางคือการพัฒนาฝึกอบรม (Training and Development) และโดยการพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development) ดังนั้น เมื่อการพัฒนาตามแนวทางพุทธที่มีคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นฐานคิด นิยามของการพัฒนา จึงกำหนดเป็นการพัฒนาเชิงพุทธ คือกระบวนการในการพัฒนาในองค์กร โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมจากนิยามข้างต้นจะได้กล่าวถึงปรัชญาการพัฒนาต่อไป

๒.๒.๓ ปรัชญาการพัฒนาเชิงพุทธ^{๓๖}

เมื่อเปรียบเทียบปรัชญาของการพัฒนาตามแนวพุทธกับปรัชญาของการพัฒนากระแสหลักซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงเหมือนกันแต่แตกต่างกันที่เป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุง การพัฒนากระแสหลักจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์หรือเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ หรือเพื่อการเรียนรู้สนองความต้องการของมนุษย์เองตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรมมีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจธรรมได้ มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกียภูมิสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิสำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” บุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูก

^{๓๕} R.A. Swanson, & E.F. Holton, *Foundations of Human Resource Development*, (San Francisco: Berrett-Koehler, 2001), p. 168.

^{๓๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต), *ปรัชญาการศึกษาของไทย*, (พุทธธรรม: แขนงนำการศึกษา ๒๕๑๘), หน้า ๙๕.

ครอบงำด้วย “อวิชชา” (ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิดความโลภ ความโกรธเกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกทุกวันนี้)

ปรัชญาประการที่สองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธคือการใช้หลักอริยสัจ ๔ ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวการพัฒนาคนยุคกระแสหลัก โดยที่ตามหลักธรรมอริยสัจ ๔ จะเริ่มต้นที่ “ทุกข์” คือการเข้าใจปัญหาของชีวิตที่ต้องมีการแก้ไข ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตกนั้นจะใช้แนวทางการมุ่งแก้ปัญหา (Problem Orientation) กล่าวคือการค้นหาปัญหาขององค์กรหรือของบุคคลในองค์กรที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงต้องทำให้มีการพัฒนาเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้มนุษย์ในองค์กรนั้นทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น หรือหากยังไม่มีปัญหาก็มองหาโอกาสความเป็นไปได้ที่จะทำให้ดีขึ้นกำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่ใช้หลักการเดียวกันนี้คือใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ แต่การค้นหาปัญหาดังกล่าวพระพุทธเจ้าชี้ให้มนุษย์เห็นว่า มนุษย์นั้นมีปัญหาที่มี อวิชชา หรือมิจฉาทิฐิ ซึ่งหมายถึง มนุษย์มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องชีวิต มีความเข้าใจผิดว่าเป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่ดีนั้นคือการเป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กรหรือต้องทำงานสนองความต้องการขององค์กรเพื่อที่ตนเองจะได้รางวัลสิ่งตอบแทนหรือเงินมาสนอง ตัณหา ความอยากของตน บุคคลที่สามารถสนองตัณหาได้มากมีกำลังซื้อและบริโภคได้มากตามแนวคิดบริโภคนิยมเรียกว่า ผู้ประสบความสำเร็จ เป็นการส่งเสริมความเจริญของงานของ ตัณหาและอุปาทาน อย่างไม่รู้ตัว ปัญหาที่ใหญ่ที่สุดปัญหาหนึ่งของมนุษย์ปุถุชนก็คือการไม่เห็นปัญหาหรือ ทุกข์ ของตน หลงเข้าใจผิดว่า ทุกข์ คือ สุข และพยายามดิ้นรนแสวงหาวัตถุมาสนอง ตัณหา ของตน และเข้าใจว่าบุคคลที่ไม่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีขององค์กรคือบุคคลที่ไร้ประโยชน์ เฉื่อยชา ไร้คุณค่า และบุคคลที่เสพบริโภคแต่น้อยกลายเป็นบุคคลสิ้นไร้ไม้ตอก หย่อนความสามารถจึงไม่สามารถสนองตัณหาตนได้ ในหลักพื้นฐานเรื่องนี้จึงทำให้เป็นภารกิจสำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุในการชี้ให้มนุษย์เห็น ทุกข์ คือปัญหาที่แท้จริงของมนุษย์เพื่อที่จะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุ และทางแก้ปัญหาที่รากเหง้า แทนที่จะมีความเข้าใจพุทธธรรมที่ผิดๆ หรือแต่เพียงผิวเผิน ไม่เข้าใจหลักพุทธธรรมที่แท้จริงนำไปสู่การพัฒนาที่คลาดเคลื่อนห่างไกลจากคำสอนของพระพุทธเจ้า

หลักปรัชญาประการที่สามคือ การคิดเป็นระบบ (Systems Thinking) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีการคิดเชิงระบบเช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก กล่าวคือ หลักธรรมปฏิจกสมุพบาท หรืออทัปปัจจยตา ซึ่งกล่าวถึงเหตุปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เมื่อสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น เพราะสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้จึงไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับไป สิ่งนี้จึงดับไป) หรือหลักธรรมปฏโตโฆสะ ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ปฏิบัติธรรม

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพุทธธรรมนั้นกล่าวถึงเรื่องสภาพแวดล้อมหรือบริบทอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์มนุษย์จึงต้องเลือกสถานที่ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้พัฒนาตนเองด้วย เพราะมนุษย์ไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยวหรืออยู่เหนืออิทธิพลของสภาพแวดล้อมเสมอไป แต่สรรพสิ่งจะมีความเกี่ยวข้องโยงใยมีผลกระทบซึ่งกันและกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักมีแนวคิดว่าการพัฒนาคนนั้นเป็นระบบย่อยอยู่ในองค์การ ดังนั้น จึงต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาที่สนองตอบต่อองค์การและต้นทางของมนุษย์ แนวคิดของพุทธธรรมและของตะวันตกเหมือนกันที่กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีบริบทที่ต้องคำนึงถึง แต่มีได้หมายความว่าหากสภาพแวดล้อมของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ภายใต้อิทธิพลของ อวิชชา แล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การก็ต้องอนุโลมไปตามนั้นด้วย แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องผลักดันให้องค์การเกิดการเรียนรู้ เกิดปัญหา ทั้งนี้ โดยอาศัยกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) ประเด็นที่สำคัญที่ต้องกล่าวถึง ณ ที่นี้ คือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม แต่ไม่อนุโลมตามกิเลสจากสิ่งแวดล้อม และสิ่งที่ต้องทำคือการเปลี่ยนกติกา เปลี่ยนเป้าหมายให้ไปสู่ปัญหายิ่งมากขึ้น

จากหลักปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ามีสามประการกล่าวคือ ประการแรก มนุษย์พัฒนาปรับปรุงให้มีภพภูมิที่ดีขึ้นได้ ประการที่สองต้องชี้ให้มนุษย์เห็นปัญหาของชีวิตคือ ทุกข์ เสียก่อน และประการที่สามคือการพัฒนาต้องคำนึงถึงบริบทของการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นในระดับองค์การ หรือนอกองค์การ จากหลักปรัชญาสามประการข้างต้น ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีเป้าหมายในการพัฒนาแตกต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก ซึ่งจะได้อธิบายต่อไป

๒.๒.๔ เป้าหมายการพัฒนาเชิงพุทธ^{๓๗}

การพัฒนากระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการสำคัญกล่าวคือ ประการแรก เพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ผลิตภาพของบุคคลและองค์การ ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ (Learning) สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนการทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี ๔ กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย ๒ กระบวนทัศน์แรกที่กำลังกล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก ๒ กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม

^{๓๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), จะพัฒนาคนได้อย่างไรพุทธศาสนากับพัฒนามนุษย์, (มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๖), หน้า ๑๗๓.

จาก ๔ กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ กล่าวคือ

๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความจำเป็นขององค์การ มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ

๒. นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรมทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

๓. พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพานซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายดังกล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรมศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์การนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ ๓ ต่อไป อย่างไรก็ตาม เป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์การ หากองค์การมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วยองค์การที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมายยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่นองค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์การในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์การทางศาสนาพุทธ เช่น วัดสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชก็เพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรม คำสอน และปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น องค์การเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขั้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ๓ ประการข้างต้น

กล่าวโดยสรุปแล้วคือการพัฒนาเพื่อให้นมนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ ซึ่งประกอบด้วยทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค มรรค คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมีองค์ ๘ หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีลสมาธิ และปัญญา เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธสามประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้น สามขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ ๑ ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น (ทิฐฐธัมมิกัตถประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องกลาง หรือประโยชน์ในระหว่างปานกลาง (สัมปรายิกัตถประโยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อ สัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์

เบี่ยงปลาย หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมาตมประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมาภิบาลที่จะใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

จะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาจะเริ่มตอนที่ปัจจัยสัมมาทิฐิซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ส่วนปรโตโสที่ดี (การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการมีกัลยาณมิตร) และโยนิโสมนสิการ (การรู้จักคิด คิดเป็น) นั้นเป็นเครื่องเสริมให้เกิดสัมมาทิฐิ เมื่อเกิดสัมมาทิฐิคือความเห็นที่ถูกต้องแล้ว จะพัฒนาไปสู่การกระบวนการของการศึกษาซึ่งก็คือไตรสิกขาประกอบด้วยอริสัจ อริจิต (สมาธิ) และ อริปัญญา กระบวนการศึกษาหรือไตรสิกขานี้จะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยมรรค ๘ คือการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งได้กล่าวแล้วข้างต้น ทั้งอริสัจ อริจิตและอริปัญญาจะนำไปสู่จุดหมายชีวิตทั้งสามระดับคือ ประโยชน์เฉพาะหน้า (ปัจจุบัน) ประโยชน์ในระยะปานกลางและประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะพึงพัฒนาไปได้ เป้าหมายและประโยชน์ที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้นจะเป็นทั้งเป้าหมายและประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและองค์การ ปัจเจกบุคคลและองค์การเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีก รายละเอียดมีดังนี้

๒.๒.๕ องค์ประกอบการพัฒนาเชิงพุทธ

เมื่อกล่าวถึงการพัฒนา ในองค์การจะมีขอบเขต (Scope) หรือองค์ประกอบอยู่การพัฒนา ระดับบุคคลและกลุ่ม (Individual and Group Development-ID/GD) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development-CD) การพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development-OD) และการบริหารผลงาน (Performance Management-PM) Gilley^{๓๘} เสนอไว้ ซึ่งหากใช้จุดเน้นที่ผลการพัฒนา (Result) ที่หวังผลระยะสั้นจะเป็นการพัฒนาในระดับบุคคลและการบริหารผลงาน หรือหากหวังผลระยะยาว เน้นการพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์การ ในเรื่องขอบเขตหรือองค์ประกอบ การพัฒนาสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจะไม่แตกต่างกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก กล่าวคือมีทั้งการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ สิ่งที่พึงพิจารณาคือ ขอบเขตหรือจุดเน้นในการพัฒนาจะมีผลถึงการเลือกวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาที่แตกต่างกัน กล่าวคือการพัฒนาในระดับบุคคลกับการพัฒนาในระดับองค์การจะมีเทคนิคที่ต่างกัน เนื่องจากมีปัจจัยที่ต่างกัน เช่น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับองค์การจะมีตัวแปรด้านโครงสร้าง องค์การ กระบวนการในการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์การใช้ และวัฒนธรรมการทำงานเพิ่มเติมเข้ามา ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจึงต้องพิจารณาปัจจัยนี้ เพื่อที่จะไม่ดำเนินการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลแล้วคาดหมายว่าการพัฒนาในระดับองค์การจะเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ ดังนั้นใน

^{๓๘} J.W. Gilley S.A. Eggland, & A. Maycunich, *Principle of Human Resource Development*, 2nd ed., (Cambridge, MA: Persues Books, 2002), p. 174.

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ สองปัจจัยแรกที่ต้องกำหนดเป็นตัวปัจจัยอิสระคือ เป้าหมายการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายหรือขอบเขตที่ต้องการพัฒนาในระดับบุคคลหรือองค์กร

นอกจากปัจจัยด้านองค์ประกอบในการพัฒนาซึ่งแบ่งเป็น ประเภทใหญ่ๆ คือระดับบุคคล และระดับองค์การแล้ว ความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนาหรือความสามารถในการเรียนรู้ก็จะมีไม่เท่ากันด้วย ปัจจัยนี้จะมีผลไปถึงกระบวนการพัฒนาในขั้นตอนต่อไป เช่นการวางแผนทาง และการออกแบบหลักสูตร เทคนิคการสอน ความพร้อมที่เวลานี้กล่าวเปรียบเทียบกับคำสอนของพระพุทธเจ้าในเรื่อง “บัว ๔ เหล่า” ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเรียนรู้ “สังธรรม” ที่ไม่เท่ากัน มิฉะพินธิที่มีไม่เท่ากันของแต่ละบุคคลหรือแต่ละองค์การ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เราจะแสดงธรรมแก่ใครก่อนหนอ ใครรู้จักทั่วถึงธรรมนี้ได้ฉับพลัน เป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลม มีปัญญา มีสุติคือกิเลสน้อยเป็นปกติ” เป้าหมายการพัฒนาสามประการและขอบเขตการพัฒนาที่มีทั้งระดับปัจเจกบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์การ และความพร้อมที่จะพัฒนาได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว เป้าหมายในการพัฒนาดังกล่าวจะเป็นปัจจัยกำหนดกระบวนการพัฒนา

๒.๒.๖ กระบวนทัศน์การพัฒนาเชิงพุทธ

กระบวนทัศน์การพัฒนาระแสหลักจะประกอบด้วยกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ สำหรับกระบวนทัศน์การพัฒนาเชิงพุทธจะประกอบด้วยสองกระบวนทัศน์ข้างต้นและเพิ่มเติมอีกสองกระบวนทัศน์ กล่าวคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม สำหรับที่มาของกระบวนทัศน์ทั้งสี่จะมีความสัมพันธ์กับรากฐานทฤษฎีการพัฒนากระแสหลักบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรม

รากฐานทฤษฎีการพัฒนาของตะวันตก ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาอยู่ที่การเพิ่มผลงานหรือผลิตภาพให้แก่องค์การ กระบวนการทำงานและปัจเจกบุคคลในองค์การ โดยมีทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบและทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นองค์ประกอบและต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม จะเห็นว่าองค์ประกอบรากฐานทฤษฎีการพัฒนากระแสหลัก เมื่อนำพุทธธรรมมาเป็นรากฐานในการพัฒนาแทน องค์ประกอบที่เปลี่ยนไปคือจากระดับจริยธรรมที่นักวิชาการตะวันตกเสนอเป็นพื้นฐานในการพัฒนา (ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อไม่ให้กิจกรรมการพัฒนาเป็นเพียงเครื่องมือขององค์การที่จะปลูกปั้นให้มนุษย์ในองค์การเพียงแต่สนองความต้องการขององค์การเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมในเรื่องการไม่เอาัดเอาเปรียบกันด้วย) แต่สำหรับการพัฒนาเชิงพุทธ จำเป็นอยู่เองที่จะต้องมิพุทธธรรมเป็นพื้นฐานในขณะเดียวกันเศรษฐศาสตร์ที่องค์การต้องใช้เพื่อให้มนุษย์ในองค์การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมก็คือพุทธเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธนั่นเอง สำหรับทฤษฎีระบบยังคงจำเป็นสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ กล่าวคือการพัฒนาเป็นกิจกรรมที่มีองค์การเป็นบริบทและองค์การก็มีสภาพแวดล้อมทางด้านระบบเศรษฐกิจ การเมือง สภาพสังคมเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์เป็นบริบทอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้น การพัฒนาเชิงพุทธจึงจำเป็นอย่าง

ที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบริบทไม่ว่าจะเป็นองค์การ หรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การสำหรับ ทฤษฎีทางจิตวิทยาการเรียนรู้ นับว่าเป็นจุดแข็งขององค์ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ตะวันตก ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจึงควรนำจุดแข็งนี้มาใช้เสริมเพิ่มเติมเทคนิค วิธีการที่พระพุทธเจ้าและพระสาวกทั้งในอดีตและปัจจุบันใช้มาก่อน สิ่งที่ผู้วิจัยเสนอเพิ่มเติมขึ้นมาคือ มรรคมีองค์ ๘ เพื่อเป็นอริยมรรค (หนทางอันประเสริฐ) นำไปสู่การพัฒนามนุษย์ตามแนวพุทธธรรม

สังคมหรือประเทศที่ใช้เศรษฐศาสตร์กระแสหลัก หรือเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์รวมทั้ง เศรษฐศาสตร์กระแสรอง คือ เศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม จะทำให้ประเทศนั้นมีระบบเศรษฐกิจแบบทุน นิยม บริโภคนิยม องค์การซึ่งต้องอยู่ในบริบทดังกล่าวจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทดังกล่าวก็ จะมีเป้าหมาย ภารกิจ กระบวนการในการทำงาน รวมทั้งการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การดังกล่าวจึงมีกระบวนการทัศน์ ในการพัฒนา ๒ แบบ คือ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) ซึ่งทั้งสองกระบวนทัศน์ต่างต้อง สนองตอบต่อความต้องการขององค์การและปัจเจกบุคคลที่มี “อวิชชา” เป็นฐานคิดกระบวนทัศน์ทั้ง สองจึงไม่เพียงพอที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธ

อภิชัย พันธเสน^{๓๙} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเริ่มต้นที่มีพุทธธรรมเป็นกรอบ ใหญ่หรือฐานคิดหลัก ซึ่งเมื่อก้าวถึงองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ ซึ่งจะ ทำให้มีระบบเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง และองค์การที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นก็จะมีระบบ เศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นองค์การที่ต้องการใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงแม้ว่าบริบทจะยังเป็นระบบ เศรษฐกิจทุนนิยม บริโภคนิยมอยู่ก็ตาม ลักษณะองค์การที่ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำ ให้การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเกิดขึ้นได้เป้าหมายในการพัฒนาตามแนวพุทธจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ กล่าวคือระดับโลกียธรรมซึ่งเหมาะสมสำหรับองค์การเอกชนที่ยังต้องมีการกึ่งในการแสวงหารายได้ หรือกำไร หรือแม้กระทั่งองค์การภาครัฐที่ต้องมีผลงานให้คุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับ ทรัพยากร มนุษย์ในองค์การนี้จึงจะมีกระบวนทัศน์ในการพัฒนาทั้งแบบเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) เพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) และกระบวนทัศน์ในระดับโลกียธรรม ส่วนกระบวนทัศน์การ พัฒนาในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง เป็นภาวะนิโรธหรือนิพพาน อาจจะเป็นเรื่องยากที่จะพัฒนาในองค์การที่ยังต้องอยู่รอดด้วยการแสวงหากำไรสูงสุดถึงแม้ว่าจะ เป็นไปได้ก็ตาม อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายของการแบ่งเป็น ๒ กระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกิ ยธรรมและโลกุตระธรรมก็เพื่อให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธตระหนักถึงเป้าหมายและความ พร้อมของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์การที่จะพัฒนา ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มคนในองค์การ

^{๓๙} อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์: วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์ สาขา ต่างๆ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗๘.

