

บทที่ ๒

การพัฒนาบุคลากรตามหลักภาวนา ๔

การศึกษาการประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ความหมาย ความสำคัญ กระบวนการ ประโยชน์ หลักธรรม และบทสรุปเรื่องหลักภาวนา ๔ ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามแนวหลักภาวนา มีรายละเอียดดังนี้

- ๒.๑ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๒ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๓ กระบวนการของการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๔ ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๕ หลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๖ บทสรุปหลักภาวนา ๔

๒.๑ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรของหน่วยงาน เป็นบุคคลที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานต่างๆ เป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุด ดัง พระบรมราโชวาท คำว่า “การพัฒนา” คืออย่างไร ก่อนอื่นเราต้องทราบว่า “พัฒนา คือ มุ่งให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มุ่งให้ทุกคนมีความสุขสบาย” ดังนั้นทุกคนจึงมุ่งที่จะพัฒนา แต่เพราะการที่ทุกคนมุ่งที่จะพัฒนานี้จึงมีทางทำให้เสียได้ เพราะว่ามีผู้ที่ไม่ได้มุ่งให้เกิดความก้าวหน้าแท้จริงรวมอยู่ด้วยหรืออาจเป็นว่าฝ่ายตรงข้ามนำเอาคำ “พัฒนา” ไปใช้ด้วยก็ได้ ผู้ที่ฉลาดมีไหวพริบดีจึงจะแยกได้ว่า ใครจะมาพัฒนาให้และใครจะมามุ่งพัฒนาเพื่อประโยชน์ของฝ่ายพวกตัว”^๑

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนความหมายของการพัฒนาบุคลากร ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

สำนักงานนายกรัฐมนตรี ได้ให้ความหมาย คน (ทรัพยากรมนุษย์ หรือ บุคลากร) คือ ปัจจัยที่ชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร เพราะบุคลากร คือผู้ผลักดันและดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบาย แผนการ และมาตรการต่างๆ ขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ หากบุคลากร

^๑ พระบรมราโชวาท พระราชทานแก่ผู้นำเยาวชนและเจ้าหน้าที่ ณ สำนักจิตรลดาโรฐาน, ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๒.

ขององค์การใดด้วยไว้ซึ่งคุณภาพ องค์การนั้นไม่อาจจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของตนเองได้ ในระดับมหภาคหรือระดับประเทศ ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มมีมาตั้งแต่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๖ (พ.ศ.๒๕๓๐-๒๕๓๔) เป็นต้นมาถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของแผนฯ ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศ” คือ การพัฒนาคน มุ่งให้ “คนเป็นจุดศูนย์กลางการพัฒนา” จนถึงแผนพัฒนาฉบับที่ ๙ ได้ัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นจุดศูนย์กลาง ในการพัฒนาเน้นการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยจนปัจจุบัน แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔) ซึ่งเป็นการเตรียมพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้ทันโลกาวิวัฒน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง^๒

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหนังสือ การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะแตกต่างจาก คำว่า การพัฒนามนุษย์ สองคำนี้ไม่เหมือนกันทีเดียวในเวลานี้เราเน้นการพัฒนามนุษย์เราต้องเข้าใจ เกี่ยวกับความหมายของคำว่าพัฒนามนุษย์ที่ห่างจากคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคนในฐานะเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง เราควรหันมาสนใจในการพัฒนามนุษย์มากกว่าเมื่อเราพัฒนาเขาเหล่านั้นได้แล้วก็เหมือนกับเป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป^๓

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ใน หนังสือ พุทธวิธีบริหาร ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรง เทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคล ที่จะเข้ารับการศึกษอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือพระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่รับคนเข้ามาบวช มีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบท แก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้วพระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจาก พระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^๔

พระมหาปัญญา กิตติเมโธ (ติพิจารย์) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการพัฒนาศักยภาพภายในตัวมนุษย์ ใ้หมมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ใ้หมศักยภาพ

^๒ สำนักนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, พ.ศ.๒๕๔๙, (อัดสำเนา)

^๓ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

^๔ พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) พุทธวิธีบริหาร (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

มากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการในการศึกษา การอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ส่งเสริมให้มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณธรรม มีความอดทน มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีสติปัญญาเกิดความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน การดำรงชีวิต ช่วยพัฒนาให้ตนเองมีสุขภาพที่ดี มีความเจริญก้าวหน้า และช่วยสร้างสรรค์องค์กร สังคมให้เจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จขึ้นไป ทำให้เกิดความสุขและความดีงาม^๕

พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติ งานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้^๖

พระสุริยศักดิ์ จิตตธมโม (จันท์คำมณี) ได้กล่าวในวิทยานิพนธ์ คำว่า “การพัฒนาบุคลากร” มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมุมมองการพัฒนาบุคลากรในลักษณะที่แตกต่างกันแต่การพัฒนาบุคลากร เป็นการเสริม เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ให้แก่คนในองค์กร ซึ่งจะยังผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรเปรียบเสมือนกลไกตัวสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ^๗

อัคนันท์ เจริญกิจจารัตน์ ได้กล่าว ในวิทยานิพนธ์ ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนางานและพัฒนาคนของตน เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีพื้นฐานมาจากทฤษฎี ทั้งสามด้านคือ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา และเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร

^๕ พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ (ตีพิจารย์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๖ พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษา วัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๗ พระสุริยศักดิ์ จิตตธมโม (จันท์คำมณี), “การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

มนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๔

นัยนา เกิดวิชัย กล่าวว่า การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่นำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้ การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่ง ซึ่งกำหนดให้มีคุณค่าและเป็นไปตามขั้นตอน เพราะฉะนั้นการพัฒนาเป็นกระบวนการทำให้เจริญก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงปรารถนา การพัฒนาเป็นทั้งสื่อ (Means) และจุดหมายปลายทาง (End)^๕

จำเนียร จวงตระกูล ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาของบุคคลและการพัฒนาขององค์กร การพัฒนาของบุคคลคือการที่บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่สูงขึ้นและมีพฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาของบุคคลยังรวมไปถึงการพัฒนาอาชีพและการปรับปรุงผลงานที่จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากขึ้น เช่น องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้มากขึ้น และกิจกรรมขององค์กรมีผลกำไรมากขึ้น และเป็นกระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยผ่านสมรรถนะของบุคคล รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานความถนัดความเชี่ยวชาญและการจูงใจ^๖

สุจิตรา ธนानันท์ ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร^๗ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^๘

อำนาจ เจริญศิลป์ ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆกัน นอกจากนั้นต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่คุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้เมื่อมีความรู้

^๔ อัครนันท์ เจริญกิจจารัตน์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๕ นัยนา เกิดวิชัย, *สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖๑.

^๖ จำเนียร จวงตระกูล, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เล่ม ๑*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐-๖๗.

^๗ สุจิตรา ธนานันท์, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๓๕.

^๘ พยอมน วงศ์สารศรี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

แล้วต้องนำไปปฏิบัติ ผักฝันให้เกิดผลดี มีประสบการณ์ ประสบการณ์ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างมากที่จะใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๑๓}

อำนาจ แสงสว่าง ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต^{๑๔}

กิริติ ยศยิ่งยง ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัดผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนาจต่อการช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๑๕}

จิระ หงส์ลดารมภ์ ได้กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๒ ด้าน คือ ๑)ด้าน เศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ๒) ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระดับประชาชนธิปไตย^{๑๖}

เชาว์ โรจนแสง ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การอันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ถ้าองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมากองค์การนั้นก็จะมีโอกาสจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้^{๑๗}

^{๑๓} อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

^{๑๔} อำนาจ แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ ๒๕๔๔, หน้า ๒๙๖.

^{๑๕} กิริติ ยศยิ่งยง(ดร.),การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้ ประเทศไทย), จำกัด ๒๕๔๘), หน้า ๒.

^{๑๖} จิระ หงส์ลดารมภ์, แนวคิดและหลักการขอขยาย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓๑, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๕.

^{๑๗} เชาว์ โรจนแสง, องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗, (นนทบุรี: กนกพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ๒๕๔๕), หน้า ๓๙๓.

นพ ศิริบุญนาถ กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะทำให้องค์กรมีความสามารถในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความสามารถในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น ในการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามสำคัญ ๔ ประการดังนี้ ๑. จะหาคนมาทำงาน ได้อย่างไร ๒. จะเตรียมคนให้สามารถทำงานได้อย่างไร ๓. จะรักษาคนให้อยู่ทำงานในองค์กรได้อย่างไร ๔. จะจูงใจคนให้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขาได้อย่างไร^{๑๘}

สมคิด บางโม ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร ว่าการคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้มีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเป็นอย่างดีแต่ก็มีได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานจึงให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคคล ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มตามความสามารถในขณะเดียวกัน บุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคตด้วย^{๑๙}

จำนง อติวัฒนสิทธิ์ ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในหนังสือสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ ว่าการพัฒนาบุคลากรคือ “การพัฒนาตัวของบุคลากรให้มีคุณภาพประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสุจริตในการทำงานมีความขยันในการทำงาน มีความรับผิดชอบพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและสามารถผ่านการประเมินการทำงาน”^{๒๐}

นงลักษณ์ สีนสีบล กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนทั้งในด้านความคิด การกระทำความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ^{๒๑}

ศรียุธ เรศานนท์ ให้ความหมาย “การพัฒนาบุคคล หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้บุคคลทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น”^{๒๒}

สรุป จากความหมายของการพัฒนา ที่มุ่งให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มุ่งให้ทุกคนมีความสุขสบาย การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแท้จริงแล้วก็คือ การพัฒนาเริ่มต้นตั้งแต่การถือปฏิสนธิให้คงอยู่รอด ในครรภ์มารดา และคลอดออกมาแล้ว

^{๑๘} นพ ศิริบุญนาถ, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: สุตรไพศาล, ๒๕๔๕), หน้า ๔๗-๔๘.

^{๑๙} สมคิด บางโม, เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๙๒.

^{๒๐} จำนง อติวัฒนสิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

^{๒๑} นงลักษณ์ สีนสีบล, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, (โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์, ๒๕๓๒), หน้า ๘.

^{๒๒} ศรียุธ เรศานนท์, การจัดการงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๒), หน้า ๓๔๓.

อยู่รอดเป็นทารกและสิ้นสุดเมื่อตาย “คนเป็นจุดศูนย์กลางการพัฒนา” ในการพัฒนาเน้นการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุข ให้สามารถปรับตัวพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้ทันโลกาวิวัฒน์ และสร้างภูมิคุ้มกัน การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนสภาพจากเดิมไปสู่สภาพใหม่ในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่ทำให้เกิดสภาพที่แย่ลงกว่าเดิมจึงไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา

ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากร ที่กล่าวมานั้นจึงหมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ การส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น มีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กร ที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ ได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับองค์กร เพราะสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพนอกจากนี้ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการมุ่งที่จะเลือกสรรคนดี คนมีความสามารถ ให้เข้ามาในองค์กรได้ โดยการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เพราะว่าบุคลากรในหน่วยงาน เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญขององค์กร

๒.๒ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นเรื่องหรือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับองค์กร เพราะบุคลากรเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนา ซึ่งมีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และมีนักวิจัย หลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนห่างออกไปจากการที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลงเมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัว มากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ สึกขา นั้นเอง^{๒๓}

^{๒๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๕๓), หน้า ๙๖.

พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ (ตีฬจารย) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในวิทยานิพนธ์ว่า การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจขององค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถึงแม้ว่าองค์การจะมีเครื่องมือ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีคุณภาพยอดเยี่ยม แต่ถ้าทรัพยากรมนุษย์ขาดความรู้ความสามารถ ขาดคุณภาพแล้ว สิ่งเหล่านั้นก็ไม่สามารถที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นผู้บริหารองค์การ และองค์การก็มีไว้เพื่อตอบสนองความต้องการ ความอยู่รอดของมนุษย์ทำให้มนุษย์มีความสุข ความปลอดภัย ความสะดวกในการดำเนินชีวิต ผู้ที่มีอำนาจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องมีความรู้ความสามารถมาก มีคุณธรรม มีการให้การศึกษา อบรมพัฒนา ส่งเสริมและรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ เพื่อช่วยให้มนุษย์ที่อยู่ในองค์การได้ทำงานจนทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้รับประโยชน์ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป^{๒๔}

อัคนันท์ เจริญกิจจารัตน์ ได้กล่าวในวิทยานิพนธ์ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ต้องปรับตัวตลอดเวลาเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มีวันหยุดนิ่ง ได้ฉะนั้นองค์การต่างๆ เปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้้องค์การนั้นได้พัฒนาบุคคลภายใน้องค์การให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้ว้องค์การต้องดูแลบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป อีกทั้งยังต้องปรับปรุงบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ในอนาคต^{๒๕}

วิษญาภา เมธีวรฉัตร ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับ้องค์การเพราะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ นอกจากนี้นงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการมุ่งที่จะเลือกสรรคนดี คนมีความสามารถ ให้เข้ามาใน้องค์การได้ โดยการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญของ้องค์การและยังเป็นปัจจัยที่จะบอกถึงความสำเร็จและล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของ้องค์การอีกด้วย^{๒๖}

วิษญาภา เมธีวรฉัตร ได้ให้ความสำคัญของคนไว้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่สติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้น ในการบริหาร้องค์การ เรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้จะมิงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดการและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้สมรรถภาพขาดความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ประพฤติ

^{๒๔} พระมหาปัญจะ กิตติเมโธ (ตีฬจารย), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว.

^{๒๕} อัคนันท์ เจริญกิจจารัตน์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว.