และระดับองค์การ ด้วยความตระหนักรู้เช่นนี้จะทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากผู้วางแผนการพัฒนาทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคลจะมีการวิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมการพัฒนา หรือหากใช้การฝึกอบรมผู้ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาและผู้สอนจะปรับปรุงเนื้อหา หลักสูตร เทคนิคการถ่ายทอดให้เหมาะสมกับผู้เรียน ความสัมพันธ์ของบริบทขององค์การ องค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การ

กล่าวโดยสรุปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การจะมีกระบวนการทัศน์ในการพัฒนา ๔ ระดับ กล่าวคือ ระดับการพัฒนาเพื่อผลงานทั้งนี้เพื่อให้้องค์การและมนุษย์ในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนอยู่รอดพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ ในการพัฒนาระดับนี้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ระดับที่สองคือกระบวนการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ ในระดับนี้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากเศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม เป็นการพัฒนาเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์เป็นหลักมิใช่การพัฒนาเพื่อสนองต่อความต้องการขององค์การเท่านั้น กระบวนการพัฒนาระดับที่สามคือกระบวนการพัฒนาในระดับโลกียธรรม ซึ่งมีพื้นฐานแนวคิดมาจากพุทธธรรมซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าสำหรับมนุษย์ที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ “ความจริงตามความเป็นจริง” ในระดับของผู้ครองเรือน มีชีวิตแบบชาวบ้านทั่วไปที่ยังต้องประกอบอาชีพ เลี้ยงชีพทั้งตนเองหรือครอบครัวของตนเอง องค์การเอกชนมีรายได้อยู่รอดได้ องค์การภาครัฐปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย โลกียธรรมเป็นหลักธรรมที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความดี มีความสุข ลด ละ กิเลสความหลงผิด “อวิชชา” ทั้งปวงลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับนี้จะทำให้มนุษย์ในองค์การมีจริยธรรมศีลธรรมมากขึ้น ความชั่วร้ายเลวทรามลดลง กระบวนการพัฒนาในระดับสูงสุดคือระดับโลกุตระธรรมที่มีเป้าหมายในการพัฒนามนุษย์สู่ระดับ “นิโรธ” จากอริยสัจ ๔ หรือระดับนิพพานนั่นเอง กระบวนการพัฒนาในระดับนี้เหมาะสมสำหรับผู้ที่มีทั้งพื้นฐาน “ภูมิธรรม” ที่มากพอและยังต้องเป็นผู้ที่มีเป้าหมายส่วนบุคคลที่ต้องการพัฒนาไปสู่ระดับการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิงมีชีวิตที่ “เหนือโลก” หลุดพ้นจากสมมติสังขจะทั้งปวง การพัฒนาในระดับนี้จะเกิดขึ้นได้ยากกับมนุษย์ส่วนใหญ่เนื่องจากเป็นเรื่องลึกซึ้งยากที่จะเข้าใจ อย่างไรก็ตามในทางอุดมคติของพุทธศาสนาแล้วมนุษย์ทุกคนควรมีเป้าหมายในระดับการพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม เพียงแต่มีเงื่อนไขในเรื่องความพร้อมของมนุษย์แต่ละคนที่มีไม่เท่ากัน ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยในข้อความพร้อมและปัจจัยในเรื่องจุดมุ่งหมายที่ต้องการด้วย

อภิชัย พันธเสน^{๔๐} กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับการพัฒนาเพื่อผลงาน และเพื่อการเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์การที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในระดับโลกียธรรมและโลกุตระธรรม จะเกิดขึ้นได้ในองค์การที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง กระบวนการผลิตสินค้าและบริการยังทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่มิใช่เพื่อ

^{๔๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๓.

ต้องการสะสมส่วนเกินเพื่อส่วนตนหรือส่วนองค์การของตน (กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมิได้กระทำไปเพราะมีต้นทุนเป็นแรงจูงใจ) แต่เพื่อการแบ่งปัน ด้วยเมตตาธรรม ซึ่งมีแรงจูงใจจาก “ฉันทะ” (แรงจูงใจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีปัญญามีกุศลจิต) และเมื่อองค์การมีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง เศรษฐศาสตร์ที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ เพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้นของกระบวนการทัศน์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะได้เปรียบเทียบกระบวนการทัศน์การพัฒนาทั้งสามกระบวนการทัศน์ ในมิติของ ค่านิยมการพัฒนา (Values) จุดประสงค์การพัฒนา (HRD Purpose) ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนา (HRD Outcomes) การมองศักยภาพของมนุษย์ในการพัฒนา (Human Potential) ผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงผลงาน (Performance Outcomes) ผลการพัฒนาด้านพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ การพัฒนาตนเองของปัจเจกบุคคลและปรับปรุงผลงาน (Performance Drivers) จริยธรรมคุณธรรม (Ethical & Moral) วิถีทางสำคัญ (Important Mean) และการถ่ายทอดการเรียนรู้ไปสู่การปรับปรุง (Transfer of Learning into Job Performance) (Becker) ในกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน จะมีค่านิยมที่มาจากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ ที่มองว่ามนุษย์เป็นทุนชนิดหนึ่งที่พัฒนาได้ ด้วยการพัฒนาฝึกอบรม จุดประสงค์ในการพัฒนาก็เพื่อให้มนุษย์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพให้มากขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาคือมนุษย์มีการเรียนรู้ผ่านทางการพัฒนาฝึกอบรม และนำความรู้นั้นไปใช้พัฒนาผลงาน กระบวนการทัศน์นี้เห็นว่ามีศักยภาพที่พัฒนาได้ในด้านการ ปฏิบัติงานมีการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีรากฐานความเชื่อแบบเศรษฐศาสตร์ กระแสหลักที่ว่ามนุษย์มีความเห็นแก่ตัว พัฒนาให้พ้นจากสภาพนี้ไม่ได้ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผลการพัฒนาตามกระบวนการทัศน์จะได้ผลงานที่ดีขึ้น (Performance Outcomes) รวมทั้งมีกระบวนการและพฤติกรรมในการทำงานซึ่งนำไปสู่ผลงาน (Performance Drivers) ดีขึ้น ด้วย กระบวนการทัศน์พัฒนายังมีจุดเน้นที่การพัฒนาต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีจริยธรรมไม่พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับใช้องค์การ หรือปลุกปั้นพฤติกรรมมนุษย์เพื่อประโยชน์ขององค์การเท่านั้น แรงจูงใจของมนุษย์ตามกระบวนการทัศน์นี้คือมนุษย์มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อผลตอบแทนตาม แนวคิดของเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก การเรียนรู้เป็นวิถีทางที่จำเป็นเพื่อการปรับปรุงผลงาน การถ่าย โอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning) จะเป็นทางตรงจากการพัฒนาฝึกอบรมไปสู่การสร้างสรรค์ ผลงานที่ดีกว่าเดิม

สำหรับกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ จะมีค่านิยมในการพัฒนาจากปรัชญาสำนัก มนุษยนิยม มีจุดประสงค์การพัฒนาที่การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญผลลัพธ์ของการพัฒนานั้น จะอยู่ที่การเรียนรู้และการได้พัฒนาตนเองของบุคคล มุมมองด้านศักยภาพของมนุษย์ในกระบวนการทัศน์ นี้เห็นว่ามีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ เมื่อพิจารณาทางด้านผลลัพธ์การพัฒนาทางด้านการปรับปรุง ผลงานจะเป็นไปได้ก็ในฐานะที่การพัฒนานั้นเน้นที่สมรรถนะหรือพฤติกรรม (Competency /Per formance Driver) และคาดหวังว่าพฤติกรรมที่ว่านี้จะนำไปสู่การปรับปรุงผลงาน ประเด็นด้าน

จริยธรรมและคุณธรรมเป็นเช่นเดียวกับกระบวนการพัฒนาเพื่อผลงานมุมมองด้านแรงจูงใจของมนุษย์เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการสร้างสรรค์ผลงาน การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการถ่ายทอดการเรียนรู้ไปสู่ผลงานนั้นมีจุดเน้นที่ปัจเจกบุคคลมากกว่าองค์การ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะมีค่านิยมตามที่พุทธธรรมกำหนดกล่าวคือการมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาดตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิมมีจุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อพัฒนาดตนเองจากสภาพของปุถุชนซึ่งมีวิชาครอบงำอยู่สู่อริยบุคคลสำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่จะได้คือการสู่ภาวะนิพพาน ดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง ก้าวพ้นวัฏจักรของการเวียนว่ายตายเกิด ซึ่งเรียกว่าเป็นปรมาตละประโยชน์ หรืออาจจะเป็นในระดับสัมปรายิกัตถะประโยชน์ ซึ่งมีระดับการพัฒนาที่การหวังผลในระยะปานกลางหรืออาจจะเป็นเพียงการหวังผลปัจจุบันซึ่งเป็นผลเฉพาะหน้าเท่านั้นก็ได้

พุทธธรรมนั้นมองว่าศักยภาพของมนุษย์เปรียบได้กับบัว ๔ เหล่า ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการเรียนรู้พัฒนาดตนเองได้ไม่เท่ากัน การพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพุทธจะยังทำให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้แต่เป็นการทำงานที่ไม่ใช่เพื่อการสนองกิเลส หวังกอบโกยเพื่อการสะสมส่วนเกิน แต่เป็นการปฏิบัติธรรมเพื่อให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ช่วยเหลือทั้งตนเองและผู้อื่น การพัฒนาสิ่งที่เป็น Per Formance Drivers เป็นแนวทางพุทธเช่นเดียวกันโดยมีจุดเน้นที่มรรค ๘ สำหรับเรื่องจริยธรรมและคุณธรรมนั้น พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดีมีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา) ไม่เป็นเพียงระดับจริยธรรมหรือศีลขั้นต้นตามกระบวนการผลิตผลงานและกระบวนการเรียนรู้เท่านั้นแรงจูงใจในการทำงานนั้นพุทธธรรมมีหลักธรรมเรื่อง “ฉันทะ” หรืออิทธิบาท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งก็คือการมีแรงจูงใจในการทำงานที่มาจากกุศลจิตไม่ใช่จากตัณหา มีความเพียร มีจิตใจที่จดจ่อปรับปรุงการทำงานและพัฒนาดทั้งงานและตนเองตลอดเวลา การปฏิบัติธรรมก็คือการเรียนรู้ ไตรสิกขานั้นเป็นทั้งเป้าหมายและวิถีทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ การถ่ายทอดการเรียนรู้ของบุคคลจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและองค์การ จากกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลงานและการเรียนรู้จะต้องพัฒนาดต่อยอดไปสู่กระบวนการผลิตผลงาน จุดประสงค์ของกระบวนการผลิตผลงานและการเรียนรู้เพื่อที่จะรู้จักการปรับปรุงผลงานและการเรียนรู้ จะต้องพัฒนาไปสู่การดำเนินชีวิตให้บรรลุธรรมการพัฒนาดความรู้และทักษะของงานเพื่อผลงานที่ดีกว่าเดิม จะต้องพัฒนาไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาไปสู่การเป็นปุถุชนที่มีโลกียธรรมครองเรือน ประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ และพัฒนาไปสู่ระดับ

สูงสุดในระดับโลกุตระธรรม ซึ่งมีปัญญาเข้าใจความจริงตามธรรมชาติมีสภาพจิตที่ไม่ยึดติดกับสมมติ สัจจะ อยู่ในสภาพ “เหนือโลก” แต่ก็ยังคงปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๑}

กล่าวโดยสรุปแล้ว กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นกระบวนทัศน์ที่ต่อยอดจากกระบวนทัศน์ผลงานและการเรียนรู้โดยมีพุทธธรรมเป็นฐานคิด ต่อไปจะได้กล่าวถึงตัวแบบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เพื่อที่จะแปลงสิ่งที่เป็นนามธรรมไปสู่การปฏิบัติ

๒.๒.๗ ตัวแบบแนวคิดในการพัฒนาเชิงพุทธ (BHRD Conceptual Model)

การพัฒนาเชิงพุทธเป็นการพัฒนาที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทของกาพัฒนาและบริบทขององค์การที่มีทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อทั้งองค์การและมนุษย์ในองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เช่นเดียวกับการพัฒนาในกระแสหลัก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎี การตระหนักรู้ในเรื่องนี้จะทำให้ผู้บริหารองค์การ นักพัฒนาเชิงพุทธทั้งที่เป็นฆราวาสและพระภิกษุสามารถใช้วางแผนการพัฒนาทั้งในระดับองค์การและในระดับบุคคลซึ่งมีปัจจัยในการพัฒนาที่ไม่เหมือนกันแสดงให้เห็นว่าเมื่อองค์การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแนวพุทธ การพัฒนาจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือการพัฒนาระดับองค์การ และการพัฒนาในระดับบุคคล การพัฒนาเชิงพุทธจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาในระดับองค์การก่อน ซึ่งการพัฒนาในระดับนี้จะมีผลกระทบไปถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์การใช้นโยบาย และวัฒนธรรมองค์การ จากปัจจัยข้างต้นจะใช้ในการกำหนดสมรรถนะ ของทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ เมื่อได้กำหนดสมรรถนะที่ว่านี้แล้ว ระบบการบริหารและพัฒนาจะต้องมารองรับทำการสรรหาคัดเลือก กำหนดค่าตอบแทน ระบบการประเมินบุคคลและการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามสมรรถนะ ที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงมาถึงขั้นตอนของการพัฒนาในระดับบุคคลซึ่งจะใช้แนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาารับช่วงต่อไป จะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักจะมี ๒ ปัจจัย คือ เป้าหมายในการพัฒนาและความพร้อมของผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมาย ปัจจัยทั้งคู่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และจะนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธที่ต้องการ (Buddhist Human Resource Competency ซึ่งต่อไปนี้จะใช้คำย่อ BHRC) (ในงานวิจัยนี้จะใช้มรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทางในการกำหนด BHRC) ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนในการกำหนดแนวทางการพัฒนา (Approach) หลักสูตรในการพัฒนา และบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ (Buddhist Human Resource Developer) รวมทั้งการประเมินผลการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น จากกระบวนการข้างต้นจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วตามแนวทางพุทธ ผลลัพธ์ที่ได้นี้จะถูกประเมินในด้านหลักสูตรการพัฒนา (Program Evaluation) และนำไปบูรณาการกับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ เช่น การสรรหาคัดเลือก

^{๔๑} พระราชวรมุนี (ป.อ.ปยุตฺโต), **ปรัชญาการศึกษาไทย**, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมล คีมทอง, ๒๕๒๕), หน้า ๒๑๗.

การกำหนดค่าตอบแทน เป็นต้น หลังจากนั้นจึงประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา และนำผลป้อนกลับ ไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

๒.๒.๘ กระบวนการพัฒนาเชิงพุทธ (BHRD Process)

กระบวนการพัฒนากระแสหลัก (HRD Process) จะใช้หลักการวิเคราะห์ (Analyze) ทำข้อเสนอการพัฒนา (Propose) สร้างโปรแกรมการพัฒนา (Create) ลงมือปฏิบัติการ (Implement) และประเมินผลการพัฒนา (Assess) ซึ่งจะคล้ายคลึงกับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม (Training and Development – T&D) ซึ่งใช้หลัก “ADDIE” กล่าวคือ A – Analysis การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม D-Design คือการออกแบบหลักสูตร และ D-Develop คือการพัฒนาสื่อการสอน I-Implement คือการดำเนินการตามแผนและ E-Evaluation คือการประเมินผลการฝึกอบรม ความแตกต่างระหว่างกระบวนการพัฒนากับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรมจะต่างกันที่ขอบเขตของกิจกรรมทั้งสอง โดยที่การฝึกอบรมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา กระบวนการพัฒนาตามแนวทางพุทธสามารถใช้หลัก “อริยสัจ ๔” ซึ่งค่อนข้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนอยู่ในตัว เช่น การวิเคราะห์หาความจำเป็นนั้น มีความชัดเจนว่าเป็นเรื่องของการดับ “ทุกข์” และมี “สมุทัย” เป็นสาเหตุ ส่วน “นิโรธ” คือ เป้าหมายที่ต้องการ (อย่างไรก็ตาม เราสามารถแบ่งซอยเป้าหมายออกเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูงได้เช่นใช้หลักไตรสิกขาเริ่มจาก ๑. ศีล ๒. สมาธิ และ ๓. ปัญญา) สำหรับขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร (Design) และการพัฒนาสื่อการสอน (Develop) คงต้องใช้เทคนิคของการฝึกอบรมมาช่วย ตัวแบบที่นำมาประยุกต์ใช้ได้คือ TPS (Training for Performance System) เพียงแต่ตีความผลงานที่องค์การต้องการ (Performance) ให้อยู่ในแนวทางพุทธ เช่น Outcomes คือจากปุถุชนเป็นอริยบุคคล (ไต่ระดับของนิโรธ) เป็น outcomes และมรรค ๘ เป็น Drivers (สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวาจา สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวายามะ สัมมาสมาธิ สัมมาสติ) สำหรับกระบวนการพัฒนาแนวพุทธตามตัวแบบของผู้วิจัย การพัฒนาจะเริ่มต้นจากปัจจัยสองปัจจัย คือเป้าหมายของการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาซึ่งจะเป็นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมในตัว เป้าหมายในการพัฒนาสามประการได้กล่าวข้างต้นแล้ว ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่จะรับการพัฒนานั้น อาจแบ่งเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ตามบทบาทหน้าที่ในองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองนี้จะต้องปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น หากเป็นกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหารและองค์การวางระดับการพัฒนาที่การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีศีลธรรมในการบริหารงาน และในขณะเดียวกันผู้บริหารกลุ่มนี้มี “ภูมิธรรม” คือภูมิหลังเกี่ยวกับพุทธธรรมในระดับต้นๆ สมรรถนะที่ต้องการ (BHRC) ก็จะกำหนดไว้ในระดับต้น (คือระดับศีลหรือสมาธิ) BHRC นี้จะกำหนดสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นสามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา เนื้อหาหลักธรรม เทคนิคการสอน สื่อที่ใช้สอน และบทบาทหน้าที่ของอาจารย์/วิทยากรได้ประเด็นเรื่องการวางแนวทางในการสอนหรือ

ออกแบบหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับภูมิธรรมของกลุ่มเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการสอน ธรรมะแนวทางการพัฒนา (Approach) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธจะผสมผสาน ระหว่างแนวทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักและแนวทางของพระพุทธเจ้าสำหรับการ พัฒนาเพื่อการปรับปรุงผลงาน เพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาของ กระแสหลักจะมีความเหมาะสมในการพัฒนา (ซึ่งจะไม่กล่าวถึงในที่นี้เนื่องจากการพัฒนาในกระแส หลักมีแนวคิดทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว)

สำหรับการพัฒนาตามหลักธรรมมรรคมีองค์ ๘ จะผสมผสานทั้งแนวของกระแสหลักและ แนวของพุทธธรรม ยกตัวอย่างเช่น การฝึกให้มีสัมมาทิฐิ เมื่อมนุษย์โดยทั่วไปถูกอบรมเลี้ยงดู มีการ กล่อมเกลாதาสังคม จนมีมีจิตทิฐิมายาวนาน การบอกเล่าแต่เพียงว่าความคิดความเห็นที่ตนมี อยู่เป็นมิจฉา และจะให้ปรับเปลี่ยนไปเลยนั้น เป็นสิ่งคาดหวังได้ยาก ดังนั้นจึงควรต้องมีเทคนิคใหม่มา ช่วย ซึ่งในการพัฒนามนุษย์ตามกระแสหลักใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาช่วย เช่น การใช้ Transformational Learning ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้คนมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงวิธี คิด เปลี่ยนกระบวนทัศน์ เปลี่ยนปรัชญาชีวิต ความเชื่อระดับฝังลึกได้นั้นคือการเปลี่ยนจากมิจฉาทิฐิ มาเป็นสัมมาทิฐิ หรือหากใช้แนวทางพุทธ หลักธรรมที่เป็นประโยชน์คือ กาลามสูตรหรือโยนิโส มนสิการ ซึ่งมีจุดเน้นที่การพิจารณาถึงความคิดความเชื่อของตนว่าเป็นสัมมาทิฐิหรือมิจฉาทิฐิแนวทาง ในการพัฒนาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นการผสมผสานทั้งเทคนิคของตะวันตกและของพุทธธรรมเข้า ด้วยกัน

ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์^{๔๑} สำหรับแนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธธรรม ซึ่งใช้มรรคมี ๘ หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนาจะมี ๓ แนวทางสำคัญคือแนวทางของ การใช้ “ศีล” นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือการใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่สามคือการใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความ พร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธ เป็นผู้ มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่หลุดพ้นจากห้วงทุกข์ มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ “ปัญญา” เป็น แนวทางในการพัฒนา เนื่องจากสอดคล้องทั้งเป้าหมายและความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนา แต่หาก ผู้ศึกษาปฏิบัติมีเป้าหมายในระดับโลกียธรรม ยังพอใจและมีความสุขกับการเวียนว่ายตายเกิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณธรรมศีลธรรม เป็นพลเมืองดี แนวทางการพัฒนานั้นอาจ เป็นเพียงระดับ “ศีล” หรือระดับ “สมาธิ” ก็เพียงพอ ความชัดเจนในปัจจุบันประการนี้จะทำให้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนามากยิ่งขึ้น แนวทางการพัฒนาที่กล่าวแล้วจะใช้กำหนด

^{๔๑} ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน, (กรุงเทพมหานคร: โครงการวิจัยที่ศน์, ๒๕๕๕), หน้า ๑๔๑-๑๔๕.

หลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา (Program) การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาจะประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) ขององค์กร ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคลที่กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรม และระยะเวลาในการประเมินผลการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักสูตรนั้นมีที่มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือเป้าหมายในการฝึกอบรมที่องค์กร หรือตัวงานหรือปัจเจกบุคคลต้องการผนวกกับวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องมีซึ่งหากเป็นการพัฒนาแนวพุทธแล้ว ความจำเป็นดังกล่าวก็จะได้จาก BHRC (Buddhist Human Resource Competency) เป็นตัวตั้ง หลังจากนั้นจึงกำหนดระยะเวลาและการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งการประเมินผล กล่าวในเชิงการประยุกต์ใช้แล้วหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะมีเป้าหมายการพัฒนาและระดับความพร้อมของผู้เรียนซึ่งกำหนดเป็น BHRC หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาหลักสูตรที่จำเป็นตาม BHRC ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารขององค์กรอาจมี BHRC ที่ได้จากเป้าหมายขององค์กรบวกกับเป้าหมายส่วนบุคคลผสมผสานกับความพร้อมของผู้เรียน จะกำหนดได้เป็น BHRC ของผู้บริหารที่การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีหลักสูตรเรื่องทศพิธราชธรรมหรือพรหมวิหาร ๔

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธหรือวิทยากร ก็จะมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาหลักสูตรรวมทั้งเทคนิคการสอนทั้งของตะวันตกและของพุทธที่สอดคล้องกับระบบการรับรู้และเรียนรู้ของผู้บริหาร การกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากรทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุ ที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนกับ BHRC ที่องค์กรกำหนดรวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้ว เทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาต่อไป ในทางพุทธศาสนการใช้องค์ความรู้จากพุทธธรรมศาสนามาจะเปรียบเทียบกับกับการบัญญัติข้อปฏิบัติต่างๆ เช่น ศีล ๕ ในหลักการที่ว่าหากปฏิบัติเช่นนี้ จะได้ผลเช่นไร ตามกฎแห่งกรรมแต่การเชื่อมโยงให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนพฤติกรรมอาจยังไม่ชัดเจนจึงไม่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้ ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม เพราะอาจจะขัดแย้งกับการเรียนรู้จากสังคมที่ผู้ไม่มีศีลกลับได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีผู้นำหน้าถือตา แต่ผู้มีศีลนั้นกลับถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกกระทำ ถูกเบียดเบียน มีชีวิตอยู่อย่างยากจนข้นแค้นอย่างไรก็ตามในศีลข้อ ๑ การไม่ฆ่าสัตว์และเบียดเบียนสัตว์อื่น หากนำไปสู่การปฏิบัติเช่นการรับประทานอาหารมังสวิรัต แล้วเกิดคุณประโยชน์คือมีทั้งสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี (ได้รางวัล) ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างไร ก็น่าจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนและเกิดการเรียนรู้ได้องค์ความรู้ทางด้านพุทธธรรมศาสนามาจะมีประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ ยกตัวอย่างเช่น คิดพจน์ที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” จะต้องทำให้เห็นเป็นรูปธรรมและตรงประเด็น “ทำดี” นั้นต้อง “ได้ดี” ไม่ใช่ “ทำดี” แล้วต้อง “รวย” ความดีกับความรายนั้นในสังคมปัจจุบันมีคน

จำนวนมากคิดว่าเป็นสิ่งเดียวกัน “ทำบุญ” แล้วก็ต้อง “รวย” จึงจะทำบุญกันพระคุณเจ้า เมธังกูโร กล่าวถึงแนวคิดของพุทธทาสภิกขุเรื่องการปฏิบัติธรรมซึ่งใกล้เคียงกับหลักพฤติกรรมศาสตร์ว่า “ท่าน (พุทธทาส) แพล อากาลโก ว่าทำปั๊บได้ปั๊บ เช่น เราโกรธปั๊บก็ทุกข์ปั๊บไม่เกี่ยวกับอนาคต ทำถึงเห็นทันที ถ้าเราละปั๊บก็สบายทันที”

ฝน หว่านไฟ^{๔๓} มิฉฉาธิฐิของการทำบุญแล้วต้องรวยต้องมีการปรับแก้ใหม่ การใช้พฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์จึงต้องเริ่มต้นจากการมี “สัมมาธิฐิ” ที่กล่าวข้างต้นก่อน การพัฒนาจึงจะเป็นไปได้อย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตาม การใช้อุบายจากกุศลจิตในการใช้ “ความโลภ” หรือความร่ำรวยมาล่อใจเพื่อให้คนทำดีนั้นอาจจะเหมาะสมสำหรับผู้ที่มีภูมิธรรมในขั้นต้น แต่จะต้องไม่หมิ่นกระพือความโลภของคนจนๆ ไม่กลับ

สำหรับการประยุกต์ใช้การเรียนรู้จากสังคม มาใช้ในการพัฒนาสามารถทำได้ด้วยการเชิดชูบุคคลซึ่งพฤติกรรมที่ดี มีสัมมาธิฐิ มีศีลมีธรรมทั้งในด้านการได้ผลตอบแทนด้วยความสุขที่มากขึ้น ความทุกข์ที่ลดลงโดยไม่ต้องอาศัยวัตถุ หรือด้วยการบริโภคที่เกินพอดี บุคคลประเภทนี้จะเป็นแบบอย่างให้คนในสังคมได้เรียนรู้ได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่าคนที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบจะมีทั้งความสุข มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือ แทนการการยกย่องนับถือผู้มีเงิน เศรษฐี นักธุรกิจที่ร่ำรวยมหาศาล ข้าราชการหรือนักการเมืองที่มีอำนาจ กล่าวโดยสรุปก็คือการเปลี่ยนค่านิยมใหม่ด้วยการยกย่องผู้ที่ปฏิบัติธรรมนั่นเอง “การเรียนรู้จากสังคม” ยังสามารถใช้ในการกำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย น้อมนำไปทางธรรม ไม่ใช่ไปสู่อบายมุข การณรงคิ์ในยุคปัจจุบันเรื่องการดื่มสุรา หรือการงดสูบบุหรี่ เป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างสภาพแวดล้อมป้องกันเรื่องโรคร้ายหรือเรื่องอุบัติเหตุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสามารถใช้แนวคิดทำนองนี้ได้เช่นเดียวกัน โดยการขยายจากศีลข้อเรื่องสุรามาไปยังศีลข้ออื่นๆ และไม่ควรเน้นเฉพาะการห้าม (เบญจศีล) แต่ยังต้องการณรงคิ์ส่งเสริม (เบญจธรรม) ด้วย ถึงแม้ว่ามาตรการนี้จะยังไม่ทำให้ผู้คนเกิดปัญหาที่แท้จริงแต่ก็สามารถลด ละ “มิฉฉาธิฐิ มิฉฉากัมมันตะ” ไม่ให้เพิ่มมากเกินไปกว่าปัจจุบันหลังจากที่ควบคุมความหลงไม่ให้เพิ่มมากเกินไปกว่าเดิมแล้ว จึงใช้เทคนิควิธีการอื่นๆ มาเสริมในขั้นตอนต่อไปองค์การสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วยการส่งบุคลากรขององค์การไปตามสำนักปฏิบัติธรรมที่มีมาตรฐาน เพื่อให้เขาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบร่มเย็น มีการกินอยู่ในกรอบของศีล ๕ หรือศีล ๘ แวดล้อมด้วยผู้มีศีลมีธรรมมีปัญญา ย่อมช่วยโน้มนำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตามหลักการการเรียนรู้จากสังคม

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเด็ก เช่น ต้องการเหตุผลของการต้องเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ามีใครมาสั่งสอน

^{๔๓} นิพนธ์ แจ่มดวง (บรรณาธิการ), ร้อยคน ร้อยธรรม ๑๐๐ ปีพุทธทาส, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สุขภาพใจ, ๒๕๕๙), หน้า ๕๙-๖๔.

ประสบการณ์เดิม (จากหลักธรรมชั้น ๕ ก็คือสัญญาชั้น) ของผู้เรียนเป็นข้อมูลที่จำเป็นมากของผู้ที่จะสอน ผู้ใหญ่จะพร้อมที่จะเรียนรู้หากเห็นความจำเป็นในการนำไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน เป็นต้น จากหลักการข้างต้นการจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสนใจที่จะปฏิบัติธรรมต้องเริ่มต้นที่ทำไมจึงต้องปฏิบัติธรรม หากยกตัวอย่างเรื่องการใช้หลักอริยสัจ ๔ ผู้เรียนต้องเห็น “ทุกข์” ที่แท้จริงเสียก่อน “ความสุข” ที่ตนประสบพบอยู่ทุกวันที่แท้คือรูปแบบของความทุกข์ ความรู้ซึ่งเช่นนี้จึงจะทำให้ผู้เรียนเริ่มแสวงหาทางสาเหตุของปัญหาคือ “สมุทัย” ซึ่งสรุปรวบยอดได้ที่ “อวิชชา” เมื่อทราบรากฐานของปัญหาแล้ว การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ทราบว่าหนทางแก้ปัญหาคือการขจัดอวิชชา นั่นคือมรรค ๘ ซึ่งจะนำไปสู่ “นิโรธ” ภาวะของการดับทุกข์โดยสิ้นเชิงได้ ซึ่งพุทธทาสเรียกคนกลุ่มนี้ว่าเป็นคน “เจ้าปัญญา” มีปัญญามากใช้ปัญญานำ อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์เดิมของผู้เรียนบางกลุ่มไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับนี้จึงต้องให้แนวทางปฏิบัติที่เข้าใจง่ายกว่า เช่น การทำบุญ ทำทาน การถือศีลการละเว้นอบายมุข เป็นแนวทางการพัฒนาที่ใช้ “ศีลนำ” เป็นแนวทางให้ปฏิบัติไปก่อนเป็นการ “ลด”กิเลสลง ไม่ต้องใช้ความคิดลึกซึ้ง เมื่อมีความพร้อมมากขึ้นก็จะเรียนรู้เรื่องทีละเอียดย่อยซึ่งได้มากขึ้นต่อไป ความรู้ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะทำให้วิทยากรเตรียมการสอนออกแบบหลักสูตร เลือกใช้เทคนิคและทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายมากขึ้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนจาก “ประสบการณ์” ประสบการณ์ที่ว่าอาจจะเป็นประสบการณ์จริงหรือประสบการณ์ที่เรียนรู้จากสถานการณ์ที่จำลองขึ้นก็ได้ ซึ่งมี ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

๑) เป็นการจำลองประสบการณ์ เช่นการใช้กรณีศึกษา (Case Study) การใช้การจำลองสถานการณ์ในรูปของเกมต่างๆ (Simulation) การสาธิตให้เห็น (Demonstration) หรือใช้การทัศนศึกษา (Field Trip) ทั้งหมดนี้จะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะประสบพบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเอง

๒) การให้สังเกตการณ์และใช้ความคิดใคร่ครวญ เช่นการแบ่งกลุ่มระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม มอบหมายให้สังเกตเหตุการณ์ที่จะนำไปสู่บทเรียน

๓) จะเป็นการสรุปการเรียนรู้จากการใช้ตรรกะทำให้เกิดเป็นแนวคิดสรุปรวบยอด

๔) ทดลองใช้แนวคิดที่ได้จากขั้นตอนที่สามทดสอบในสถานการณ์อื่นๆ เพื่อการแก้ปัญหา ตัดสินใจหลักการนี้ใช้สำหรับการฝึกงานจากสถานที่ทำงานจริงหรือการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เปลี่ยนทฤษฎี เกิดปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นี้ย่อมแตกต่างจากเพียงการฟังคำบอกเล่า ฟังบรรยาย หรือฟังเทศน์เท่านั้น เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์

ในทางพุทธธรรมอาจเปรียบเทียบได้กับการเปลี่ยน “ทฤษฎี” จากมิจฉาทฤษฎีไปเป็นสัมมาทฤษฎีหรือจากหลักธรรมปฏิจจสมุปบาท คือการเปลี่ยนที่ระดับ “อุปาทาน” ซึ่งหากปล่อยอันกลับไปดูแล้วอุปาทานนั้นก็เกิดจาก ความอยากได้ อยากมีอยากเป็น (ตัณหา) และตัณหานั้นเกิดจากความรู้สึก

ตอบสนองต่อสิ่งเร้า (เวทนา) และเวทนานั้นเกิดจากการรับรู้ (อายตนะ ๖ ชั้น ๕) ที่มีการ “ปรุงแต่ง” (สังขาร) ที่ปรุงแต่งผิดเพี้ยนไปจากความจริงเพราะมี “อวิชชา” คือความไม่รู้ในสังขารหรือความหลงผิด หลงเชื่อ หลงคิด หลงเข้าใจ (ทิว) ไปเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่สังขาร หรืออาจจะไปแก้ไขที่ปัจจัยอื่นๆ ในวงจรปฏิจจสมุปบาทตามที่ท่านพุทธทาสสอนไว้ในหนังสือคู่มือมนุษยก็ได้ เช่น ที่สังขารหรือเวทนา หรือตัณหา เป็นต้น

ระดับการเรียนรู้ในพุทธธรรมอาจแบ่งออกเป็นสามระดับตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์^{๔๔} คือ การเรียนรู้ในระดับแรก คือการไม่ทำความชั่ว อยู่ในศีล การเรียนรู้ในระดับที่สอง คือการทำความดี ทำบุญสุนทาน เป็นคนดีของครอบครัว ของสังคมประเทศชาติ และการเรียนรู้ในระดับที่สาม คือการทำให้บริสุทธิ์เข้าถึงความเป็น “พุทธะ” (ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) การเรียนรู้ในสองระดับแรกนั้น คือ การเรียนรู้ในระดับโลกียธรรม และการเรียนรู้ในระดับที่สามเรียกว่าการเรียนรู้ในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีปัญหาเห็นความจริงตามกฎธรรมชาติ หลุดพ้นจากความจริงในระดับของการสมมติตามความเข้าใจของมนุษย์ปุถุชน (สมมติสัจจะ) เข้าถึงความจริงระดับสูงสุด เป็นความจริงแท้ (ปรมาตม์สัจจะ) หรือก็คือการเห็นหรือเข้าถึง “อริยสัจ ๔” นั่นเอง คำถามหนึ่งที่ทุกคนควรจะฝึกถามตนเองคือ “ทำไมเราจึงคิด เชื่อ หรือกระทำอย่างที่เราคิด เราเชื่อ เรากระทำอยู่” การเริ่มถามคำถามเช่นนี้จะทำให้มนุษย์หรือ “กบ” เริ่มเห็นกะลาที่ครอบอยู่ เมื่อกบเห็นกะลาแล้วจึงจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพยายามเรียนรู้ดินรนที่จะออกจากกะลา เมื่อกบเห็นกะลานั้นคือจุดเริ่มต้นของการมี “สัมมาทิฐิ” การใช้หลักธรรมกาลามสูตรนับว่าเป็นหลักธรรมที่ดีที่จะพิจารณาถึงกรอบความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในตน เป็นการตั้งคำถามในระดับรากฐาน หรือเป็นคำถามเชิงปรัชญาที่มีความลึกซึ้งพอที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของตนเองได้ต่อไปจะได้กล่าวถึงเนื้อหาการพัฒนา (Contents) ที่เป็นหลักธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ได้กล่าวไว้ในบทที่ ๔ แล้วว่าหลักธรรมสำคัญที่จะใช้ในการพัฒนา คือ “อริยมรรคมีองค์ ๘” หรือมรรค ๘ สำหรับข้อธรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้เพื่อประกอบความเข้าใจให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นถึงที่มาของมรรค ๘ และการพัฒนาฝึกอบรมที่จะทำให้มรรค ๘ เกิดขึ้นในผู้เรียน มรรคมีองค์ ๘ จะเป็นข้อธรรมที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธแต่เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจถึงที่มาและข้อธรรมที่เกี่ยวข้องจะได้มององค์ธรรมแบบมีองค์รวมจึงจะต้องให้ความเข้าใจด้วยว่ามรรคมีองค์ ๘ นั้นเป็นส่วนหนึ่งของหลักธรรม “อริยสัจ ๔” ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค และในแต่ละข้อธรรมทั้งทุกข์ สมุทัย นิโรธนั้นก็จะมีหลักธรรมอื่นๆ นำมาใช้อธิบายให้มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งลงไปอีก ตั้งแต่ “ทุกข์” นั้นต้องใช้หลักธรรม “ไตรลักษณ์” มาใช้อธิบายว่าชีวิตมีความทุกข์ มีความไม่เที่ยงแท้แน่นอน (อนิจจัง) และไม่มีตัวตนให้ยึดถือได้ (อนัตตา) รวมทั้งการอธิบายถึงกลไกการรับรู้ของคนเราโดยใช้หลักธรรม “อายตนะ ๖” และ

^{๔๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), *สู่การศึกษาแนวพุทธ*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑๗.

“ขั้น ๕” ส่วนข้อ “สมุทัย” นั้นต้องอธิบายด้วยปฏิเสธสมุพบาทในข้อ “ตัณหา” และที่มาของตัณหา รวมทั้งกฎแห่งกรรม สำหรับ “นิโรธ” นั้นอธิบายด้วยภาวะ “นิพพาน” ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ไม่ใช่สัจธรรมวิมานอย่างที่คนจำนวนมากเข้าใจ และ “มรรค” นั้นก็คือ ไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา และสรุปบทยอดว่าปัญหาของมนุษย์นั้นสรุปได้ที่ “อวิชชา” คือความไม่รู้ความจริงตามกฎธรรมชาติ ทำให้ไปหลงยึดติดกับความจริงสมมติ (สมมติ สัจจะ) เช่นค่านิยมในการบริโภค ค่านิยมในการเป็นปัจจัยการผลิต ค่านิยมในอำนาจ ในการสะสมทรัพย์สินเงินทองวัตถุ ชื่อเสียงเกียรติยศ หรือแม้กระทั่ง “ความสุขหลง” ข้อธรรมที่กล่าวเป็นตัวอย่างข้างต้นนั้นจะทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีระบบมีระเบียบตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ข้อธรรมที่กล่าวข้างต้นบางข้อมีความลึกซึ้งยากที่จะเข้าใจ วิทยากรผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีการวางพื้นฐานไปที่ละขั้นตอนจนกว่าผู้เรียนจะมีความพร้อมในข้อธรรมระดับสูงที่อยากจะเข้าใจได้ต่อไป หลังจากการปูพื้นฐานความรู้ถึงที่มาของมรรค ๘ แล้ว ขั้นตอนต่อมาคือจะทำอย่างไรให้ผู้เรียนเข้าใจมรรค ๘ และนำไปปฏิบัติ นอกจากด้วยความศรัทธาแล้วยังมีความเข้าใจด้วย สำหรับมรรคข้อแรกคือ “สัมมาทิฐิ” จะต้องสอนด้วยข้อธรรม “ปรโตโฆสะ” และ “โยนิโสมนสิการ” หลักใหญ่ใจความก็คือ การศรัทธาในคำสอนของพระพุทธเจ้าและให้รู้จักคิดออกนอกกรอบ (Think Outside the Box) กรอบเดิมที่ตนเองยึดถืออยู่นั้นจะมีมิติจำกัดน้อยตามแต่ภูมิธรรม กิเลส และกรรมของแต่ละบุคคล หลักธรรมสองข้อดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนตั้งคำถามพื้นฐานถึงการใช้ชีวิตของตนว่า “อะไรคือสาระของชีวิต” “ตนเองมีชีวิตอันประเสริฐหรือยัง” สำหรับผู้ที่กำลังประสบ “ทุกข์” อยู่ก็อาจจะเรียนรู้ได้เร็วกว่าเพราะประสบด้วยตนเอง

สำหรับมรรคข้อสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ ใช้ข้อธรรมเรื่องเบญจศีล เบญจธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ ใช้พุทธเศรษฐศาสตร์กำหนดระบบเศรษฐกิจ เป็นข้อธรรมที่เข้าใจง่าย เพราะผู้เรียนคุ้นชินอยู่แล้ว ประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ที่ทำอย่างไรจึงจะปฏิบัติด้วยความเข้าใจพร้อมศรัทธาอย่างมั่นคง จะเห็นได้ว่าหากความเข้าใจถูกต้องมีสัมมาทิฐิ มีแนวคิดถูกต้องคือสัมมาสังกัปปะ พฤติกรรมจะเปลี่ยนไปด้วยตามแนวคิดของ Competency และเพื่อให้เกิดความมั่นคงของพฤติกรรมต้องใช้หลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาย้าเตือนสำหรับมรรคข้อสัมมาวายามะในเรื่องของความเพียรซึ่งเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ได้กับทฤษฎีแรงจูงใจของจิตวิทยาตะวันตก สำหรับมรรคข้อสัมมาสติ จะต้องใช้หลักธรรม “สติปัฏฐาน ๔” หรืออาณานสติ วิปัสสนาช่วยเจริญสติให้มั่นคง ไม่วอกแวกตามสภาพแวดล้อมที่มายั่วชวนให้กิเลสครอบงำได้อีก และมรรคข้อสุดท้ายคือสัมมาสมาธิ เพื่อให้ก้าวข้ามพ้น “นิรวณ ๕” ซึ่งคอยเหนี่ยวรั้งไม่ให้บุคคลมีจิตที่มีคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพที่เข้มแข็ง จะเห็นได้ว่ามรรคทั้ง ๘ นี้จำเป็นต้องมีเทคนิคการสอนที่ทำให้บุคคลเห็นจริงและปฏิบัติตามอย่างมีปัญญา มิใช่ปฏิบัติด้วยความเชื่อถือศรัทธาเท่านั้น^{๔๕} หลักธรรมตัวอย่างที่กล่าวต้นทั้งหมดจะเป็น

^{๔๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕๙.

หน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือวิทยาการที่จะพัฒนา Competency สำหรับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้บริหาร สรุปลักษณะเทคนิคการพัฒนามรรค ๘ โดยใช้เทคนิคทั้งของพุทธธรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกระแสหลัก ทั้งวิธีการของการพัฒนาระดับบุคคล (Individual Development-ID) และการพัฒนาในระดับองค์การ (Organizational Development-OD)

๒.๒.๙ การพัฒนาในระดับองค์การ

การพัฒนาในระดับองค์การมีสามแนวความคิดที่จะเลือกใช้ได้ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ มีรายละเอียดดังนี้ ทางเลือกการพัฒนาในระดับองค์การ มี ๓ ทางเลือก กล่าวคือ การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) การเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) หรืออาจเรียกว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการใช้แนวคิดการเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) การพัฒนาระดับองค์การทั้งสามแนวทางสามารถใช้ได้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การ หรือการพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) มีความหมายเดียวกันเพียงแต่แตกต่างกันที่ความรวดเร็วและระดับการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อย ส่วนแนวคิดของการเรียนรู้ขององค์การก็เป็นแนวคิดที่พยายามให้องค์การสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองเป็นอีกแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวทางพุทธและใช้เป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การวิधिพุทธได้

การพัฒนาองค์การเชิงพุทธมีจุดประสงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การวิधिพุทธ การพัฒนาองค์การแนวพุทธมีทั้งระดับการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) และเป็นทั้งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ (Transformational Change) การพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Change) ก็เป็นแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้วยเช่นกัน การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) จะเป็นแนวคิดของ การพัฒนาองค์การ (Organization Development) จะเกิดขึ้นเมื่อองค์การมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาองค์การที่วิสัยทัศน์ ภารกิจ โครงสร้าง กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์การใช้และวัฒนธรรมองค์การยังเป็นอยู่ในระบบเดิม การพัฒนาองค์การลักษณะนี้เป็นการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเรื่องพฤติกรรมในการทำงานที่มีจริยธรรมมีเบญจศีลเบญจธรรมมากขึ้น องค์การที่ต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนมีระดับการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น จึงควรใช้แนวคิดการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในระดับค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Change) การพัฒนาองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากระบุเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงในระดับ Transformational Change เช่นการ

เปลี่ยนแปลงองค์การจากทุนนิยม บริโภคนิยม ต้องการกำไรสูงสุด บำรุงบำเรอสนองกิเลสบุคลลากรอย่างเต็มที่ มาเป็นองค์การวิถีพุทธที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ ภารกิจขององค์การใหม่ เป้าหมายใหม่ กลยุทธ์ใหม่ โครงสร้างใหม่ กระบวนการทำงานใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การใหม่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ใหม่ ตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงในระดับนี้ เช่น จากองค์การที่ยึดมั่นในระบบทุนนิยม บริโภคนิยมมาเป็นองค์การวิถีพุทธที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับโลกิยธรรมอย่างเข้มข้นหรือถึงระดับโลกุตระธรรม การพัฒนาลักษณะดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผลลัพธ์ในระดับที่เรียกว่า Gamma (B)

กล่าวสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การพุทธนิยม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ นอกจากความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อของปัจเจกบุคคล มิฉะนั้นการพัฒนาก็จะไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากปัจจัยอื่นๆ มาเป็นอุปสรรค แต่อาจสรุปว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า มิได้ก่อประโยชน์ให้กับองค์การแต่อย่างใด ยกตัวอย่างเช่น การพัฒนาฝึกอบรมปัจเจกบุคคลในองค์การให้มีเมตตาธรรม มีการทำงานเป็นทีม แต่ระบบการประเมินผลงานนั้นบังคับให้ทุกคนต้องบรรลุเป้าหมายของตนเอง คนที่ไม่เห็นแก่ตัวแม้แต่ช่วยเพื่อนร่วมงานก็จะเป็นไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของตน และนอกจากจะไม่ได้รางวัลแล้วก็จะถูกลงโทษในที่สุด หรือกรณีของการส่งเสริมให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีระบบเศรษฐกิจพอเพียงแต่เศรษฐกิจของชาติกลับเป็นเศรษฐกิจระบบทุนนิยมบริโภคนิยม การผลักดันให้เกิดเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นเรื่องยากอย่างยิ่งสำหรับการใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มาใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ควรพิจารณานำไปใช้ องค์การแห่งการเรียนรู้คือ “องค์การที่ทั้งปัจเจกบุคคลและทีมงานปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และเป้าหมายนั้นเชื่อมโยงกัน การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย การเข้าถึงข่าวสารข้อมูลนั้นเป็นไปได้และมีการแบ่งปันกัน การคิดเชิงระบบเป็นปทัสถานขององค์การ ผู้นำองค์การต้องเป็นผู้ผลักดันให้องค์การเกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้รางวัล ความคิดอ่านใหม่ๆ ได้รับการต้อนรับเป็นอย่างดี กล่าวสำหรับองค์การวิถีพุทธ จะเห็นว่าองค์การแห่งการเรียนรู้คือตัวแบบที่เหมาะสมขององค์การวิถีพุทธ พิจารณาจากคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการมีเป้าหมายร่วมกันเชื่อมโยงกัน (การพันทุกข์ การทำความดี การไม่ทำความชั่ว) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย (ศีลข้อ ๒ การไม่พูดปดหรือปิดบังกัน) การแบ่งปันข่าวสารข้อมูล (ด้วยเมตตาจิตที่มีต่อกัน) การคิดเป็นระบบ (หลักธรรมอภัยทั้งปวงหรือ ปฏิจจสมุบาท) ผู้นำต้องผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ (ผลักดันในการปฏิบัติธรรม เผยแพร่ธรรม สั่งสอน ประกาศศาสนา) การบริหารงานต้องสนับสนุนการเรียนรู้ (สิ่งนี้อาจจะยังขาด) การเรียนรู้ การปฏิบัติธรรมได้รับการส่งเสริมและได้รางวัล ความคิดใหม่ๆ ได้รับการยอมรับ (ตามหลักอนิจจัง อนัตตาแล้ว ไม่มีอะไรเป็นอมตะ ถาวร เพราะฉะนั้นการยอมรับสิ่งใหม่จึงเป็นเรื่องง่าย) องค์การทางศาสนาไม่ว่าจะเป็น

วัดวาอารามหรือสถานปฏิบัติธรรม หากใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์การมีความเข้มแข็งมีประสิทธิผลประสิทธิภาพมากขึ้น นำพาให้บุคลากรในองค์การมีความรู้แจ้งเห็นจริงเกิดได้ง่ายขึ้นมากขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การมีสามทางเลือกดังที่กล่าวข้างต้นต่อไปจะได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาองค์การ และกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ

๒.๒.๑๐ กระบวนการพัฒนาองค์การวิถีพุทธ

สำหรับกระบวนการพัฒนาองค์การวิถีพุทธ^{๔๖} จะมีทั้งความคล้ายคลึงและแตกต่างกับการพัฒนาในระดับบุคคล กล่าวคือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์ปัญหาและทำข้อเสนอให้องค์การ (Analyze Contact) หลังจากนั้นจึงเป็นการวินิจฉัยประเด็นที่ต้องมีการพัฒนาและแจ้งให้ผู้บริหารองค์การทราบ (Diagnose and Feedback) หลังจากนั้นผู้บริหารรับทราบแล้วจึงมีการวางแผนกำหนดโปรแกรมการพัฒนา (Plan and Develop) ดำเนินการตามแผน (Implement) และประเมินผลการพัฒนาและทำให้อย่างยืนถาวร (Evaluation and Institutionalize) ส่วน “การเปลี่ยนแปลงองค์การ” มีกระบวนการที่แตกต่างออกไปบ้างจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ต้องมีการพิจารณาเพิ่มเติมจากการพัฒนาในระดับบุคคลคือเรื่องของวิสัยทัศน์ขององค์การ ภารกิจขององค์การ กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยีที่องค์การใช้ ปัจจัยข้างต้นจะกำหนดลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การต้องมี ดังนั้นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะต้องรองรับกับการสรรหาคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทน การประเมินหรือบริหารผลงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การต้องการ

กระบวนการของการพัฒนาองค์การวิถีพุทธในทางปฏิบัติจะเริ่มขึ้นเมื่อผู้บริหารองค์การมีแนวคิดที่จะพัฒนาองค์การของตนให้เป็นองค์การพุทธนิยมนั้น เป็นองค์การที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง ดังนั้นขั้นตอนแรกคือการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาซึ่งมีพุทธธรรมเป็นรากฐานการพัฒนาว่าต้องการเห็นองค์การเป็นองค์การวิถีพุทธในระดับโลกียธรรมหรือโลกุตระธรรม หลังจากนั้นจึงกำหนดภารกิจที่ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และแปลงภารกิจให้เป็นเป้าหมายทั้งเป้าหมายระยะยาวและเป้าหมายระยะสั้นเช่นเป้าหมายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา กลยุทธ์ในการพัฒนาจะเป็นหลักในการกำหนดโครงสร้างขององค์การ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีที่ใช้ เป็นต้น ปัจจัยข้างต้นจะกำหนดสมรรถนะแบบพุทธ (Competency) ที่องค์การต้องการ มนุษย์ที่ว่าจะได้มาด้วยระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่เดิมด้วยกระบวนการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลที่กล่าวมาแล้ว การกำหนดค่าตอบแทนที่มีพุทธธรรมเป็นฐานคิด เช่นการกำหนดค่าตอบแทนตามความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลแทนการจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของงานหรือตามผลงาน เป็นต้น ระบบย่อยต่อมาที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธคือการประเมินผลงานเพื่อเป็นการวัดทั้งผลงานและ

^{๔๖} พระไพศาล วิสาโล, กระบวนการเรียนรู้แบบพุทธ, (เสขิยธรรม, ๒๕๔๔), หน้า ๑๓-๑๗.

พฤติกรรม ได้ทราบความก้าวหน้าในการพัฒนา เพื่อที่จะกำหนดแผนการพัฒนารวมทั้งการให้รางวัลหรือการลงโทษเพื่อผลทางด้านแรงจูงใจต่อไปด้วย ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธที่องค์การต้องการหากมีไม่เพียงพอที่จะทำให้บรรลุภารกิจหรือทำให้องค์การไม่เข้มแข็งเพียงพอ จำเป็นจะต้องมีการสรรหาคัดเลือกเข้ามาใหม่ การคัดเลือกคนเข้ามาใหม่จะต้องมีการกำหนดคุณสมบัติหรือสมรรถนะ (Competency) ที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ตอนต้น ลักษณะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะเป็นส่วนช่วยในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะทำให้การพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จอย่างถาวร แนวคิดที่กล่าวข้างต้นเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD)

ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการเปลี่ยนแปลงองค์การจากองค์การที่มีการพัฒนาตามกระแสหลักให้เป็นองค์การวิถีพุทธคือการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักพัฒนาองค์การที่จะวางกลยุทธ์รับมือการต่อต้านดังกล่าว ซึ่งอาจจะมีสาเหตุจากความเชื่อความเคยชิน ความรู้สึก ซึ่งกล่าวโดยสรุปก็คือมีมิชฌาติฐิ อวิชชาตบงปัญญา ทำให้เกิดพฤติกรรมการต่อต้าน นักพัฒนาองค์การจำเป็นต้องเตรียมพร้อมที่จะรับมือการต่อต้านดังกล่าวด้วยการเรียนรู้ธรรมชาติอันซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่ระดับของความเชื่อ การรับรู้ และความเคยชินที่มาจาก การหล่อหลอมของวัฒนธรรมองค์การ กล่าวไว้ในแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงระดับดังกล่าวนี้การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเป็นที่คาดการณ์ได้ สำหรับกลุ่มคนที่คาดว่าจะเป็นผู้ต่อต้านอย่างแข็งขัน ก็จะต้องเป็นกลุ่มคนแรกๆ ที่ต้องไปทำความเข้าใจชี้แจง ชักจูงให้มาเป็นทีมเดียวกัน ในแต่ละกลุ่มคนจะมีผู้นำของกลุ่ม ผู้นำกลุ่มหรือในสมัยพุทธกาลคือเจ้าสำนักทั้งหลายที่วันนี้จะต้องเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ เมื่อชักจูงด้วยการชี้ให้เห็นอริยสัจ ๔ ได้มีสัมมาทิฐิในเบื้องต้น จะได้บิรารหรือสมาชิกของกลุ่มมาด้วย กลุ่มคนที่เป็นที่ปรึกษาของผู้นำกลุ่ม ผู้บริหารก็เป็นกลุ่มที่ละเลยไม่ได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้การสามารถชักจูงคนกลุ่มนี้ได้จะทำให้เข้าใจแนวคิดที่เป็น “มิชฌาติฐิ” เป็นอย่างดี ทำให้สามารถนำมาวิเคราะห์หาจุดอ่อนเพื่อการโต้แย้งกับกลุ่มคนที่ยังทำความเข้าใจได้ช้าหรือนิยามการถกเถียงได้อีกด้วย กระบวนการที่กล่าวข้างต้นเป็นกระบวนการพัฒนาในระดับองค์การ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาในระดับบุคคล (Training and Development) ซึ่งเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะมารับช่วงต่อไป จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธนั้นจุดเริ่มต้นจะต้องอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ริเริ่มผลักดันกำหนดวิสัยทัศน์องค์การให้เกิดขึ้น มิใช่เริ่มต้นจากบุคลากรระดับล่างขององค์การ ในส่วนของกิจกรรมการพัฒนานั้นหากกระทำเฉพาะการพัฒนาฝึกอบรมเฉพาะในระดับบุคลากร โดยไม่มีการพัฒนาในระดับองค์การ ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจเจกบุคคลถึงแม้ว่าจะได้รับการพัฒนาแล้ว แต่หากวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายกลยุทธ์โครงสร้าง ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การและระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การไม่

ส่งเสริม สนับสนุน หรือสอดคล้องแล้วปัจจัยข้างต้นก็จะเป็นอุปสรรคขัดขวางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ หากองค์การคาดหวังที่จะให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีประสิทธิผลผู้บริหารองค์การควรเริ่มต้นวางแผนการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์การก่อนแล้วจึงนำการฝึกอบรมพัฒนาสำหรับระดับปัจเจกบุคคลมารองรับ สนับสนุนการพัฒนาองค์การ

กล่าวโดยสรุปจากการวิจัยเอกสาร “การพัฒนาเชิงพุทธ” พบว่านิยามของการพัฒนาเชิงพุทธคือ กระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิดให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมหรืออาจจะกล่าวอย่างสรุปบรรทัดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือ “การเปลี่ยนแปลงผู้คนให้เป็นอริยบุคคลด้วยการพัฒนาฝึกอบรมและการพัฒนาองค์การ” แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะสามประการคือทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และพัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมีองค์ประกอบการพัฒนา ๒ ระดับใหญ่คือการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาในระดับองค์การเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทจึงทำให้องค์การที่เป็นระบบใหญ่ต้องเป็นองค์การเศรษฐกิจพอเพียง มีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้กระบวนการพัฒนาโลกียธรรมและกระบวนการพัฒนาระดับโลกุตระธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลจะมีตัวแบบในการพัฒนาซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย โดยมีปัจจัยเป้าหมายในการพัฒนาและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมายเป็นปัจจัยหลัก ใช้พิจารณาการกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่พัฒนาแล้วแนวทางการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของนักพัฒนา การประเมินผลหลักสูตรการบูรณาการเข้าระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และการประเมินผลโดยภาพรวมเพื่อที่จะทำให้การปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาองค์การเชิงพุทธจะเริ่มต้นที่การกำหนดวิสัยทัศน์องค์การ การกำหนดภารกิจที่ต้องทำแล้วแปลงเป็นเป้าหมาย แล้วนำมาเป้าหมายนั้นมากำหนดกลยุทธ์ ซึ่งอาจจะต้องทำให้ต้องมีการ

ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ กระบวนการในการทำงาน เทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ ปัจจัยข้างต้นจะทำให้มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ระบบการบริหารและพัฒนาจะทำให้เกิดทรัพยากรมนุษย์พุทธนิยมตามที่ต้องการต้องการด้วยการนำการฝึกอบรมและพัฒนาในระดับบุคคลมารองรับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธอาจสรุปอย่างรวบรัดด้วยการใช้พระรัตนตรัยมาเป็นกรอบแนวคิด กล่าวคือ “พระพุทธ” นั้นจะเป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์ กระบวนทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายในการพัฒนาสู่การเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน และ “พระธรรม” จะเป็นตัวแทนของหลักธรรมคำสอน หลักสูตร เนื้อหาวิชาการรวมทั้งแนวทางที่ใช้ในการพัฒนาและ “พระสงฆ์” คือตัวแทนของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ที่จะต้องมี Competency ที่จะเป็นนักพัฒนาที่ดีไม่ว่าจะเป็นความเข้าใจในหลักธรรมและความสามารถในการถ่ายทอด

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) อธิบายหลักไตรสิกขาไว้ในเรื่อง “พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม” ว่า การศึกษา (สิกขา) แยกย่อยออกไปเป็น ๓ ด้านโดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิต ของมนุษย์ ที่มี ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่าไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้^{๔๗}

๑) อธิศีลสิกขา คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คือ (๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น (๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวขอบเขตของศีลไว้ว่า ศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก คือถ้าภายนอกเรียบร้อยตามวินัย แม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่นับว่าเสียในส่วนศีล

๒) อธิจิตตสิกขา หมายถึงการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจ หรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนา ให้ดีงามแล้ว ก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุข ความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจยิ่งไปกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ทอดทิ้ง ยิ่งเรื่องที่ดีหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่มั่นคง ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้ และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผลการพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกน

^{๔๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จักรานุกูลการพิมพ์ ๒๕๕๐), หน้า ๑๑๐.