^{๒๖} วิษญาภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีวังศวิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

อยู่ในวินัยที่ดีแล้ว ก็จะเป็นการยากอย่างยิ่งที่การบริหารงานจะบรรลุผลดีสมดังความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติปัญหาอื่น ๆ ก็จะลดน้อยลง^{๒๗}

เสนาะ ติเยาว์ ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบัน สำหรับองค์การขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนกบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานง่ายๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องของคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน อย่างงานองค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๒๘}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อที่จะเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ก็ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

๒) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

๓) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็ย่อมไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๒๙}

ภิญโญ สาร ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารงานบุคคลคือหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงานก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ใช้ไม่เป็น ขาดสมรรถภาพ ไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และขาดความรับผิดชอบต่างคนก็จะโย่แย้งค้นหาประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มา

^{๒๗} วิษณุภา เมธีวรฉัตร, **หลักการบริหารบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๑.

^{๒๘} เสนาะ ติเยาว์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์หาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔-๑๕.

^{๒๙} พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๖.

โดยตำแหน่งและทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยกสามัคคี ต่างคนต่างอยู่ โครงการทั้งหลายที่ผู้บริหารวางไว้ก็จะล้มเหลว เพราะมีคนก็เหมือนไม่มี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือและหย่อนสมรรถภาพ^{๓๐}

ธงชัย สมบูรณ์ ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (chain circle) ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทน ที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร โดยตระหนักถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์ ใน ๓ ประการ คือ

๑. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีใช้ค่าใช้จ่าย

๒. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด

๓. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร^{๓๑}

จำนง อติวัฒนสิทธิ์ กล่าวว่า การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่นำมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้ การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่ง ซึ่งกำหนดให้มีคุณค่าและเป็นไปตามขั้นตอน เพราะฉะนั้นการพัฒนาเป็นกระบวนการทำให้เจริญก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงปรารถนา การพัฒนาเป็นทั้งสื่อ (Means) และจุดหมายปลายทาง (End)^{๓๒}

จุมพล หนีพานิช และคณะ ได้กล่าวในเอกสารการสอนชุดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร ๕ ประการ ได้แก่

๑. ทรัพยากรมีคุณค่า มนุษย์มีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีชีวิตจิตใจ จะต้องให้เกียรติให้ความสำคัญเพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลง ในยุคการแข่งขัน จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

๓. ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การทำงานในองค์กรต้อง มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

๔. ทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจในงาน องค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปรับองค์การเป็นแบบสิ่งมีชีวิต ทุกคนมีความสุขสนุกในการทำงาน มีความท้าทายและเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

^{๓๐} ภิญโญ สารธร, หลักการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๑๗๑-๑๗๒.

^{๓๑} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

^{๓๒} จำนง อติวัฒนสิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, หน้า ๑๖๑.

๕. ทรัพยากรมนุษย์มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้การเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย กล่าวคือ สมัยก่อนมุ่งเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ใครก็ตามที่เก่งด้านใดจะมีมูลค่าสูงแต่ในปัจจุบันมุ่งสู่คนที่เก่งหลายด้าน ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ มี ๖ ประการ ได้แก่

- (๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี
- (๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง
- (๔) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ
- (๕) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- (๖) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ^{๓๓}

พงศธร พัทธกะกำพล ได้กล่าวในหนังสือการบริหารงาน ถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

๑. ช่วยให้ผู้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นถูกต้องมากขึ้นผิดพลาดน้อยลง
๒. ทำให้บุคลากรเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้บริหารและหน่วยงาน เกิดความรักหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเพื่อหน่วยงานต่อไป
๓. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีโอกาสพบปะกัน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ยิ่งเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ด้วยแล้ว โอกาสพบปะกันของบุคลากรย่อมมีน้อย ความคุ้นเคยสนิทสนมก็น้อยตามไปด้วย การได้พบปะกันเป็นประจำจะเกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันมากขึ้น แนนอนยอมไม่มีผู้บริหารคนใดต้องการให้ผู้บุคลากรขาดความสามัคคี
๔. ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ข้อนี้นี้เป็นความสำคัญเชิงจิตวิทยา ฝ่ายบริหารเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานจึงพัฒนา ความรู้สึกนี้จะเป็แรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
๕. ช่วยให้ผู้บุคลากรรู้จักมองตนเอง รู้จักครองตนให้มีวิถีชีวิตที่เหมาะสมและมีความสุข
๖. ลดปัญหาข้อขัดแย้งในหน่วยงาน ทั้งข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรด้วยกัน และข้อขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร เพราะการพัฒนาบุคลากรเน้นทั้งความรู้ ความสามารถ เจตคติและบุคลิกภาพ

^{๓๓} จุมพล หนิมพานิช และคณะ, เอกสารการสอนชุดการจัดการทรัพยากรมนุษย์, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕๓ - ๑๕๕.

เมื่อบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องงาน รู้จักใช้เหตุผลและปฏิบัติตนเหมาะสมทุกคนต่างทำหน้าที่อย่างมุ่งมั่น นำไปสู่ความเจริญของหน่วยงานต่อไป

๗. สร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงาน ประชาชนหรือผู้มารับบริการย่อมศรัทธาหน่วยงานที่มีความมั่นคง มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนประกอบสำคัญของการมีคุณภาพดังกล่าวบุคลากรย่อมภูมิใจในหน่วยงานของตนเองและทำงานอย่างเต็มที่เพื่อรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานไว้จากความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ภายใต้อิทธิพลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี วิทยาการ ความรู้ต่าง ๆ ล้วนส่งผลให้การจัดการศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ดังนั้นอาจารย์ซึ่งถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้^{๓๔}

พยอม วงศ์สารศรี ได้สรุปความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ ดังนี้

๑. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาอย่างขึ้น

๒. ช่วยให้อุบัติการณ์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับพนักงานที่ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๓๕}

เพ็ญศรี วายวานนท์ ได้กล่าวว่าการจัดการทรัพยากรคนเป็นมิติหนึ่งของการจัดการ เพราะทุกองค์การประกอบขึ้นด้วย “คน” เป็นสำคัญ หากปราศจากคนเสียแล้วก็จะเหลือแต่วัสดุ เป็นสภาพไม่มีชีวิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความก้าวหน้า องค์การจะอยู่ได้และเจริญก้าวหน้าได้ด้วยการทำงานของคน ด้วยทักษะที่พัฒนา ด้วยผลงานที่ดี ด้วยแรงจูงใจที่เอื้ออำนวย และด้วยความผูกพันกับองค์การนั้น คือ “คน” และการจัดการเกี่ยวกับคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุความสำเร็จขององค์การทุกประเภท^{๓๖}

พนัส หันนาคินทร์ ได้กล่าวว่า เหตุผลที่องค์กรนั้นมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตน อย่างต่อเนื่องดังนี้

๑. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านสื่อสาร ซึ่งนับว่ามีบทบาทอย่างมาก ทั้งต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และการพัฒนาบุคลากร รวมถึงกลวิธีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ควรพัฒนาอยู่เสมอ เพราะจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^{๓๔} พงศธร พิทักษ์กำพล, การบริหารงานบุคคล: การพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม, (เชียงใหม่: คณะครุศาสตร์ราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๐), หน้า ๖-๗.

^{๓๕} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๖.

^{๓๖} เพ็ญศรี วายวานนท์, การจัดการทรัพยากรคน, (กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๑.

๒. การลงทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร จะให้ผลตอบแทนกับองค์กรในระยะยาว และเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจของบุคลากร ขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

๓. การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติ เพราะบุคลากรใหม่ที่รับเข้ามาใหม่ต้องปรับตัว ให้สอดคล้องกับ สภาพบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงเจตคติที่ดีต่อองค์กรด้วย^{๓๗}

สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาแล้ว ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย ทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคคลผู้นั้น มีความภูมิใจ ความพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติ มีความรู้สึก ว่า ตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ได้รับการยกย่องจากประชาชนหรือผู้ที่มารับบริการ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ

๒.๓ กระบวนการของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคคล มีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ มีวิธีและขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ตลอดถึงทักษะต่าง ๆ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดี ที่ถูกต้องต่อหน่วยงาน อันจะเป็นแนวทางในสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและกัน และต่อการทำงานหรือปฏิบัติงานในหน้าที่ทำให้เกิดศักยภาพประสิทธิผล ส่งผลดีนอกจากจะส่งผลดีแล้วยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ต่อสังคมและประเทศชาติสืบไป

กาญจนา นาคสกุล ได้ให้ความหมายไว้ในราชบัณฑิตยสถานว่า กระบวนการ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เป็นลำดับตามระบบของสิ่งที่ดำเนินไปตามธรรมชาติ ปรากฏการณ์ธรรมชาติที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เช่น กระบวนการสังเคราะห์แสงของพืช กระบวนการเจริญเติบโตของเด็กตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาจนคลอดออกมาสู่โลก. หมายความว่า วิธีดำเนินการตามแบบแผนและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้แน่นอน เช่น เขาต้องการให้มีการพิจารณาข้อกล่าวหาตามกระบวนการยุติธรรมของศาล. กระบวนการจัดการเรียนการสอน. คำว่า กระบวนการ เป็นคำที่บัญญัติให้ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า process.^{๓๘}

กระบวนการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการมีเป้าหมายที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกให้องค์กรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายในองค์กร และผลกระทบจากการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ที่จะไปมีผลต่อสังคมภายนอก ซึ่งต่อมาได้ขยายนิยามความรับผิดชอบต่อสังคมออกไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่ม

^{๓๗} พันธ์ หันนาคินทร์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียนพิษณุโลก, (โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก, ๒๕๔๒), หน้า ๗๗-๗๘.

^{๓๘} กาญจนา นาคสกุล, ราชบัณฑิต สำนักศิลปกรรม ราชบัณฑิตยสถาน, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=12> [๒๑ พ.ย. ๕๗].

ต่างกันและมีนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายทัศนะ^{๓๙}

อนุกุล บุญรักษา ได้ให้ความสำคัญของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ สมรรถนะของคนในสังคมใดสังคมหนึ่ง ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหา และปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่จึงต้องเข้าใจว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างไรต่อหน่วยงาน เป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และให้มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อหน่วยงาน ในหน่วยงานปัจจุบันเล็งเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การของตนเองมีความสำคัญและจำเป็น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการป้องกันปัญหาซึ่งจะเกิดในอนาคต และแก้ปัญหาบางประการในการปฏิบัติงานของการปฏิบัติหน้าที่ เท่ากับเพิ่มพูนความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อลดความสับสนเปลี่ยน ป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความสามัคคี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อจะนำไปปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพต่อไป^{๔๐}

ณัฏพร ภูทองเงิน ได้กล่าวในวิทยานิพนธ์ถึงขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๖ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. การสำรวจสิ่งที่ต้องการเพื่อที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเบื้องต้นเราจำเป็นที่จะต้องประเมินว่า องค์การของเรามีความต้องการพัฒนาในลักษณะใด จะศึกษา ฝึกอบรม หรือต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งวิธีการดำเนินการในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งนั้นอาจจะมีการแตกต่างกันแล้วแต่องค์การ แต่ไม่ว่าจะอยู่ในแบบใดก็ตาม ก็ต้องจัดให้เป็นระบบในการที่จะตัดสินใจได้ว่าจะใช้รูปแบบใดนั้น เราจำเป็นต้องวิเคราะห์งานขององค์การในด้านต่างๆ ดังนี้ (๑) วิเคราะห์ระบบการจัดการขององค์การจะเป็นตัวบอกให้ทราบว่าควรดำเนินการพัฒนาไปในรูปแบบใด ทั้งนี้เพราะการดำเนินการต่างๆ จะต้องการสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การด้วยซึ่งจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้ไว้เสมอ (๒) วิเคราะห์งานแต่ละประเภท การวิเคราะห์ลักษณะและรายละเอียดของงานต่างๆ จะทำให้เราได้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อให้ได้งานที่มีมาตรฐาน (๓) วิเคราะห์ในเรื่องของบุคลากร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลที่ควรได้รับการฝึกอบรม หรือบุคคลเหล่านั้น ใครจะต้องได้รับการฝึกอบรมในเรื่องใดที่จะต้องเหมาะสม ซึ่งในเรื่องการวิเคราะห์บุคลากรนี้ เราต้องมีมาตรฐานในการวิเคราะห์ บุคลากรที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่เรากำหนดไว้ก็ไม่ได้มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม^{๔๑}

^{๓๙} อนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๔๐} ณัฏพร ภูทองเงิน, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๔๑} นิสตารค์ เวชยานนท์, *บทความทางวิชาการ HR*, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๖.

ชูชัย สมितिไกร กล่าวว่าเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินงาน ๔ ขั้นตอนใหญ่ สรุปได้ดังนี้

๑. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือสิ่งที่องค์กรต้องการได้รับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

๒. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์กรทราบถึงความต้องการพัฒนาบุคลากร แล้วขั้นตอนต่อไปเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาของโครงการพัฒนาแต่ละโครงการไว้อย่างชัดเจน ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจจะมากเกินกว่าความสามารถที่จะตอบสนองได้ในช่วงเวลาหนึ่งๆ ดังนั้น การวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์กรอันมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๓. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนต่อไปนี้เป็น การพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะจัดขึ้นนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของ หลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่นๆ เป็นต้น ทั้งนี้การพิจารณา จะต้องคำนึงถึง วัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้ เป็นอย่างดีที่สุด

๔. การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากรการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงสิ่งบรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่แก้ไขในการดำเนินงานต่อไป^{๔๒}

นพ ศิริบุญนา ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะทำให้องค์กรมีความสามารถในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความสามารถในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น กิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

๑. การวางแผนกำลังคนขององค์กร
๒. การวิเคราะห์งาน
๓. การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร
๔. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลขององค์กรให้มีความสามารถ ความรู้ และประสิทธิภาพ ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร
๕. การบริหารค่าตอบแทน
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๗. สุขภาพและความปลอดภัยของบุคคล
๘. การดำเนินการสร้างวินัยบุคคล
๙. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์
๑๐. บุคคลสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง^{๔๓}

พนัส หันนาคินท์ ได้กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

^{๔๒} ชูชัย สมितिไกร, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร, (พิมพ์ครั้งที่ ๒), กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (๒๕๕๒).