หรือเป็นศูนย์กลาง จึงเรียกว่า "สมาธิ" และ อาจแยกออกได้เป็นการพัฒนาคุณสมบัติของจิตใจในด้านต่างๆ คือ

๑) พัฒนาคุณธรรมซึ่งเป็นคุณภาพของจิตใจ กล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งงามให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีต และประเสริฐ เช่น หลักกัทธิบาท ๔ จาคะ คือ ความมีน้ำใจเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ กตัญญูทเวทิตา หิริ คือ ความละอายต่อบาป ละอายใจต่อการทำความชั่ว โอตตัปปะ คือความกลัวบาป เกรงกลัวต่อความชั่วคร้ามขยาดต่อทุจริต คารวะ คือความเคารพ ความใส่ใจรู้จักให้ความสำคัญแก่สิ่งนั้นๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม มัทวะ คือ ความอ่อนโยน สุภาพ นุ่มนวล ไม่กระด้าง

๒) พัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจ โดยเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แก่กล้าสามารถ ทำกิจหน้าที่ได้ผลดี เช่น ฉันทะ คือความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์ วิริยะอุตสาหะ จิตตะ คือ ความมีใจจดจ่อ หรือสิ่งที่ทำ สัจจะ คือ ความตั้งใจจริง อธิษฐาน คือ ความตั้งใจเด็ดเดี่ยว ตบะ คือ พลังเพิกเลศ สติ คือ ความระลึกรู้ได้สมาธิ คือ ภาวะจิตที่ตั้งมั่น แน่วแน่

๓) พัฒนาความสุขและภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจ คุณสมบัติที่ควรเสริมสร้างขึ้นให้มีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อความมีสุขภาพจิตที่ดี พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้หลายอย่างโดยเฉพาะ เช่น ปราโมทย์ คือความร่าเริง สดชื่น ปีติ คือ ความอิ่มใจ ปัสสัทธิ คือ ความสงบเย็น สุข คือ ความคล่องใจ สันติ คือ ความสงบ เกษม คือ ความปลอดภัย สติภาพ คือความเย็นสบาย เสรีภาพ คือ ความมีใจเสรีเป็นอิสระ ปริยหาตตา คือ ความผ่องใส วิมริยาทิกัตตา คือ ความมีใจไร้พรมแดนการพัฒนาในด้านจิตใจนี้ เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไป ความสำคัญของสมาธิที่เป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จะยิ่งเด่นชัดมากขึ้น และเมื่อสมาธิเจริญขึ้นไปจนจิตแน่วดังอยู่ตัวอย่างแท้จริงแล้ว^{๔๔} ผู้บำเพ็ญสมาธินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า "ฌาน" ซึ่งเป็นสมาธิจิตขั้นสูงการพัฒนาจิตใจ หรือเรื่องของสมาธิทั้งหมดนี้ แม้จะมีประโยชน์มากมาย นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่าง เช่น ในเรื่องพลังจิต และในด้านการหาความสุข ทางจิตใจ แต่คุณค่าแท้จริงที่ท่านมุ่งหมาย ก็คือเพื่อเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญาการทำงานทางปัญญาที่ยิ่งละเอียดซับซ้อน และลึกซึ้งมากขึ้น ก็ยิ่งต้องการสมาธิจิตสูงขั้นการพัฒนาจิตใจหรือสมาธินี้จึงมีความสำคัญมาก

๓) **อธิปัญญาสิกขา** หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวแทนและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัว ปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่นเมื่อ

^{๔๔} พุทธทาสภิกขุ, เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จักรานุกูลการพิมพ์, ๒๕๒๙),

จิตใจอึดอัดมีปัญหาติดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอะไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวาง แยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายชั้นหลายระดับ^{๔๙} เช่น

๑) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจ ข้อมูลความรู้ รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายได้ถูกต้องชัดเจนการรับรู้เรียนรู้ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ตรงตามสภาวะของสิ่งนั้นๆ หรือตามที่มันเป็น ความรู้จักจับสาระของ ความรู้หรือเรื่องราวต่างๆ รู้จุด รู้ประเด็น สามารถยกขึ้นพูด ยกขึ้นชี้แจง หรือยกขึ้นวางเป็นหลักได้ ความรู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตน ให้ผู้อื่นรู้ตาม เห็นตาม เป็นต้น การคิดการวินิจฉัยที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรง ความรู้จักแยกแยะวิเคราะห์วิจัยสืบสาวเหตุปัจจัย ของเรื่องราวต่างๆ ที่จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหา และทำการสร้างสรรค์ต่างๆ ได้ความรู้จักจัดทำ ดำเนินการหรือบริหารจัดการกิจการต่างๆ ให้สำเร็จผลตามที่มุ่งหมาย ความรู้จักเชื่อมสัมพันธ์ ประสพการณ์ ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้ หยั่งเห็นใหม่ๆ ได้

๒) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ ของสิ่งทั้งหลาย ที่อิงอาศัย สืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย มองเห็นภาวะและกระบวนการ ที่ชีวิต สังคม และโลกคือหมู่สัตว์ มีความเป็นมา และจะเป็นไป ตามกระแสแห่งเจตจำนง และเหตุปัจจัยที่ตน ประกอบ สร้างสม จัดสรร และ มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นทั้งหลายเรียกว่า ว่าเป็นไปตามกรรม

๓) ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริง ของสังขาร คือโลกและชีวิต ที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติ จนสามารถวางใจ ถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้ โดยสมบูรณ์ และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญา อย่างแท้จริงการศึกษา ๓ ด้านที่เรียกว่าไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา นี่เป็นหลักใหญ่ของ พระพุทธศาสนา เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการ พัฒนาคน จากหลักไตรสิกขานี้ พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรม และข้อธรรมแยกย่อยออกไปมากมาย อย่างที่เรามักเห็นหรือได้ยิน เป็นหมวดๆ หรือเป็นชุดๆ มี ๓ ข้อบ้าง ๔ ข้อ บ้าง ๕ ข้อบ้าง ฯลฯ หลักธรรมแต่ละหมวด แต่ละชุด เหล่านั้น ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อการพัฒนาชีวิตพัฒนาสังคมในขั้นตอน หรือในส่วนปลีกย่อยต่างๆ แต่ละ หมวด แต่ละชุดมักจะมีสาระบางส่วนของไตรสิกขาครบทั้ง ๓ อย่าง ประสานหรือบูรณาการกันอยู่ใน ลักษณะใด ลักษณะหนึ่งตามความเหมาะสมกับกรณีนั้นๆหลักไตรสิกขา มีความสัมพันธ์กับหลัก อัฐังคิกมรรค คือ มรรคมีองค์ ๘ (เรียกเต็มๆ ว่าอริยอัฐังคิกมรรค) ซึ่งแปลว่า ทางมีองค์ ๘ ที่รู้จัก กันในชื่อว่าทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา/The Middle Way) นั้น เมื่อย่นย่อลง ก็ได้เท่ากับ

^{๔๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จักรานุกูล การพิมพ์ ๒๕๕๐), หน้า ๑๓๙.

ไตรสิกขาหรือสิกขา ๓ ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นแต่ในทางสายกลาง จัดเอาปัญญาขึ้นก่อนเท่านั้น ข้อ ๑ และ ๒ จัดเป็น ปัญญา คือ

๑) เห็นชอบ (สัมมาทิฐิ) ในระดับสูง คือ เห็นในอริยสัจ ๔^{๕๐} ไตรลักษณ์ ๓^{๕๑} ปฏิจ্ঞสมุปบาทหรืออัทธูปัจจยตา ๑๒^{๕๒} ในระดับทั่วไป คือ เห็นถูกต้องตามทำนองคลองธรรมเห็นพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่งสูงสุด เป็นต้น

๒) ดำริชอบ (สัมมาสังกัปปะ) ได้แก่ ในระดับสูง คือ เนกขัมมสังกัปปะ (ดำริชอบในการออกจากกาม) อพยาบาทสังกัปปะ (ดำริชอบในความไม่พยาบาท) และอวิหิงสาสังกัปปะ (ดำริชอบในความไม่เบียดเบียน) ในระดับทั่วไป คือ มโนสุจริต การกระทำชอบทางใจจัดอยู่ในกุศลกรรมบถ ๑๐^{๕๓}

๒.๑ ไม่คิดอยากได้ของผู้อื่น

๒.๒ ไม่มีจิตคิดร้ายต่อผู้อื่น มีจิตใจเมตตากรุณา

๒.๓ มีความเห็นชอบ เช่น ทานมีผล การบูชามีผล วิบากกรรมดีกรรมชั่วมี เป็นต้น

ข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ รวม ๓ ข้อ จัดเป็นศีล คือ

๓) เจริญชอบ (สัมมาวาจา) ได้แก่ วจีสุจริต ๔ กระทำชอบทางวาจา จัดอยู่ในกุศลกรรมบถ

๑๐

๓.๑ ละการพูดเท็จ ไม่กล่าวคำโกหกเพราะเห็นแก่ประโยชน์ตนหรือผู้อื่น

๓.๒ ละการพูดคำส่อเสียด สมานฉันท์ความแตกร้าง ส่งเสริมความสามัคคี

๓.๓ ละคำพูดหยาบ พูดแต่คำอ่อนหวาน

๓.๔ ละการพูดเพ้อเจ้อ พูดคำที่มีเหตุผล มีสาระประโยชน์ และถูกกาลเทศะ

๔) กระทำชอบ (สัมมากัมมันตะ) ได้แก่ กายสุจริต ๓ การกระทำชอบทางกายจัดอยู่ในกุศล

กรรมบถ ๑๐

๔.๑ ละการฆ่า การเบียดเบียน มีเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูล

๔.๒ ละการขโมยสิ่งของๆ ผู้อื่น เคารพกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของผู้อื่น

๔.๓ ละการประพฤติดิฉินในกาม การล่วงละเมิดประเวณีทางเพศ

๕) เลี้ยงชีพชอบ (สัมมาอาชีวะ) ได้แก่ อาชีวะปาริสุทธิ จัดอยู่ใน วิริยสังวรรวมอยู่ในสังวร ๕ และข้อ ๖ ข้อ ๗ และข้อ ๘ รวม ๓ ข้อ จัดเป็นสมาธิ

^{๕๐} วิ.มท. (ไทย) ๔/๑๔/๑๖.

^{๕๑} ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๑/๑.

^{๕๒} วิ.มท. (ไทย) ๔/๑/๑ ; ส.นิ. (ไทย) ๑๖/๑/๑.

^{๕๓} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๔๘๕/๓๖๗ ; อ.ทสก. (ไทย) ๒๔/๑๖๕/๒๗๑.

๖) พยายามชอบ (สัมมาวายามะ) ในระดับสูง คือ ปธาน ๔^{๕๔} คือ เพียรปิดกั้นยับยั้งอกุศลธรรม เพียรละบาป เพียรก่อกุศลธรรม และเพียรรักษากุศลธรรม ในระดับทั่วไป คือมีจิตใจตั้งมั่นเป็นสมาธิ มีความมานะพยายาม เป็นต้น

๗) ระลึกชอบ (สัมมาสติ) ในระดับสูง คือ สติปัฏฐาน ๔^{๕๕} ได้แก่ การตั้งสติกำหนดพิจารณา กาย เวทนา จิตและธรรม ในระดับทั่วไป คือ ความมีสติ คือ ความระลึกได้ นึกได้ สำนึกรู้ตัวอยู่เสมอ และสัมปชัญญะ คือ ความรู้ชัดในสิ่งที่นึกได้ เข้าใจชัดตามความเป็นจริงจัดอยู่ในธรรมมีอุปการะมาก^{๕๖}

๘) ตั้งจิตมั่นชอบ (สัมมาสมาธิ) ในระดับสูง คือ ฌาน คือ การเพ่ง ๔^{๕๗} ได้แก่ ปฐมฌานทุติยฌาน ตติยฌาน และจตุตถฌาน ในระดับทั่วไป คือ ความตั้งจิตมั่นชอบในการศึกษาเรียนรู้และคิดวิเคราะห์อย่างตั้งใจ อุดหนุน ขยันหมั่นเพียร

หลักไตรสิกขานั้นมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับหลักมรรค ๘ และหลักธรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำไปสู่การอธิบายหลักไตรสิกขาให้กว้างขวางและลุ่มลึกมากขึ้น รวมไปถึงการนำหลักธรรมไปสู่การจัดการศึกษาและพัฒนาตนเองของเยาวชนได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหัวข้อธรรมในระดับสูง ไม่สามารถที่จะวัดผลประเมินได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมได้ อีกทั้งในการพัฒนาสำหรับเด็กและเยาวชน ระดับธรรมที่เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนจึงควรพิจารณาตามวัยเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาในพระไตรปิฎกว่าสิกขา ๓ ประการ คือ

๑. อธิศีลสิกขา
๒. อธิจิตตสิกขา
๓. อธิปัญญาสิกขา^{๕๘}

ความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน^{๕๙}

^{๕๔} อ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๖๙/๘๕.

^{๕๕} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๗๓/๒๕๗.

^{๕๖} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๗๘/๒๙๐.

^{๕๗} วิ.มทา. (ไทย) ๑/๒/๔.

^{๕๘} อ.จ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒.

^{๕๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๗.

คำว่า **ไตรสิกขา** มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) **ไตร** หรือ **ตรี** เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า **ติ** แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า **สิกขา** เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า **คิกษา** หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๖๐}

ส่วนคำว่า **ติ** หรือ **ไตร** นั้น หมายถึง องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ อธิศีลสิกขา, อธิจิตตสิกขา, อธิปัญญาสิกขา หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยมีความหมายตามพระไตรปิฎก ดังนี้

๑) อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรนิกายเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่าอภิสัยสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีศีล สำรวมด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สัลลขณฺ์เล็ก สัลลขณฺ์ใหญ่ ศีลเป็นที่พึ่ง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อภิสัยสิกขา^{๖๑}

โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมัตติกาถาคัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สัลลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่ากั้นกามฉันทะ ความสำรวม ชื่อว่า อภิสัยสิกขา อพยابาท ชื่อว่า สัลลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท อรหัตตมรรค ชื่อว่า สัลลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^{๖๒}

๒) อธิจิตตสิกขา (สิกขาคือจิตอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรนิกายเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่าอภิจิตตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ และสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุดีความ มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกายบรรลุดีความที่พระอรหันต์ทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุดีความที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ชื่อว่า อภิจิตตสิกขา^{๖๓}

^{๖๐} อ.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

^{๖๑} ข.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๖๒} ข.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

^{๖๓} ข.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต การทำให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่า จิตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตตสิกขา”^{๖๔}

๓) อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ว่า อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มียปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐยิ่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลถึงความสิ้นทุกข์ โดยชอบเธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์” “นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)” “นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)” “นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า

“เหล่านี้อาสวะ” “นี้อาสวสมุทัย” “นี้อาสวนิโรธ”

“นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา^{๖๕}

โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรค ว่าทิววิสุทธิ เพราะมีความหมายว่าเห็น ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา

การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตั้งอยู่ตลอดเวลาหมั่นศึกษาไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหาณิพพาน อาสวะทั้งหลาย ย่อมตั้งอยู่ไม่ได้”^{๖๖} ทั้งนี้ พระสารีบุตร ได้แสดงอรรถาธิบายวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ในคัมภีร์มหานิทเทส^{๖๗} ว่า

๑. เพื่อไม่ประพฤติดิถีทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพฤติดิถีนั้น
๒. เพื่อละเมถุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติของสมณะ
๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ
๔. เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่ง ความลึกลับสงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนาและสิ่งที่

ไม่ปรารถนา

^{๖๔} ขุ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๖๕} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๖๖} ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

^{๖๗} ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๕๐, ๒๙/๕๒/๑๘๒, ๒๙/๑๐๓/๓๑๙, ๒๙/๑๙๗/๕๔๗-๕๗๙, ๒๙/๒๐๙/๖๑๔-

๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ รากะ โทสะ โมหะ มานะ ทิณฺณิ กิเลส ทุจริตมิจฉาทิณฺณิ มิจฉาสังกัปปะ มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติ มิจฉาสมาธิ มิจฉาญาณ มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาจึงมีสมาธิ มีสติ มีปัญญาที่รักษาตน

๒.๓.๑. ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎกมาแสดงไว้ ดังต่อไปนี้

พระอุปติสสเถระ ได้ให้ความหมายของการศึกษาและขอบเขตของการศึกษา ไว้ในวิมุตติมรรคว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความ เป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)^{๖๘}

พระพุทธโฆษาจารย์ ได้อธิบายไว้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคว่า ไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจากอบาย กามธาตุ และภพทั้งปวง โดยมีเป้าหมายที่การบรรลุพระนิพพานอันบริสุทธิ์ปราศจากมลทิน ไตรสิกขาเป็นแนวปฏิบัติในทางสายกลางที่มีใช้การปรนเปรอตน ด้วยกามสุขและการทรมานตน มีศีลเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่กลุ่มมรุมจิต และปัญญาเป็นปฏิปักษ์ต่ออนุสัยกิเลสที่แอบแนบอยู่ในจิตสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นพระอริยะผู้มีความบริบูรณ์ด้วยศีล ได้แก่ พระโสดาบันและพระสกทาคามี บริบูรณ์ด้วยสมาธิ ได้แก่พระอนาคามี และบริบูรณ์ด้วยปัญญา ได้แก่ พระอรหันต์ นอกจากนี้ องค์ธรรมทั้ง ๓ ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณวิเศษอันหาได้ยากในบุคคลทั่วไป ดังมีวิชา ๓ เป็นต้น^{๖๙}

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า การศึกษา ในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับปริญญาคือ สันรากะ สันโทสะ สันโมหะ ผลของการปฏิบัติศึกษาเป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาน ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนาแก้ไขด้วยการศึกษา^{๗๐}

^{๖๘} พระอุปติสสเถระ, **วิมุตติมรรค**, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๖๙} พระพุทธโฆษาจารย์, **วิสุทธิมรรคแปล ภาค ๑ ตอน ๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙-๑๒.