^{๔๓} นพ ศิริบุญนา, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: สุตรไพศาล, ๒๕๕๕), หน้า ๔๗-๔๘.

๑. กำหนดขอบเขตและทิศทาง เพื่อจะได้พัฒนาให้ตรงกับความต้องการและจุดมุ่งหมาย โดยพัฒนาบุคคลทุกระดับทุก ๆ ฝ่ายในองค์กร ให้สอดคล้องและทันกับเหตุการณ์

๒. วางแผนพัฒนาบุคคลตามนโยบายขององค์กร โดยกำหนดว่าจัดทำไม่จัดอย่างไร จัดที่ไหน มีขอบเขตแค่ไหน มีขั้นตอนอย่างไร ใครรับผิดชอบ งบประมาณเท่าไร ประเมินอย่างไร

๓. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล โดยมุ่งให้เกิดการประสานงานและการมีส่วนร่วม

๔. ประเมินผลการพัฒนาบุคคล ซึ่งมีการประเมิน ๒ ประการ คือ ประเมินวิธีการดำเนินการ และประเมินผลหลังการดำเนินการ^{๔๔}

พนัส หันนาคินทร์ ได้แบ่งกระบวนการบริหารงานบุคคล ในหนังสือการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

๑. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (T)

๒. การวางแผนกำลังคน (Manpower planning process)

๓. การสรรหาและคัดเลือกบรรจупนักงานและการประเมิน (Recruitment and selection process)

๔. การปฐมนิเทศบรรจупนักงานและการประเมิน (Induction and appraisal process)

๕. การอบรมและการพัฒนา (Training and development process)

๖. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation process)

๗. การทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและแรงงานสัมพันธ์ (Health , safety maintenance process and labor relation)

๘. การใช้วินัยและการควบคุมตลอดจนการประเมิน (Discipline, control and evaluation process)^{๔๕}

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ การวางแผนบุคลากรเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ปกติการวางแผนบุคลากรนั้นจะมีลักษณะพื้นฐานเช่นเดียวกับการวางแผนงานอื่น ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการเงิน แผนการตลาด หรือแผนการผลิตที่มีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่องซึ่งต้องดำเนินการผ่าน ๔ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. ขั้นตอน การเตรียมการ ประกอบด้วย ศึกษาวัตถุประสงค์ขององค์กร วิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดเป้าหมายของแผนงาน พิจารณาความสอดคล้อง และพิจารณาความเป็นไปได้

๒. การสร้างแผน ประกอบด้วย กำหนดทางเลือก เลือกทางที่เหมาะสม กำหนดแผน

๓. การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย กำหนดบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร การสร้างความเข้าใจ และการควบคุม

๔. การประเมินผล ประกอบด้วย เปรียบเทียบ วิเคราะห์ และเสนอความคิด^{๔๖}

^{๔๔} พนัส หันนาคินทร์, **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**, อ่างแล้ว, หน้า ๑๓๕.

^{๔๕} พนัส หันนาคินทร์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๓๕-๓๗.

^{๔๖} ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเ็ด ยู เคชั่นจำกัด (มหาชน), ๒๕๔๗, หน้า ๗๓-๗๔.

พงษ์ศักดิ์ ปญฺญพรมผล ได้กล่าวว่กระบวนการ การบริหารควรประกอบด้วย ดังนี้

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็น การล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective)การพัฒนา กลวิธี (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึง นโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนด ขึ้นไว้ มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะ ตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการ ควบคุม

งานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวัน ของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี^{๔๗}

ณัฏฐพร ภูทองเงิน ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวิทยานิพนธ์ว่า กระบวนการ เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ สมรรถนะของ คนในสังคมใดสังคมหนึ่ง ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหา และปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ความสามารถ อย่างเต็มที่จึงต้องเข้าใจว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างไรต่อหน่วยงาน เป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และให้มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อหน่วยงาน ในหน่วยงานปัจจุบันเล็งเห็นว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรของตนเองมีความสำคัญและจำเป็น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการป้องกันปัญหา ซึ่งจะเกิดในอนาคต และแก้ปัญหาบางประการในการปฏิบัติงานของการปฏิบัติ หน้าที่ เท่ากับเพิ่มพูนความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อลดความ สิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความ สามัคคี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อจะนำไปปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพต่อไป^{๔๘}

สรุปกระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การสำรวจ การกำหนดและการกำหนด ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของโครงการ การคัดเลือก ออกแบบงาน การวิเคราะห์เพื่อจัดสรร การอบรม การพัฒนา และการประเมินผลการ ฝึกอบรม เพื่อที่จะได้ดำเนินการต่อไป

^{๔๗} พงษ์ศักดิ์ ปญฺญพรมผล, **องค์การและ การจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

^{๔๘} ณัฏฐพร ภูทองเงิน, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่ม สถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๒.๔ ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงาน ทำให้เกิดความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาในอันที่จะพัฒนางานในหน้าที่ งานในด้านการบริการให้เกิดศักยภาพ ประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ **ชนิษฐา บุรณพันธ์** ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๒ ทางคือ

๑. ประโยชน์ต่อองค์กร สามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กร องค์กรสามารถนำเทคโนโลยี หรือการเปลี่ยนระบบงานต่างๆเข้ามาใช้โดยไม่ติดขัดเนื่องจากมีการเตรียมตัว เพื่อรองรับไว้อย่างดี การบริหารที่มีคุณภาพสูงไปสู่ลูกค้าและนอกจากนี้ องค์กรทราบถึงศักยภาพของผู้ที่สามารถพัฒนาสู่ระดับบริหาร

๒. ประโยชน์ต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีศักยภาพในการทำงานและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน^{๔๙}

วิษณุภา เมธีวรฉัตร ได้กล่าวในวิทยานิพนธ์ถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เมื่อองค์กรใดได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นในองค์กรของตนเองแล้วผลก็คือได้ประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กรเพื่อที่จะได้รู้ขีดความสามารถในการทำงานของตนเองและหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และองค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์^{๕๐}

ณัชร ภูทองเงิน ได้ให้ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานองค์การใดๆ ก็ตาม จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีค่านิยมและเจตคติที่เป็นไปในทิศทางบวกต่อองค์การ ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานในองค์การนั้นๆ ดังนั้น ในปัจจุบันแทบทุกองค์การจึงเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรและให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้น เพราะเชื่อว่าองค์การจะบรรลุจุดมุ่งหมายได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การของตน เป็นสำคัญ การที่องค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจดี ตลอดจนมีเจตคติและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องานและองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างและปลูกฝังอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันก็คือ การฝึกอบรมบุคลากร

^{๔๙} **ชนิษฐา บุรณพันธ์** , “แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘).

^{๕๐} **วิษณุภา เมธีวรฉัตร**, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีวังค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะตลอดจนเสริมสร้างวิสัยทัศน์ และเจตคติที่ดีต่องานและองค์กรนั่นเอง^{๕๑}

ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จิตติมา อัครธิพิงศ์ ได้กล่าวไว้ใน เอกสารประกอบการสอน วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

๑. คนคือ สินทรัพย์ที่สำคัญ และองค์การสามารถใช้ศักยภาพของปัจเจกบุคคลให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยให้สิ่งแวดล้อมและโอกาสในการพัฒนา ด้วยการส่งเสริมและให้รางวัลสำหรับสิ่งใหม่ ๆ และสร้างสรรค์

๒. สมรรถนะสามารถพัฒนาได้ในคน ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา และองค์การต้องสนับสนุนการส่งเสริมสมรรถนะ

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพของชีวิตการทำงานที่สูงผ่านโอกาสของอาชีพที่มีความหมายความพอใจในงาน และการพัฒนาวิชาชีพ

๔. ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความผาสุกของมนุษย์ และความเจริญงอกงามในองค์การ

๕. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความสัมพันธ์เป็นศูนย์กลาง และระดับของความสัมพันธ์ภายใต้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ตลอดชีวิต ไม่ใช่แค่ ๘ ชั่วโมงต่อวัน

๖. ถ้าพนักงานรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความงอกงาม มันจะมีการตอบสนองในทางบวก โดยอัตโนมัติในการจับคู่การตัดสินใจของปัจเจกบุคคลกับความต้องการขององค์การ

๗. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการวางแผน และเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิผล

๘. สัญญาที่ให้กับพนักงานที่ว่า ฝ่ายบริหารเชื่อว่า พวกเขามีความสำคัญและควรจงใจพวกเขาให้ได้รับทักษะใหม่ ๆ และรางวัล

๙. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดพันธะผ่านการสื่อความหมายในคำนิยาม

๑๐. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดเอกลักษณ์กับเป้าหมายองค์การโดยผ่านความเข้าใจที่ดีกว่าของพนักงาน

๑๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การสื่อความหมายเปิดสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน

๑๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โฟกัสไปยังความพอใจในความต้องการผ่านผลสัมฤทธิ์และการยอมรับ

๑๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การเพิ่มเนื้อหางานผ่านการฝึกอบรม และการได้มาซึ่งทักษะใหม่ ๆ

๑๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มความตระหนักในสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานที่ตามมา^{๕๒}

^{๕๑} ณัฏพร ภูทองเงิน, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, วิทยานิพนธ์.

๒.๕ หลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวไว้หนังสือลักษณะแห่งพระพุทธศาสนา การพัฒนาที่เป็นรูปธรรมภายนอก เช่น พัฒนาวัตถุ พัฒนาสังคม พัฒนาจิตใจต่าง ๆ ก็ใช้คำว่า “พัฒนา” ถ้าพัฒนาชีวิต หรือพัฒนามนุษย์ ก็ใช้คำว่า “ภาวนา” ในพระพุทธศาสนานั้น ท่านแสดงภาวนา หรือการพัฒนาชีวิตไว้ ๔ อย่างด้วยกันคือ

๑) การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย เพื่อความเจริญ ซึ่งตรงกับหลักของพระพุทธศาสนาว่า กายภาวนา แปลว่า การทำกายให้เจริญ หรือพูดอย่างภาษาปัจจุบัน คือ การพัฒนากาย

๒) ศิลภาวนา คือ การพัฒนาศีล ซึ่งศีลนั้นเป็นเรื่อง ของความสัมพันธ์ในสังคม การพัฒนาศีล ก็คือการพัฒนาในด้านการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

๓) จิตภาวนา คือ การพัฒนาจิตใจ หรือการทำจิตให้เจริญ

๔) ปัญญาภาวนา คือการทำปัญญาให้เจริญงอกงาม หรือพัฒนาปัญญา นี่หลัก ๔ ประการในการพัฒนาชีวิตตามคำสอนของพระพุทธศาสนา^{๕๓}

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแพร่ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มานำไปพัฒนาการปฏิบัติของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความเจริญก้าวหน้าทั้งการงาน และสามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตประจำได้ สัมกับ**หลักธรรมที่พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)** ได้ให้ความหมายของ “การพัฒนา” แปลว่าเจริญหรือทำให้เจริญ คำว่า “พัฒนา” ทางศาสนาไม่เคยใช้ แต่ถ้าหมายถึงคำว่า ความเจริญแล้ว ทางศาสนาได้ใช้มานานแล้ว เช่น ถ้าเราจะสร้างกุศลให้มากเราก็เรียกว่าเจริญกุศล ถ้าจะปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานก็เรียกว่า เจริญวิปัสสนากรรมฐาน ถ้าจะสร้างเมตตาให้เกิดขึ้นก็เรียกว่า เจริญเมตตา ดังนั้นถ้าจะโยงเรื่องการพัฒนาเกี่ยวกับคำว่าเจริญแล้ว ก็ต้องถือว่าเราได้มีการพัฒนากันมานานแล้ว ดังนั้น การพัฒนาจึงหมายถึงการพัฒนาคุณสมบัตินั่นเอง การพัฒนาคุณสมบัติ ๔ ประการได้แก่ ๑) การพัฒนากาย ๒)การพัฒนาศีล ๓) การพัฒนาจิต ๔) การพัฒนาปัญญา

๑) การพัฒนากาย หมายความว่า นอกจากจะมีปัจจัยสี่มาบำรุงเลี้ยงร่างกายอย่างเพียงพอ ให้แข็งแรงเป็นปกติสุขแล้ว ยังจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ถูกต้องดีงามกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ให้เกิดโทษแก่ร่างกายและจิตใจ เช่น กินอาหารก็มุ่งประโยชน์ต่อสุขภาพ มิใช่เพื่อเอร็ดอร่อยสนองตนหาโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์คุณค่าอาหารว่าจะมีโทษต่อร่างกายหรือไม่ ส่วนการรับรู้สิ่งแวดล้อมภายนอกจากการสัมผัสทางตา หู จมูก กาย ก็รู้จักเลือกรับรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ไม่รับสิ่งที่เป็นโทษเข้ามา และไม่ก่อปัญหาแก่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

^{๕๒} จิตติมา อัครจิตพิงศ์, เอกสารประกอบการสอน วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖, หน้า ๒๑-๒๑.

^{๕๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **ลักษณะแห่งพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๒๐.

๒) การพัฒนาศีล คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ทางด้านกาย วาจา กับบุคคลอื่นซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมอย่างถูกต้อง ลำพังการเป็นอิสระ ปลอดภัยจากการถูกผู้อื่นเบียดเบียนเท่านั้นยังไม่เพียงพอบุคคลยังต้องไม่กระทำการเบียดเบียนผู้อื่นอีกด้วย และประพฤติดนเป็นประโยชน์เกื้อกูลผู้อื่นตลอดจนมีสัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพสุจริต)

๓) การพัฒนาจิต คือ การฝึกฝนอบรมจิตให้มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งสามด้าน คือ มีคุณภาพจิตดีเช่น มีความเมตตากรุณา อ่อนน้อมถ่อมตน มีสมรรถภาพจิตดี เช่น มีสติและสมาธิ มีความขยันหมั่นเพียรมีสุขภาพจิตดี เช่น มีความปิติปราโมทย์แช่มชื่นใจ จิตที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมปลอดภัยจากความหมองมัว เร่าร้อน ทะยานอยาก หากแต่ประสบสุขที่ประณีตยิ่ง ๆ ขึ้น

๔) การพัฒนาปัญญา นอกจากการฝึกฝนให้มีความสามารถในการคิดเป็นคิดอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ปราศจากอคติแล้วยังมีความหมายต่อไปถึงการรู้จักเข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริงรู้เท่าทันธรรมชาติของสังขาร จนสามารถชำระกมลจิตใจเป็นอิสระ ไม่ถูกกิเลสครอบงำหลุดพ้นจากความทุกข์สิ้นเชิงเมื่อบุคคลสามารถพัฒนาตนให้เป็นที่พึงมีจิตและปัญญาแล้ว การพัฒนาชีวิตด้านในของบุคคลด้วยกระบวนการศึกษาอบรมในหลายลักษณะ จะทำให้บุคคลมีคุณภาพภายใน อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการรองรับการจัดระเบียบสังคมอย่างใหม่ ที่เป็นผลจากการพัฒนาสังคมอย่างแท้จริง การพัฒนาสภาพทางกายภาพตลอดจนการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมจะสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะผู้คนมีหลักธรรมพื้นฐาน เช่น มีสัมมาทิฐิ เห็นความเจริญอกงามของชีวิตดีกว่าความมั่งคั่งทางวัตถุ มีความสันโดษพึงพอใจในความเป็นอยู่แต่พอดี ควบคู่ไปกับความขยันหมั่นเพียร และมีฉันทะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อสรรพชีวิตเป็นต้น คุณภาพของชีวิตที่กล่าวมาแล้วย่อมเป็นสิ่งสะท้อนและเป็นทั้งปัจจัยในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสังคมอย่างแท้จริง^{๕๔}

พระธรรมโกศาจารย์ หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาใจให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีชีวิตเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมชาติของโลก^{๕๕} แต่ถ้าเรารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติตนต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีคุณภาพในตัวเอง อย่างมีคุณค่า

ณัชพร ภูทองเงิน ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์ว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จะช่วยลดความวุ่นวายสับสนในสังคมและในองค์กรได้เป็นอย่างมาก หากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ได้รับการพัฒนาให้เข้าใจถึงหลักธรรมของพระพุทธศาสนา การพัฒนาตนในด้านจิตใจเป็นไปได้ไม่ยากนัก เพราะเมืองไทยเป็นเมืองที่ประชาชนมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และมีพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ แต่ละบุคคลพอจะมีพื้นฐานอยู่บ้าง หากองค์กรจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสนใจศึกษาธรรมมากขึ้น และให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ก็จะสามารถขัดเกลา

^{๕๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๓๗ : ๖๘-๗๗)

^{๕๕} พระธรรมโกศาจารย์, ธรรมกับชีวิตประจำวัน, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๗), หน้า ๘-

บุคลากรให้เป็นทรัพยากรที่พึงประสงค์ขององค์กรจริงๆ ทุกศาสนาได้ให้แนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน โดยเป้าหมายอันเดียวกัน คือการครองชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข^{๕๖}

๒.๕.๑ ความหมายของคำว่า “ภาวนา”

คำว่า “ภาวนา” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญ ภาวนาถ้าแปลตามตัวอักษร แปลว่า “การทำให้เป็นให้มี” หมายความว่า อันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้น อันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้นซึ่งหมายความว่า ไปว่า การทำให้เพิ่มพูนขึ้น ทำให้กล้าแข็งขึ้นอะไรพวกนี้ เราจึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า “ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่าสิกขาเพราะฉะนั้น สิกขากับภาวนา จึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียง บางที่เหมือนกันเลยทีเดียวนี้เป็นการเข้ามาหาตัวหลักใหญ่ ในการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระองค์เองเพื่อใช้คุณสมบัติของบุคคลท่าน ใช้ภาวนิกาย ภาวนิตสโล ภาวนิตจิตโต ภาวนิตปัญโญ คือคำว่า ภาวนา เวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็น ภาวนิตะ ภาวนิกาย ผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรมแล้ว ภาวนิตสโล ผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้ว ภาวนิตจิตโต ผู้มีจิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้ว ภาวนิตปัญโญ ผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรมแล้ว ถ้าเป็นคำนาม ๔ อันนี้ก็คือ

๑. กายภาวนา คนเป็นภาวนิกาย ตัวการกระทำเป็นกายภาวนา
๒. ศีลภาวนา คนเป็นภาวนิตสโล ตัวการกระทำเป็นศีลภาวนา
๓. จิตภาวนา คนเป็นภาวนิตจิตโต ตัวการกระทำเป็นจิตภาวนา
๔. ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวนิตปัญโญ ตัวการกระทำเป็นบาป

๑. ภาวนา เป็นคำ ในภาษาบาลี ที่มีรูปกกกริยาศัพท์เป็น **ภาเวติ** มีความหมายตรงกับคำว่า **วฑฺฒติ** ซึ่งก็คือ **วัฒนา** หรือ **การพัฒนา** ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า **ภาวนา** ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้นเป็นครั้ง, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น^{๕๗} โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน^{๕๘}

๒. ภาวนา ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว ดังข้อความตัวอย่างต่อไปนี้

๓. พระผู้มีพระภาคเจ้า ชื่อว่า ทรงอบรมพระองค์แล้ว ทรงเป็นภาวนิตัตต์ หรือพระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว เป็นอย่างไร คือ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกาย อบรมศีล อบรมจิตใจ อบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่าทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการแล้ว)^{๕๙}

^{๕๖} ฌชพร ภูทองเงิน, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์**.

^{๕๗} พระธรรมปิฎก (ปอ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๓.

^{๕๘} ดูรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตโต), **หลักแม่บทของการพัฒนาดิน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐ และ ๑๕.

^{๕๙} พ.จ. (ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

๔. ดังนั้นความหมายของภาวนา ๔ คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมณะ และ วิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ เช่นบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ภายนอก และคุณธรรมภายในตน

๕. ที่ดีขึ้นซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ

(๑) กายภาวนา หรือการพัฒนากาย คือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น

(๒) ศีลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน นั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ดี

(๓) จิตภาวนา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรมความดี งานสมบูรณ์สมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

(๔) ปัญญาภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิด เข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง^{๖๐}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตามความหมายของ พระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรมการพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ ๔ ประเภทคือ

๑. กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้ กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. ศีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น การมีเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๖๑}

^{๖๐} ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ปอ. ปยุตฺโต), พระธรรม (ฉบับเดิม), พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔, หน้า ๓๗๑.

^{๖๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต) “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลคำศัพท์”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, ๒๕๔๕, หน้า ๗๐.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวนา การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ

๑. การฝึกอบรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มีสองอย่างคือ

๑.๑ สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ

๑.๒ วิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิต, อีกนัยหนึ่งจัดเป็นสองเหมือนกันคือ

๑.๒.๑ จิตภาวนา คือ การฝึกจิตใจให้เจริญงอกงาม ด้วยคุณธรรมความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบาน สงบสุขผ่องใสด้วยความเพียร สติ และสมาธิ

๑.๒.๒ ปัญญาภาวนา คือ การฝึกอบรมเจริญปัญญา ให้รู้เท่าทันเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์

๒. การเจริญสมถกรรมฐานเพื่อให้เกิดสมาธิ มี ๓ ชั้น คือ

๒.๑ บริกรรมภาวนา ภาวนาขั้นเตรียม คือ กำหนดอารมณ์กรรมฐาน

๒.๒ อุปะภาวนา ภาวนาขั้นจวนเจียน คือ เกิดอุปะการมาธิ

๒.๓ อัปปนาภาวนา ภาวนาขั้นแน่วแน่ คือ เกิดอัปปนาสมาธิ ซึ่งชาญ^{๖๒}

สรุปคำว่า “ภาวนา” ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น หมายถึง การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ การฝึกอบรม การพัฒนา คนเรานี้จะต้องภาวนาทั้ง ๔ ด้านคือ ด้านกาย เรียกว่า กายภาวนา ด้านศีลเรียกว่า ศีลภาวนา ด้านจิต เรียกว่า จิตภาวนา และด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญาภาวนา

๒.๕.๒ ความสำคัญของภาวนา

ภาวนาถือเป็นหลักการและจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดในทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งจะพัฒนามนุษย์หรือพัฒนาคน ให้มีศักยภาพในอันที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแต่ละคนไปในทางที่มีความเจริญ ทำให้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันและเห็นแจ้งโลกและชีวิตสามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส และปลดปล่อยจากความทุกข์ นอกจากจะทำตนเองให้มีความเจริญงอกงามไพบูลย์ทั้งร่างกายและจิตใจแล้ว ยังอาจสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยรวม คือทั้งตนเอง สังคม และประเทศชาติบ้างเมือง ซึ่งในเอกสารงานวิจัยของ **ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ** ได้กล่าวไว้ว่า ภาวนา เป็นการขัดเกลาจิตใจเพื่อทำให้เกิดปัญญา รู้เท่าทันความเป็นไปในโลก สามารถทำได้ด้วยการสวดมนต์ เพื่อสรวมกาย วาจา และใจตลอดจนการทำสมาธิภาวนา^{๖๓}

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ภาวนา จึงถือเป็นหลักธรรม หรือหลักการที่สำคัญในการที่จะนำมาพัฒนาปรับสภาวะ ทางร่างกายและจิตใจของแต่ละคน ให้รู้และเข้าใจจนสามารถพัฒนากาย สังคม จิตใจ และปัญญา ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญการ สีล จิต ปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สามารถประพฤติใน อธิศีล อธิจิต อธิปัญญาได้ , ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยออด ที่สร้างความปิติน่าชื่นชมแก่ผู้ฟังได้แก่

^{๖๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต), “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

^{๖๓} ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ, “สาเหตุและผลของการนับถือพุทธศาสนา: การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย”, พุทธจักร, ปีที่ ๖๗ ฉบับที่ ๑๐-๑๒ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๕๖): ๕๗.

แสดงธรรมเพื่อการแข่งดี เพื่อกล่าวกระทบบุคคลอื่นหรือ เพื่อหวังลาภสักการะไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แต่กลับชื่นชมยินดี สนใจศึกษาในคำกล่าวของบุคคลในพระพุทธศาสนา, ประพฤติตนเป็นผู้มักมาก เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม^{๖๔} ภาวนา ๔ เป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่าให้แก่บุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีการพัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด^{๖๕} เป็นผู้ควรค่าแก่การบูชา^{๖๖} ซึ่งยกย่องเช่นนั้นเกิดคุณของภาวนา ๔ ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง^{๖๗}

๒.๕.๓ ประโยชน์ของภาวนา

พระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) ประโยชน์ของการเจริญภาวนานั้นประมาณมิได้ ถึงจะเจริญภาวนา ยังไม่ได้ถึงธรรมกายหรือดวงปฐมมรรค ก็อย่าได้ท้อใจว่าปฏิบัติไม่ได้ผล หากได้ตั้งใจฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอด้วยอิทธิบาทธรรม และหมั่นดูที่เหตุ สังเกตดูที่ผลแล้ว จะพบว่ามิได้ผลได้ทุกครั้ง ที่จิตของท่านได้รับการฝึกฝนให้หยุดนิ่ง อย่างน้อยท่านจะพบว่าความฟุ้งซ่านแห่งจิตของท่านลดลง ทำให้จิตมีความสงบเยือกเย็นดีขึ้นกิเลสตัณหา อันเป็นอกุศลธรรมเครื่องยังจิตให้เศร้าหมองและเร่าร้อน ทะยานอยากในสิ่งที่ไร้สาระหรือที่เกินความจำเป็นต่างๆ เบาบางลงมีสติสัมปชัญญะและปัญญา รู้ทางเจริญ ควรดำเนินรู้ทางเสื่อม ไม่ควรดำเนิน ดีขึ้นด้วยตัวเองจิตใจสงบเป็นสมาธิดีขึ้น ทำให้การพิจารณาวิจณฺญ์ปัญหาใดๆ สามารถกระทำได้ถูกต้องตรงประเด็นดีขึ้นเมื่อสุขภาพจิตดี ก็พลอยให้สุขภาพกายดีขึ้นด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องใกล้ชิด ก็ไม่ต้องพลอยเดือดร้อนเพราะเรา (ซึ่งมีสุขภาพจิตไม่ดี) เป็นเหตุให้ครอบครัว สังคมและประเทศชาติพลอยสันติสุข เพราะมีสมาชิกผู้มีกาย วาจา และใจ อันสงบเพิ่มมากขึ้นการเจริญภาวนาโดยมีศีลเป็นบาท จัดเป็นอานิสสรบทยอด เป็นทางมรรคผลนิพพาน จึงเป็นมหานิสงส์แก่ผู้บำเพ็ญ เมื่อบุญกุศลเพิ่มขึ้น บาปอกุศลลดน้อยลง จนบุญนำหน้าบาป บุญกุศลย่อมให้ผลก่อนบาปอกุศล เพราะฉะนั้น ผู้เจริญภาวนารักษาศีลเป็นประจำ จึงมีชีวิตที่ดีขึ้น เจริญรุ่งเรืองและสันติสุขขึ้น ทั้งในทางโลกและทางธรรมเป็นธรรมดา^{๖๘}

๒.๕.๔ หลักภาวนา ๔

พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า คือภาวนา ๔ ตอนปฏิบัติการฝึกสิกขา มี ๓ แต่ทำไมตอนวัดผล ภาวนา ๔ ไม่เท่ากัน ทำไม (ในเวลาทำการฝึก) จัดจึง เป็นสิกขา๓(ในเวลาวัดผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวนา ๔ อย่างไรที่ชี้แจงแล้วว่า ธรรมภาคปฏิบัติการต้องจัดให้ตรงสอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติ แต่ตอนวัดผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้วเพราะวัตถุประสงค์อยู่ที่จะมองดูผลที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้ถ้าแยกละเอียดออกไปก็จะยิ่งดี นี่แหละคือเหตุผลที่ว่า หลักวัดผลคือภาวนาเพิ่มเป็น ๔ ข้อ ให้ดูความหมาย และหัวข้อของภาวนา ๔ นั้นก่อน "ภาวนา" แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้เป็น ทำให้มีขึ้น หรือฝึกอบรมในภาษาบาลี

^{๖๔} อง.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๓๙/๑๔๕.