^{๗๐} พุทธทาสภิกขุ, **การศึกษาสมบูรณ์แบบ:คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด**, (กรุงเทพมหานคร: อุษาการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๘๕-๑๘๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึงการพัฒนา มนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้อง ดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อ มองในแง่อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่ จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึงพาวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์^{๗๑}

บุญมี แท่นแก้ว ให้ความหมายของไตรสิกขาว่า หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ

๑. ชั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้ตนและ ผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า สิลสิกขา แปลว่า สิ่งที่ควรศึกษาอบรม เป็นชั้นศีล

๒. ชั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะ ปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้ง มั่นโดยระลึกทั่วถ้วนพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา

๓. ชั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง การฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิด ความปลอด สว่าง เบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริงๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา^{๗๒}

ระวี ภาวิไล ได้กล่าวถึงไตรสิกขาว่า หมายถึง การศึกษาสามประการตามหลักธรรมใน พระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำสังคมไปสู่อารยธรรมที่ถูกต้อง^{๗๓}

สรุปได้ว่า ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์คือการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ต้องเรียนรู้ฝึกฝน พัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อกูลต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญใน การศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิ และบริบูรณ์ด้วยปัญญาเพื่อพัฒนา ตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต

^{๗๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), หัวใจพระพุทธศาสนา, **พุทธจักร**, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๗๒} บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

^{๗๓} ระวี ภาวิไล, **หัวใจของศาสนาพุทธ**, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของ ศาสนา), (ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘), ๘๗.

๒.๓.๒ ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ คือการจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่างๆ เช่น โอวาทปาติโมกข์ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงจำแนกพุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑.๑. ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสิ้นภพว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแห่งตลอดธรรม ๔ ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ ธรรม ๔ ประการอะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภพได้แล้ว ภพเนตติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มียศได้ตรัสรู้แล้ว ดังนั้น พระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย เพื่อความรู้อย่าง^{๗๔}

๑.๒. ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปัตตสูตร ว่า พระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขา บทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละราคะ โทสะ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม^{๗๕} เพราะสิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท นั้นเอง^{๗๖}

๑.๓. ไตรสิกขา คือการพัฒนาตนมนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตร ว่าภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลुเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลुเป็นพระอนาคามีส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง^{๗๗}

พุทธทาสภิกขุ กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง คือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสังขตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดเห็นอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการ

^{๗๔} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑/๑-๒.

^{๗๕} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐ – ๓๑๑.

^{๗๖} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๘๘/๓๑๔, ๒๐/๘๙/๓๑๗.

^{๗๗} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒-๓๑๔.

พัฒนามนุษยธรรมให้มั่นคงในทิศทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่
อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือเป้าหมายของการศึกษา^{๗๘}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขาไว้พอสรุปได้ว่าไตรสิกขา
นี้เมื่อนำมาแสดงเป็นคำสอนในภาคปฏิบัติต่างๆ ไป ได้ปรากฏในหลักที่เรียกว่า
ปติโมกข์^{๗๙} (พุทธโอวาทที่เป็นหลักใหญ่ ๓ อย่าง) คือ

๑. การไม่ทำความชั่วทั้งปวง ทั้งทางกาย ทางวาจา จัดเป็น ศีล
๒. การบำเพ็ญความดีให้เพียบพร้อม จัดอยู่ในการปฏิบัติจิตขั้นที่เรียกว่า สมาธิ
๓. การทำจิตของตนให้ผ่องใส จัดเป็นการฝึกปฏิบัติในขั้นสูงสุดเรียกว่า ปัญญา

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขา หรือ
(การศึกษา) ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่าการศึกษา
หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลส
ตัณหาตั้งคำถามไว้ว่า “ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะ
หยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้น
มนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง
เพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า
“สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มี
อานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้คือวิมุตติซึ่ง
เป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้
จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา^{๘๐}

สรุปได้ว่า ความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า
ไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกทุกคนควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มี
ชีวิตที่ดีงามเพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่างๆ
ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่างๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้
ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

^{๗๘} พุทธทาสภิกขุ, การศึกษาสมบูรณ์แบบ: คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร: อูษา
การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

^{๗๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม), พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๗.

^{๘๐} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ทิศทางการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรง
พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑-๔๒.

๒.๔ การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา

๒.๔.๑ ความหมายการพัฒนา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๘๑} ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนา เช่น

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายการพัฒนามนุษย์ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ มนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมส่วนการพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือความสุข อิศราภาพความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๘๒}

อำนวย แสงสว่าง ได้กล่าวไว้ในการจัดการมนุษย์ ว่าการพัฒนามนุษย์ หมายถึงการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต^{๘๓}

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด^{๘๔}

^{๘๑} กัญญา แซ่โจ้ว, “การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการใช้ทฤษฎีชีวิตพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของร้อยเอก ศาสตราจารย์ ดร.จิตรจำนง สุภาพ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖).

^{๘๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๕๓), หน้า ๕๑

^{๘๓} อำนวย แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์พิสุทธิ์, ๒๕๕๗), หน้า ๒๙๖.

^{๘๔} มัลลี เวชชาชีวะ, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^{๘๕}

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๘๖}

สมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^{๘๗}

บุญเลิศ ไพรินทร์ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^{๘๘}

อำนาจ เจริญศิลป์ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กันนอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสพการณ์ดีนั่นเอง

^{๘๕} พยอม วงศ์สารศรี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

^{๘๖} วิชัย โสสุวรรณจินดา, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: VJ.พรินติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๘๗} สมชาย หิรัญกิตติ, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๘๘} บุญเลิศ ไพรินทร์, *พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๘๙}

ฟลิปโป (Flippo) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๙๐}

เม็กกินสัน (Megginson) ได้กล่าว ถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การดำเนินความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคล^{๙๑}

เนดเลอ (Nadler) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม^{๙๒}

เพช (Pace) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๙๓}

รัสเซล (Russell C. Swansbury) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึงการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๙๔}

^{๘๙} อำนาจ เจริญศิลป์, **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๙๐} B. Edwin Flippo, **Management : A Behavioral Approach**, Boston: Allyn & (Bacon, 1971).

^{๙๑} Leon C. McGginson, **Personnel : A Behavioral Approach to Administration**, Homewood (Richard D Lrwin, 1969), p. 307.

^{๙๒} Leonard Nadler, **Designing Training Program** (The critical events model), (Reading: Mass. Addison – Wesley , 1982), p. 12.

^{๙๓} RW.Smith Pace, **Human Resource Development**, (New Jersey: PrenticeHall, 1991), p.7.

^{๙๔} Russell C. Swansburg, **In Service Education** (New York: G.D. Putmen Sons, 1968), p.47.

จากความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์นั้น หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรมจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

๒.๔.๒ คำนิยามศัพท์ของการพัฒนา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้คำนิยามศัพท์ การพัฒนา คือ การทำสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เจริญงอกงามโดยมีระดับในการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ในระดับส่วนรวมและในระดับส่วนตัว การพัฒนาในระดับส่วนตัวนั้นต้องอาศัยการพึ่งตนเองเป็นสำคัญพระพุทธศาสนาได้วางหลักในการพัฒนา คือ ในระดับประเทศใช้หลักปฏิรูปเทสวาสะส่วนการพัฒนาในระดับส่วนตัวใช้หลักอัตตสัมมาปณิธิ^{๔๕} คำว่า “พัฒนา” เป็นคำกริยา แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร ดังนั้น “การพัฒนา” ก็คือ การทำให้เจริญ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” คือตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง

คำว่า ทรัพยากร (Resources) มาจากรากศัพท์ ทรัพยากร + อากร = ทรัพยากรบุญคง หันจากสิทธิ์ ได้ให้คำนิยามศัพท์คำว่า ทรัพยากร คือสิ่งที่ถือว่ามีคุณภาพ (A Useful Thing or Quality) อาจมีรูปร่าง เช่น เงินตรา สมบัติพิสดานและอาจจะมีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพยากร ซึ่งตรงกับคำกลอนที่ “มีปัญญาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับแสน” ส่วนอากร แปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิด ทรัพยากร จึงหมายถึง สิ่งทั้งปวงที่มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิดหรือที่เกิดแห่งทรัพย์ เช่น ทรัพย์ในดินสินในน้ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่หรือเกิดตามธรรมชาติอันอาจนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้^{๔๖}

คำว่า “มนุษย์” เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ สึกขา หรือการศึกษา คือการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนามนุษย์ที่ได้ฝึกศึกษา หรือพัฒนาแล้ว ชื่อว่าเป็น “สัตว์ที่ประเสริฐ” เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามด้วยตนเองและช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุข โดยสวัสดิจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มนุษย์มีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าและงอกงาม ยังรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งมีค่าและความมั่งคั่งทั้งมวลด้วยไม่ว่าจะ

^{๔๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **การพัฒนาที่ยั่งยืน**, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๓๙), หน้า ๔๗.

^{๔๖} บุญคง หันจากสิทธิ์, **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬารามราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

มีรูปร่าง เช่น เงินตรา ทรัพย์สินในดิน สินในน้ำ หรือไม่มีรูปร่าง สัมผัสไม่ได้เช่น ปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความฉลาด ในการแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งประการหลังนี้ล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติ ที่มีค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น

๒.๔.๓ ความสำคัญของการพัฒนา

มนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การองค์การจะ ประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ ดังนั้น มินกิวการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนา ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธ ศาสนาว่า การพัฒนามนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไป จากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของต้นหามานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะทิฐิ ครอบงำ น้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้มากขึ้น การที่จะสร้าง สันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนามนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๙๗}

บรียงค์ โตจินดา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล^{๙๘} พอสรุปได้ ดังต่อไปนี้

๑. เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนที่มีความสามารถสูง มาทำงานให้

๒. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจสังคมและ การเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติและระเบียบที่ เกี่ยวข้องให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติ

๓. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและ เครื่องมือ เครื่องใช้มาอำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความ ต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งใน ระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องทั้งสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๔. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความ เจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์การ

^{๙๗} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๙๘} บรียงค์ โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๓๙), หน้า ๒๐- ๒๑.

๕. องค์กรใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจการแบ่งงานกันทำในองค์กรขนาดเล็ก จะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์กรขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป (over Specialization) ก็จำทำให้กระบวนการงานบางอย่างติดขัดหรือรอนานถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้นปัญหาต่างๆ เหล่านี้ต้องการการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อ “put the right man on the right job” (ใช้คนให้เหมาะกับงาน)

๖. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อมาบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้ สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงรวดเร็วที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย

๗. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้ดีมีสมานฉันท์

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (Chain Circle) ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตราค่าจ้างคน การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องมีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร โดยตระหนักถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์ ใน ๓ ประการ^{๙๙} คือ

๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีใช้ค่าใช้จ่าย
๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด
๓. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร

เสนาะ ตีเียว ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบันสำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ง่ายๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่าง

^{๙๙} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ปราชัญญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

เดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้งๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๐๐}

พยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๑๐๑} พอสรุปสาระสำคัญได้ ดังต่อไปนี้

๑. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เพราะงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงาน โดยมีการดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทนสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

๒.๔.๔ วิธีการพัฒนา

๑. ความหมายของการฝึกอบรม

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการช่วยคนทำงานให้มีประสิทธิภาพในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับการที่องค์การซื้อวัตถุดิบมาดำเนินงาน ผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไร ศักยภาพของมนุษย์ก็เป็นวัตถุดิบที่อาจเปลี่ยนได้โดยการ

^{๑๐๐} เสนาะ ติเยาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔ – ๑๕.

^{๑๐๑} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกลด์คิมทอง, ๒๕๓๙), หน้า ๖.

ฝึกอบรม ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงานอาจทำได้โดยการพัฒนานิสัยในการคิด การกระทำ ฝีมือ ความรู้และทัศนคติ^{๑๐๒}

สมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะแนวความคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของพนักงานหรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์การแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงาน มีความรู้ความชำนาญในเทคนิคต่างๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ และมีการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน^{๑๐๓}

บรรยงค์ โตจินดา ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์การ การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลัก การเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การตั้งใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้และการเก็บความรู้นั้นไว้ แล้วนำ มาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่างเป็นทางการกับระดับพนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต^{๑๐๔}

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ ได้อธิบายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูน หรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจจะครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น^{๑๐๕}

^{๑๐๒} มัลลี เวชชาชีวะ, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๔๙.

^{๑๐๓} สมชาย หิรัญกิตติ, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕๗.

^{๑๐๔} บรรยงค์ โตจินดา, *การบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกลด์คิมทอง, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๔.

^{๑๐๕} ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, *การจัดการทรัพยากรบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

เสนาะ ดิยาว ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าวการฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด^{๑๐๖}

พยอม วงศ์สารศรี ได้อธิบายการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี^{๑๐๗}

อำนาจ แสงสว่าง ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านสารสนเทศ และทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดีโดยจะต้องผ่านกระบวนการโปรแกรมการฝึกอบรม ที่จัดไว้เป็นรูปแบบ มีมาตรฐานการฝึกอบรมและการประเมินผลเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมนจากทุกองค์การในแต่ละสาขาวิชาชีพ^{๑๐๘}

๑.๒ ความจำเป็นในการฝึกอบรม

พยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีความรู้เพียงพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องานเพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี^{๑๐๙} สรุปได้ว่า ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

๑. องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์การกำหนดไว้ก็คือ บุคคลในองค์การ ถ้าพึ่งเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลภายในองค์การงานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อ

ความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ

^{๑๐๖} เสนาะ ดิยาว, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, หน้า ๑๒๗.

^{๑๐๗} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๔๖.

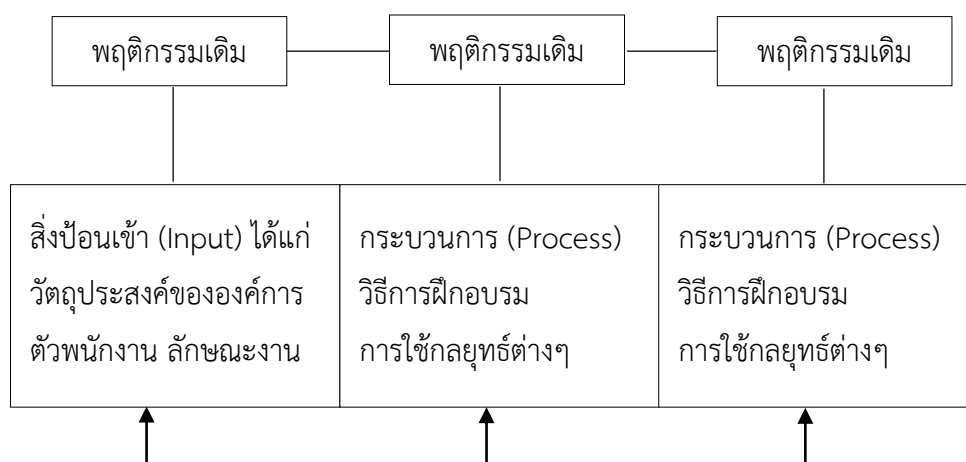
^{๑๐๘} อำนาจ แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔๘.

^{๑๐๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๗.

๒. ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้างๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์การ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

๓. งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่างๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานต่างๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคคลในองค์การสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

๔. บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อทำงานไปนานๆ ความเฉื่อยชา ความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อไม่使他เกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปลอ่ยให้เด็กรุ่นหลังทำจะต้องทำให้คนในองค์การเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินการพัฒนา ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญให้รู้สิ่งใหม่ ให้พอใจงานใหม่ ให้มีทักษะในการทำงานใหม่นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบ ดังรูปต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๒.๑ การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นระบบ

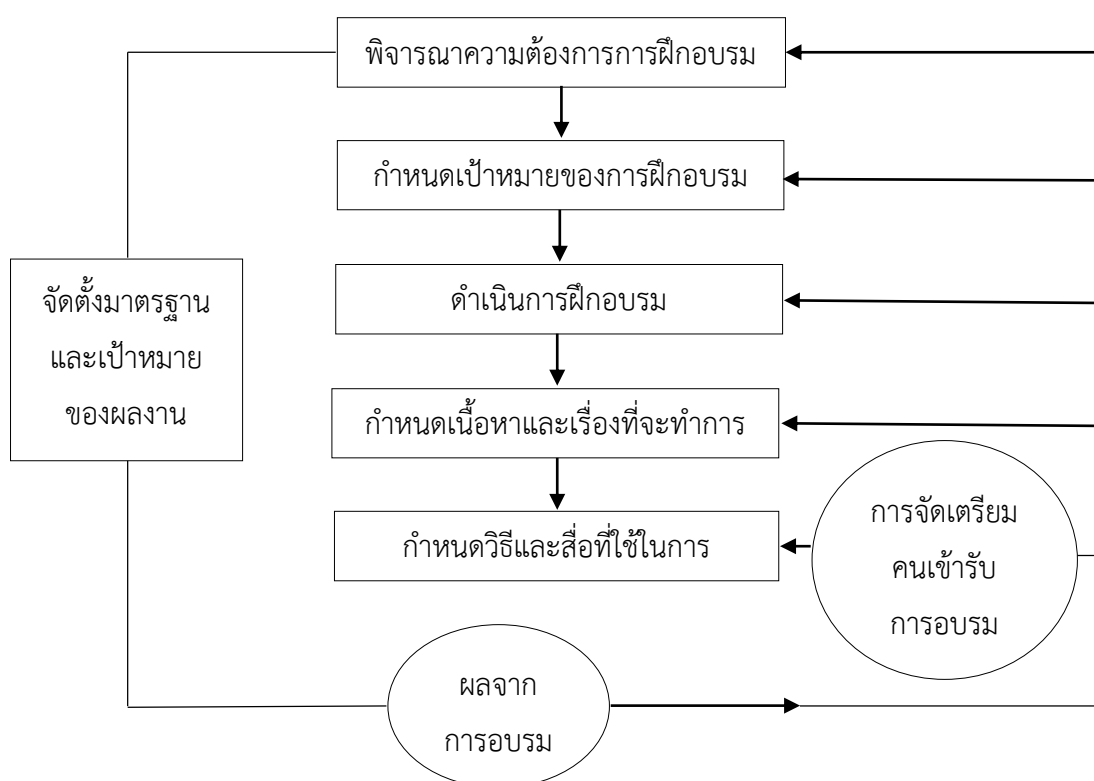
๑.๓ กระบวนการของการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรม^{๑๑๐} ดังต่อไปนี้

๑. การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม ในขั้นนี้ก็คือการตรวจสอบและพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการฝึกอบรมและการพิจารณากำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการนี้เองก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือการกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม

๒. เป้าหมายของการฝึกอบรม คือการเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรมให้ทราบชัดดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายประการต่างๆ ที่พึงจะต้องได้จากการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการจัดการฝึกอบรมต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชาตลอดจนวิธีใช้อบรม ก็จะกระทำโดยยึดถือตามเป้าหมาย ดังกล่าวนี้

๓. การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม หมายถึงการพิจารณาว่าเพื่อที่จะเสริมความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้น จะต้องมีกรอบเรื่องอะไรบ้าง รวมตลอดถึงการพิจารณาส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่ายๆ ก็คือการจัดหลักสูตรและหัวข้อเรื่องที่จะอบรมนั่นเอง ดังภาพต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๒.๒ กระบวนการของการฝึกอบรมการดำเนินการ

^{๑๑๐} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๗๖-๒๗๗.