^{๖๕} พุ.ธ.(ไทย) ๒๕/๓๒๑/๑๑๓.

^{๖๖} อง.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๓๖/๕๙

^{๖๗} พุ.ธ (ไทย) ๒๕/๑๐๖/๖๓.

^{๖๘} พระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร), ประโยชน์ของการเจริญภาวนา, [ออนไลน์].แหล่งที่มา:

[http://www.dhammadakaya.org/\[๒๓ พ.ย.๒๕๕๗\]](http://www.dhammadakaya.org/[๒๓ พ.ย.๒๕๕๗]).

ท่านให้ความหมายว่า “วทพัฒนา” คือ วัฒนา หรือพัฒนา นั่นเองภาวนานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้กับ “สิกขา” ภาวนาจัดเป็น ๔ อย่าง คือ

๑. กายภาวนา การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ

๒. ศีลภาวนา การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือเพื่อนมนุษย์

๓. จิตภาวนา การพัฒนาจิต คือ การฝึกจิตใจให้เจริญด้วยคุณธรรม ความเข้มแข็ง มั่นคง เบิกบาน สงบสุข ผ่องใสด้วยความเพียร สติ และสมาธิ

๔. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง

อย่างทีกล่าว่าแล้วว่า ภาวนา ๔ นี้ใช้ในการวัดผลเพื่อดูว่าด้านต่างๆ ของการพัฒนาชีวิตของคนนั้น ได้รับการพัฒนาครบถ้วนหรือไม่ ดังนั้นเพื่อจะดูให้ชัด ท่านได้แยกบางส่วนละเอียดออกไปอีกส่วนที่แยกออกไปนั้น คือ สิกขาข้อที่ ๑ (ศีล) ซึ่งในภาวนา แบ่งออกไปเป็นภาวนา ๒ ข้อ คือ กายภาวนา และศีลภาวนาทำไมจึงแบ่งสิกขาข้อศีล เป็นภาวนา ๒ ข้อ ที่จริง สิกขาข้อที่ ๑ คือศีลนั้นมี ๒ ส่วนอยู่แล้วในตัว เมื่อจัดเป็นภาวนา จึงแยกเป็น ๒ ได้ทันที คือ

๑. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่น ที่ไม่ใช่มนุษย์ เช่น เรื่องปัจจัย ๔ สิ่งที่เราบริโภคใช้สอยทุกอย่าง และธรรมชาติแวดล้อมต่างๆ ไป ส่วนนี้แหละที่แยกออกไปจัดเป็น กายภาวนา

๒. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือบุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกัน ได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ ที่จะไม่เบียดเบียนกันแต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่วนนี้แยกออกไปจัดเป็น ศีลภาวนาในไตรสิกขา ศีลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งทางวัตถุและทางกายภาพและทางสังคม รวมไว้ในข้อเดียวกัน แต่เมื่อจัดเป็นภาวนา ท่านแยกกันออกเป็น ๒ ข้อ โดยยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ในโลกวัตถุแยกออกเป็นกายภาวนา ส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคมจัดไว้ในข้อศีลภาวนา ทำไมตอนที่เริ่มสิกขาไม่แยกแต่ตอนเป็นภาวนาจึงแยก อย่างทีกล่าว่าแล้วว่า ในเวลาฝึกและกระบวนการฝึกศึกษา องค์ทั้ง ๓ อย่างของไตรสิกขา จะทำงานประสานไปด้วยกัน ในศีลที่มี ๒ ส่วน คือความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุ และความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมนั้น ส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวในกรณีหนึ่งๆศีลอาจจะเป็นความสัมพันธ์ด้านที่ ๑(กายภาพ) หรือด้านที่ ๒ (สังคม) ก็ได้แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ในกระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขา ที่มีองค์ประกอบทั้ง ๓ อย่างทำงานประสานเป็นอันเดียวกัน จึงต้องรวมศีลทั้ง ๒ ส่วนเป็นข้อเดียว ทำให้ไตรสิกขามีเพียง ๓ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา แต่ในภาวนาไม่มีเหตุบังคับอย่างนั้น จึงแยกศีล ๒ ส่วนออกจากกันเป็นคนละข้ออย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ จะได้วัดผลดู๕๖จำเพาะให้ชัดไปที่ละอย่างว่าในด้านซ้าย ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ เช่นการบริโภคปัจจัย ๔ เป็นอย่างไร ในด้านศีลความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์เป็นอย่างไร เป็นอันว่าหลักภาวนานิยมใช้ในเวลาวัดหรือแสดงผล แต่ในการฝึกศึกษา

หรือตัวกระบวนการฝึกฝนบุคคล รูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติตัวบุคคล คือแทนที่จะเป็น ภาวนา ๔ (กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา) ก็เปลี่ยนเป็น ภาวิต ๔ คือ

๑. ภาวิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว (= มีกายภาวนา) มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู จมูก ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติ ความเป็น ฟังเป็น ให้ได้ปัญญา บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาดได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า

๒. ภาวิตศีล มีศีลที่พัฒนาแล้ว (= มีศีลภาวนา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนแค้นแค้น ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีพที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุข

๓. ภาวิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว (= มีจิตภาวนา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออารี มีเมตตา มีความเคารพอ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้น สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคง มีความเพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น สมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจที่ ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เติบโต อบอุ่น ปลอดภัย และสงบเป็นสุข

๔. ภาวิตปัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (= มีปัญญาภาวนา) คือ รู้จักคิดรู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่เป็นจริง ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง เป็นผู้ที่ไม่เลศรอบงำปัญหาไม่ได้ เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิตเป็นอิสระไร้ทุกข์ ผู้มีภาวนาครบทั้ง ๔ อย่างเป็นภาวิตทั้ง ๔ ด้านนี้แล้ว โดยสมบูรณ์เรียกว่า “ภาวิตตะ” แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้ว ได้แก่พระอรหันต์^{๖๙}

๒.๕.๔.๑ พัฒนาด้านกาย

การพัฒนาด้านกายนั้น จัดตอนอยู่ในการพัฒนาในระดับศีล เพราะลำพังเพียงกายอย่างเดียว ไม่มีศีลควบคุมแล้ว พระพุทธศาสนาไม่ถือเป็นการพัฒนาทางกาย แต่ตรงกันข้ามถ้าพัฒนาทางด้านเดียวแล้ว อาจเป็นการส่งเสริมให้เกิดต้นเหตุความทะยานอยาก เพื่อให้ได้วัตถุมาบำรุงกายให้เจริญ โดยพระพุทธศาสนาไม่พิจารณาการพัฒนากายแยกต่างหากจาก จริยธรรม เพราะลำพังความเจริญทางกายอย่างเดียว ย่อมไม่มีความหมายเป็นสัณฐาน และตามปกติจะเอียงไปทางเป็นการสนับสนุนให้ค้นหา ได้เครื่องมือที่จะแสวงหาขบถแย่งโลกามิส^{๗๐}

ฉะนั้น การพัฒนากายตามหลักพระพุทธศาสนา มีดังต่อไปนี้

การพัฒนากาย คือ พัฒนาอินทรีย์ ๖ การพัฒนากาย ในความหมายที่แท้จริง ก็คือ การพัฒนาอินทรีย์ ได้แก่ การใช้อินทรีย์ ๖ ภายใน คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ซึ่งเป็สิ่งที่ใช้สำหรับสัมผัส หรือเป็นทาง เชื่อมต่อกับโลกภายนอก (คือ อินทรีย์ภายนอก ๖) ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส อารมณ์ที่รับรู้ เปิดช่องทางที่เข้าไปสัมผัสกับสภาพ แวดล้อมทางวัตถุ และทางธรรมชาติ

^{๖๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต), "พุทธธรรม (ฉบับเดิม)", พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

^{๗๐} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๔๘/๒๗๒ ดูเทียบ งบ.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๕.

ทั้งหมด ในการฝึกพัฒนากาย หรือ ฝึกพัฒนาอินทรีย์นั้น การพัฒนากายจึงเป็นการการพัฒนาอินทรีย์ คือ ฝึกให้มีอินทรีย์สังวร ได้แก่ ความสำรวมอินทรีย์ ๖ เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความแข็งแกร่งของศีล ความประพฤติ เพื่อสนับสนุนจิตให้มีพลังงานที่มั่นคงและเป็นทางให้เจริญปัญญาอีกด้วย ในมหาอัสสปุรสูตร พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่าเป็นกิจที่ควรทำให้อย่างยิ่งขึ้นไป ดังพระพุทธพจน์ที่ว่า

“เธอทั้งหลายควรสำเหนียกอย่างนี้ว่า เราทั้งหลายจักเป็น
ผู้คุ้มครองทวารแล้วในอินทรีย์ทั้งหลาย เห็นรูปทางตาแล้วไม่รวบถือ
ไม่แยกถือ จักปฏิบัติเพื่อความสำเร็จจักขุนทรีย์ ซึ่งเมื่อไม่สำรวมแล้ว
ก็จะเป็นเหตุให้ถูกบาปอกุศลธรรม คือ อภิชฌาและโทมนัสครอบงำได้
จักรักษาจักขุนทรีย์ ถึงความสำเร็จในจักขุนทรีย์...พึงเสียทางหู.. ฯลฯ^{๗๑}
รู้ธรรมทางใจ..”^{๗๒}

การไม่พัฒนาด้านกาย ทำให้เกิดปัญหาด้านการบริโภคนิยม พวกวัตถุนิยมต้องอาศัย
วัตถุในการเสพ ในการอิงอาศัยในชีวิตประจำวัน จนไม่เป็นอิสระ ไม่เกื้อกูลต่อการบำเพ็ญความดี^{๗๒}

๒.๕.๔.๒ พัฒนาด้านสังคัม

การพัฒนาตนเองด้วยหลักศีลนั้น โดยเนื้อหาสาระสำคัญ ก็เพื่อให้บุคคลสามารถ
ดำรงตนให้อยู่ร่วมกับสังคัม หรือ อยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างปกติสุข ทั้งศีลที่เป็นสิกขาบททั่วไป และศีล
ที่เป็นองค์มรรค คือ อธิศีลสิกขา ดังจะได้กล่าวถึงคำแปล ความหมาย และประเภทของศีลไป
ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

๑. คำแปลของศีล มีคำแปลหลายอย่าง ได้แก่ แปลว่า ศีเยร หมายความว่า
ศรัทธา ถ้าคนมีศรัทธาขาดก็ตาย ถ้าศรัทธาขาดเจ็บก็ไม่สบาย ฉันทะ ถ้าคนศีลขาดก็ตายจากความดีต่างๆ
ศีล แปลว่า ปกติ หมายความว่า รักษากาย วาจา ให้เรียบร้อยดีเป็นปกติ ศีล แปลว่า เย็น หมายความว่า
เย็นกาย เย็นใจ ไม่มีภัย ไม่มีเวร ไม่มีศัตรู ไม่มีความเดือดร้อน มีแต่ความสงบสุข ศีล แปลว่า เกษม
หมายความว่า ปลอดภัย ไม่มีอันตราย มีแต่ความสุขกาย สบายใจอยู่เสมอ ศีล แปลว่า ตั้งกายกรรม
วจีกรรม ไว้ด้วยดี หมายความว่า รักษากายให้ตั้งอยู่ในสุจริต ๓ รักษาวาจาให้ตั้งอยู่ในวจีสุจริต ๔ ไว้
เป็นปกติ ศีล แปลว่า เข้าไปรับรองกุศลกรรมไว้

หมายความว่า เมื่อบุคคลมีศีลดีแล้ว คุณธรรมอื่น ๆ ที่ดีงาม เช่น ขันติ เมตตา
สังกะ สันโดษ วิริยะ ปัญญา เป็นต้น ก็เกิดขึ้นมาตามลำดับ^{๗๓}

๒. ลักษณะ หน้าที่ ผลปรากฏ เหตุเกิดของศีล มีอธิบายว่า ลักษณะของศีล คือ
การรักษากาย วาจา ให้เรียบร้อยดีงาม หน้าที่ของศีล คือ มีการกำจัดความทุกข์ ผลปรากฏของศีล คือ
มีความสะอาดกาย วาจา ใจ (กายโสเจยย วจีโสเจยย มโนโสเจยย) ส่วนเหตุเกิดของศีล คือ หิริ
(ละอายชั่ว) และโอตตปปะ (กลัวบาป)^{๗๔}

^{๗๑} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๔๒๑/๔๕๕.

^{๗๒} พระธรรมปิฎก, (ปยุตฺโต), จะอยู่อย่างเป็นเหยื่อหรือขึ้นเหนือไปน้าเขา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพฯ: เอติสัน เพรสโปรดักส์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒.

^{๗๓} พระธรรมธีรราชมหามุนี, (โชคก ญาณสิทธิ), วิปัสสนาญาณโสภณ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์, ๒๕๕๖), หน้า ๗๔ - ๗๕.

^{๗๔} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, อ้างแล้ว, ๓๔๑ - ๓๔๒.

๓. ความหมายของศีล ในแง่ของการฝึกฝนตน คือ การฝึกฝนอบรมตนซึ่งเรียกว่า อธิศีล หรือ ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง หรือ การฝึกฝนอบรมความประพฤติทางกาย วาจา คือ ระเบียบวินัย การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยดี ให้เกื้อกูลไม่เบียดเบียน ไม่ทำลาย เป็นพื้นฐานแห่งการฝึกอบรมจิตใจใน

อธิจิตตสิกขา เรียกสั้น ๆ ว่า ศีล ๑๖ และศีลยังหมายถึง ระเบียบความประพฤติ หรือระเบียบความเป็นอยู่ทั้งส่วนตัว และที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายาวาจา ตลอดถึงท่ามาหาเลี้ยงชีพ ซึ่งได้กำหนดวางไว้เพื่อทำให้ความเป็นอยู่นั้น กลายเป็นสภาพอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานต่าง ๆ ประจำวัน โดยเป็นไปเพื่อความหมายอันดีงาม นั่นคือ การทำให้คนในสังคม หรือ ชุมชนมีระเบียบวินัย ขณะเดียวกันศีลก็เป็นเครื่องป้องกันความชั่วไปในตัวอีกโสดหนึ่งด้วย แล้วศีลยังช่วยส่งเสริมโอกาสสำหรับทำความดี โดยฝึกคนให้รู้จักสร้างความสัมพันธ์ ด้วยกายาวาจาที่ดีงาม กับสภาพแวดล้อม ในทางอุดมคติแล้วศีลนั้น ต้องการให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ปราศจากการเบียดเบียนทำร้ายกันและกัน และช่วยเหลือกันตามฐานะทางสังคมจะอำนวยให้อีกด้วย^{๗๕} นอกจากนั้น ศีลครอบคลุมไปถึง การไม่ละเมิดระเบียบวินัย หรือการไม่เจตนาล่วงเกินเบียดเบียนผู้อื่น ถ้ามองในด้านการกระทำ ศีล จึงหมายถึง ความไม่ละเมิด และการไม่เบียดเบียน สารของศีลอยู่ที่ความสำรวม หมายถึง การสำรวมระวังคอยปิดกั้น หลีกเว้นไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้นนั่นเองเป็นศีล และสภาพจิตของผู้ไม่คิดจะละเมิด ไม่คิดเบียดเบียนใครนั้นแหละเป็นตัวศีล^{๗๖}

๔. ความหมายของศีลที่เป็นระเบียบทางสังคม หมายถึง ศีลที่เป็นระเบียบทางสังคม หรือระบบการนั้นๆ ศีลจึงมีความเข้มงวดกวดขัน เคร่งครัด หยาบ ประณีต และรายละเอียดต่างๆ กัน ดังมีศีล ๕ ศีล ๘ ศีลของคฤหัสถ์ ศีล ๑๐ สำหรับสามเณร ศีล ๒๒๗ สำหรับพระภิกษุสงฆ์ เป็นต้น

๕. ศีลเป็นเหตุให้พัฒนาตนเองจนถึงขั้นวิมุตติหลุดพ้น หมายถึง ศีลที่ทำให้เกิดสภาพความเป็นอยู่ที่เกื้อกูลแก่การปฏิบัติกิจต่าง ๆ เพื่อเข้าถึงจุดหมายที่ตั้งงามโดยลำดับ ไปจนถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิต ในกัมมัตถยสูตร กล่าวถึงสาระสำคัญของกุศลศีล ว่าสามารถเป็นเหตุให้ดับทุกข์ได้ โดยพระอานนที่ได้ทูลถามพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับผลแห่งศีลที่เป็นกุศล และพระองค์ได้ตรัสตอบว่า ศีลที่เป็นกุศล ทำให้สามารถดับทุกข์ได้ มีลำดับการพัฒนา ได้แก่ ศีลที่เป็นกุศล เป็นเหตุให้เกิดอวิปปฏิสาร (ความไม่เดือดร้อนใจ) อวิปปฏิสาร เป็นเหตุให้เกิดปราโมทย์ ปราโมทย์ เป็นเหตุให้เกิดปิติ ปิติ เป็นเหตุให้เกิดปัสสทธิ ปัสสทธิ เป็นเหตุให้เกิดสุข สุข เป็นเหตุให้เกิดสมาธิ สมาธิ เป็นเหตุให้เกิดยถาภูตญาณทัสสนะ ยถาภูตญาณทัสสนะ เป็นเหตุให้เกิดนิพพิทาและวิราคะ นิพพิทาและวิราคะ เป็นเหตุให้เกิดวิมุตติญาณ ทัสสนะ วิมุตติญาณทัสสนะ เป็นธรรมสูงสุด^{๗๗}

๖. ศีลทำให้สมาชิกของสังคมหรือชุมชนนั้นอยู่ร่วมกันด้วยดี หมายถึง ศีลทำให้สังคมสงบเรียบร้อย สมาชิกต่างดำรงอยู่ด้วยดี และมุ่งหน้าปฏิบัติกิจของตน โดยสะดวก

๗. ศีลจัดเป็นเครื่องมือเพื่อฝึกหัดขัดเกลาตนเอง ทำให้กิเลสอย่างหยาบเบาบางลง ด้วยการควบคุมยับยั้งสังวร ปรักการแสดงออกทางกายาวาจาให้เกื้อกูลแก่สภาพความเป็นอยู่ และ

^{๗๕} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, อ่างแล้ว, หน้า ๔๑๙.

^{๗๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๖๗.

^{๗๗} อัง.เอกาทสก. (ไทย) ๒๔/๑/๑ - ๓

การอยู่ด้วยกันด้วยดี ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาชีวิตของตนให้พร้อมที่จะเป็นที่รองรับ
กุศลธรรมทั้งหลาย เฉพาะอย่างยิ่ง คือ เป็นพื้นฐานของสมาธิ หรือการฝึกปรือคุณธรรมทางจิตใจที่
สูงขึ้น^{๗๘}

การไม่พัฒนาด้านศีล ทำให้ปัญหาต่อตนเองและสังคม คือ ความเดือดร้อน
เพราะการกระทำทางกายและวาจาเป็นเหตุให้เร่าร้อน กระทบกระวายเป็นเหตุให้เร่าร้อน ไม่เป็นพื้นฐานแห่งจิตใน
การเจริญสมาธิภาวนาได้เลย กลายเป็นคนทุศีล ทำลายโภคทรัพย์สมบัติ ไม่มีใครอยากคบหา และไม่มี
ผลดีต่อการเจริญปัญญาอีกด้วย แม้ในชาติหน้าก็ยังต้องเสวยผลบาปกรรมชั่วเพราะไม่รักษาศีลนั้นอีก
โศกหนึ่ง จึงเป็นโทษทั้งในชาตินี้และโทษในชาติหน้า ดังในพระไตรปิฎกในได้แสดงโทษของการไม่
พัฒนาด้านศีล ว่ามี ๕ ประการ^{๗๙} ได้แก่ ถึงความเสื่อมโภคทรัพย์เป็นอันมาก กิตติศัพท์อันชั่วย้อม
กระฉ่อนไป เข้าไปยังบริษัทใด ๆ ย่อมเก้อเจิน ไม่แก่กล้า หลงลืมสติตาย และหลังตายแล้ว ไปสู่
อบาย ทุกคติ วินิบาต นรก เมื่อคนเราขาดศีล ล่วงเกินต่อสิกขาบทเป็นเนืองนิจ มักประพฤติดังกุศล
กรรมบท มีการฆ่าสัตว์ การลักสิ่งของคนอื่น การล่วงเกินทางประเวณี เป็นต้น เป็นสาเหตุที่ทำให้ได้รับ
ผลเสียหายหลายอย่าง ได้แก่ ความเสื่อมถอยแห่ง อายุ วรรณะ สุขะ โภคะ พละ^{๘๐} และยังได้รับความ
โทษทุกข์ภัยต่อในโลกหน้าอีก ได้แก่ คือโทษคือความทุกข์ในอบายภูมิ ๔ เมื่อตายไปแล้ว^{๘๑}

๒.๕.๔.๓ พัฒนาด้านจิตใจ

อัครนันท์ เจริญกิจจารัตน์ ได้สรุปการพัฒนาจิตใจ ดังนี้ พระพุทธศาสนาให้มนุษย์
เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติ
ภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนซึ่ง
แสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจาและเมื่อมีปฏิบัติในทุกด้านครบถ้วนแล้วในทางศาสนาก็จะ
ให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บังคับการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆได้ในการพัฒนาจิตของ
บุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าเป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและ
จริยธรรมตามที่ตั้งสมมติต้องการ ผู้ที่อบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ว่า “จิตเป็น
นาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดในสิ่งที่ดีแล้วก็จะมีผลทำ
ให้ร่างกาย พฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในสิ่งที่ดีงาม^{๘๒}

การพัฒนาจิต หมายถึง อธิจิตตสิกขาในไตรสิกขานั้นเอง ซึ่งหมายถึง การฝึกปรือใน
ด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิต ได้แก่รวมเอาองค์มรรคข้อสัมมาวายามะ สัมมาสติ และ
สัมมาสมาธิ เข้ามา ว่าโดยสาระก็คือ การฝึกให้มีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ควบคุมตนได้ดี มีสมาธิ
มีกำลังใจสูง ให้เป็นจิตที่สงบ ผ่องใส เป็นสุข บริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวน หรือ ทำให้เศร้าหมอง

^{๗๘} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๒.

^{๗๙} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๓๐๔ – ๓๐๕.

^{๘๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๙๑ – ๙๘/๖๗ – ๗๒.

^{๘๑} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๔๓๙/๔๗๒.

^{๘๒} อัครนันท์ เจริญกิจจารัตน์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ของกองพันทหารช่าง
ที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

อยู่ในสภาพเหมาะแก่การใช้งานมากที่สุด โดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่าง ลึกซึ้ง และตรงตามความเป็นจริง^{๘๓}

กล่าวโดยย่ออิติจิตตสิกขา ก็คือ หลักสมาธิ ความแน่วแน่แห่งจิตใจ โดยใช้หลักสมถะ และวิปัสสนาเป็นสำคัญ ในการพัฒนาจิตเพื่อให้มีคุณภาพที่ดี จนสามารถละอวิชชาได้ตามลำดับ ดังพระพุทธพจน์ที่ตรัสไว้ว่า

“สมณะที่ภิกษุเจริญแล้ว ย่อมให้จิตเจริญ จิตที่เจริญแล้ว
ย่อมละราคะได้ วิปัสสนาที่ภิกษุเจริญแล้ว ย่อมให้ปัญญาเจริญ
ปัญญาที่เจริญแล้ว ย่อมละอวิชชาได้”^{๘๔}

สมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้ว ก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้ง ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่านไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผล^{๘๕}

การไม่พัฒนาจิตภาวนา ทำให้เกิดปัญหาด้านจิตใจไม่มั่นคง ไม่มีคุณภาพ ไม่มีสมรรถภาพ ไม่มีสุขภาพจิตที่ดี มีแต่ความวิปริตผิดเพี้ยนในด้านจิตใจ ตกเป็นทาสแห่งความหวาดผวาทื่นตระหนก ตกใจกลัว ขาดความมั่นใจต่อการพัฒนาความดีด้านต่าง ๆ อีก ตามมา เช่น ขาดเมตตา ขาดกรุณา เห็นแก่ตัว เห็นแก่ได้ จิตมักโลภจัด จิตมักโกรธจัด จิตมักประทุษร้ายชอบใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ขาดสติปัญญากำกับจิต จนกลายเป็นภัยอย่างยิ่งใหญ่กว่าสิ่งอื่นใดในโลกนี้ เมื่อบุคคลไม่รักษาจิต ซื่อว่าไม่รักษากายกรรม วาจากรรมและมโนกรรม^{๘๖} ปัญหาทั้งหมดเกิดจากการไม่บังคับจิต คือไม่ฝึกฝนจิตภาวนา ไม่อบรมให้จิตมีสมาธิภาวนา เช่น สลอลามก อนาคตความทารุณโหดร้ายเป็นต้น ดังนี้ ปัญหาทุกอย่างเกิดจากการไม่ได้บังคับจิตนี้ ยุคใดหรือถิ่นใดมีการเจริญด้วยความรู้เรื่องจิตหรือการบังคับจิต มันก็ไม่มีเรื่องลามก อนาจาร เรื่องทารุณโหดร้าย เรื่องความยุติธรรม หรืออะไรทำนองนั้น ในยุคใด ถิ่นใด ไม่มีความสำรวมหรือบังคับจิตใจแล้ว มันก็มีสิ่งที่ตรงกันข้าม คือ มีความทารุณโหดร้าย มีการทำอย่างไม่เป็นธรรม มีสิ่งลามกอนาจาร^{๘๗}

สรุปการพัฒนาชีวิต ควรพัฒนาที่จิตใจก่อนจึงจะได้ผลดี ดังพระพุทธดำรัสว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจใหญ่สำเร็จด้วยใจคน คนจะทำดี พุทธดี หรือทำชั่วก็ล้วนมาจากใจทั้งสิ้น”^{๘๘}

^{๘๓} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, อ้างแล้ว, หน้า ๙๑๕.

^{๘๔} อัง.ทุก.(ไทย) ๒๐ / ๓๒/๓๖.

^{๘๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โรงพิมพ์โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙), หน้า ๖๗.

^{๘๖} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๑๑๐/๓๕๒.

^{๘๗} พุทธศาสนิกขุ, วิปัสสนาในอิริยาบถ, (กรุงเทพฯ :ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๗๘.

^{๘๘} ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑-๒/๒๓-๒๔.

๒.๕.๔.๔ พัฒนาด้านปัญญา

ปัญญา หมายถึง ความรู้ทั่ว ปรัชญาหยั่งรู้เหตุผล ความรู้เข้าใจชัดเจน ความรู้เข้าใจ หยั่งแยกได้ในเหตุผล ดีชั่ว คุณโทษ ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และรู้ที่จะจัดแจง จัดสรร จัดการ ความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง”^{๘๙}

วุฒิธรรม วุฒิธรรมคือหลักการสร้างความเจริญอกงามแห่งปัญญา มี ๔ ประการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะการพัฒนาที่ตนเองก่อนนั้นหลักสำคัญที่สุดก็คือ การสั่งสอนตนเองดังพุทธศาสนสุภาษิตที่ว่า “จงเตือนตนด้วยตนเอง” เพราะหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักวุฒิธรรมนั้นจะต้องรู้จักจัดการกับตนเองก่อนกล่าวคือ การคบหากับบัณฑิต การรู้จักฟังคำสอนที่ถูกต้องและเหมาะสม การคิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงและเที่ยงธรรมและโดยประการสุดท้ายการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ถือเป็นหลักวุฒิธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่ดีและเก่งด้วย ที่สุดแล้วความเจริญอกงามในหน้าที่การงานและชีวิตก็จะบังเกิดแก่ผู้นั้นเพราะเป็นจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในทางสร้างสรรค์ความรุ่งโรจน์ และสันติสุขแห่งชีวิตหลักการเสริมสร้างปัญญา ในทางปฏิบัติอาจสร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐินั้นได้ ด้วยการปฏิบัติตามหลักวุฒิธรรม (หลักการสร้างความเจริญอกงามแห่งปัญญา) ๔ ประการ มีรายละเอียด ดังนี้^{๙๐}

พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร (จันโปรด) การพัฒนาทางปัญญา เป็นการอบรมจิตให้เกิดปัญญา รู้จักใช้เหตุผลนำมาพิจารณา มีความเมตตา เอื้ออาทรต่อกัน รู้จักว่า อะไรควรเว้น ควรทำ มีทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องตามหลักพุทธศาสนา มองสิ่งทั้งหลายตามเหตุตามปัจจัย เป็นท่าทีของจิตที่นำมาซึ่งปัญญา และการทำตามเหตุผล เชื่อในหลักของกรรม จะมีสติสัมปชัญญะในการรับรู้ กำหนดรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง คือ มองว่ามันเป็นอะไร เป็นมาอย่างไร เป็นไปอย่างไร เมื่อพิจารณาจนเกิดปัญญา ก็จะรู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ทำให้รู้จักปัญหา รู้จักเหตุของปัญหา และปฏิบัติต่อสิ่งนั้นได้ถูกต้อง เป็นการแก้ปัญหา แก่ทุกข์ที่เกิดขึ้นได้ด้วยสติปัญญา เป็นการรู้จักคิด รู้จักพิจารณา เรียกว่า คิดเป็น ตามแบบโยนิโสมนสิการ แปลว่า การกระทำไว้ในใจโดยแยบคาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาชีวิตมนุษย์ และจะทำให้มนุษย์เรานั้นมีอิสรภาพพึ่งพาตนเองได้ ชีวิตก็จะมีพัฒนา ด้วยความรุ่งโรจน์ สดใส มีความสุข ความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าทุกประการ

พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร (จันโปรด) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนามนุษย์โดยการพัฒนาปัญญา เป็นหลักการพัฒนามนุษย์ให้เกิดความรู้ตามความเป็นจริงในสองส่วน คือ ในส่วนที่เป็นวิชาชีพ จัดว่าเป็นปัญญาที่ใช้ในการประกอบอาชีพการงาน บุคคลต้องมีความรู้และเชี่ยวชาญในอาชีพนั่น และในส่วนที่เป็นทางธรรม เป็นความรอบรู้ชีวิตและธรรมชาติที่แท้จริงจนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้หมดสิ้น การพัฒนามนุษย์ที่เป็นเป้าหมายของพระพุทธศาสนามีหลักสุดท้ายอยู่ที่ปัญญาที่จะทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ หรือบรรลุอิสรภาพที่แท้จริง หลักการพัฒนาด้านศีลและสมาธิสองประการข้างต้นนั้นมีขึ้นก็เพื่อพัฒนามาสู่การพัฒนาปัญญา ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงได้ทรงวางหลักการพัฒนาด้านปัญญาไว้ก็เพื่อให้มนุษย์มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายอย่างแท้จริง หรือตามที่เป็นอยู่จริง ๆ จน

^{๘๙} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, อ่างแก้ว, หน้า ๑๖๔.

^{๙๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๑/๒๘๖.

ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิดเห็น เปลี่ยนค่านิยม มีโลกทัศน์และชีวทัศน์อย่างใหม่ได้ตลอดทั้งเป็นปัจจัยนำไปสู่การพ้นทุกข์คือหมดกิเลสได้^{๙๑}

ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาติดขัดอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายชั้นหลายระดับ เช่น ก. เป็นปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจน การเรียนรู้ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมทั้งชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้หยั่งเห็นใหม่ๆ ได้ ข. ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย ค. ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขารคือโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเป็นไป ตามกฎธรรมชาติ จนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้น เป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์^{๙๒}

ส่วนความหมายปัญญาในแง่ของอภิปญญาสิกขา หมายถึง การฝึกปฎิบัติปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสรรพสิ่ง ทั้งปวงตามความเป็นจริง จนกระทั่งหลุดพ้น มีจิตใจเป็นอิสระ ผ่องใสเบิกบานโดยสมบูรณ์ ได้แก่วรรณโอวาทธรรม ข้อสัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ สองอย่างแรกเข้ามาว่าโดยสาระก็คือ การฝึกอบรมให้เกิดปัญญาวิริยที่รู้แจ้งชัดตรงตามสภาพความเป็นจริง ไม่เป็นความรู้ ความคิด ความเข้าใจที่ถูกบิดเบือนเคลือบคลุม ย่อมสื อำพราง หรือ พร่ามัว เป็นต้น เพราะอิทธิพลของกิเลสมี อวิชชาและตัณหาเป็นผู้นำที่ครอบงำอยู่ การฝึกปัญญาเช่นนี้ต้องอาศัยการฝึกจิตให้บริสุทธิ์เป็นพื้นฐาน แต่ในเวลาเดียวกัน เมื่อปัญญาที่บริสุทธิ์รู้เห็นตามเป็นจริงนี้เกิดขึ้นแล้ว ก็กลับช่วยให้จิตนั้น สงบ มั่นคง บริสุทธิ์ ผ่องใสแน่นอนยิ่งขึ้น^{๙๓}

การไม่พัฒนาด้านปัญญา ทำให้เกิดปัญหาในด้านความคิด จินตนาการ ไม่สร้างสรรค์ ไม่ส่งเสริมความดีต่าง ๆ เช่น กลายเป็นคนโง่ เชื่อสิ่งใดโดยปราศจากเหตุและผลอันควรจะเชื่อถือได้ คือเชื่ออย่างมงายไร้สาระ มีภัยมีโทษในความเชื่อ หรือทัศนะ ความเห็นที่ตนถืออยู่นั้น เช่น เชื่อว่าทำบุญไม่ได้บุญ ทำบาปไม่ได้รับผลบาป จัดเป็นมิจฉาทิฐิ^{๙๔} ซึ่งตรงข้ามกับสัมมาทิฐิ และเป็นอันตรายแก่ตนและคนอื่นเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะไม่เชื่อต่อการทำความดีใด ๆ เลย

เป้าหมายของการพัฒนาจิตและปัญญา เมื่อบุคคลสามารถฝึกฝนอบรมตนด้วยการพัฒนาด้านศีล สมาธิ และปัญญาที่มีความพร้อมความสมบูรณ์ในตนแล้ว ย่อมให้คุณค่าในเชิงจริยธรรม ในแต่ละลำดับ ดังต่อไปนี้

^{๙๑} พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร (จันโปรด), “ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๙๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๗.

^{๙๓} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, อ่างแล้ว, หน้า ๙๑๕.

^{๙๔} ส.ช. (บาลี) ๑๗/๑๗๙-๑๘๐/๑๒๐.

๑. ความหลุดพ้นด้วยการชม (วิกขัมภณวิมุตติ) หมายถึง การชมกิเลสเอาไว้ คือ ระบุนิ वर्ณธรรมเป็นต้น ด้วยอำนาจแห่งจิตภาวนาหรือสมาธิ ได้แก่ สมาธิในระดับ สมาบัติ ๘ คือ รูปฌาน ๔ อรูปฌาน ๔ แต่บางที่อาจผ่อนลงมาถึงระดับอุปปจารสมาธิด้วยก็ได้

๒. ความหลุดพ้นด้วยองค์ธรรมจำเพาะ (ตทังควิมุตติ) หมายถึง การพ้นอกุศลอย่างหนึ่ง ๆ ด้วยธรรมที่เป็นคู่ปฏิบัติกัน ว่าตามความหมาย ได้แก่ พ้นความเห็นผิด ยึดถือผิดด้วยอาสัยญาณ คือ ความรู้ฝ่ายวิปัสสนาที่ตรงข้ามเป็นคู่ปรับกัน เช่น อนิจจัง เป็นคู่ปรับนิจจัง (ความเที่ยง) ทุกขังเป็นคู่ปรับสุขัง (ความสุข) อนัตตา เป็นคู่ปรับอัตตา (ตน) เมตตากุ่ปรับพยาบาท เป็นต้น โดยวิมุตติทั้งสองอย่างแรกนี้ เป็นโลกีย์วิมุตติ และหลุดพ้นด้วยใจ (เจโตวิมุตติ) ด้วยผลแห่งการเจริญจิตภาวนานั้นเอง

๓. ความหลุดพ้นด้วยเด็ดขาดหรือตัดขาด (สมุจเฉทวิมุตติ) หมายถึงการทำลายกิเลสที่ผู้กรัดไว้หลุดพ้นเป็นอิสระออกไปได้ด้วยญาณ หรือ วิชาขั้นสุดท้าย ได้แก่วิมุตติในความหมายที่เป็นมรรค

๔. ความหลุดพ้นด้วยความสงบระงับสนิทราบคาบ (ปฏิบัติสัททวิมุตติ) หมายถึง ความเป็นผู้หลุดพ้นออกไปได้แล้ว มีความเป็นอยู่อิสระ เพราะกิเลสที่เคย ผู้กรัด หรือครอบงำถูกกำจัดราบคาบไปแล้ว ได้แก่วิมุตติในความหมายที่เป็นผล

๕. ความหลุดพ้นที่เป็นภาวะหลุดรอดปลอดโปร่ง (นิสสรณวิมุตติ) หมายถึง ภาวะแห่งความเป็นอิสระที่ผู้หลุดพ้นเป็นอิสระแล้วประสบอยู่ ชื่นชมหรือเสวยอยู่ และซึ่งทำให้ผู้นั้นปฏิบัติกิจอื่นๆ ได้ด้วยดีต่อไป ได้แก่ วิมุตติในความหมายที่เป็นนิพพาน^{๙๕}

๒.๖ บทสรุปเรื่องหลักภาวนา ๔

๑. ภาวนา แปลว่า การทำกายให้เจริญ หรือพูดอย่างภาษาปัจจุบัน คือ การพัฒนา กาย ...๑) การทำให้ร่างกายเจริญเติบโตแข็งแรง หรือการมีสุขภาพกายที่ดี ๒) การพัฒนาทักษะ การฝึกฝนการใช้ร่างกาย การใช้มือ ใช้อวัยวะ ให้มีความคล่องแคล่วชำนาญในการที่จะประกอบการต่าง ๆ ซึ่งมุ่งหมายไปในทางอาชีพ ๓) การพัฒนาอินทรีย์ มี ตา หู จมูก ลิ้น และกาย ที่ใช้สำหรับสัมพันธ์กับโลกภายนอก ให้ได้ผลดี ทั้งในแง่การใช้งาน มีความละเอียดคม ละเอียดย่อม ไว คล่อง จัดเจน และในแง่การรู้จักเลือกรับเอาสิ่งที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์เข้ามาให้แก่ชีวิต ป้องกันไม่รับเอาสิ่งที่ไม่ดีหรือเป็นโทษเข้ามา ในทางพระพุทธศาสนาให้ความหมายของการพัฒนากายในแง่ที่ว่ามานี้ คือ พัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ชีวิต โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับวัตถุ สิ่งแวดล้อม เริ่มแต่ปัจจัย ๔ จนถึงความสัมพันธ์กับธรรมชาติแวดล้อมโดยทั่วไป ให้มีความเกื้อกูลกันระหว่างชีวิตของเรากับธรรมชาติ

ภาวนา การพัฒนากาย หรือการทำกายให้เจริญงอกงาม คนทั่วไปก็จะมักจะนึกถึง การทำให้ร่างกายเจริญเติบโตแข็งแรง หรือการมีสุขภาพกายที่ดี ซึ่งก็เป็นความคิดเบื้องต้น นอกจาก การทำกายให้เจริญเติบโตแข็งแรงมีสุขภาพดีแล้ว การพัฒนากายนี้ก็จะหมายถึงการพัฒนาทักษะ การฝึกฝนการใช้ร่างกาย การใช้มือ ใช้อวัยวะ ให้มีความคล่องแคล่วชำนาญในการที่จะประกอบการ

^{๙๕} ที่.ม.อ.(บาลี) ๒/๒๖.

ต่างๆ ซึ่งมุ่งหมายไปในทางอาชีพ การพัฒนากาย ความหมายที่แท้จริงก็คือ การพัฒนาอินทรีย์ มี ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้สำหรับสัมพันธ์กับโลกภายนอกเป็นช่องทางที่เราสัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมทางวัตถุ และทางธรรมชาติทั้งหมด การฝึกฝนพัฒนาอินทรีย์หรืออินทรีย์ภาวนา นั้นมี ๒ แง่ ด้วยกันคือ

๑) ฝึกฝนในแง่การใช้งาน คือ ทำให้อินทรีย์มีความละเอียดคม มีความละเอียดอ่อน มีความไว มีความคล่องแคล่ว มีความชัดเจน เหล่านี้เป็นการฝึกในแง่การใช้งาน คล้ายกับที่พูดว่า ฝึกทักษะ

๒) ฝึกในแง่การทำให้รู้จักเลือกรับเอาสิ่งที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์เข้ามาให้แก่ชีวิต ป้องกันไม่รับเอาสิ่งที่ไม่ดีหรือเป็นโทษเข้ามา^{๙๖}

๒. ศิลภาวนา แปลว่า การพัฒนาศีล ศีลเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ในสังคมในด้านการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ศีลเป็นสภาพหรือคุณสมบัติของตัวบุคคล เป็นเรื่องของการที่บุคคลนั้นมี ระเบียบในการดำเนินชีวิตและ ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดี ความมีระเบียบหรือประพฤติตนอยู่ใน ระเบียบอย่างนี้เรียกว่า ศีล ส่วนวินัยนั้นเป็นการจัดระเบียบ ทั้งการจัดระเบียบชีวิตของตนเองและการ จัดระเบียบในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนการจัดระบบสังคมทั้งหมด ศีลกับวินัย จึงเป็นของคู่กัน คือ วินัยทำให้เกิดศีล ถ้าเรารักษาวินัยเราก็เป็นผู้มีศีล ทางพระตามปกติจะเรียกคนว่าเป็นผู้มีศีล แต่ใน ภาษาไทยเรานิยมใช้คำว่า มีวินัย วินัยนั้นเนื่องอยู่กับสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยดีในสังคมซึ่งเป็น เรื่องสมมุติศีล คือการที่คนนั้นเขามีระเบียบชีวิตอย่างนั้น หรือประพฤติตนอยู่ในระเบียบอย่างนั้น เรื่องศิลปภาวนา การพัฒนาคนให้มีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม แยก คร่าว ๆ ได้หลายระดับ ๑) ความมีระเบียบระบบในการเป็นอยู่ ในการดำเนินชีวิต โดยที่ไม่ให้มีการ เบียดเบียนกัน ในทางชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน ครอบครอง วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของ ตนเอง ความหมายขยายออกไปถึงความสุจริต ๒) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ๓) การฝึกฝนควบคุมตน ในทางกายวาจา เพื่อเป็นพื้นฐานของการฝึกจิตใจ

การฝึกฝนควบคุมตนในทางกายวาจา เพื่อเป็นฐานของการฝึกจิตใจ หรือเป็นพื้นฐานใน การพัฒนาจิตใจจะเห็นว่า ศีลของพระ ศีลอุบาสกที่ปรัภาศีลอุโบสถ เป็นศีลที่ต้องมีการฝึกกาย วาจาเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาจิตใจ เช่น ต้องรู้จักควบคุมบังคับใจตัวเองให้ดีขึ้น การที่จะบังคับใจ ตัวเองได้ดีขึ้น ก็ต้องฝึกด้วยการบังคับควบคุมตัวเองด้านร่างกายก่อน การที่จะควบคุมบังคับตัวเอง ในทางร่างกายได้นั้น ก็ต้องทำการบังคับควบคุมจิตใจของตนเองไปด้วยในตัว ศีลในขั้นนี้จึงเป็นการ ประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือข้อกำหนดที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อจะฝึกฝนของในการที่จะเจริญขึ้น ในคุณธรรมต่างๆ ในทางจิตใจยิ่งๆ ขึ้นไปโดยสัมพันธ์กับการพัฒนา เป็นการพัฒนาจิตใจ อันเป็นหลัก ในการพัฒนาศีล^{๙๗}

๓. จิตภาวนา การพัฒนาจิต หรือการทำจิตให้เจริญองงาม แบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ ๑) การ พัฒนาคุณภาพจิตเริ่มแต่มีคุณธรรมต่าง ๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตงดงาม เช่น มีเมตตา กรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญู กตเวทิตะ เป็นต้น ๒) การพัฒนาสมรรถภาพจิตหรือสมรรถภาพของจิตให้ซึ่งมีความ

^{๙๖} ขาดิชา พัทธกัณณาคม, “การพัฒนาพฤติกรรมตามหลักภวนา ๔” สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, งานพิธี ประสาทปริญญา ประจำปี ๒๕๕๗, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๙๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓๙.

เข้มแข็งที่จะเอาไปใช้งานได้ดีคือมีสมาธิมีสติมีวิริยะ คือความเพียรพยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็ง ความอดทน เป็นต้น ๓) การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากมีคุณธรรม มีคุณภาพ และ สมรรถภาพ ต้องมีสุขภาพจิตด้วย คือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปิติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความร่าเริงบันเทิงใจ เป็นต้น

จิตภาวนา หรือการพัฒนาจิตใจ การพัฒนาจิตใจนี้เป็นเรื่องที่กว้างขวางมาก มีการพัฒนา ๓ ด้านด้วยกันดังนี้

ด้านที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพจิต จิตของเราดี ควรเป็นจิตที่มีคุณภาพเริ่มตั้งแต่มีคุณธรรมต่างๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตงดงาม เช่น มีเมตตา กรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญูต่อเวทีย

ด้านที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพจิตหรือสมรรถภาพของจิตใจ หมายถึงความสามารถของจิตใจซึ่งมีความเข้มแข็งที่จะเอาไปใช้งานได้ดี เราจะทำงานได้เก่งหรือมีปัญหาคิดค้นอะไรต่างๆ ให้ได้ผลตลอดจนก้าวหน้าไปด้วยดีในการพัฒนาชีวิต จิตของเราก็ต้องมีสมรรถภาพเช่นเดียวกัน สมรรถภาพของจิตนี้เน้นที่ตัวสมาธิจึงจะทำงานได้ผลดี นอกเหนือจากมีสมาธิแล้วจะต้องมีสติ จะต้อง มีวิริยะ คือความเพียรพยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็งของจิตใจ ความอดทน

ด้านที่ ๓ การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากจะมีคุณธรรมมีคุณภาพที่เข้มแข็งแล้ว ก็ยังต้องมีสุขภาพจิตที่ดีด้วยคือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปิติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความรื่นเริงบันเทิงใจ เป็นต้น ลักษณะต่างๆ ของจิตที่มีความสำคัญมากในพระพุทธศาสนา เวลาพูดถึงการพัฒนาจิตเราก็มักจะนึกถึงแต่ในด้านสมรรถภาพจิต ดูเหมือนจะเน้นจิตนั้นมากไป บางทีก็ขาดสุขภาพจิตไป การขาดสุขภาพจิตเป็นปัญหาสำคัญของสังคมในยุคปัจจุบัน จึงต้องเน้นเรื่องสุขภาพจิตไว้ให้มากขึ้นเป็นการกล่าวโดยย่อ ในเรื่องจิตภาวนา หรือการพัฒนาจิตใจ ไม่ว่าจะไปบำเพ็ญสมาธิ ไปทำกรรมฐานหรืออะไรต่างๆ ก็อยู่ในการพัฒนาจิตหรือจิตภาวนา^{๔๘}

๔.ปัญหาภาวนา การทำปัญญาให้เจริญงอกงามในระดับต่างๆ ๑) รับรู้เข้ามาเป็นประสบการณ์ตรงตามสภาพของมันเป็นจริงไม่บิดเบือนปรุงแต่งคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้ความรู้ที่ถูกต้อง ๒) การคิดการวินิจฉัยหรือวางแผนต่าง ๆ อย่างถูกต้องตรงตามสภาพโดยบริสุทธิ์ไม่ตกอยู่ในอำนาจครอบงำของอคติ (ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ และ ภยาคติ) เป็นปัญญาที่บริสุทธิ์อิสระ ๓) ความสามารถที่จะนำความรู้มาใช้ มาจัดแจง จัดทำ ดำเนินการต่าง ๆ ให้สำเร็จผลตามที่ต้องการโดยเฉพาะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จปัญญาในระดับของการเอามาใช้ คือ ใช้แก้ปัญหา ใช้จัดทำดำเนินการให้สำเร็จผล ความสามารถที่จะสืบค้นเหตุปัจจัย และแยกแยะ วิเคราะห์ สิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นตัวเอื้ออำนวยในการที่จะแก้ปัญหา และทำ กิจการให้สำเร็จผลได้ ๔) ความรู้เท่าทันโลกและชีวิตตามเป็นจริง ซึ่งจะส่งผลย้อนกลับมาช่วยจิตใจ ทำให้จิตใจเป็นอิสระ (ไม่) หลงวิ่งไปตามอำนาจชักจูงของสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏแก่ตนซึ่งเข้ามากระทบจากโลกภายนอกด้วยความยินดียินร้ายต่าง ๆ แล้วก็เกิดทุกข์กับปัญหาต่าง ๆ มีความยึดติดในสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อยก็คอยสร้างตัวตนขึ้นมารับกระทบกระเทือนจากอารมณ์และความคิดปรุงแต่งต่าง ๆ ก่อปัญหาแก่ตนเอง ไม่สามารถจัดการดำเนินการกับสิ่งเหล่านั้นด้วยปัญญาที่แท้จริง เพราะจะเอาแต่ความปรารถนาของตนเองเป็นหลักหรือ

^{๔๘} ขาติชาย พัทธกัณฐนาคม, “การพัฒนาพฤติกรรมตามหลักภาวนา ๔”, อ้างแล้ว.

เป็นตัวกำหนด คือจะให้สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามความอยาก ความปรารถนาของตน แต่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยของมัน ไม่ได้เป็นไปตามความอยากปรารถนาของเรา ใจที่อยากของเราก็ถูกขัด ถูกฝืน เกิดความขัดแย้ง ตัวเราก็เกิดความบีบคั้น เกิดปัญหา เป็นทุกข์ แต่พอมีปัญญา รู้ เข้าใจโลก และชีวิตตามความเป็นจริง ก็จะไปถึงขั้นสุดท้าย คือ เป็นปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระออกมาจากสิ่งต่าง ๆ คือไม่ยึดติดถือมั่นในโลก หมายความว่า สิ่งอะไรเข้ามา เราก็รับรู้ตามเป็นจริง ปฏิบัติต่อมันตามเหตุผล ด้วยความรู้เท่าทันต่อเหตุปัจจัย แต่ไม่มีความยึดติดถือมั่นที่จะมาบีบคั้นตัวเอง เรียกว่าไม่ทำให้เกิดทุกข์ โยงมาแต่ขั้นต้นทีเดียว คือ ถ้าคนมีปัญญาถึงขั้นทำให้จิตใจเป็นอิสระ การรับรู้ต่าง ๆ ก็บริสุทธิ์ไปด้วย การรับรู้สิ่งที่เข้ามาก็จะตรงตามสภาพที่เป็นจริง”^{๙๙}

ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา มีหลายระดับ ถ้ามองง่าย ๆ ทั่วไปก็คงจะนึกเรื่องของการเรียนรู้วิชาการต่างๆ ก่อน หรืออย่างน้อยก็นึกถึงการที่เราไปพบปะสิ่งใดก็ตามแล้วมีความเข้าใจในสิ่งนั้น อย่างนี้ก็เรียกว่ามีปัญญา อะไรก็ตามที่เราเข้าไปเกี่ยวข้อง จะต้องจัดต้องทำ ก็ต้องรู้ต้องเข้าใจในสิ่งนั้น ตลอดจนถึงการเรียนรู้วิชาการต่างๆ ก็ต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิชาการเหล่านั้น รวมทั้งความรู้เหตุผลต่างๆ เหล่านี้ก็เป็นเรื่องของการพัฒนาปัญญา ในระดับหนึ่ง ถ้าเป็นปุถุชนคนที่ยังไม่ได้เรียนรู้ยังไม่การศึกษา พอรับรู้เข้ามา สิ่งใดถูกใจก็ชอบ สิ่งใดไม่ถูกใจก็ไม่ชอบ ปัญญาในขั้นสุดท้ายก็คือความรู้เท่าทันโลก และชีวิตตามเป็นจริง ซึ่งจะส่งผลย้อนกลับมาช่วยจิตใจเป็นอิสระ ปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระออกมาจากสิ่งต่างๆ ในภายนอกได้ คือไม่ยึดติดถือมั่นในโลก หมายความว่า สิ่งอะไรเข้ามาเราก็รับรู้ตามความเป็นจริง ปฏิบัติต่อมันตามเหตุผล ด้วยความรู้เท่าทัน ต่อเหตุปัจจัย แต่ไม่มีความยึดติดถือมั่นที่จะมาบีบคั้นตัวเอง เรียกว่า ไม่ทำให้เกิดความทุกข์ ถ้าคนเรามีปัญญาถึงขั้นทำให้จิตใจเป็นอิสระ การรับรู้ต่างๆ ก็บริสุทธิ์ไปด้วย การรับรู้สิ่งที่เข้ามาก็จะตรงตามสภาพที่เป็นจริง ทั้งหมดนี้ เป็นปัญญาในระดับต่างๆ ซึ่งจะเห็นว่า ในทางพระพุทธศาสนาต้องมีการพัฒนาปัญญานี้ หลายชั้นหลายตอนจนกว่าจะบรรลุจุดหมาย สุดท้ายคือมีปัญญาที่เท่าทันโลกและชีวิต ซึ่งผลแก่จิตใจ ทำให้จิตใจตั้งงามมีความสุข เป็นอิสระและเข้าถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิตด้วยรวมความว่า การพัฒนามีหลักใหญ่ๆ ๔ ประการคือ

๑) กายภาวนา พัฒนาทางกาย

๒) ศิลภาวนา พัฒนาทางศีล คือระเบียบชีวิต และการอยู่ร่วมกันในสังคม

๓) จิตภาวนา พัฒนาทางจิตใจ

๔) ปัญญาภาวนา พัฒนาทางปัญญา

เมื่อใดภาวนาครบ ๔ ประการนี้โดยสมบูรณ์ ท่านเรียกว่าเป็นพระอรหันต์ คือบุคคลที่ได้พัฒนาทั้งสี่ด้านนี้ครบด้วยบริบูรณ์ ^{๑๐๐}

^{๙๙} บัญชา พงษ์พานิช, “ธรรมกับการพัฒนาชีวิต”, พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖.

^{๑๐๐} ชาติชาย พัทธกษณาคม, “การพัฒนาพฤติกรรมตามหลักภาวนา ๔”, อ้างแล้ว.