๑.๔ ประเภทของการฝึกอบรม

เสนาะ ติยาวี ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมว่าแยกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการอบรมและระยะเวลาในการอบรม แต่ที่หน้าสังเกตก็คือการฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตาม ก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรม เราสามารถแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม^{๑๑๑} ดังต่อไปนี้

๕. การฝึกงาน เป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างโรงเรียนและองค์การธุรกิจวิธีการก็คือ นักเรียนศึกษาวิชาการอย่างหนึ่งจนจบหลักสูตรที่กำหนดไว้แล้วให้นักเรียนกลุ่มนั้นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถตามหลักสูตรที่เรียนมาจากโรงเรียนนั้นเป็นระยะเวลาหนึ่งจนเห็นว่า พอที่จะออกไปทำงานจริงๆ ได้ซึ่งเท่ากับสอนภาคทฤษฎีที่โรงเรียนและภาคปฏิบัติที่โรงงานจนกระทั่งสามารถปฏิบัติงานได้ การฝึกอบรมประเภทนี้ตามปกติใช้กับงานที่ต้องการความรู้ความชำนาญสูงหรืองานอาชีพ เช่น หมอทนายความ นักบัญชี เป็นต้น

๖. การฝึกอบรมพิเศษ ในบางกรณี นายจ้างอาจจัดหลักสูตรพิเศษขึ้นในบริษัทของตนฝึกอบรมพนักงาน เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้โดยนายจ้างเป็นผู้出ค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรืออาจส่งพนักงานออกไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษา หรือองค์การอื่นใดเข้ารับการอบรมที่จัดทำขึ้นเป็นครั้งคราว

๑.๕ วิธีการฝึกอบรม

เสนาะ ติยาวี ได้อธิบายถึงวิธีการฝึกอบรมว่า อาจกระทำได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับลักษณะและผู้ดำเนินการอบรมเป็นงานของผู้จัดทำโครงการที่จะเลือกเอาเองให้เหมาะสมแก่การอบรมเป็นรายๆ ไป แต่ละวิธีก็มีทั้งผลดีและผลเสียด้วยกัน การอบรมจึงอาจใช้หลายๆ วิธีต่อการอบรมครั้งหนึ่งๆ ก็ได้ ในการแบ่งวิธีการอบรมไม่อาจหาข้อยุติได้ว่าใช้หลักเกณฑ์อย่างใดขึ้นอยู่กับความเห็นของแต่ละคน^{๑๑๒}

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้อธิบายถึงวิธีการฝึกอบรมว่า ความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี^{๑๑๓} ที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้

^{๑๑๑} เสนาะ ติยาวี, *การบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๙๙-๑๐๑.

^{๑๑๒} เรื่องเดียวกัน หน้า ๑๐๒.

^{๑๑๓} ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, *การจัดการทรัพยากรบุคคล*, หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

๑. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อความหมาย การใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดึงดูดใจผู้เข้าฟังตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

๒. การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ (knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำการประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป

๓. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมุติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

๔. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโท สาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็คือต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการ วิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน และเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรม คือทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

๒.๕.๑ ประวัติโรงเรียนอนุบาลบ้านจันทร์^{๑๑๔}

โรงเรียนอนุบาลบ้านจันทร์ ตั้งอยู่เลขที่ ๘ ถนนเทศบาล ๒ ตำบลสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ ๑๑ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามใบอนุญาตเลขที่ สก.๐๐๑/๒๕๕๐ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๔ ไร่ ๒ งาน ๖๐ ตารางวา เปิดทำการสอนวันที่ ๑๖ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีนายประเวทย์ คงมี เป็นครูใหญ่ ระดับชั้นที่เปิดสอนได้แก่ชั้นเตรียมอนุบาล และระดับชั้นอนุบาลปีที่ ๑-๓

ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้ขออนุญาตขยายชั้นเรียน และเพิ่มชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ ตามใบอนุญาตเลขที่ สก.๐๐๒๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๐ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ขออนุญาตขยายชั้นเรียนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ตามใบอนุญาตเลขที่ สก.๐๐๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๗ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีนางมานิตย์ เอี่ยมปา เป็นครูใหญ่

ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ โรงเรียนดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายปีที่ ๖ ตามแนวนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีนางสุกัญญา หิรัญเกื้อ เป็นผู้อำนวยการ จนถึงปัจจุบัน

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อ	การไฟฟ้าสระแก้ว
ทิศใต้	ติดต่อ	การประปาสระแก้ว
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	เทศบาลเมืองสระแก้ว
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	โรงเรียนสระแก้ว

ปรัชญา

คุณธรรม นำปัญญา พัฒนาตน เพื่อสังคม

วิสัยทัศน์

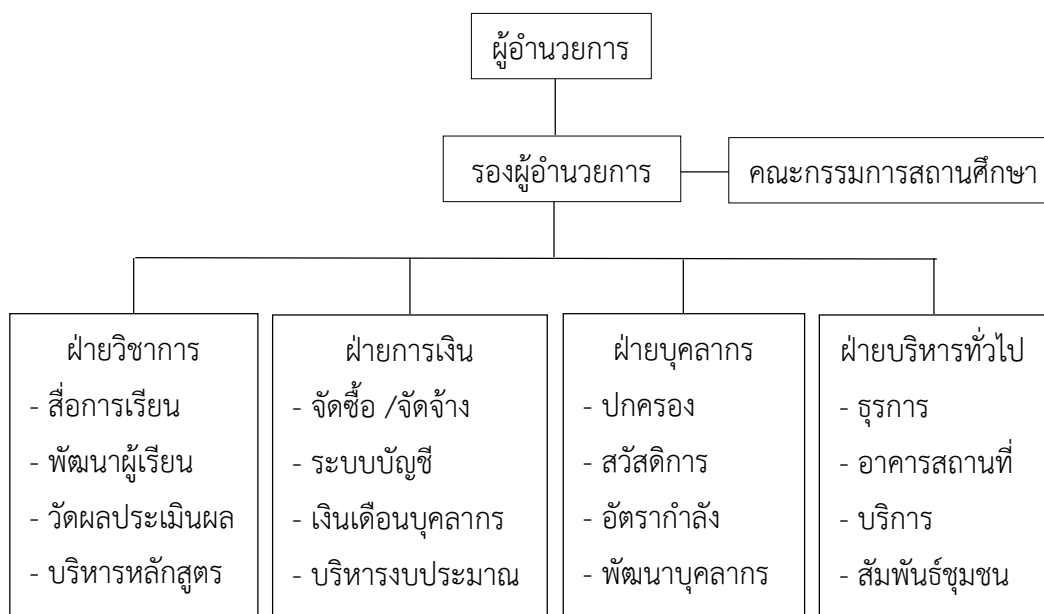
ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พัฒนาผู้เรียนให้ก้าวไกล
มีพลานามัยที่สมบูรณ์ เพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ สืบสานวัฒนธรรมไทย

พันธกิจ

พัฒนาครูและบุคลากรทั้งด้านความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
พัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักทำ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์สุจริต

^{๑๑๔} โรงเรียนอนุบาลบ้านจันทร์, “แผนกลยุทธ์ประจำปี ๒๕๕๘”, (เอกสารเย็บเล่ม), หน้า ๒-๓.

๒.๕.๒ โครงสร้างการบริหาร



แผนภูมิที่ ๒.๓ โครงสร้างการบริหาร

บุคลากร /ครู

ผู้อำนวยการ	๑	คน
รองผู้อำนวยการ	๑	คน
ครูอัตราจ้าง	๕๔	คน
ลูกจ้างประจำ	๓	คน
รวม	๕๙	คน

บุคลากร /นักเรียน

ชั้น	ชาย	หญิง	รวม
อนุบาล ๑	๑๑	๑๓	๒๔
อนุบาล ๒	๑๔	๑๒	๒๖
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑	๒๐	๑๕	๓๕
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒	๒๗	๓๐	๕๗
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓	๓๒	๒๕	๕๗
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔	๓๔	๓๙	๗๓
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕	๔๖	๔๐	๘๖
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖	๓๗	๕๖	๙๓
รวม	๒๒๑	๒๓๐	๔๕๑

๒.๕.๓ อาคารสถานที่ / แหล่งเรียนรู้

อาคารเรียนชั้นอนุบาล ๑ - ๒

- ๑) ห้องเรียน ๒ ห้อง ๒) ห้องพักครู ๑ ห้อง
- ๓) ห้องน้ำชาย / หญิง ๔ ห้อง ๔) ห้องอาหาร ๑ หลัง

อาคารเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๓

- ๑) ห้องเรียน ๓ ห้อง ๒) ห้องพักครู ๑ ห้อง ๓) ห้องน้ำชาย / หญิง ๖ ห้อง

อาคารเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ - ๖

- ๑) ห้องเรียน ๖ ห้อง ๒) ห้องพักครู ๑ ห้อง ๓) ห้องน้ำชาย / หญิง ๘ ห้อง

อาคารเอนกประสงค์ จำนวน ๒ หลัง

- ๑) ห้องประชุม ๒) ห้องคอมพิวเตอร์ ๓) ห้องวิทยาศาสตร์
- ๔) ห้องดนตรีไทย / สากล ๕) ห้องพยาบาล ๖) ห้องอาหาร

๒.๕.๔ แหล่งเรียนรู้

ภายในโรงเรียน

- ๑) ห้องสมุด ๒) สวนเกษตร ๓) สนามเด็กเล่น ๔) ป้ายนิเทศต่างๆ

ภายนอกโรงเรียน

- ๑) วัดสระแก้ว พระอารามหลวง ๒) สวนสาธารณะสระแก้ว / สระขวัญ
- ๓) ศูนย์วิทยาศาสตร์ ๔) สถานีเพาะพันธุ์สัตว์น้ำท่ากระบาก

๒.๕.๕ โอกาสของโรงเรียน

- ๑) โรงเรียนตั้งอยู่ในเมือง ใกล้สถานที่ราชการ การคมนาคมสะดวก
- ๒) สภาพแวดล้อมปลอดภัย โปร่ง แสงสว่างเหมาะสมต่อการเรียนรู้
- ๓) บุคลากรมีความรู้ความสามารถเอาใจใส่ และดูแลเป็นอย่างดี
- ๔) ผู้ปกครองมีศรัทธา ทศนคติ มีความเชื่อมั่นที่ดีต่อโรงเรียน
- ๕) ปลอดภัยต่อยาเสพติด และแหล่งมอมเมาเยาวชนทุกชนิด

๒.๕.๖ สภาพชุมชนโดยรวม

สภาพชุมชนโดยรอบโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนขนาดปานกลาง มีประชากรประมาณ ๕,๘๗๐ คน อาชีพหลักของชุมชน คือ ข้าราชการ, เกษตรกร, และรับจ้าง, ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ หรือเทียบเท่า ร้อยละ ๕๕ และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๕ รายได้ต่อปี โดยเฉลี่ยประมาณ ๑๒๐,๐๐๐ บาท

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

พระมหาไพรัช ปัญญาพโล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง วิธีการของวัดที่มีต่อการปลูกฝังจริยธรรมในเยาวชน ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่าหลักจริยธรรมที่ปรากฏในพระไตรปิฎก และเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนนั้น เป็นคำสอนที่เป็นพื้นฐานทางจริยธรรม เช่นพระรัตนตรัย ไตรลักษณ์ อริยสัจ ๔ ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นโครงสร้างของจริยธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและสังคม เช่น ฆราวาสธรรม ๔ ประการหลักของทศ ๖ และจริยธรรมกับความดีอันสูงสุด เมื่อกล่าวโดยสรุปหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาทั้งหมดคือ จริยธรรม สามารถนำไปปฏิบัติและก่อให้เกิดผล คือความสุขได้เป็นอย่างดี^{๑๑๕}

พระครูวรปัญญาญโยค ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการส่งเสริมจริยธรรมของโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ในบทบาทด้านการให้คำแนะนำปรึกษา และบทบาทด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ๑) ด้านความรับผิดชอบ ๒) ด้านความเสียสละ ๓) ด้านความมีระเบียบวินัย ๔) ด้านความซื่อสัตย์ ๕) ด้านความกตัญญูต่อบุคคล ๖) ด้านความประหยัด และ ๗) ด้านความเมตตากรุณา^{๑๑๖}

พระบุญทัน จารุณโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสิรินธรวิทยานุสรณ์ เทศบาลตำบลนิคมลำโดมน้อย อำเภอสิรินคร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

๑) การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสิรินธรวิทยานุสรณ์เทศบาลตำบลนิคมลำโดมน้อย อำเภอสิรินคร จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการละเว้นอบายมุข ด้านความมีสัมมาคารวะ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมีวินัยในตนเอง และด้านความเมตตากรุณา อยู่ในระดับปานกลาง

๒) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสิรินธรวิทยานุสรณ์เทศบาลตำบลนิคมลำโดมน้อย อำเภอสิรินคร จังหวัดอุบลราชธานี ที่มี

^{๑๑๕} พระมหาไพรัช ปัญญาพโล, “ศึกษาวิธีการของวัดที่มีต่อการปลูกฝังจริยธรรมในเยาวชนศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

^{๑๑๖} พระครูวรปัญญาญโยค (บุญเรือง รวิวิโส), “ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการส่งเสริมจริยธรรมของโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

เพศ อายุ ระดับการศึกษา เกรดเฉลี่ย และอาชีพผู้ปกครองต่างก็มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมควมมีวินัยของนักเรียน โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่

๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสิรินธรวิทยานุสรณ์ เทศบาลตำบลนิคมลำโดมน้อย อำเภอสิรินคร จังหวัดอุบลราชธานี ที่สำคัญได้แก่ นักเรียน ควรสุภาพเรียบร้อยไม่นำอาหารมารับประทานขณะครูสอน เวลาผู้ใหญ่เดินผ่านโน้มตัวลงทำความเคารพ มีความเอ็นดูสัตว์ไม่ทำร้ายสัตว์ และไม่เสพสิ่งเสพติดของมีนเมา^{๑๑๗}

พระมหาสมบุรณ์ ธิติเมธี ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความรู้ ทักษะและความคาดหวังในการจัดกิจกรรมค่ายคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓ ผลจากการศึกษาพบว่า การเข้าค่ายการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เพื่อศึกษาหลักคุณธรรมจริยธรรมขั้นพื้นฐานเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดี เช่น สติสัมปชัญญะ ความกตัญญูกตเวที ขันติ ความอดทน ไตรสิกขา กฎแห่งกรรม เจริญจิตภาวนา อบายมุข เบญจศีลเบญจธรรม ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ๕ ดี และการฝึกมารยาทไทย^{๑๑๘}

พระมหาภักตร์ภูวนัย ภททฐี ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพระราชปัญญาเวที (ริต ริตเวที) พบว่า ๑. ทฤษฎีตะวันตกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ กรอบทฤษฎีหลักทั้ง ๓ ประการ คือ ๑. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ๒. ทฤษฎีระบบ (System Theory) ๓. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ซึ่งกรอบทฤษฎีทั้ง ๓ นับได้ว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกรอบทฤษฎีที่มีส่วนสำคัญในกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถ ความมีประสิทธิภาพ และความมั่นคงให้องค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งกระบวนการต่างๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างผลผลิต และความสำเร็จให้กับองค์การได้ในที่สุดนั้น องค์การต่างๆ จะต้องมีการพัฒนาควบคู่ไปกับกิจกรรมหลักทั้ง ๓ ด้าน คือ

^{๑๑๗} พระบุญทัน จารุวณโณ, “การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสิรินธรวิทยานุสรณ์ เทศบาลตำบลนิคมลำโดมน้อย อำเภอสิรินคร จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๑๘} พระมหาสมบุรณ์ ธิติเมธี, “ศึกษาความรู้ ทักษะและความคาดหวังในการจัดกิจกรรมค่ายคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๓”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษา และ ๓. การพัฒนา

๒. พระพุทธองค์ทรงวางหลักไตรสิกขาเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พุทธบริษัท ๔) โดยทรงมองว่ามนุษย์นั้นเป็นผู้ที่สามารถฝึกฝนได้ และมนุษย์เป็นศูนย์กลางแห่งการฝึกทุกๆ ด้าน ซึ่งหลักการดังกล่าวของพระพุทธองค์ ได้แก่

๑) อธิศีลสิกขา หลักการฝึกความประพฤติสุจริต ทางกาย วาจา และอาชีวะ (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ) เป็นเรื่องของการฝึกฝนในด้านพฤติกรรม โดยใช้ศีลเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นจุดเริ่มต้นในขบวนการแห่งการศึกษา และการพัฒนามนุษย์

๒) อธิจิตตสิกขา หลักการฝึกปรือในด้านคุณภาพ และสมรรถภาพของจิต (หมายรวมเอาองค์ คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ) สมาธิ เป็นส่วนของการฝึกฝนในด้านจิตใจ หรือยกระดับจิตใจให้เกิดการพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ในด้าน คุณธรรม กล่าวคือ ความมีจิตใจแน่วแน่มั่นคง มีสติ และสมาธิ

๓) อธิปัญญาสิกขา หลักการฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนถึงขั้นหลุดพ้น มีจิตใจเป็นอิสระผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ (หมายรวมเอาสัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะ) ปัญญา^{๑๑๙}

พระมหาโยทิน ละมุล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ๑. สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทยในปัจจุบัน สถาบันพุทธศาสนาในปัจจุบัน ทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสถาบันสงฆ์ อยู่ในช่วงที่กำลังก้าวไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์ดูจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีต (ซึ่งในที่นี้ใช้ในความหมายที่เป็นมิติหนึ่งของคำที่เรียกกันในปัจจุบันว่า “จิตวิญญาณ”) ได้กลักลับกลายมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ (๑) พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง (๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็งและไม่ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของพระสงฆ์ทุกระดับ (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตนตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริงและ (๔) การที่พระสงฆ์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้น ได้ถูกลดคุณค่าไปจากสังคมไทยทุกขณะและเป็นสิ่งที่คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมามองและปรับปรุงตนเอง เพื่อดำรงบทบาทการเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคมตลอดไป ๒.

^{๑๑๙} พระมหาภักตร์ภูวนัย ภทฺทภูริ, "ศึกษาบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพระราชปัญญาเวที (ริต ธิตเวที)", *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตพระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือ (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งและแจ่มแจ้ง (๒) มีความประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ดีงาม (๓) มีความรู้ในวิชาการทางโลกที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตน และ (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทั้งในระดับโลกียะและ โลกุตระ เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาตนเองจนมีคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้วก็สามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน ๓. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตพระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้คือ (๑) มีหลักพระธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง (๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการการเรียนการสอนและการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา (๔) มีความสามารถในการที่จะสื่อสารกับคนภายนอกด้วยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ และ (๕) มีความเสียสละ อุदारการณ์ และอุทิศตนตามกรอบของพระธรรมวินัยซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในยุคปัจจุบัน^{๑๒๐}

พระพุทธินันท์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทิวฐธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรม สัมปรายิกัตถสังวัตตินิกธรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^{๑๒๑}

พระไพศาล วิสาโล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาของประเทศในเชิงบริหารบุคคลไวน่าคิดว่า มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจำเป็นต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโอกาสทรัพยากร ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจึงต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลก

^{๑๒๐} พระมหาโยติน ละมูล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕).

^{๑๒๑} พระพุทธินันท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙).

และชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๑๒๒}

พิชญ์รัชต์ บุญช่วย ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวจร่างกาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อกาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิรณ ๕ จนจิตนิ่ง สงบเป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การงานแล้ว จึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสภาวธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง^{๑๒๓}

บุรุษชัย จงกลณี ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๒๔ คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนด้านศีลอยู่ในระดับดี ด้านสมาธิอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขากับการปฏิบัติงานบริหาร^{๑๒๔} มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

สมใจ เกียรติพิณิจกุล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลของการฝึกโปรแกรมพัฒนาจิต โดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนา ต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๓๓ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ๒๐ คนกลุ่มควบคุม ๑๐ กลุ่มทดลอง ๑๐ คน เข้ารับการฝึกตามโปรแกรมเป็นเวลา ๗ วัน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา มีสภาวะแท้จริงแห่งตนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา^{๑๒๕} โดยมีค่าความแตกต่างของคะแนนสภาวะแท้จริงตนเท่ากับ ๑.๔๕๑

^{๑๒๒} พระไพศาล วิสาโล, “การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๒).

^{๑๒๓} พิชญ์รัชต์ บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^{๑๒๔} บุรุษชัย จงกลณี, “การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๙).

^{๑๒๕} สมใจ เกียรติพิณิจกุล, “ผลของการฝึกโปรแกรมการพัฒนาจิตโดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนา ต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖”, ปริญญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๕).

สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่าผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่ เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญามีวิสัยทัศน์การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมมีการจัดหาบุคลากรแบบที่เป็นระบบมีมาตรฐานที่ชัดเจนการฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์การ^{๑๒๖}

ชาญพล นิลประภาพร ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่า ๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือน โดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบ เพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อย ๒. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่เกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมฯ ยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผน การฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก ๓. ทั้ง ๓ ระดับตำแหน่ง หมดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคต มากที่สุด หมดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมดความสามารถด้านการจัดการตนเองใช้ ใช้มากที่สุด ๔. หมดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการ คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือหมดธุรกิจหมดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ปฏิบัติการ คือ ธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมดภาวะผู้นำ ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือ การตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ระบบอาวุโสและทัศนคติ

สัณชัยพร อุทัยพันธุ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลประเภทของสถานประกอบการและขนาดของ

^{๑๒๖} สันติชัย อินทรอ่อน, ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖).

สถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า^{๑๒๗} ๑. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๒๑ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๒๖-๓๕ ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง ๖-๑๐ ปี มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง ๒. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ในปัจจุบันได้ดำเนินการในบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ๓. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ๔. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกันได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่นด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ๕. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการบริการกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

แอบบี้ ลิวและเจฟฟี่ วอล (Liu, & Wall) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศจีนผลการศึกษาพบว่า ประเทศจีนเป็นประเทศที่กำลังเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์การท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาและการฝึกอบรมเนื่องจากทุนทางทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรระหว่างที่มีการเปลี่ยนแผนการรวมศูนย์ไปเป็นเศรษฐกิจ ที่เน้นการตลาด มีการจัดการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนที่ได้มาตรฐานในด้านการให้บริการให้แก่องค์กรใหญ่ๆโดยไม่ได้สนใจความต้องการของตลาดในประเทศ การขาดแรงงานคนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์เป็นสภาวะที่ไม่น่าพอใจของอุตสาหกรรมและคนท้องถิ่นเอง เพราะฝ่ายจัดการและพนักงานอาวุโสเป็นงานของคนต่างชาติส่วนงานที่ไม่มีทักษะและจ่ายค่าตอบแทนต่ำเป็นของคนท้องถิ่น การวางแผนพัฒนาคนจึงควรเป็นสิ่งที่ต้องสนใจของธุรกิจที่มีความร่วมมือกันและคุณภาพของคนที่เป็นที่ต้องการจ้างงานขององค์กรต่างๆ ประเทศจีนมีแรงงานมากมายที่ไม่มีทักษะการทำงานและผลผลิตในการทำงานต่ำมีความแตกต่างด้านแรงงานและโอกาสการจ้างงาน ภายใต

^{๑๒๗} สันุชยพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖).

ทางเลือกที่จำกัด จึงทำให้มีการอพยพของคนงานจากงานปัจจุบันไปสู่การจ้างงานที่มีโอกาสได้ค่าตอบแทนสูง^{๑๒๘}

แคนทเนิน (Kantanen) ได้ศึกษาผลการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมจากความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยศึกษาผลการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์จากความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทต้องการเห็นจากการฝึกอบรมคือ ประโยชน์ด้านการเงินเพิ่มมากขึ้น โดยใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญและลูกค้า ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ วิธีการฝึกอบรมและสถานที่ ปัจจัยที่ให้การฝึกอบรมสำเร็จ ผลการ ศึกษาพบว่าผลการฝึกอบรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมและรายได้โดยรวมในทางที่ดี^{๑๒๙}

จากเอกสารแนวความคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่า นโยบายและแนวทางการศึกษาของวัดตากฟ้าโดยเน้นให้วัดตากฟ้าเป็นศูนย์กลางแบบอย่างในการเรียนรู้และเป็นที่ยอมรับของสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างนักวิชาการที่มีคุณภาพออกมารับใช้สังคมโดยตอบสนองตามแนวนโยบาย ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้ก้าวหน้าและเข้มแข็งจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบการศึกษาในการสร้างบุคลากรและเพื่อให้สอดคล้องกันกับนโยบายทางด้านการพัฒนา การศึกษาของวัดตากฟ้า โดยมีการปรับปรุงระบบโครงสร้างการศึกษาชั้นสูงให้มีคุณภาพและเอกภาพ เพราะฉะนั้นวัดตากฟ้าได้บริหารจัดการชั้น ตามคำสั่งของเจ้าอาวาสโดยการรวบรวมเอาสถาบันการศึกษาชั้นสูงและการพัฒนาวัดต่างๆ กฎระเบียบ นโยบายมหาเถรสมาคม เข้าด้วยกันนับแต่นั้นมาวัดตากฟ้า ได้เริ่มดำเนินการจัดการดำเนินงานทั้งด้านการบริหารการปกครอง การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบตามวิสัยทัศน์ที่กล่าวว่า วัดตากฟ้าจะกลายเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงล้ำหน้าแห่งเดียวที่มีเกียรติที่สุดของคณะสงฆ์ไทย และมีการปรับปรุงวิธีการและหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านปกครอง แขนงวิชาบนพื้นฐานภารกิจการสร้างนักวิชาการที่มีคุณภาพออกมารับใช้สังคม ด้วยกิจกรรมที่หลากหลายของวัดตากฟ้า การแสดงออกแห่งความเป็นเอกลักษณ์วัฒนธรรมสังคมและลักษณะประวัติศาสตร์สืบทอดเจตนารมณ์ของบรรพบุรุษด้วยการสนองวิชาการให้แก่สังคมเพื่อพัฒนาชุมชนแบบยั่งยืน

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในวัดตากฟ้ามีหลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ การฝึกอบรมโดยการทำงาน และการฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงานโดยปฏิบัติตามแผนพัฒนาวัดตากฟ้า ๕ ปี ให้ปรากฏผลเป็นจริงดังนั้นคณะผู้บริหารชั้นต่างๆ ได้มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาการบริหารการปกครอง การบริการด้านวิชาการ ใน ๑๐ ปีผ่านมา

^{๑๒๘} Abby Liu, & Geoffrey Wall, Planning Tourism Employment: A Developing Country Perspective, *Tourism Management*, 27-1 February 2006, p. 157-17.

^{๑๒๙} Uolevi Untamo, Kantanen, *Personnel Training, Its Effectiveness and Results from the Company's Point of View (Dorest Products Industry)*, (Finland: University of Tampere, 1997), p. 124.

วัดตากฟ้าได้เอาใจใส่เปิดการบริการด้านวิชาการแก่สังคมซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านปริมาณและคุณภาพได้ดีสมควร ตามหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นในรายวิชาต่างๆ เช่น วิชาการศึกษาภาษาบาลี นกธรรม การศึกษาปริยัติสามัญ และยังได้บริการฝึกอบรมการนำใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตให้แก่พระภิกษุสามเณรพนักงาน ครูอาจารย์และนักศึกษา นอกจากนั้นการพัฒนาด้านบุคลากร วัดตากฟ้าได้ถือเอาการพัฒนาบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญและเพื่อเป็นศูนย์ กลางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนานักวิชาการ มีความรู้ความสามารถ มีความเจริญทางด้านจิตใจ พร้อมกันนั้นการพัฒนาด้านการบริหารและการจัดการ ได้สำเร็จในการพัฒนาวัดตากฟ้าและนำไปปฏิบัติตามแผนนโยบายและส่งเสริมการพัฒนา ในการทำงานด้านต่างๆ มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม และเพื่อเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารจัดการทั้งด้านการปกครองการศึกษา ต้องพัฒนาคนให้บริบูรณ์ด้วยศีล สมาธิและปัญญาในการพัฒนาตนเอง และสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สรุปได้ว่า มนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดแล้วแต่ จะต้องได้รับความเป็นมนุษย์หรือความเป็นคนที่เท่าเทียมกัน ในฐานะเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขหรือเพื่อนร่วมโลก พระพุทธศาสนาไม่ได้แยกช่องว่างระหว่างคนรวย กับคนจน แต่พระพุทธศาสนาได้วางระเบียบ แบบอย่างให้เราได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่เบียดเบียนเอารัดเอาเปรียบกัน จะต้องเกื้อกูลต่อกันและกัน ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาชีวิตให้มีแต่ความสุข ความเจริญแต่ฝ่ายเดียว ทำให้เราเป็นทรัพยากร ที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม โดยการอาศัยหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ชัดเกล้า จนทำให้มนุษย์มีเป้าหมายที่ดี สุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา^{๓๓๐}

พระพุทธิพงศ์ ปากโร ได้วิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีสภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมในระดับมากที่สุด ด้านระบบในระดับมาก ด้านระบบหลักสูตรสถานศึกษา ในระดับมากและด้านสภาพแวดล้อมในระดับมาก ครูมีสภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมในระดับมาก แต่พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีสภาพการจัดการเรียนรู้ด้านการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักไตรสิกขาในระดับปานกลาง แต่มีสภาพการจัดการเรียนรู้ด้านบรรยากาศและ

^{๓๓๐} พระมหาบรรจง จนทศโต, “คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตรมหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษา ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดสวนดอกเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

ปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรและด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิตประจำวันในระดับมาก นักเรียนมีสภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมในระดับมาก และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า นักเรียนมีสภาพการจัดการเรียนรู้ทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญาในระดับมาก^{๑๓๑}

ธวัชชัย เกื้อเกตุ ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตรของวัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ซึ่งสามารถสรุปใจความสำคัญได้ว่า ปัจจุบันเด็กหลงใหลอยู่กับวัฒนธรรมของโลกตะวันตก ทั้งเรื่องการแต่งกาย ค่านิยมทางสังคม และห่างไกลหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งพฤติกรรมของเด็กมีการเบี่ยงเบนไป การแก้ไขปัญหาลูกหลานด้วยการปลูกฝังคุณธรรม โดยจัดกิจกรรมการเข้าค่าย ทำให้เด็กนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตร ของวัดปัญญานันทาราม มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น^{๑๓๒}

สุนีย์ ผจญศิลป์ ได้วิจัยเรื่อง “ผลการสอนแบบไตรสิกขาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖” พบว่า^{๑๓๓}

๑. ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ที่ได้รับการสอนแบบไตรสิกขามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาสูงกว่าผู้เรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕

๒. ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ที่ได้รับการสอนแบบไตรสิกขามีการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงกว่าผู้เรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ที่ได้รับการสอนแบบไตรสิกขามีการคิดอย่างมีวิจารณญาณหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

^{๑๓๑} พระพุทธิพงษ์ ปาณังโก, “สภาพและปัญหาการจัดการเรียนตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนมัธยมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๓๒} ธวัชชัย เกื้อเกตุ, “ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตรของวัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒).

^{๑๓๓} สุนีย์ ผจญศิลป์, “ผลการสอนแบบไตรสิกขาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาหลักสูตรและการสอน, (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๓).

พระมหาเสกสสร จิรภาโส ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์หลักไตรสิกขาที่มีต่อการจัดการศึกษาไทย” พบว่า^{๑๓๔} ไตรสิกขา คือ ศิล สมาธิ ปัญญา เป็นกระบวนการศึกษาตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นมรดกธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ทรงวางแบบแผนในการศึกษาไว้สืบมาจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยประชากรส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาและต้องส่งเสริมให้ชนในชาติมีการศึกษา ดังนั้นแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ จึงได้จัดการศึกษาของไทยบนพื้นฐานแนวคิดตามหลักไตรสิกขา โดยการนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการจัดการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ ดังนี้ โดยคำนึงถึงสาระการเรียนรู้ที่คาดหวัง หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นสำคัญ มุ่งเน้นพัฒนาให้ครบทั้งด้านพุทธิพิสัย (ปัญญา) จิตพิสัย (สมาธิ) และทักษะพิสัย (ศิลป์) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ต้องจัดให้บูรณาการกับกลุ่มสาระอื่นๆ ด้วย เช่น กลุ่มสาระการงานอาชีพ และเทคโนโลยี ก็มุ่งส่งเสริมให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน กระบวนการเรียนการสอน ผู้สอนต้องจัดให้มีบรรยากาศของการเรียนรู้ มีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย น่าสนใจ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาด้นคว้าด้วยตนเอง กิจกรรมการเรียนการสอนต้องมีความหลากหลาย มุ่งส่งเสริมด้านร่างกาย สังคม อารมณ์และปัญญา ซึ่งเทียบได้กับหลักภาวนา ๔ คือ กายภาวนา ศิล ภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา การวัดและประเมินผลสามารถทำได้หลายรูปแบบเช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ผู้ใกล้ชิด เป็นต้น การวัดและการประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่ ทำได้ยาก เพราะผู้ถูกประเมินอาจไม่ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง การวัดและประเมินผลต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ผลการวัดและประเมินจึงจะมีความน่าเชื่อถือ

หลักไตรสิกขาที่ปรากฏในหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา ศิลได้แก่ การสมาทานศีล แสดงตนเป็นพุทธมามกะ แล้วรักษาศีล ๕ ตามที่สมาทานนั้น สมาธิ เป็นผลที่เกิดจากการสวดมนต์ แผ่เมตตา เจริญจิตภาวนา ตามหลักอานาปานสติ การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ปัญญา เช่น วิเคราะห์ การกระทำของบุคคลที่เป็นแบบอย่างในการนำหลักธรรมไปปฏิบัติ

พระมหาบรรจง จันทคุตโต ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดสวนดอก จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมทั้งหมดได้รับการประเมินคุณภาพในระดับดี เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับปัจจัย คือ ๑. ปัจจัยด้านผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ ได้รับการประเมินคุณภาพในระดับดี ด้านผลกระทบต่อบ้าน/วัด/โรงเรียน ตัวชี้วัด

^{๑๓๔} พระมหาเสกสสร จิรภาโส, “การศึกษาวิเคราะห์หลักไตรสิกขาที่มีต่อการจัดการศึกษาไทย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา* (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ด้านการนำไปใช้ปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน (ภาวนา ๔) และตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ๒. ปัจจัยด้านบริบท ได้รับการประเมินคุณภาพในระดับดี เรียงตามลำดับตัวชี้วัด ดังนี้ ตัวชี้วัดด้านวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดด้านการประเมินโครงการ ๓. ปัจจัยด้านปัจจัยป้อนเข้าพบว่า ได้รับการประเมินคุณภาพในระดับดี เรียงตามลำดับตัวชี้วัด ดังนี้ ตัวชี้วัดด้านบุคลากร ตัวชี้วัดด้านหลักสูตร/กฎระเบียบ ตัวชี้วัดด้านสถานที่ ตัวชี้วัดด้านวัสดุอุปกรณ์/สื่อการสอน และตัวชี้วัดด้านงบประมาณ ซึ่งได้รับการประเมินคุณภาพในระดับพอใช้ ๔. ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติ พบว่า ได้รับการประเมินคุณภาพในระดับดี เรียงตามลำดับตัวชี้วัด ดังนี้ ตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดด้านกิจกรรมสนับสนุน ตัวชี้วัดด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และตัวชี้วัดด้านการวัดผลและประเมินผล^{๑๓๕}

พระบุญจันทร์ จนทสโร ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากร การรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ของผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากร โดยภาพรวมปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีทุกด้าน^{๑๓๖}

สรุปความว่า การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาและการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านคุณธรรม เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญา และพัฒนาให้นักเรียนมีพัฒนาการครบทั้ง ๔ ด้าน คือ ทางร่างกาย สังคม อารมณ์ และสติปัญญา ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมไทย เพื่อให้สอดคล้องกับจุดหมายสำคัญ คือการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนในสังคมให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมในการดำเนินชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

^{๑๓๕} พระมหาบรรจง จนทศโต, “คุณภาพการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษา ศูนย์ศึกษาพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดสวนดอก จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

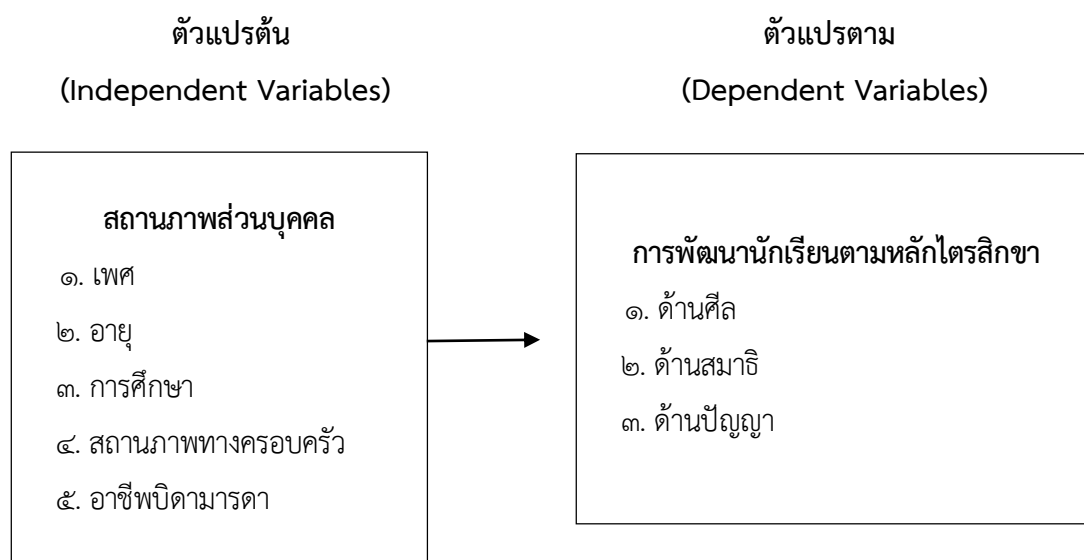
^{๑๓๖} พระบุญจันทร์ จนทสโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาการพัฒนาเด็กเรียนตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนอนุบาลบ้านจันทร์ อำเภอมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพทางครอบครัว การประกอบอาชีพของบิดามารดา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาเด็กเรียนตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา



แผนภูมิที่ ๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย