

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งศึกษาถึงหลักธรรมไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) มา ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา
- ๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์กรใดๆ ก็ตามจะประสบผลสำเร็จได้ ทรัพยากรที่เป็นที่ยอมรับกันว่ามี ความสำคัญสูงสุดต่อองค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล หากองค์กรใดมี ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถแล้ว องค์กรนั้นก็ย่อมมีโอกาสประสบผลสำเร็จได้ มากกว่าองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพด้อยกว่า

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นควรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น^๑ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น

^๑ ักัญญา แซ่ไฉ่, “การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการใช้ทฤษฎีริชาร์ดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของร้อยเอก ศาสตราจารย์ ดร.จิตร์จำนง สุภาพ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

บรรยงค์ โตจินดา ได้กล่าวถึง วิวัฒนาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็นหลายยุค ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ยุคดึกดำบรรพ์ จุดกำเนิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดึกดำบรรพ์อาจกล่าวได้ว่า มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่เริ่มรู้จักใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิต เมื่อมนุษย์รู้จักประดิษฐ์เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดความรู้ความชำนาญให้แก่ญาติพี่น้อง พวกพ้องของตน ซึ่งเป็นวิธีช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นเกิดการเรียนรู้จากชนรุ่นหนึ่งถึงชนอีกรุ่นหนึ่ง ในระยะแรกเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่เป็น กระบวนการที่เป็นระบบ แต่เป็นการพัฒนาด้านฝีมือ โดยถ่ายทอดความรู้ตามธรรมชาติ

๒. ยุคเริ่มประวัติศาสตร์ ยุคนี้เป็นยุคที่มนุษย์มีอารยธรรมสูงขึ้น ดังปรากฏจากแหล่ง กำเนิดอารยธรรมที่สำคัญๆ ของโลก เช่น กรีก โรมัน อียิปต์ จีน อินเดีย เป็นต้น กำเนิดช่างฝีมือ ประจำสำนักและตระกูลต่างๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการฝึกงาน (Apprenticeship) โดยผู้ที่รับการฝึกอบรมจะได้รับการสอนงานและกินอยู่เสร็จที่บ้านครูหรือนายจ้าง

๓. ยุคสมาคมช่าง (Gild) การอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการพัฒนาขึ้นตามวิวัฒนาการของอุตสาหกรรม ซึ่งในระยะต่อมาได้มีการรวมตัวของช่างฝีมือเป็นสมาคมวิชาชีพ (Trade-guild) เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบรรดาช่างฝีมือที่เป็นสมาชิกเน้นการฝึกอบรมด้านงานช่าง ฝีมือ มีสินค้าให้เลือกมากมาย ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีบทบาทสำคัญ จนมีแนวความคิดในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดในการ^๐

นอกจากนั้น บรรยงค์ โตจินดา ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง นโยบายการพัฒนาคนระยะยาว เริ่มตั้งแต่เกิด เข้าโรงเรียน ได้รับการฝึกฝนอบรม จนกระทั่งทำงานก็ยังคงมีการฝึกฝนอบรมอยู่ การพัฒนาคนนั้นต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และมีขั้นตอนต้องเริ่มจากอายุ ๐-๑๐, ๑๐-๑๕, ๑๕-๒๐, ๒๐-๖๐. การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะ จะต้องถูกสร้างขึ้นมากในองค์กรแต่ต้องสร้างขึ้นมากตั้งแต่เกิด โดยการปลูกฝังทางด้านวินัย ความคิดระบบการ ศึกษา หากจะพิจารณาว่าเหตุใดคนญี่ปุ่นจึงมีวินัยที่ดี จะพบว่าเขาปลูกฝังมาตั้งแต่เกิด ญี่ปุ่นเป็น ประเทศที่มั่งคั่งมาก ทั้งที่ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ แต่เขาลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เพราะเขาเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และใช้การพัฒนาคนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการ พัฒนาประเทศ

ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลก ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีใหม่ ที่มีผลกระทบต่อการกระบวนการผลิตและการบริโภคทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น

^๐บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๖.

สิ่งจำเป็น เพราะคนในยุคนี้ต้องมีความสามารถและปัญญาในการจัดการรวมทั้งทักษะใหม่ๆ อีกทั้งประเทศไทยเป็นประเทศเปิด จึงต้องแข่งขันอยู่ตลอดเวลาการพัฒนาในอดีตนั้นเน้นด้านการสะสมทุนและการสนับสนุนการส่งออก ซึ่งมีได้ก่อให้เกิดความมั่งคั่งกับประเทศในระยะยาว เราต้องไม่มองมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมแคบๆ และแยกออกจากกลยุทธ์ในการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม และการ ศึกษาอีกต่อไป หากต้องพิจารณาในแง่ของการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน การรักษาความ ได้เปรียบ ทางการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันในตลาดต่างประเทศและการปรับปรุงสถานะทางเศรษฐกิจโดยส่วนรวม ไม่เช่นนั้นเราจะต้องตามแก้ไข ปัญหาไม่สิ้นสุด เช่น เมื่อเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เริ่มด้วยการส่งออกตกต่ำตามมาด้วยความผันผวนทางการเงิน ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นต้นมา วิเคราะห์จริงๆ แล้วต้นปัญหามาจากคน

ในอดีตการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เชื่อว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประมาณการทางด้านอุปสงค์และอุปทานเท่านั้น แต่ในปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้นอีกแล้ว เนื่องจากการที่จะทำให้อุปสงค์แรง งานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาที่มีความสมดุลกับอุปทานแรงงานซึ่งต้องใช้เวลานานในการผลิต ให้มีคุณภาพจะเป็นไปได้ยากมาก ซึ่งจะเห็นได้จากวิธีการแบบเก่าที่ใช้ในการประมาณการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ทำให้พลาดเป้าหมายไปอย่างมาก (ศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนที่ ๗ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ต้องปรับแผนในที่ ๘) อย่างไรก็ตาม แนวทาง ดังกล่าวก็ยังมีประโยชน์อยู่โดยเฉพาะเมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านคอมพิวเตอร์มา ประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นประโยชน์กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง รัฐบาลจะต้องกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในอนาคตเพื่อวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้อง^๐

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุนเป็นปัจจัยใน การที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มี ความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิศราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^๐

^๐ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๗.

^๐ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) , ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์ , (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^๐ ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษารวมไปตามจรีต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชา ๕ พรรษา

อำนาจ แสงสว่าง ได้กล่าวไว้ใน “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการ ฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต^{*}

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของ เขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด^๐

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^๐

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มี

^๐ พระธรรมโกศาจารย์ ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

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

^๐ มัลลี เวชชาชีวะ, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

^๐ พยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

คุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^๖

สมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้เวลาวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย^๗

บุญเลิศ ไพรินทร์ ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^๘

อำนาจ เจริญศิลป์ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือมีประสิทธิภาพดีนั่นเอง ประสิทธิภาพดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^๙

สมาน รังสิโยภักษ์ ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง

^๖วิชย โสสุวรรณจินดา , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : VJ. พรินต์ติ้ง , ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^๗สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^๘บุญเลิศ ไพรินทร์ , พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล , (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^๙อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม , (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน^{๐๐}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น^{๐๐}

สุจิตรา ธนาพันธ์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การดำเนินงานทั้งในด้านองค์การ และด้านบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จสู่องค์กรหรือหน่วยงานโดยรวม หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและมุ่งให้องค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การเพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การเพื่อหวังผลในอนาคต^{๐๐}

ฟิลิปโป (Flippo) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึงการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๐x}

แม็กกินสัน (Megginson) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึงการดำเนินการความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคล^{๐๑}

นาเลอร์ (Nadler) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องกิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อ

^{๐๐}สมาน รังสิโยภุชญา, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่โรงพิมพ์ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๕), หน้า ๘๒.

^{๐๐}สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ที่โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๑๒.

^{๐๐}สุจิตรา ธนาพันธ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

^{๐x}Flippo, Edwin B. Management : A Behavioral Approach. Boston : Allyn & bacon, 1971 (อ้างถึงใน บุญเรือง พรหมสิทธิ์, ๒๕๔๐), หน้า ๘.

^{๐๑}Megginson, Leon C. Personnel, A Behavioral Approach to Administration, Homewood: Richard D Lrwin, 1969 : P. 307.

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กร
และสังคม^{๑๐}

แพ็ค (Pace) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์กร (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๑๑}

รัสเซลล์ ซี สเวนบรี (Russell C. Swansbury) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึงการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความ
อยากรู้ อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๑๒}

สรุปได้ว่า ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในกาปฏิบัติ งานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

^{๑๐} Nadler, Leonard, **Designing training program** : The critical events model, (Reading, Mass. Addison – Wesley, 1982), P. 12.

^{๑๑} Pace.RW, Smith, **Human Resource Development**, (New Jersey : Prentice Hall, 1991), P. 7.

^{๑๒} Russell C, Swansburg, **In Service Education**, (New York : G.D. Putmen Sons, 1968) , P. 47.

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและด้านการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่างๆ ดังนี้

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอยู่ ๒ ประการ คือ^{๑๐}

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญแก่เครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดผลิตผลตาม ที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์บริหาร แบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรม เป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการ เพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรกๆ นั้นมีฐานะยากจนอดอยากมาก ต้องนำเอาแรงงานของตนออกขายเพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค เสื้อผ้า ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้ว เห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับความกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ขยายวงกว้างขวาง ผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป

รูปแบบต่อมาของการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็คือแบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการ มนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือ นายจ้าง บุตรคือ ผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การ

^{๑๐} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗, ๒๒ -๒๗, ๓๓-๓๗.

พิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษอาชญากรรมรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้าง เพราะว่าบุตร ได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา กล่าวคือ บิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยมต่างกันเพียงเล็กน้อยคือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกว่าอ่อนโยนกว่า ส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนใดมาก็ตอบแทนมาก ไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือ ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อบกพร่องของผู้เป็นบิดา หรือนายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการ ความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง การบริการบุคคลแบบบิดาปกครองบุตรจึงค่อยๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรม

เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับขั้น มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอ ไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบคือระเบียบให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้ว ยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น โดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเป็นชิ้นไม่จ้างตามเวลา แต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ Elton Mayo ความคิดหลังนี้จึงก็ต้องล้มเลิกไป

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดในประเด็นต่อคือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้ากับงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน อันเป็นผลดีแก่ทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้

แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเองนายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการขู่เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถ

ลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้งาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้งาน ผู้ใช้งานมักจะมององค์กรของตน เช่น สภาพภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้งาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ ต่อผู้บริหาร ผู้บริหาร งานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงกาปฏิบัติ งานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้งานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติการเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ผู้บริหารบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้งานและให้การ ศึกษาแก่ผู้ ใช้งานเพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดีจึงทำให้เกิดการฝึกรอบร้อมเรื่องต่างๆ ให้ กับผู้ใช้งาน เช่น นโยบายขององค์กร และผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัย และการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้งานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตาม แนวมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มี ประโยชน์ ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความ เหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการการจัดการตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไปการนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดการอบรมให้ ความรู้แก่ผู้ใช้งานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการ เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการ ผู้บริหาร เห็นความสำคัญในการตอบแทนคนงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามความสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี

การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมแรง การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน

องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่นๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต ก้าวหน้า Peter Senge ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นสถานที่ที่การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดรูปแบบความคิดใหม่ๆ หลากหลายโดยเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กร และเป็นองค์กรที่ใช้คนในการ สร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงานและใช้การกระจายอำนาจ แก่คนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผย และเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร ชุมชนที่ตั้งอยู่

วิกค์ และ ลีออน (Wick and Leon) ให้คำจำกัดความว่า องค์กรแห่งความรู้เป็น องค์กรที่ใช้การเรียนรู้ (Learning) เป็นหนทางในการปรับเปลี่ยน (Transform) องค์กรไปสู่ผู้นำ อุตสาหกรรมใช้การเรียนรู้เป็นหนทางในการปรับปรุงผลงาน (Performance) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ ใช้ความมุ่งมั่นในการที่จะเรียนรู้ (Intentional Learning) ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย กว้างขวาง มีการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Action) ใช้ความรู้พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (New Competencies) สร้างสมรรถนะใหม่ๆ (New Capabilities) อันจะนำไปสู่การปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น เป็น องค์กรที่มีความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learning to Learn) ไม่เฉพาะแต่จะสร้างความสามารถให้เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังรักษาความสามารถนั้นเอาไว้ได้ พัฒนาและปรับปรุง องค์กรไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียอัตลักษณ์ (Identity) ขององค์กร มีการใช้วิธีการเชิงรุก (Proactive) พอๆ กับวิธีการเชิงรับ (Reactive) ในขณะที่รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมจะส่ง อิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกัน องค์กรแห่งความรู้ถือได้ว่าการพัฒนา (Development) เป็นกุญแจสำคัญขององค์กรมุ่งสร้างความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน(Collective Learning) ในทุกระดับขององค์กร

องค์กรแห่งความรู้มาจากแนวคิดของ Chris Argyis ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่ สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย Havard โดยร่วมมือกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งเมสซาชูเซตในปี ค.ศ. 1978 ซึ่งเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งความรู้ แต่ใช้คำว่า Organizational Learning (OL) ซึ่ง

หมายถึงการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยเขียนหนังสือชื่อ Organization Learning : A Theory of Action Perspective (1978) และ Knowledge for Action (1993)

ต่อมาได้มีการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความรู้อย่างมากขึ้น และบุคคลที่มีบทบาทสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความรู้ คือ Peter M. Senge แห่ง MIT ผู้อำนวยการ Center for Organization Learning แห่ง Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology (MIT) ที่ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1991 เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งความรู้ โดยใช้คำว่า Learning Organization (OL) โดยเขียน หนังสือชื่อ The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization (1990) ที่นิยมอ่านกันอย่างแพร่หลายมาก และในปี ค.ศ. 1994 Senge และคณะได้เขียน หนังสือเชิงปฏิบัติ การเล่มหนึ่งชื่อ The Fifth Discipline : Strategies and Tool for Building a learning Organization เพื่อสนับสนุนแนวปฏิบัติและต่อมาในปี ค.ศ. 1998 Senge ได้เขียน หนังสือ The Fifth Discipline Challenge : Mastering The Twelve Change in Learning Organization จากการสำรวจโดยสมาคมการฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Society of Training and develop : ASTD)

ในปี ค.ศ. 1995 พบว่า ๙๔ % ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า การสร้างให้เกิด องค์กรแห่งความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ และจากการสำรวจบริษัทในประเทศเยอรมันเกือบ ๒๐๐ แห่ง ในปี ค.ศ. 1996 พบว่า ๙๐ % พิจารณาให้องค์กรเปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งความรู้เช่นกัน ซึ่ง แสดงถึงแนวคิดองค์กรแห่งความรู้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายและสังเกตได้จากมีหนังสือ เกี่ยวกับเรื่อง องค์กรแห่งความรู้นี้มากกว่า ๑๖๕ เล่ม และมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรแห่งความรู้ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จากการกระแสวิพากษ์วิจารณ์ข่าวสารและ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงของ ในทศวรรษนี้ตลอดเวลาองค์กรจำเป็นต้องพัฒนา ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการ เรียนรู้ได้อย่างเนื่อง เพื่อความอยู่รอดและการ เติบโตขององค์กร

บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม ได้กล่าวถึงแนวความคิด ในการพัฒนา สังคมมนุษย์นั้นวิธีการมากมาย แต่มีบางวิธีการที่เชื่อว่าการจะพัฒนาสังคมได้นั้นจำเป็นต้อง พัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศีลธรรม (คุณภาพทางจิต) เสียก่อนแล้วจึงพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม

๐๐ บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม, กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนา สังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ริชดา ๙๔ แมเนจเม้นท์, ๒๕๓๙), หน้า ๔๕.

สนอง เครือมาก ได้กล่าวว่า วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตามเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ^{๐๐}

บรรยงค์ โตจินดา ได้กล่าวถึงแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการ เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดง ออกของศักยภาพบุคคล ในองค์กรทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์กร รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้ องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงาน ร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้ เพราะ ฉะนั้นแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แบ่งออกเป็น ๔ ประการ ดังต่อไปนี้^{๐๐}

๑. การเคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นในแง่รูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ

๒. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์กร การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาททางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัวการจัดหา เนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร

๔. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ได้กล่าวถึงแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรทุกองค์กรต้องการปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์กรในเรื่องนี้มีแนวคิดที่แตกต่างกัน ๒ แนวคิด คือ^{๐๐}

^{๐๐} สนอง เครือมาก, **คู่มือสอบปฏิบัติการ**, (นครสวรรค์ : เรียบดี, ๒๕๓๖), หน้า ๔๒.

^{๐๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๘-๑๘๙.

^{๐๐} เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร., **เอกสารประกอบการสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

- ๑) แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช่เป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในทางตรงกันข้ามแนวคิดนี้เชื่อว่า หากองค์กรได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กร บุคคลนั้นยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ดังนั้น องค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน
- ๒) แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์กรได้รับประโยชน์มากกว่าโดยมีเหตุผลสนับสนุนความเชื่อนี้ ๒ ประการ คือ

๒.๑) ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ดีพอได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

๒.๒) ในปัจจุบันได้มีการคิดค้นและการนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ อย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินการแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า จากการเสนอแนวคิดข้างต้นนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์กร เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต อันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์กรในการแข่งขัน และการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

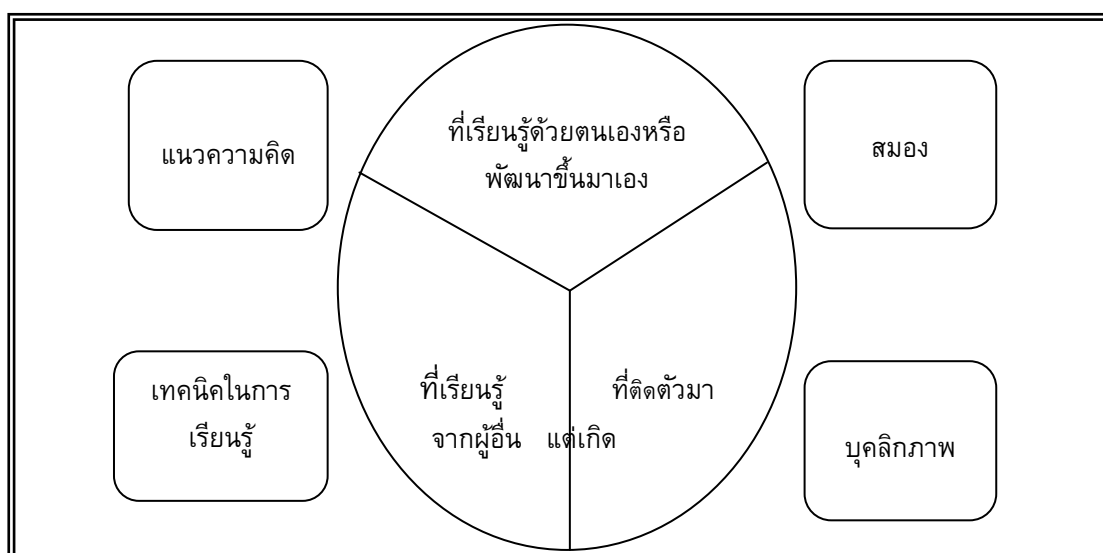
๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์กรใดจะอยู่รอดหรือมีความได้เปรียบในการแข่งขันนั้น บุคคลในองค์กรจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลาของหลากหลายแนวคิดและวิธีการเพื่อปรับปรุงและการทดลองอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมพื้นฐานขององค์กร ซึ่งทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายแนวคิดหลายวิธีการด้วยกันที่จะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และมีโอกาสได้ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของตนเองและองค์กร ทฤษฎีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีอยู่หลายแนวคิดหลายรูปแบบและได้แบ่งออกเป็นหลายยุคหลายกลุ่ม แต่จะนำเอาทฤษฎีที่สำคัญๆ เท่านั้น ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีจะได้กล่าวถึงประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) คุณสมบัติที่สำคัญของบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนามนุษย์

๐๙

คุณสมบัติเฉพาะของบุคลิกภาพที่สามารถคาดคะเนพฤติกรรมในองค์กรของตัวทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้แก่ สภาพการควบคุมตัวเอง (Locus of Control) การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Orientation) อำนาจนิยม (Authoritarianism) แมคเคียเวลลีนิยม (Machiavellianism) การยกย่องตัวเอง (Self-esteem) การตรวจสอบตัวเอง (Self-monitoring) และแนวโน้มของความเสี่ยง (Propensity for risk-taking)



แผนภาพที่ ๒.๑ ตัวแบบที่มาของความสามารถในการพัฒนาตนเองของทรัพยากรมนุษย์^{๐๑}

^{๐๙} Ibid., PP. 66-68.

^{๐๑} Alfred Tack, **How to Succeed as a Sales Manager**, (Cedar Books: 1983), PP. 1-3.

๒) ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ลำดับชั้นความต้องการของ ^{๐๖}มาสโลว์ (Maslow)

อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abranah H. Maslow) ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย Maslow จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ชั้น คือ

๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศหายใจ เพศ เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต

๒) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางการเงินและการเงิน เป็นต้น

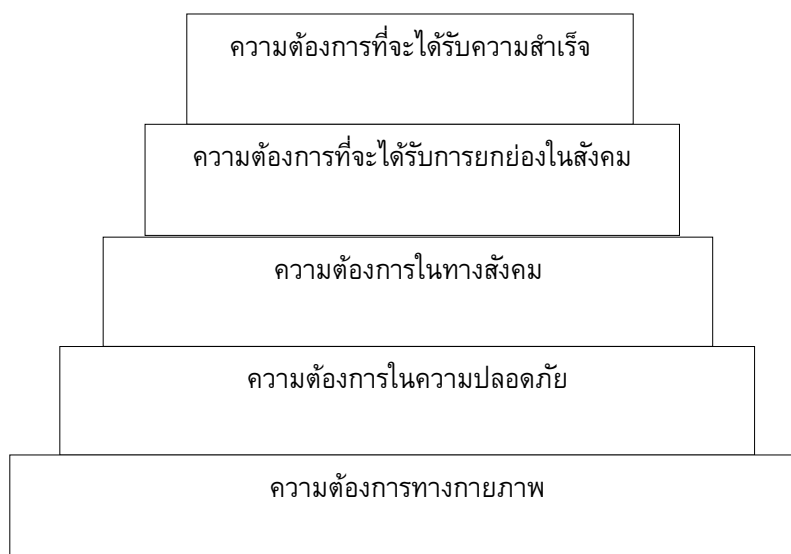
๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากที่มีความต้องการทั้งสองชั้นได้รับ

การตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคมซึ่งได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

๔) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตัวเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ^{๐๖}ตามความนึกคิดด้วยตัวเอง(Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายให้ละเอียด ดังแผนภาพต่อไปนี้

^{๐๖} Abranah H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", (Psychological Review, 50 1943), PP. 370-396.

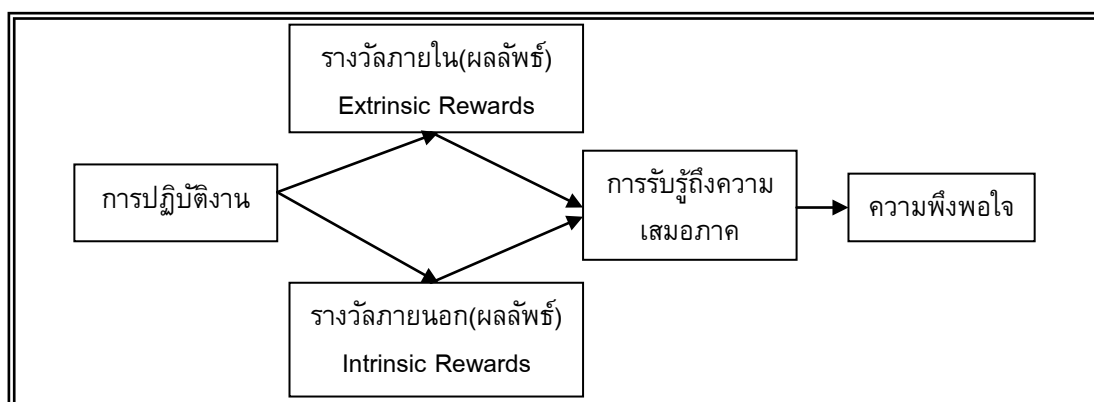


แผนภาพที่ ๒.๒ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need) ของ Abranam H. Maslow

๓) ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler^{๑๖}

พอร์เตอร์ (Porter) และลอร์เลอร์ (Lawler) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ ไข้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าร่วรางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจในงาน

^{๑๖} Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, **Managerial Attitudes and Performance**, (Homewood, Ill. Dorsey Press, 1968), P. 87.



แผนภาพที่ ๒.๓ ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler

๔) ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^๑

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่างๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนอง รางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์

ประเภทของตัวเสริมแรง

ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือ ทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ

๑) ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช้เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

๒) ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์ จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่นๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น

^๑พรชัย ลิขิตจรรยาโรจน์ , ผศ.ดร., พฤติกรรมองค์การ , (Organizational Behavior), (สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๕), หน้า ๔๑.

๕) ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y^{๐๐}

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้คือ

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
- ๒) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- ๓) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- ๑) การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน
- ๒) ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเอง ให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ
- ๓) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้นแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕) ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖) ภายใต้เงื่อนไข ของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

^{๐๐}Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*, (New York : (McGraw – Hill, 1960), PP. 33-57.

๖) ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Evans & House^{๐๐}

มาร์ตินจีอีแวนส์ (Martin G. Evans) และ โรเบิร์ตเจเฮ้าส์ (Robert J. House) ได้เสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในเรื่องการจูงใจในการทำงานทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ Evans & House ได้แบ่งผู้นำออกเป็น ๔ แบบ

๑) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ถึงสิ่งที่ตัวเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางและชี้แนะ และมีการกำหนดตารางการทำงาน

๒) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ความเป็นมิตรมีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

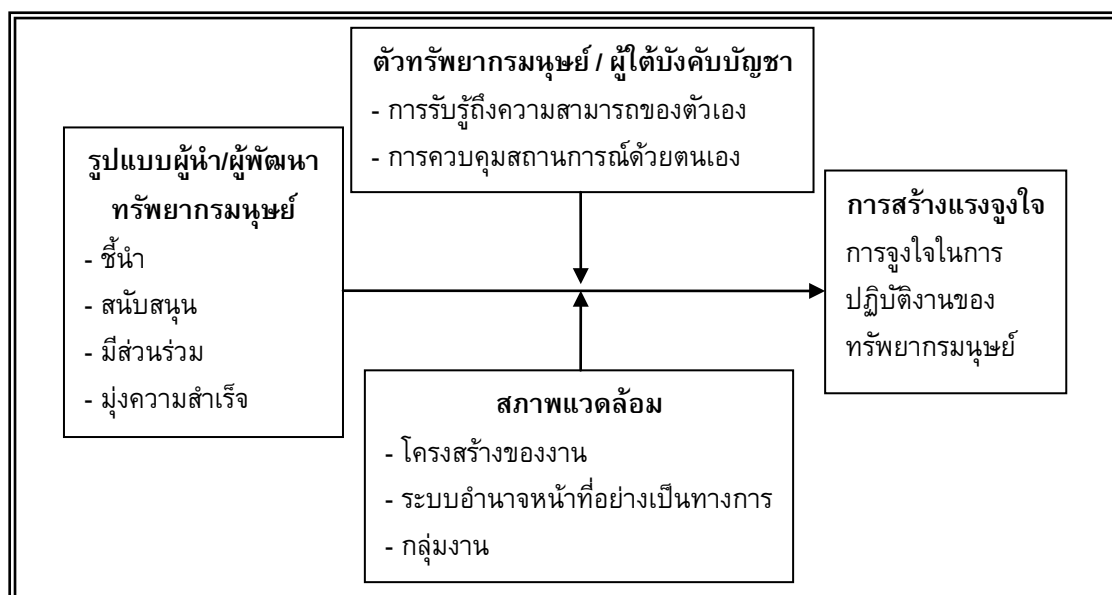
๓) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๔) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้ รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป โดยมีปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ ๒ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้คือ

ก. ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การรับรู้ในเรื่องความสามารถของตัวเอง และการควบคุมสถานการณ์ด้วยตัวเอง หากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะตัวเองไร้ความสามารถ เขาจะต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากเขารับรู้ว่าจะตัวเองมีความสามารถสูง เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะเลย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงเขาจะต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ข. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ โครงสร้างของงาน หากโครงสร้างของงานแน่นอนจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากโครงสร้างของงานไม่แน่นอน จะต้องการผู้นำแบบชี้แนะส่วนระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการนั้น หากมีลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูงขึ้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับผู้นำแบบชี้แนะน้อยลง และหากกลุ่มงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนและพอใจซึ่งกันและกัน เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

^{๐๐} Martin G. Evens, "The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship", **Organization Behavior and Human Performance**, (May, 1970), PP. 277-298. and Robert J. House and Terence R. Mitchell, "Path-Goal Theory of Leadership", **Journal of Contemporary Business**, (Autumn, 1974), PP. 81-98.



แผนภาพที่ ๒.๔ ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Path – Goal Theory ของ Martin G. Evans & Robert J. House

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่ได้กล่าวมาในสังคมยุคปัจจุบันถึงเวลาแล้วที่มนุษย์จะได้รับการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นในด้านร่างกาย หรือ ในด้านของสติปัญญา ควรจะได้รับการดูแลและเอาใจใส่ เพราะมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรของชาติ ที่จะต้องเป็นแบบอย่างให้แก่กันและกัน ผู้ใหญ่ก็ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กก็ต้องเชื่อฟังผู้ใหญ่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจึงเปิดโอกาสทางด้านการศึกษามาให้มนุษย์ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

๒.๑.๔ ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

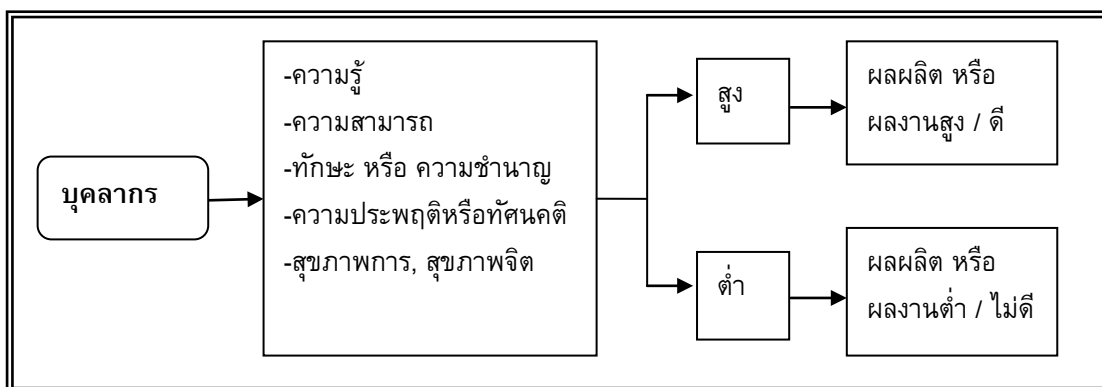
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งนอกจากกิจกรรมการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เรียบง่าย มีสายการบังคับบัญชาน้อย การกำหนด ยุทธศาสตร์และทิศทางที่ชัดเจน รวมทั้งการปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานให้เหมาะสม อยู่เสมอและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรในองค์การจะมีคุณภาพคือ มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันพึงปรารถนามากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การนั้นๆ เป็นสำคัญและการที่องค์การแต่ละแห่งจะมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ก็ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดที่ จะให้ความสำคัญกับคุณภาพของคนในองค์การนั้นๆ มากขึ้นเพียงใดด้วย

การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากวิทยากรมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในระบบตลาดมีสูง การเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งสามารถทำได้หลายลักษณะ เช่น การฝึกอบรม การศึกษานอกสถานที่ การศึกษาต่อ และกิจกรรมการพัฒนาการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่นิยมมากที่สุดและมีคุณค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมเหล่านี้ได้สอนทักษะใหม่ๆ รวมทั้งทัศนคติ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น เมื่อมีบุคลากรมาร่วมงานใหม่ จัดให้มีการปฐมนิเทศ ฝึกทักษะในการทำงาน ทำให้บุคลากรใหม่เกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร วิธีการเช่นนี้เป็นการเริ่มต้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดพลังในการทำงานต่อไป

ในปัจจุบันวงการทางธุรกิจมีการแข่งขันกันมาก ปัญหาการลงทุนไม่ใช่เครื่องจักรแต่เป็นการลงทุนในเรื่องคน (Human Capital) กลยุทธ์ในการสร้างคนเพื่องานเข้ามามีบทบาทอย่างยิ่งธุรกิจใดที่ใส่ใจต่อการพัฒนาคนย่อมเป็นฝ่ายได้เปรียบคู่แข่งขัน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีการจัดการและวางแผนไว้อย่างเหมาะสม ยิ่งองค์กรหรือธุรกิจขนาดใหญ่ความซับซ้อนยิ่งมีมากขึ้น เพราะบุคลากรตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงลงไปถึงผู้ปฏิบัติมีหลายระดับ ความต้องการในการพัฒนาหรือการทำให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นจะต้องมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ปฏิบัติ การพัฒนาบุคคลจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานในองค์กร^{๐๐}

การดำเนินงานในองค์กร คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด แม้องค์กรจะจัดวางระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ หรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยในการทำงานของคนมีผลต่อผลิตหรือผลงานขององค์กร สิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากร จะต้องให้ความสำคัญกับตัวบุคคลหลายๆ ด้านด้วยกันดังนี้

^{๐๐}จารย์รัฐ ประवालพฤษ์, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม , (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, ๒๕๓๘), หน้า ๒.



แผนภาพที่ ๒.๕ ปัจจัยการทำงานของบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญและจำเป็นมากในการเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ของบุคลากรตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม ช่วยพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานขององค์กรดังนี้

๑) ทำให้ระบบงานดีขึ้นและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการบริหารงาน

ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ หรือองค์กรเอกชน ถ้าจัดให้มีการพัฒนาและการฝึกอบรมผู้บริหารฝ่ายต่างๆ ได้เข้าใจถึงการบริหารควบคุม การติดต่อประสานงานแล้ว ระบบการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ ดีขึ้น การทำงานมีระบบมากขึ้น สามารถนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว การพัฒนาบุคลากรยังมีส่วนในการช่วยกระตุ้นบุคลากรให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจิตใ้รักงาน มีความผูกพันกับองค์กร สามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น และมีส่วนช่วยในการแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานอยู่เสมอ

๒) ช่วยส่งเสริมให้เกิดการประหยัด การพัฒนาบุคลากรช่วยให้พนักงานรู้วิธีการ

ทำงานหรือการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง ทำให้ลดความสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายต่างๆ การทำงานของพนักงานจะใช้เวลาน้อยลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานได้ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน

๓) ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน การพัฒนาบุคลากรด้วยการวิธีการฝึกอบรม

จะช่วยให้อุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานการพัฒนาบุคลากรใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจธรรมชาติ และวิธีการปฏิบัติงานที่เขาจะต้องทำ และสามารถลงมือปฏิบัติงานจริงได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้งานในสถานที่ทำงานมากนัก

๔) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของหัวหน้างานได้มากขึ้น หัวหน้างานหรือผู้บริหารก็จะไม่ต้องเสียเวลาในการชี้แจงงานและการสอนงาน นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรอันเป็นผลสืบเนื่องจากการฝึกอบรมและการพัฒนา จะส่งผลให้หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลาควบคุม ดูแลและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานพลาดของบุคลากร ทำให้หัวหน้างานสามารถใช้เวลาในการจัดการกับงานอื่นๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้

๕) ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน ตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายพนักงานบุคลากรในองค์กร มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกก่อน เพราะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม และได้รับการพัฒนาอบรมมาแล้วเป็นอย่างดีด้วยเหตุนี้เอง การพัฒนาบุคคลเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลอย่างหนึ่ง

๖) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การสนับสนุน และการให้ความร่วมมือ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านหากหน่วยงานใดไม่ตระหนักและสนใจจัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรแล้ว สภาพการทำงานจะเกิดความจำเจความเฉื่อยชา ในที่สุดประสิทธิภาพในการทำงานจะต่ำและจะมีผลกระทบต่อการผลิตหรือผลงานขององค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อการพัฒนาวิธีทำงานและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพราะฉะนั้น เมื่อกล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วสามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่องเนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ทำให้พนักงานรักงาน รักองค์กร ทำให้งานขององค์กรในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

๒) ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงสามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป

๓) ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เมื่อองค์กรมีงคก้าวน้ำก็ส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าตามไปด้วยเพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐาน คือ ครอบครัวให้มั่นคงและขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไป จนเน้นความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ซึ่งหมายถึงว่า ความเจริญมั่นคงของประเทศชาติ เกิดจากบุคคลในภาพมีคุณภาพ

ที่จะต้องอาศัยระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความสามารถส่วนบุคคล ในระบบครอบครัว ระบบการทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารและการพัฒนาที่ดี ของผู้ที่รับผิดชอบ ระดับต่างๆ^{๐๐}

อรุณ รักธรรม ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนา องค์กรได้กล่าวถึงเป้าหมาย และประโยชน์ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยแบ่ง ออกเป็นเป้าหมายในระดับองค์กร และเป้าหมายของบุคคลดังนี้^{๐๐}

๑) เป้าหมายขององค์กร เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับ

องค์กรมีจุดประสงค์เพื่อสอนแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและพัฒนาปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงสุด ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยัง ช่วยในการพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อความก้าวหน้าของงานและการ ขยายตัวขององค์กร

๒) เป้าหมายส่วนบุคคล ได้แก่ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเรียนรู้งานและลดความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ ดีขึ้นเพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายของ องค์กรที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับเรื่องของความรู้ มากขึ้น เพราะสังคมและสภาพแวดล้อมในการดำเนินการของธุรกิจกำลังเคลื่อนเข้าสู่สังคมแห่ง การเรียนรู้

๑) ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร

ในสภาพการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ประกอบกับหน่วยงานต่างๆ ได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและ ความยุ่งยากสลับซับซ้อนในการทำงาน ซึ่งนับวันจะมีมากขึ้นเพื่อให้รับกับความจำเป็นในการ แข่งขันและความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการสมัยใหม่ องค์กรควรตระหนักถึงความจำเป็นใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความชำนาญ และเจตคติที่ เหมาะสม เพื่อจะได้นำสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนา และปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้

^{๐๐} หนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , (จันทบุรี : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ วิทยาการจัดการ มหาลัทธิราชภัฏรำไพพรรณี), หน้า ๙.

^{๐๐} อรุณ รักธรรม, ศ.ดร. การพัฒนาองค์กร : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย , อ่างใน สุจิตรา ธนาคันท์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ นิติฯ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา ลาดพร้าว, ๒๕๓๖), หน้า ๒๓.

องค์กรต่างๆ ยังต้องบำรุงรักษาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะทำการรับมือกับวิทยาการใหม่ๆ

ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์ ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ประโยชน์ต่อองค์กร สามารถรักษาบุคลากรไว้ เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับ การพัฒนาจากองค์กร องค์กรสามารถนำเทคโนโลยี หรือการเปลี่ยนระบบงานต่างๆ เข้ามาใช้ โดยไม่ติดขัดเนื่องจากการเตรียมตัว เพื่อรองรับไว้อย่างดี การบริการที่มีคุณภาพสูงไปสู่ลูกค้า และนอกจากนี้ องค์กรทราบถึง ศักยภาพของผู้ที่สามารถพัฒนาสู่ระดับบริหาร ประโยชน์ต่อพนักงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีศักยภาพในการ ทำงานและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน^{๐๙}

การฝึกอบรมและการพัฒนาให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและองค์กรเป็นอย่างมากเพราะนอกจากจะเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรมและทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นแล้ว และฝึกอบรมและการพัฒนายังเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาทั้งในระดับพนักงาน ระดับผู้บริหาร และระดับองค์กร กล่าวคือ^{๐๑๐}

ประการแรก ประโยชน์ในระดับพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาจะมีประโยชน์ต่อพนักงาน ดังต่อไปนี้

- ๑) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวพนักงานเองทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
 - ๒) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด เมื่อพนักงานเข้าใจระบบการทำงานที่ชัดเจนถูกต้อง
 - ๓) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยส่งเสริมทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วยความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน
- ประการที่สอง ประโยชน์ในระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ดังนี้

- ๑) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
- ๒) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยให้ประหยัดเวลาไม่ต้องเสียเวลาในการสอน

^{๐๙} ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์, “แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๙.

^{๐๑๐} สุจิตรา ธนาคันธ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๔๗-๔๘.

๓) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น

๔) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

ประการที่สาม ประโยชน์ในระดับหน่วยงานและองค์การ การฝึกอบรมและการพัฒนามีประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์การโดยรวม ดังต่อไปนี้

๑) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานรวมถึงการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทน

๒) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน

๓) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน

๔) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์การ

๕) การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ ด้านสาธารณูปโภค โดยรวมขององค์การ

สรุปได้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานองค์การใดๆ ก็ตาม จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีค่านิยมและเจตคติที่เป็นไปในทิศทางบวกต่อองค์การตลอดจนมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานในองค์การนั้นๆ ดังนี้ ในปัจจุบันแทบทุกองค์การจึงเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรและให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้น เพราะเชื่อว่าองค์การจะบรรลุจุดมุ่งหมายได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การของตน เป็นสำคัญ การที่องค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจดี ตลอดจนมีเจตคติและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องานและองค์การนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างและปลูกฝังอย่างต่อเนื่องวิธีการที่นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันก็คือ การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะตลอดจนเสริมสร้างวิสัยทัศน์ และเจตคติที่ดีต่องานและองค์การนั่นเอง

๒.๑.๕ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

๑) ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยพิจารณาจากความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร กับความต้องการของบุคคลและคำบรรยายลักษณะงาน หน่วยงานใดต้องการฝึกอบรมพัฒนา ใครต้องการฝึกอบรมพัฒนาในเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร หรือทำการสำรวจการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์กร เช่น^{๑๖}

(๑.๑) ผลการทำงานหรือผลิตผลของการตงงาน

(๑.๒) วิธีการทำงาน คนงานมีความตั้งใจในการทำงานน้อยลงอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยผิดปกติ

(๑.๓) ระดับของการทำงาน มีการลาป่วย ลากิจ และขาดงานมาก

(๑.๔) บริการให้แก่ผู้มาติดต่อล่าช้า สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย

(๑.๕) ต้นทุนในการทำงานสูงขึ้นกว่าปกติ

(๑.๖) ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานไม่ดี กำลังใจและการจูงใจในการทำงานต่ำ

(๑.๗) มีการสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อย

(๑.๘) วิธีการควบคุมงานไม่ดี

(๑.๙) ขาดความร่วมมือประสานงาน

(๑.๑๐) งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนด

(๑.๑๑) การปฏิบัติงานล่าช้า ต้องเสียเวลามากเกินสมควร

การศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา ควรมีการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบปัญหา และความต้องการพัฒนาทรัพยากรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลอื่นๆ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมของประเทศในอนาคต เพื่อให้ทราบความต้องการด้านกำลังคนในอนาคตได้ เมื่อได้ข้อมูลแล้วดำเนินการพิจารณาจัดลำดับความต้องการเพื่อดำเนินการต่อไป

๒) การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยกำหนดจากปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความมุ่งหมายพิจารณาได้ ๒ ประการ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์กร เป็นความมุ่งหมายในแง่ส่วนรวมได้แก่

(๑.) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่

(๒.) เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

^{๑๖} พยอม วงศ์สารศรี, องค์กรและการจัดการ , พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย, ๒๕๓๔), หน้า ๑๗๒-๑๗๓.

- (๓.) พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- (๔.) ลดความสับสน และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- (๕.) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- (๖.) พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- (๗.) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพึงพอใจ

ทุกฝ่าย

- (๘.) ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายองค์การ
- (๙.) สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ความมุ่งหมายส่วนบุคคลได้แก่

- (๑.) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง
- (๒.) เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- (๓.) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- (๔.) เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
- (๕.) เพื่อเรียนรู้งาน ลดอัตราเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
- (๖.) เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- (๗.) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- (๘.) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- (๙.) เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมและพัฒนา คือ แสดงถึงผลของความต้องการ ควรบอกถึง พฤติกรรมที่ปรารถนา สภาพการณ์ของสิ่งที่เกิดขึ้น และบอกถึงมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคน ปฏิบัติ สามารถวัดได้ การบอกถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีการและวัสดุ อุปกรณ์ตลอดจนเลือกแนวทางการประเมินผลได้ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนา

๓) การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการ พัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ โดย การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับ กำลังคนด้วย และจะต้องพิจารณาคำถามที่สำคัญต่อไปนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน^{๐๐}

- (๑.) โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะมีการออกแบบอย่างไร ทำเพื่อใคร บุคคลที่จะเข้าร่วมรับการพัฒนามาจะเป็นไปในลักษณะอย่างไร

^{๐๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕-๓๐.

(๒.) ความรับผิดชอบต่าง ๆ ในเรื่องกระบวนการริเริ่ม การนำทางและการประเมินค่าจะจัดแบ่งอย่างไร

(๓.) จะใช้เวลา คณะบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร เพื่อกระตุ้นและสร้างความแข็งแกร่งรายการการพัฒนาได้อย่างไร

(๔.) ขั้นตอนอะไรที่ควรปฏิบัติ เพื่อรับรองจะได้รับผลตามที่ต้องการ

(๕.) มีการศึกษาในเรื่องอะไรบ้าง เพื่อเป็นพื้นฐานของคณวณแผนโปรแกรมการพัฒนา

(๖.) กิจกรรมชนิดใดที่ควรจะเข้าไปโปรแกรมการพัฒนา

(๗.) ขั้นตอนอะไรบ้างที่ควรดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนา

(๘.) ในการตรวจตราโปรแกรมการพัฒนาต่อไป ควรจะต้องมีการจัดหาอะไรบ้าง

(๙.) จะใช้วิธีการพัฒนาต่างกันได้อย่างไร

เกี่ยวกับข้อที่ควรคำนึงถึงในการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรจะทำได้ถ้ากำหนดงานนั้นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรโดยการรับเป็นนโยบายปฏิบัติของหน่วยงาน รวมทั้งจัดทรัพยากรด้านการเงินและอำนวยความสะดวกด้านสถานที่และเวลาให้เหมาะสม

๔) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นขั้นตอนปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจ หรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อยและเริ่มดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในขั้นนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด^{๐๓}

๕) การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งโดยพิจารณาผลงานและสังเกตการณ์ปฏิบัติงานหลังจากผู้ผ่านการอบรมทำงานได้ไประยะหนึ่ง เพื่อประเมินดูว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด คำนวณกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องลงทุนไปหรือไม่ วิธีง่าย ๆ ในการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา สังเกตดูว่าการฝึกอบรมและพัฒนานั้นทำให้พนักงานเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่างของตนอย่างไรบ้าง และมีผลในทางเพิ่มประสิทธิภาพของ

^{๐๓} ธีรพันธุ์ เขื่อนนันทน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัท ซีอีดูเคชั่น, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓๕-๑๔๐.

ปฏิบัติงานหรือไม่ การประเมินผลทำได้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบว่า มีความรู้ และทักษะใดที่ต้องฝึกอบรมเพิ่ม ผลการอบรมสนองความจำเป็นและความต้องการเพียงใดใน รอบหรือช่วงระยะเวลาที่ผ่านมามีความจำเป็นและความต้องการใหม่เกิดขึ้นหรือไม่ การ ประเมินผลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ ผิดพลาดพฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของบุคลากรกับสิ่งที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ โดยอาจจะออกมาใน รูปแบบต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็ง ประสิทธิภาพในการ ทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

การประเมินผลจะช่วยบ่งชี้ให้ผู้จัดการฝึกอบรมทราบถึงอุปสรรค ข้อขัดข้อง และ ข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม และพัฒนาให้เหมาะสมได้ในโอกาสต่อไป

นิสตากร์ เวชยานนท์ ได้กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๖ ขั้นตอน ดังนี้^{๐๐}

๑. การสำรวจสิ่งที่ต้องการเพื่อที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเบื้องต้นเราจำเป็นที่ จะต้องประเมินว่า องค์กรของเรามีความต้องการพัฒนาในลักษณะใด จะศึกษา ฝึกอบรม หรือ ต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งวิธีการดำเนินการในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งนั้นอาจจะมีที่ แตกต่างกันไปแล้วแต่องค์กร แต่ไม่ว่าจะอยู่ในแบบใดก็ตาม ก็ต้องจัดให้เป็นระบบในการที่จะ ตัดสินใจได้ว่าจะใช้รูปแบบใดนั้น เราจำเป็นต้องวิเคราะห์งานขององค์กรในด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) วิเคราะห์ระบบการจัดการขององค์กรจะเป็นตัวบอกให้ทราบว่าควร

ดำเนินการพัฒนาไปในรูปแบบใด ทั้งนี้เพราะการดำเนินการต่างๆ จะต้องการสอดคล้องกับ เป้าหมายหลักขององค์กรด้วยซึ่งจะต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้ไว้เสมอ

(๒) วิเคราะห์งานแต่ละประเภท การวิเคราะห์ลักษณะและรายละเอียดของงาน ต่างๆ จะทำให้เราได้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อให้ได้งานที่มีมาตรฐาน

(๓) วิเคราะห์ในเรื่องของบุคลากร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการ คัดเลือกบุคคลที่ควรเข้ารับการฝึกอบรม หรือบุคคลเหล่านั้น ใครจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมใน เรื่องใดที่จะต้องเหมาะสม ซึ่งในเรื่องการวิเคราะห์บุคลากรนี้ เราต้องมีมาตรฐานในการวิเคราะห์ บุคลากรที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่เรากำหนดไว้ก็ไม่ได้มีความจำเป็นที่จะต้องเข้ารับการ ฝึกอบรม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถบรรลุผลตาม เป้าหมายและช่วยแก้ไขปัญหาด้านนั้น องค์กรจะต้องมีการสำรวจว่ามีความจำเป็นมากน้อย

^{๐๐} นิสตากร์ เวชยานนท์, **บทความทางวิชาการ HR**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสน ศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๖.

เพียงใดถึงต้องมีการฝึกอบรม มีเครื่องชี้อะไรที่บ่งบอกว่าควรมีการฝึกอบรมในการหาความ
จำเป็นนี้มีขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

โดยการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนหน้าที่และลักษณะงานของ
องค์การโดยละเอียด

โดยการสอบถามผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

โดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

โดยการศึกษาจากเอกสาร เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือ
ผลการประเมินครั้งก่อน

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทำได้ใน ๓ ระดับ คือ

(๑) Organization Analysis คือ การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ที่ใช้ในการ
กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น ทักษะความชำนาญของพนักงาน โครงสร้างของ
องค์การภารกิจของหน่วยงาน นโยบาย เป้าหมาย รวมทั้งแผนงานต่างๆ ขององค์การ

(๒) Task Analysis เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์การว่า ในแต่ละ
งานมีงานย่อยๆ อะไรบ้าง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในด้านใดบ้าง เพื่อ
กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

(๓) Person Analysis เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะของ
พนักงานแต่ละคน ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร เพื่อที่จะช่วยแก้ไขอาจทำได้โดยการสังเกต การ
สัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถาม

นอกเหนือจาก ๓ วิธีที่กล่าวมานี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจแบ่งออก
ตามความจำเป็นของพนักงาน ๒ ประเภท คือ

(๑) การหาความจำเป็นของพนักงานใหม่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
แบบนี้สามารถหาได้โดยการวิเคราะห์งานที่พนักงานใหม่ต้องเข้ามาทำงาน โดยศึกษา
รายละเอียดเกี่ยวกับงานนั้นๆ เพื่อกำหนดทักษะเฉพาะที่จะใช้กับงานโดยทั่วไป โดยจะหาข้อมูล
ได้จากการพิจารณาคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานใน
ตำแหน่งนั้น (Job specification) วิธีการหาความจำเป็นแบบนี้เรียกว่า Task analysis

(๒) การหาความจำเป็นของพนักงานประจำในปัจจุบัน ซึ่งเรียกว่า
Performance analysis โดยดูจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าพนักงานแต่ละคน มี
ปัญหาที่ควรจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง และกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อ
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถ้าเราไม่กำหนด
วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน การพัฒนาบุคคลก็จะไม่ประสบความสำเร็จ การประเมินผลการฝึกอบรม
ก็ทำได้ยากเนื่องจากเราไม่ทราบเป้าหมายที่ชัดเจน

๓. การเลือกสรรวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา ในการที่จะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง จำเป็นที่จะต้องดูความเหมาะสมต่างๆ ด้วย วิธีการแบบหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับพนักงาน แต่ไม่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร หรือบางวิธีอาจจะใช้ได้ทั้งสองระดับก็เป็นได้

แต่ในการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงนั้น จำเป็นต้องให้นักวิชาชีพเข้ามาดำเนินการอบรมอาจเป็นสถาบันการศึกษาหรือสถาบันต่างๆ ที่สอนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยตรงทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญอยู่แล้ว จึงจำเป็นที่จะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญกว่าทำการฝึกสอนเพื่อนให้สามารถปรับตัวได้ทันกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๔. การเลือกอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา สื่อหรืออุปกรณ์นั้นมีส่วนช่วยในการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างมาก ทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การเลือกอุปกรณ์ในการอบรมจะช่วยให้การอบรมง่ายขึ้น อาจจะเป็นวีดิโอภาพยนตร์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเนื้อหาและพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ

๕. การฝึกอบรมต่างๆ อาจจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าผู้ที่เข้าร่วมการอบรมไม่มีความมั่นใจว่าการอบรมนั้นๆ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้ ดังนั้น ผู้ฝึกอบรมจะต้องสร้างความเชื่อมั่นนี้ให้กับผู้เข้ารับการอบรมก่อน ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบางครั้งมีปัญหามากมาย ทั้งนี้เนื่องจากผู้ทำการฝึกอบรมได้แสดงออกในเชิงที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้สึกว่ามีผลลบซับซ้อนหรือยาก ดังนั้นในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง วิทยากรจึงเป็นหัวใจสำคัญ

ในการอบรมหลักสูตรที่เริ่มใช้ใหม่ๆ วิทยากรจะต้องมีความเชี่ยวชาญที่จะปรับเปลี่ยนเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพทั่วไป มิฉะนั้นการอบรมอาจจะได้รับการต่อต้านและไม่ประสบความสำเร็จ

ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การเลือกเวลาที่เหมาะสมระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการอบรมซึ่งอาจมีระยะเวลาที่ไม่สอดคล้องกันก็เป็นได้

ในการอบรมทุกครั้งจำเป็นต้องมีการจดบันทึกพฤติกรรมหรือขีดความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อจะได้ทราบว่า บุคคลเหล่านั้นมีความก้าวหน้าไปอย่างไรบ้าง ในการฝึกอบรมบางครั้งอาจต้องใช้วิทยากรจากแหล่งต่างๆ ที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องนั้นๆ เข้ามาช่วยด้วย

ในปัจจุบันได้มีการฝึกอบรมสมัยใหม่ขึ้น คือการฝึกอบรมแบบทางไกล โดยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องมารวมกลุ่มกันที่ใดที่หนึ่ง แต่สามารถฝึกอบรมได้ตามที่ทำงานและสถานที่ที่ต้องการได้

๖. การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ทราบว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นมานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ โดยทั่วๆ ไปจะประกอบมีดังนี้
เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่อบรม

วิทยาการ

ระยะเวลา สถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้

การจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะส่งผลในทางบวกก็ต่อเมื่อผลผลิตขององค์การสูงขึ้น จึงควรมีการวัดและประเมินผลการอบรมว่าเป็นอย่างไร โดยทั่วไป รูปแบบของการประเมินผลจะมีอยู่ ๔ ระดับ คือ

- ๑) Reaction คือการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อด้านเนื้อหา วิทยาการ เอกสาร อุปกรณ์
- ๒) Learning เป็นการวัดว่าผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้อะไรบ้างจากหลักสูตร โดยดูจากเป้าหมายของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้
- ๓) Behavior เป็นการพิจารณาว่าผู้เข้ารับการอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากที่ได้รับการอบรมหรือไม่ อย่างไร
- ๔) Results เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบโดยรวมของการฝึกอบรมที่มีต่อองค์การ

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ สมรรถนะของคนในสังคมใดสังคมหนึ่ง ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหา และปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่จึงต้องเข้าใจว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างไรต่อหน่วยงาน เป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และให้มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อหน่วยงาน ในหน่วยงานปัจจุบันเล็งเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การของตนเองมีความสำคัญและจำเป็น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการป้องกันปัญหา ซึ่งจะเกิดในอนาคต และแก้ปัญหาบางประการในการปฏิบัติงานของการปฏิบัติหน้าที่ เท่ากับเพิ่มพูนความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความสามัคคี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อจะนำไปปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนานั้นมีหลักธรรมในการส่งเสริมทางความเจริญ ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และวัตถุเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์มีหลักการทั้งหมดที่จะสร้างเสริมภาพในชีวิตของทุกคนเพื่อให้คนมีความอิสระอย่างแท้จริง

หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธศาสนานั้น มี ๒ มิติ คือ^{๐๐}

- ๑) มองมนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคคล หมายถึง การมองว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งของสังคมเรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่า เป็นทรัพยากรมีคุณค่าอย่างยิ่งและจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรนี้
- ๒) มองมนุษย์ในฐานะที่เป็นชีวิต คือ ทั้งกายและใจ การพัฒนาในข้อนี้เป็นการวางกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงรูปธรรมและนามธรรม คือ การมองมนุษย์ในแง่ขององค์ประกอบของชีวิต

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนามนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนามนุษย์มีแหล่งใหญ่อยู่ที่มโนกรรม ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนงหรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรม ตามมาอย่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อคิดอย่างไรก็จะทำและพูดเช่นนั้น หรือเมื่อทำและพูดอย่างไรก็จะสะท้อนถึงความคิดว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นการมีความเข้าใจในมโนกรรมว่า มีความสำคัญและส่งผลอย่างไร ทั้งต่อตนเองและต่อโลก ย่อมจะทำให้เราสามารถเลือกที่จะประกอบมโนกรรมที่ถูกต้อง และส่งผลดีทั้งต่อตนเองและต่อโลก นั่นคือ การทำให้เกิดการพัฒนาตนและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป^{๐๐}

เมื่อมนุษย์เป็นผู้สร้างอารยธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกโดยมีมโนกรรมอยู่เบื้องหลัง ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของสิ่งเหล่านี้ ดังนั้น การพัฒนามนุษย์ที่อาศัยมโนกรรมที่ถูกต้อง จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างอารยธรรม สร้างสังคมที่มีความสงบสุขต่อไป และด้วยเหตุที่มโนกรรมเป็นตัวชี้วัดถึงทิศทางแห่งการพัฒนามนุษย์ ความหมายของคำนี้จึงสามารถเป็นตัวบอกนัยของมโนกรรมได้ทางหนึ่ง

^{๐๐} พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาการเมืองการปกครอง”, เอกสารประกอบการเรียนวิชา ปี ๒๕๕๐ (อัสสัมชัญ).

^{๐๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษากับการวิจัย , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๘๓.

ดังนั้นจึงมีความหมายของคำว่า “การพัฒนามนุษย์” ตามนัยโดยทั่วไปและนัยทางพระพุทธศาสนา ดังนี้

คำว่า “พัฒนา” ในภาษาสันสกฤตมาจาก “วรุณ” แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า “วฑฺฒน” หรือ “วฒฺมะ” แปลว่า ความเจริญ ความมั่งคั่ง เพิ่มขึ้น ฝึกฝน ทำให้ยืนยาวขึ้น และนำมาใช้ในภาษาไทย ก็มีความหมายว่า ความเจริญ ความมั่งคั่ง การขยายขยาย^{๐๐}

คำว่า “พัฒนา” หรือ “วฒฺนา” ในภาษาบาลีนั้น แปลว่า รก คือ รกอย่างหนาแน่น เช่น รกหญ้า ฝนบนศีรษะรก ก็เรียกว่า พัฒนา คือ เป็นความเจริญด้วยเหมือนกัน ถ้าบุคคลมีความประพฤติหรือการกระทำที่ไม่มีประโยชน์อะไรในโลกนี้ ก็เรียกว่า คนทำโลกให้รก รวมความคำว่า “พัฒนา” แปลว่า ทำให้รก หรือสร้างความรก ถ้าจะให้รกไปด้วยคนดี หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้ว จำเป็นต้องส่งเสริมปลูกสร้าง ทศนคติโดยต้องพัฒนาทางจิต ซึ่งเป็นผู้นำของกาย ถ้าจะให้รกไปด้วยปัญหายุงยาก รกไปด้วยความโกลาหลวุ่นวาย ก็ต้องพัฒนาวัตถุ การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบจำเป็นต้องพัฒนาให้ครบทั้ง ๒ ด้าน กล่าวคือ ควรพัฒนาทั้งทางวัตถุ และทางจิตใจให้ควบคู่กับทศนคติ โดยเฉพาะทศนคติเป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจจะต้องเน้นเป็นพิเศษ เพราะการพัฒนาถูกต้องดีแล้ว ก็จะสามารถควบคุมการพัฒนาทางด้านวัตถุให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องได้และการพัฒนาจิตที่ถูกต้องก็คือ พัฒนาจิตให้มีธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ จนกระทั่งพัฒนาจิตให้มีสมาธิ ตั้งมั่น มั่นคง สะอาด สว่าง จากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย จนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงาน สามารถจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้^{๐๐}

นักปราชญ์ผู้รู้ศัพทศาสตร์ได้ให้ความหมายของคำว่า “มนุษย์” เมื่อประมวลแล้วคงได้ความหมายเป็น ๓ ประการ คือ^{๐๕}

- ๑) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นเหล่ากอ, เชื้อสายหรือลูกหลานของมนุษย์
- ๒) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นผู้รู้เหตุและมีใช้เหตุ ซึ่งได้แก่ผู้รู้จักดี รู้จักชั่ว รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักบาป บุญ คุณและโทษนั่นเอง ผู้รู้จักประโยชน์ และมีใช้ประโยชน์
- ๓) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้น สังสมขึ้น คือ ปฏิบัติฝึกหัดอบรมสังสมขึ้นนั่นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม มีศีลธรรมหรือใจที่คิดเป็นบุญ เป็นกุศล

^{๐๐}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕), หน้า ๕๘๐.

^{๐๐}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง, พิมพ์ครั้งที่ ๓๐, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๙๒.

^{๐๕}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๖๒.

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บังคับบัญชาให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบ ถือว่า เป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ได้ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้ว ก็จะมีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรม หรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในสิ่งที่ดีงาม การพัฒนาจิตตามแนวพระพุทธศาสนานั้น บุคคลทุกคนจำเป็นที่จะต้องลงมือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะสามารถพัฒนาจิตได้ เพราะการพัฒนาจิตใจในลักษณะนี้ เป็นการฝึกจิตให้หลุดจากกิเลสและเกิดความอดทนต่อสิ่งชั่วร้ายทั้งหลาย

ธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ คือ เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและฝึกได้ การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดีงาม เราจะต้องศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไปในระบบการดำเนินชีวิตของเราซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อเราฝึกฝนพัฒนามีการศึกษา ก็ทำให้การดำเนินชีวิตของเราดีขึ้น แต่ถ้าเราไม่เรียนรู้ ไม่ฝึก เราที่เป็นมนุษย์นั้นก็ดำเนินชีวิตให้ไม่ดีเลย ทั้งนี้ เพราะมนุษย์อยู่ด้วยสัญชาตญาณอย่างเดียวไม่พอ^{๑๐}

การพัฒนาบุคคล ต้องมีการปฏิบัติ ศีล สมาธิ และปัญญา การศึกษาที่สมบูรณ์ต้องทำให้ความเป็นมนุษย์ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ อันประกอบด้วย

๑) ความฉลาดหรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอตัว คือ พอแก่ความต้องการ คือ การเรียนหนังสือ

๒) มีความรู้เรื่องวิชาชีพและอาชีพพอตัว คือ การเรียนอาชีพ

๓) มีมนุษยธรรม คือ ความเป็นมนุษย์อย่างถูกต้อง คือ การเรียนความเป็นมนุษย์ ซึ่งกระทำได้ด้วยการสอน การอบรมจริยธรรม^{๑๑}

การพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนา ๔^{๑๒} คือ ประกอบด้วย

๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย , พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็น

^{๑๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

^{๑๑} พุทธทาสภิกขุ (เจ้าม อินฺทปญฺโญ) เป้าหมายของการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพนพาน, ๒๕๓๗), หน้า ๑๕.

^{๑๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗๐.

คุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ , การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒) สีสภาวนา คือ การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา , พัฒนาปัญญา , การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภาพภูมิที่ดีกว่าเดิม^{อน}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุนเป็นปัจจัยใน การที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายจุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิศราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{อน}

พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถ

^{อน} ญาณ ธรรมวิจารณ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

^{อน} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) , ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมดศึกศาสตร , (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

ทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั้นเอง ๐๐

พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ) กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุก อย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้า ไปนับตั้งแต่ว่า ละสัญชาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มี ความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว ก็เลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือนิยามของการศึกษา ๐๐

พระไพศาล วิสาโล ได้ให้ความคิดเห็นภาพรวมการพัฒนาของประเทศในเชิงบริหารบุคคลไว้น่าคิดว่า มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจักต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโภคทรัพย์ ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจักต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลก และชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม ๐๐

สรุปได้ว่า ในสังคมทุก ๆ สังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมในเมืองหรือสังคมในชนบท ล้วนจะต้องดิ้นรน แสวงหา เพื่อการอยู่รอด แต่ในทางกับกัน สิ่งที่เรแสวงหามาทั้งชีวิตก็ให้เราได้พบกับความเสียดอกสบายแค่ในปัจจุบัน แต่สิ่งที่มนุษย์จะต้องได้รับประโยชน์สูงสุด ก็คือ การพัฒนาในด้านร่างกายที่ดี จิตใจที่ได้รับการฝึกฝน ด้วยหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา ให้เป็นมนุษย์ที่มีจิตใจสูง เป็นมนุษย์ที่ประเสริฐ จึงจะเรียกได้ว่าได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง

๐๐ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๖.

๐๐ พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ) **การศึกษาสมบูรณ์แบบ** : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อู่การพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

๐๐ พระไพศาล วิสาโล, **การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

๒.๒.๒ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทาง

พระพุทธศาสนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการ สำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลผลิตภาพของบุคคลและองค์การ ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ (Learning) สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของ จริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนา เพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี ๔ กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย ๒ กระบวนทัศน์แรกที่กำลังกล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก ๒ กระบวนทัศน์ที่ยอดขึ้นไปคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับ โลกุตระธรรม

จาก ๔ กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ ประการ กล่าวคือ

๑) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความ จำเป็นขององค์การ มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพะ

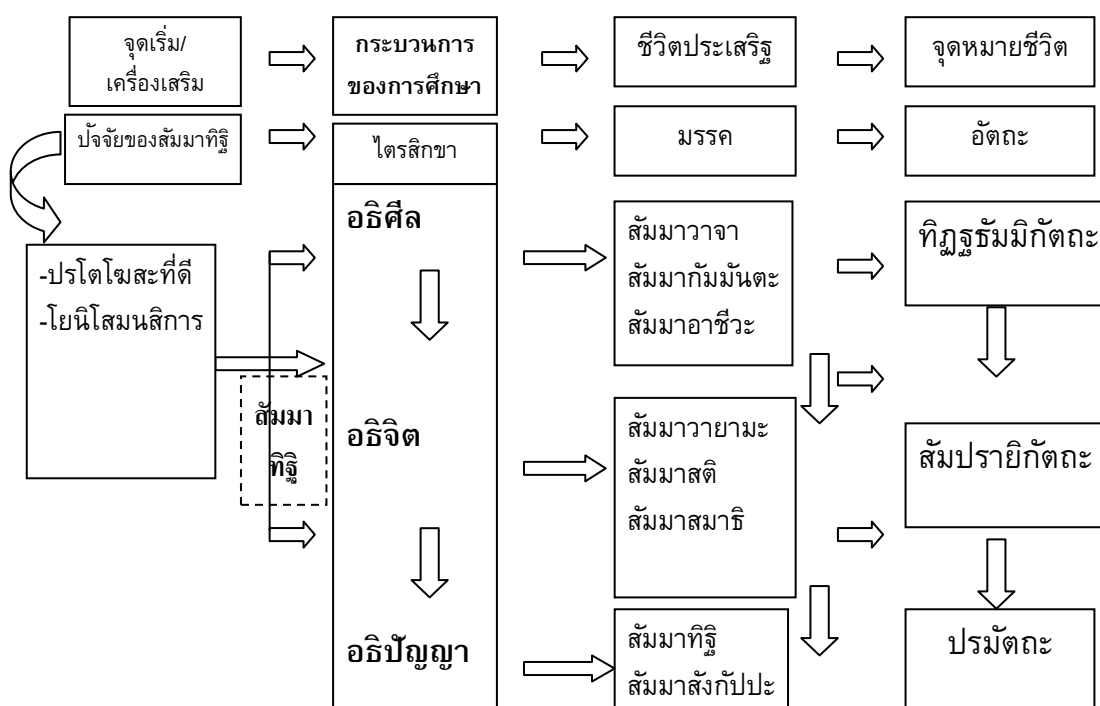
๒) นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

๓) พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง ๓ ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วย กล่าวคือหากมนุษย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรม ศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์การนั้นมีทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ แล้ว ก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ ๓ ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับ วิสัยทัศน์ขององค์การ หากองค์การมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มี ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วย องค์การที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ ๒ ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่น องค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์การในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์การทางศาสนาพุทธ เช่น วัดสำนักปฏิบัติธรรมต่างๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรม แล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชก็เพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรมคำสอน และปฏิบัติธรรม เพื่อความหลุดพ้น องค์การเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขึ้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ๓ ประการข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้ว คือการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ ซึ่งประกอบด้วย

ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมีองค์ ๘ หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป้าหมายการพัฒนามนุษย์แนวพุทธสามประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสาม ขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ ๑ ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฏฐิธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวาายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมี สัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องกลาง หรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนา ไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อ สัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องปลาย หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมาัตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ ได้สรุปไว้ในแผนภาพที่ ๒.๖



แผนภาพที่ ๒.๖ แสดงกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

จากแผนภาพที่ ๒.๖ จะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาที่พระธรรมปิฎกเสนอนั้นจะเริ่มต้นที่ปัจจัยสัมมาทิฐิซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ส่วนปรโตโมสะที่ดี (การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการมีกัลยาณมิตร) และโยนิโสมนสิการ (การรู้จักคิด คิดเป็น) นั้นเป็นเครื่องเสริมให้เกิดสัมมาทิฐิ เมื่อเกิดสัมมาทิฐิคือความเห็นที่ถูกต้องแล้วจะพัฒนาไปสู่การกระบวนการของการศึกษาซึ่งก็คือไตรสิกขา ประกอบด้วยอริสัจ อริจิต (สมาธิ) และอริปัญญา กระบวนการศึกษาหรือไตรสิกขานี้จะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยมรรค ๘ คือการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งได้กล่าวแล้วข้างต้น ทั้งอริสัจ อริจิตและอริปัญญาจะนำไปสู่จุดหมายชีวิตทั้งสามระดับคือประโยชน์เฉพาะหน้า (ปัจจุบัน) ประโยชน์ในระยะปานกลางและประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะพึงพัฒนาไปได้ เป้าหมายและประโยชน์ที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธที่กล่าวข้างต้นจะเป็นทั้งเป้าหมายและประโยชน์ของปัจเจกบุคคลและองค์การ จากความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามี ๔ อย่าง คือ

๑) พระพุทธศาสนามองว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย และมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย มนุษย์ซึ่งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วย ก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวมอันนี้ การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้ เราเรียกว่า ความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลกทั้งโลก จักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น เมื่อมนุษย์มาเป็นพวกหนึ่งหรือประเภทหนึ่งอยู่ในระบบนี้ มันก็อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนี้ด้วย จะเรียกว่า เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติหรือไม่เป็น ก็เป็นไปโดยอัตโนมัติเท่านั้น

๒) ในเมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือ ทั้งในมุมนึกริยา และปฏิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากกระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือ มองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ ว่าชีวิตและกิจกรรมกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๓) มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก ทางพระเรียกว่า เป็นทัมมะ คือ เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมาก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษา และเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่น ทำให้จริยธรรมกับความสุข เป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันหรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุข หลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่

ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง อันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

๔) ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือ การทำให้ความแตกต่างกลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้ง หรือเกิดความสับสนแล้วความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้ง ศักยภาพของการพัฒนา คือ การทำให้คนสามารถทำความเข้าใจมีความหมายเป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมด

เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง คือ การที่ความสามารถยิ่งขึ้นๆ ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์ และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้น เบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะแก่การอาศัยมากยิ่งขึ้น

พระพุทธศาสนาได้แบ่งจุดหมายของชีวิตออกเป็น ๒ ระดับ คือ จุดหมายระดับโลกียะ และระดับโลกุตระ การจะเข้าถึงแต่ละจุดหมายนั้นมีวิธีการที่แตกต่างกันและคุณสมบัติของผู้สำเร็จในแต่ละเป้าหมายก็แตกต่างกันเช่นกัน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

๑) จุดหมายระดับโลกียะ

ในการจะเข้าถึงจุดหมายระดับโลกียะนั้น สามารถทำได้โดยการดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์ที่เป็นจุดหมายของการมีชีวิตในปัจจุบันและในเบื้องหน้า ประกอบด้วย^{๐๐}

๑) ทิฐฐัมมิกัตถะ จุดหมายขั้นตาเห็นหรือประโยชน์ปัจจุบัน ที่สำคัญ คือ

ก) มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ไร้โรค งามสง่า อายุยืนยาว

ข) มีเงิน มีงาน มีทรัพย์จากอาชีพสุจริต พึ่งตนได้ทางเศรษฐกิจ

ค) มีสถานภาพดี ทรงยศ เกียรติ ไมตรี เป็นที่ยอมรับในสังคม

ง) มีครอบครัวผาสุก ทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่น่าพอใจ

๒) สัมปรายิกัตถะ จุดหมายขั้นเลียดตาเห็นหรือประโยชน์เบื้องหน้า ที่เป็นคุณค่าของชีวิตซึ่งให้เกิดความสุขล้าลึกภายใน โดยเฉพาะ

ก) ความอบอุ่นซาบซึ้ง สุขใจ ด้วยศรัทธา มีหลักใจ

ข) ความภูมิใจในชีวิตที่สะอาด ที่ได้ประพาสแต่ความดีงามสุจริต

ค) ความกล้า้วกล้ามั่นใจ ด้วยมีปัญญาที่จะแก้ปัญหาหาพาชีวิตไป

ง) ความโปร่งโล่งมั่นใจ ว่าได้ทำกรรมดี มีหลักประกันวิถีสุภาพใหม่

^{๐๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

๒) จุดหมายระดับโลกุตตระ

จุดหมายระดับโลกุตตระนั้น จัดเป็นจุดหมายสูงสุด หรือปประโยชน์อย่างยิ่งในพระพุทธศาสนา คือ การมีปัญญารู้เท่าทันความจริง เข้าถึงธรรมชาติของโลกและชีวิต อันทำให้จิตใจเป็นอิสระ โดย

ก) ไม่หวั่นไหว หรือถูกครอบงำด้วยความผันผวนปรวนแปรต่าง ๆ

ข) ไม่ผิดหวัง โศกเศร้า บิบบั่นจิต เพราะความยึดติดถือมั่นในสิ่งใด ๆ

ค) ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส สดชื่น เบิกบานใจตลอดเวลา

ง) เป็นอยู่และกระทำการด้วยปัญญา ซึ่งมองที่เหตุปัจจัย

พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุได้ด้วย “การพัฒนา” ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า ทำให้มี ทำให้เป็น การบรรลุนิพพาน มีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการบรรลุนิพพาน ซึ่งจะขอนำเสนอเป็น ๒ ประเด็น คือ

๑) นิพพานเป็นภาวะที่ทุกคนอาจบรรลุได้ในชาตินี้

คุณลักษณะอย่างหนึ่งของนิพพานที่ว่า “สนทิกฺขุ” หมายถึง เห็นชัดได้เอง ประจักษ์ได้ในชีวิตนี้ และ “อกาลิก” หมายถึง ไม่จำกัดกาล, ไม่ขึ้นต่อเวลา เหล่านี้เป็นการแสดงถึงบรรลุนิพพาน เป็นสิ่งที่สามารถบรรลุได้ในชาตินี้ ดังมีพุทธพจน์ตรัสไว้ดังนี้

...บุรุษเป็นวิญญู ไม่โง่เขลา ไม่มีมารยา เป็นคนตรง จงมาเถิด เราจะสั่งสอน เราจะแสดงธรรม เมื่อเขาปฏิบัติตามคำสั่งสอนก็จักประจักษ์ แจ่มด้วยปัญญอันยิ่งขึ้นเองซึ่งประโยชน์ยอดเยี่ยม ที่กุลบุตรทั้งหลายผู้ออกจากเรือน บวชเป็นอนาคาริกโดยชอบ อันเป็นจุดหมายของพราหมณ์ เข้าถึงอยู่ในปัจจุบันที่เดียว...^{๐*}

๒) นิพพานเป็นจุดหมายที่ทุกคนเข้าถึงได้ ไม่จำกัดชาติ ชัน หญิง ชาย

เมื่อบุคคลใด มีฉันทะ เพียรพยายาม มีความพร้อมแล้ว ก็สามารถบรรลุได้ ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องเป็นคนชาติ ชัน วรรณะใด มีฐานะอย่างไร ยากจน มั่งมี เป็นหญิง หรือชาย เป็นคฤหัสถ์ หรือบรรพชิต ดังมีพุทธพจน์ตรัสไว้ดังนี้

...ทางนั้น ชื่อว่า ทางสายตรง ทิศนั้นชื่อว่า ทิศไม่มีภัยรุด ชื่อว่า ไร้เสียง ประกอบด้วยลัทธิ คือ ธรรม มีhiriเป็นฝา มีสติเป็นเกราะกัน ธรรมรณนั้น เราบอกให้มีสัมมาทิฐิ นำหน้าเป็นสารถิ บุคคลใดมียานเช่นนี้จะป็นสตรีหรือบุรุษก็ตาม เขาย่อมไ้ชยานนั้นถึงในสำนักแห่งนิพพาน...^{๐๑}

การบรรลุนิพพาน แม้จะอาศัยความสำเร็จทางจิต (เจโตวิมุตติ) คือ ฌานสมบัติ เป็นพื้นฐานไม่มากนักน้อย และผู้บรรลุนิพพานก็มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางจิตนั้นอยู่เรื่อยๆ

^{๐*}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑/๕๘.

^{๐๑}ม.ม. (ไทย) ๑๓/๑๐/๖๕๐.

ในการดำเนินชีวิต แต่นิพพานก็เป็นภาวะต่างจากความสำเร็จทางจิตเหล่านั้น ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้สรุปเกี่ยวกับผลพิเศษของการบรรลุนิพพานไว้ ๕ ประการ คือ^{๐๖}

๑) ทำให้เกิดความหลุดพ้นขั้นสุดท้ายโดยสิ้นเชิง เช่น ในทางจริยธรรม มีความไม่เห็นแก่ตัวที่แท้จริง กล่าวคือ เป็นอาการของการที่ได้ทำลายความยึดมั่นในตัวตนลงได้ ด้วยปัญญาที่มองเห็นสภาวะของสิ่งทั้งหลาย จึงทำให้ความไม่เห็นแก่ตัวนั้นสามารถทำได้โดยไม่ต้องฝืน ไม่ต้องอาศัยกำลังจิต

๒) ในการที่จะประจักษ์แจ้งนิพพานนั้น ไม่ว่าผู้ปฏิบัติจะได้บรรลุความสำเร็จทางจิตไว้แล้วสูงเพียงใดก็ตาม เขาจะต้องหลุดพ้นจากความติดใจพอใจในผลสำเร็จทางจิตนั้น กล่าวคือการข้ามพ้นซึ่งความผูกพันในผลสำเร็จเหล่านั้นไปได้ก่อนจึงจะบรรลุนิพพานได้ ซึ่งถือเป็นส่วนเติมเต็มของความสำเร็จทางจิต โดยผลสำเร็จทางจิตเท่าใดก็ตามที่ตนเคยได้ไว้แล้ว ผู้บรรลุนิพพานสามารถใช้ประโยชน์ได้ทั้งหมด เช่น ใช้เป็นที่พักผ่อนหาความสุขยามว่างอย่างที่เราเรียกว่า ภัฏฐธรรมสุขวิหาร คือ เป็นการนำเอาฌานสมบัติมารับใช้การดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น และผลสำเร็จทางจิตที่เคยได้ไว้แล้ว ซึ่งตามปกติยังอาจเสื่อมถอยได้ กลายเป็นภาวะไม่เสื่อมถอย นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มความสามารถและขยายวิสัยแห่งการเสวยผลสำเร็จทางจิตให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น

๓) การบรรลุนิพพานทำให้กิเลสและความทุกข์นั้นสูญเสียไปด้วยปัญญา โดยการดับเฉพาะสิ่งที่ชั่วร้ายซึ่งได้แก่ อวิชชา ตัณหา อุปาทาน ดับภพชาติ เป็นต้น และเมื่อดับสิ่งเหล่านั้นแล้ว ก็กลับมีคุณลักษณะที่ดีเด่นขึ้นมาแทน กล่าวคือ เป็นการดำเนินชีวิตด้วยปัญญา และการบำเพ็ญกิจด้วยกรุณา ซึ่งเป็นสิ่งที่ล้าพังความสำเร็จทางจิตไม่อาจให้เกิดขึ้นได้

๔) การบรรลุนิพพาน ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวมนุษย์ เป็นการเปลี่ยนจิตใจ เปลี่ยนลักษณะความคิด เปลี่ยนบุคลิกภาพ มีโลกทัศน์และชีวทัศน์อย่างใหม่ มีระบบพฤติกรรมมั่นคง ด้วยเหตุที่มีความเปลี่ยนแปลงในทางจิตใจที่สำคัญ ๒ ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็น และความเชื่อถือ อันเป็นเรื่องทางด้านอวิชชา และปัญญาอย่างหนึ่ง และความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าหรือการสนองความต้องการ อันเป็นเรื่องทางด้านตัณหาและฉันทะ อีกอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้บรรลุนิพพานจะสามารถมองเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะของธรรมชาติแห่งธรรมชาติ มองเห็นสิ่งทั้งหลายพ้นจากการติดยึดในเวทนาที่จะเสพเสวย มองเห็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายไปตามความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง เป็นบุคลิกภาพและระบบพฤติกรรมอย่างใหม่ที่รอดพ้นจากโลภธรรม หรือแม้จะอยู่ในโลก แต่ไม่ติดโลก

๕) การสนองความต้องการของมนุษย์ต้องเป็นไปทั้งด้านภุคฺคิยธรรมมิกัดตะ สัมปรายิกกัตตะ และปรมัตตะด้วย กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์มิใช่ต้องการเพียงในเรื่องของวัตถุที่เป็นเรื่องของประโยชน์ปัจจุบันเท่านั้น แต่มนุษย์ยังต้องการในเรื่องของจิตใจด้วย ซึ่งถือว่าเป็น

^{๐๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๒.

ประโยชน์เบื้องต้น และความต้องการในประโยชน์ขั้นสูงสุด ซึ่งในความสำเร็จทางจิตยังจัดอยู่ในระดับสัมปรายิกัตตะ คือ ประโยชน์หรือจุดหมายที่ล้าลึกเลือนหายไปจากทิวภูมิมีกัตตะเป็นระดับออกไป หรือชั้นรอง ยังจะต้องก้าวออกไปอีกสู่ขั้นสุดท้าย คือ นิพพาน ซึ่งเป็นประมัตตะหรือจุดหมายสูงสุด อันเป็นสุขสมบูรณ์ที่แท้จริง

ลักษณะสำคัญที่เป็นพื้นฐานทางความประพฤติ หรือการดำเนินชีวิตของผู้บรรลุนิพพาน

นิพพาน คือ กรุณา พระอรหันต์เป็นผู้ดับกรรมหรือสังกรรม การกระทำของท่านจึงไม่เป็นกรรม แต่เป็นกริยา (มีปัญญา) เป็นแรงจูงใจ และมีกรุณาเป็นคุณธรรม เกิดแทรกโดยเป็นผลสืบเนื่องจากปัญญา และความมีจิตใจเป็นอิสระ ดังนั้นกิจหรืองานหลักของท่าน จึงได้แก่ การแนะนำสั่งสอน ให้ความรู้ ส่งเสริมสติปัญญา และคุณธรรมต่าง ๆ ตลอดจนการดำเนินชีวิต และทำตัวเป็นแบบอย่างในทางที่มีความสุข มีคุณธรรมแลเป็นชีวิตที่ดีงาม

ภาวะทางปัญญา ภาวะทางจิต และภาวะทางความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตของผู้บรรลุนิพพาน ทั้งหมดรวมอยู่ที่หลัก ๓ ประการ คือ วิชา วิมุตติ และกรุณา ซึ่งหมายถึง ความหลุดพ้น เป็นอิสระโดยอาศัย ความรู้ การมองเห็นสรรพสิ่งตามความเป็นจริง และส่งผลให้เป็นพลังแผ่ปรัชาญาณออกไปสู่ผู้อื่นโดยการอุทิศตน และบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม^{๐๐}

๒.๒.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำการด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา

ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็ยังคงเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาภายในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีชีวิตเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎ

^{๐๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม , พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗๔.

ธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง

หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ ไตรสิกขา ๓ คือ ๕ สัมปรัสนธรรม ๗ พรหมวิหารธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์มีชีวิตที่ประเสริฐและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และไม่เบียดเบียนกัน

การพัฒนาของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภาวะ ๓ คือ กายภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ ๓ ประการ^{*N} คือ

๑) ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วาจทุจริต และประพฤติดังกายสุจริต วาจาสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีล เรียกว่า กายภาวนา กายภาวนานี้เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้น

๒) ทำให้บุคคลมีจิตใจ และอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติดังมโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาท หรือมีจิตใจเสียสละ และยินดีให้อภัย ตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภาวนา

๓) ทำให้บุคคลได้รู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริต ปฏิบัติตามมโนสุจริตเป็นการพัฒนาบุคคล ตามหลักปัญญา เรียกว่า ปัญญาภาวนา การปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาบุคคลให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและบรรลुสัมมาวิมุติ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน^{*O}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาตนให้เป็นคนดีก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแห่งความประพฤดี” หรือแนวทางของการประพฤดีดี ปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤดีปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เพื่อบรรลุ

^{*N}ที่.ป.า. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๑๗๘.

^{*O}โกศล เพ็ชรวงศ์, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาคน : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตร “เตรียมผู้บริหารการศึกษา” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓), หน้า ๓๓.

ถึงจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต^{๕๐} หลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัย อยู่ในสังคมที่ปกติสุข จึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นที่รองรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศล จากการเว้นถือเอาของที่เขาไม่ได้ให้ การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต^{๕๑} การเว้นจากการประพฤติดินในกาม งดเว้นจากความประพฤติในการที่จะล่วงละเมิดคุ้มครองหรือการไม่ล่วงเกินในขอบเขตแห่งความเป็นสามีภรรยาซึ่งดำเนินไปทางกาย ในการประพฤติเมถุนด้วยประสงค์ในการเสพสัทธรรม โดยมีเจตนาล่วงเกินอนันยฐาน (ฐานะมิควรถึง หมายถึง สตรีหรือบุรุษที่มีเจ้าของคุ้มครอง) การเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากความประพฤติในการที่จะกล่าวด้วยคำพูดที่บิดเบือนจากความเป็นจริง โดยมีความจงใจเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจผิดคิดว่า คำที่กล่าวเท็จนั้นเป็นความจริง โดยการแสดงออกทางกาย วาจา การแสดงออกทางกายนั้น หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงให้คนอื่นเข้าใจผิด ส่วนด้านวาจา หมายถึง การพูดให้ผู้อื่นเชื่อด้วยด้วยถ้อยคำเท็จโดยเจตนาการพูดคำหยาบคายด้วยถ้อยคำที่คนทั่วไปไม่นิยมพูด การพูดส่อเสียดเพื่อให้ผู้อื่นแตกแยกกัน การเว้นจากของเมา คือ สุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เป็นสิ่งเสพติดที่ทำให้เสียสติสัมปชัญญะ เป็นสิ่งที่ควรงดเว้น เพราะสุราและเมรัยเป็นเหตุทำให้ผู้ที่ดื่มมีเมฆาขาดความยังคิด หลงลืมเลือนดังพระพุทธเจ้าตรัสว่า ด้วยโทษของการดื่มสุราเมรัย ๖ ประการ ดังปรากฏในทีฆนิกาย ปาฏิวรรค สิงคาลกสูตรว่า

...ดูก่อนคฤหบดีบุตร โทษในการประกอบเนื่อง ๆ ซึ่งการดื่มน้ำเมา อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ๖ ประการ คือ ความเสื่อมทรัพย์อันผู้ดื่มพึงเห็นเอง ๑ ก่อการวิวาท ๑ เป็นบ่อเกิดแห่งโรค ๑ เป็นเหตุเสียชื่อเสียง ๑ เป็นเหตุไม่รู้จักกาย ๑ เป็นเหตุบั่นทอนกำลังปัญญา ๑...

การละเมิดศีล ๕ ย่อมก่อให้เกิดความไม่ตั้งงามสำหรับตนเองและสังคม ความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม ความประพฤติดินในระดับพื้นฐานเป็นเหตุของความทุกข์ความเดือดร้อน จึงเกิดความขัดแย้งเอารัดเอาเปรียบ จะทำอะไรก็แสดงออกไปตามความวู่วาม ตกอยู่ในอำนาจของกิเลสเหล่านั้น คือ ไม่มีความเข้มแข็งในการควบคุมตน เมื่อมีการละเมิดศีล ๕ สภาพจิตใจและร่างกาย ก็จะกลายเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินชีวิตที่ร้าย หรือสนับสนุนการสร้างปัญหาของมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น พระพุทธองค์ตรัสสอนให้ยึดหลักสำหรับใช้ในชีวิต คือ หนทางการดำเนิน

^{๕๐} พระธรรมโกศาจารย์ ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธศาสนากับปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร : อริณทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๓), หน้า ๓๑.

^{๕๑} ที.ปา. (ไทย) ๒๐/๓๑๕/๒๘๐.

^{๕๒} ที.ปา. (ไทย) ๑๔/๒๔๘/๑๙๘.

ชีวิตมนุษย์ มีความประพฤติปฏิบัติชอบ ประกอบกายสุจริต วาสุจริต มโนสุจริต การปฏิบัติตามศีลธรรมซึ่งเป็นขั้นพื้นฐานของการพัฒนามนุษย์ที่สำคัญ ที่จะแก้ไขปัญหาเรื่องความทุกข์ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุข และหลุดพ้นจากความทุกข์ ดับกิเลสได้สิ้นเชิง การประพฤติปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต คือ การบรรลุถึงนิพพาน อันเป็นความสุขอย่างยั่งยืนที่ชีวิตมนุษย์ทุก ๆ ชีวิตต้องการ

๒.๒.๔ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้ดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท และธรรมะก็จะเป็นยารักษาใจที่รักษาให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมี การเกิด ความแก่ ความเจ็บ และความตายนี้เป็นกฎของโลก เมื่อรู้จักกฎของโลกแล้ว ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้วย่อมจะพัฒนาตนเองอย่างมีคุณภาพ

หลักธรรมที่นำมาวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในที่นี้จะวิเคราะห์

หลักธรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ สุจริต ๓

สุจริต คือ การประพฤติชอบ การประพฤติดี หรือความประพฤติดี ใช้คำว่า การ เป็นเรื่องของกายและวาจา ส่วนที่ใช้คำว่า ความ เป็นเรื่องของจิตใจ มโนสุจริต การประพฤติที่เป็นเหตุให้บุคคลเป็นคนดี อันเป็นที่พึงประสงค์ เป็นที่ปรารถนาของอารยชน โดยเหตุที่คนเราจะมีคุณค่า หรือมีความดีพอที่คนอื่นจะเห็นความสำคัญ และให้ความสำคัญแล้วยกย่องนับถือ หรือไว้นิยมนับถือ ยอมคบหาสมาคมด้วย ก็เพราะมีดีอยู่ในตัว เช่น การประพฤติดี หรือความประพฤติดีประเภทนี้ เป็นความดีขั้นพื้นฐานในตัวคนเพราะคนที่มีความประพฤติดีเป็นพื้นฐานแล้ว แม้ตัวอย่างอื่นจะบกพร่องไปบ้าง ก็ยังเอาตัวรอดเป็นที่ไว้นิยมนับถือของคนอื่นได้ หรือยังพอที่จะแสวงหาความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเองได้ พระพุทธศาสนาได้วางหลักสุจริตธรรมเป็นเครื่องกำหนดวัดบุคคลว่า เป็นผู้มีความประพฤติดี จำแนกตามทวารเป็น ๓ ทาง ดังนี้

๑) กายสุจริต การประพฤติดีทางกาย การงดเว้น คือ ไม่ใช้กายทำความชั่วเลวทรามต่อผู้อื่นหรือสัตว์อื่น จำแนกเป็น ๓ อย่าง คือ เว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เว้นจากการประพฤติดีในกาม

๒) วาสุจริต การประพฤติดีทางวาจา การงดเว้น คือ ไม่ใช้คำพูดที่ชั่วร้ายต่อบุคคลอื่น จำแนกเป็น ๔ อย่าง คือ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ และเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

๓) มโนสุจริต ความประพฤติดีทางใจ ความรู้จักยังคิดไม่ปล่อยจิตให้คิดชั่วร้ายบงการภัยพิบัติ หรือชีวิตของผู้อื่น แต่ให้คิดดีถูกต้องตามหลักกุศลธรรม จำแนกเป็น ๓ อย่าง คือ ความไม่โลภอยากได้ของเขา ความไม่พยาบาทปองร้ายเขา ความเห็นชอบตามคลองธรรม

สุจริต ๓ อย่างนี้ เป็นสิ่งที่มนุษย์ควรทำ ควรประพฤติให้เกิดขึ้นในตนเอง ^{๙๐} เมื่อ
 มนุษย์ปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวแล้วจะทำให้มนุษย์อยู่อย่างมีความสุขและ
 หลักธรรมที่มนุษย์ควรพยายามเข้าถึงให้ได้สม่ำเสมอ หรือสุขอันชอบธรรมที่มนุษย์พึงมี ซึ่ง
 มนุษย์จะสมบูรณ์ได้ก็เพราะสุข ๔ อย่างนี้ คือ

๑) อัตติสุข สุขเกิดแก่ความมีทรัพย์ ความภูมิใจ อิ่มเอิบใจว่า ตนมีโภคทรัพย์ที่ได้มา
 ด้วยน้ำพัก น้ำแรง ความขยันหมั่นเพียรของตน และโดยชอบธรรม บุคคลที่ขยันทำงานเก็บเงิน
 ไว้ได้เป็นจำนวนพอเพียง ย่อมมีความสุขสบายใจ ภูมิใจในความพยายามของตน ถือว่าเป็น
 ความสุขประการหนึ่ง

๒) โภคสุข สุขเกิดแก่การจ่ายทรัพย์บริโภค ความภูมิใจ อิ่มเอิบใจว่าตนได้ใช้ทรัพย์
 ที่ได้มาโดยชอบธรรมนั้นเลี้ยงชีพ เลี้ยงผู้ควรเลี้ยง และบำเพ็ญประโยชน์

๓) อนนสุข สุขเกิดแต่ความไม่เป็นหนี้ ความภูมิใจ ความอิ่มเอิบใจว่า ตนเป็นไท
 ไม่มีหนี้สินติดค้างใคร ความไม่เป็นหนี้เป็นสุขอย่างไหน คนที่ไม่เป็นหนี้เท่านั้นรู้สึกได้ และ
 ความเป็นหนี้จะเป็นทุกข์เพียงใด คนที่มีหนี้เท่านั้นถึงจะรู้สึกได้เช่นกัน

๔) อนวัชชสุขสุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ ความภูมิใจ เอิบอิ่มใจ ^{๙๑} ว่าตนมี
 ความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย ใครๆ ดิเตือนไม่ได้ ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ
 คนจะมีความสุขแท้ต้องพึงการงานที่ไม่มีโทษ คือ ไม่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม ไม่เป็นที่ครหา
 ของปวงชน สุขข้อที่ ๔ นี้ นับว่ามีค่ามากที่สุดกว่าสุข ๓ ข้อข้างต้น ^{๙๒}

เมื่อมนุษย์มีความสุขทางโภคทรัพย์แล้วมนุษย์ควรระลึกถึงคุณธรรมประจำตัวของ
 อุบาสก อุบาสิกา หรือองค์คุณของอุบาสก อุบาสกอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งเรียกว่า อุบาสก อุปาสิก
 ธรรม คือ

๑) ประกอบด้วยศรัทธา ต้องมีความเชื่อมั่นในพระรัตนตรัยอย่างมั่นคงไม่หวั่นไหว
 ไม่แกว่งไกว ถือธรรมเป็นใหญ่ และสูงสุด มีความเชื่อประกอบด้วยปัญญา คือ เชื่อในบุคคลและ
 สิ่งควรเชื่อตามหลักศรัทธาในพระพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ ๔ ประการ คือ เชื่อว่าพระผู้มีพระ
 ภาคเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าจริง เชื่อว่ากรรมดีกรรมชั่วมีอยู่จริง เชื่อว่าผลแห่งกรรมดี
 กรรมชั่วมีอยู่จริง และเชื่อว่าสรรพสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของตน ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

๒) มีศีลบริสุทธิ ต้องมีศีล ๕ อันเป็นศีลของอุบาสก อุบาสิกา ที่ไม่ต่าง ไม่พร้อย ไม่
 ขาด ไม่ทะลุ รวมถึงมีความประพฤติ และเลี้ยงชีพเป็นแบบอย่างได้ด้วย

๓) ไม่ถือมงคลตื่นข่าว เชื่อกรรม ไม่เชื่อมงคล ต้องเป็นผู้มุ่งหวังผลจากการกระทำ
 ด้วยเรี่ยวแรงความเพียรพยายามตามเหตุผล ไม่ตื่นข่าวเล่าลือโศกลางเรื่องขลังมงคล ไม่หวังผล

^{๙๐}ที่.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๒๗.

^{๙๒}แก้ว ชิตตะขบ, รวมวิชานักธรรมชั้นตรี , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงาน
 พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๒.

จากการขออำนาจดลบันดาล เพราะพระพุทธศาสนาสอนไม่ให้ถือเช่นนั้น แต่สอนให้เชื่อว่าเรามีกรรมเป็นของของตน เราทำดีจักได้ดี ทำชั่วจักได้ชั่ว

๔) ไม่แสวงเขตบุญนอกพุทธศาสนา ต้องไม่ยอมเชื่อถือ ไม่ยินดี ไม่ปฏิบัติกิจ หรือพิธีต่าง ๆ อันมิใช่หลักทางพระพุทธศาสนา โดยแสวงหาแต่ทักษิณียบุคคล คือ พระภิกษุปฏิบัติในพระพุทธศาสนาที่ควรแก่ทักษิณา และจัดเป็นบุญเขตชั้นยอดของชาวโลก

๕) บำเพ็ญบุญแต่ในพุทธศาสนา ต้องมีความริเริ่มกระทำการส่งเสริมสนับสนุนกุศลกิจในพระพุทธศาสนาเป็นเบื้องต้น โดยเป็นผู้ชักนำในการอุปถัมภ์บำรุงคุ้มครองพระพุทธศาสนา เมื่อจะทำบุญกุศลมีทานเป็นต้น ก็ทำในภิกษุสงฆ์ก่อน แล้วจึงควรทำบุญตามลัทธิศาสนา และประเพณีอื่นๆ โดยไม่ผิดศีลธรรม^{๕๐}

หลักธรรมที่นามากล่าวถึงเป็นหลักธรรมที่มนุษย์ควรนำไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความมั่นคง และเจริญตลอดไป

๒.๒.๕ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก จะใช้หลักการวิเคราะห์ ทำข้อเสนอการพัฒนา สร้างโปรแกรมการพัฒนา ลงมือปฏิบัติการ และประเมินผลการพัฒนาซึ่งจะคล้ายคลึงกับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม คือ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาสื่อการสอน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลการฝึกอบรม ความแตกต่างระหว่างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม จะต่างกันที่ขอบเขตของกิจกรรมทั้งสอง โดยที่การฝึกอบรมนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธ สามารถใช้หลัก “อริยสัจ ๔” ซึ่งค่อนข้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนอยู่ในตัว เช่น การวิเคราะห์หาความจำเป็นนั้น มีความชัดเจนว่าเป็นเรื่องของการดับ “ทุกข์” และมี “สมุทัย” เป็นสาเหตุ ส่วน “นิโรธ” คือ เป้าหมายที่ต้องการ (อย่างไรก็ตาม เราสามารถแบ่งซอยเป้าหมายออกเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูงได้ เช่น ใช้หลักไตรสิกขา เริ่มจาก ๑. ศีล ๒. สมาธิ และ ๓. ปัญญา) สำหรับขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร และการพัฒนาสื่อการสอน คงต้องใช้เทคนิคของการฝึกอบรมมาช่วย เพียงแต่ตีความผลงานที่องค์การต้องการ ให้อยู่ในแนวทางพุทธ

สำหรับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ จะมีกระบวนการพัฒนาจะเริ่มต้นจากปัจจัยสองปัจจัย คือเป้าหมายของการพัฒนา และกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาซึ่งจะเป็นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมในตัว เป้าหมายในการพัฒนาสามประการได้กล่าวข้างต้นแล้ว ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่จะรับการพัฒนานั้น อาจแบ่งเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ตามบทบาท

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๐.

หน้าที่ในองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองนี้จะต้องปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น หากเป็นกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหารและองค์กรวางระดับการพัฒนาที่การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีศีลธรรมในการบริหารงาน และในขณะเดียวกันผู้บริหารกลุ่มนี้มี “ภูมิธรรม” คือภูมิหลังเกี่ยวกับพุทธธรรมในระดับต้นๆ สมรรถนะที่ต้องการ ก็จะกำหนดไว้ในระดับต้น (คือระดับศีลหรือสมาธิ) รูปแบบนี้จะกำหนดสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็น สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา เนื้อหาหลักสูตร เทคนิคการสอน สื่อที่ใช้สอน และบทบาทหน้าที่ของอาจารย์/วิทยากรได้ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา^{*ป} จะประกอบด้วย

๒.๒.๖ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามวิถีพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ก่อให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนเนื่องจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจซึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ความประพฤติ หรือลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล และผลจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กรสังคมโดยรวมตลอดจนถึงประเทศชาติบ้านเมืองในอนาคตต่อไปอย่างยั่งยืน

๑) แนวทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธจะผสมผสานระหว่างแนวทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักและแนวทางของพระพุทธเจ้า สำหรับการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงผลงาน เพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาของกระแสหลักจะมีความเหมาะสมในการพัฒนา (ซึ่งจะไม่กล่าวถึงในที่นี้เนื่องจากการพัฒนาในกระแสหลักมีแนวคิดทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว) สำหรับการพัฒนาตามหลักธรรมมรรคมีองค์ ๘ จะผสมผสานทั้งแนวของกระแสหลักและแนวของพุทธธรรม ยกตัวอย่างเช่น การฝึกให้มีสัมมาทิฐิเมื่อมนุษย์โดยทั่วไปถูกอบรมเลี้ยงดู มีการกล่อมเกลாதาสังคม จนมีมิจฉาทิฐิมาอย่างยาวนาน การบอกเล่าแต่เพียงว่าความคิดความเห็นที่ตนมีอยู่เป็นมิจฉา และจะให้ปรับเปลี่ยนไปเลยนั้น เป็นสิ่งคาดหวังได้ยาก ดังนั้นจึงควรต้องมีเทคนิคใหม่มาช่วย ซึ่งในการพัฒนามนุษย์ตามกระแสหลักใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาช่วย เช่นการใช้วิธีการที่จะทำให้คนมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีคิด เปลี่ยนกระบวนการทัศน เปลี่ยนปรัชญาชีวิต ความเชื่อระดับฝังลึกได้ นั่นคือการเปลี่ยนจากมิจฉาทิฐิมาเป็นสัมมาทิฐิ หรือหากใช้แนวทางพุทธ หลักธรรมที่เป็นประโยชน์ คือ กาลามสูตรหรือโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีจุดเน้นที่การพิจารณาถึงความคิดความเชื่อ

^{*ป} ฌาน ตรีการวิจารย์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๒.

ของตนว่าเป็นสัมมาทิฐิหรือมิจฉาทิฐิ แนวทางในการพัฒนาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นการผสมผสานทั้งเทคนิคของตะวันตกและของพุทธธรรมเข้าด้วยกัน

สำหรับแนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธธรรม ซึ่งใช้มรรคมีองค์ ๘ หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนาจะมี ๓ แนวทางสำคัญ^{๕๖} คือแนวทางของการใช้ “ศีล” นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือการใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่สามคือการใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธ เป็นผู้มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่หลุดพ้นจากห้วงทุกข์ มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางในการพัฒนา เนื่องจากสอดคล้องทั้งเป้าหมายและความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนา แต่หากผู้ศึกษาปฏิบัติมีเป้าหมายในระดับโลกียธรรม ยังพอใจและมีความสุขกับการเวียนว่ายตายเกิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณธรรมศีลธรรมเป็นพลเมืองดี แนวทางการพัฒนานั้นอาจเป็นเพียงระดับ “ศีล” หรือระดับ “สมาธิ” ก็เพียงพอ ความชัดเจนในปัจจัยสามประการนี้จะทำให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพการพัฒนามากยิ่งขึ้น แนวทางการพัฒนาที่กล่าวแล้วจะใช้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา

๒) หลักสูตรการพัฒนา การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาจะประกอบด้วยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคล การกำหนดวัตถุประสงค์ในด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรม และระยะเวลาในการประเมินผลการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักสูตรนั้นมีที่มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือเป้าหมายในการฝึกอบรมที่องค์กร หรือตัวงานหรือปัจเจกบุคคลต้องการ ผนวกกับวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องมี ซึ่งหากเป็นการพัฒนาแนวพุทธแล้ว ความจำเป็นดังกล่าวก็จะได้จากรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นตัวตั้ง หลังจากนั้นจึงกำหนดระยะเวลาและการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งการประเมินผล กล่าวในเชิงการประยุกต์ใช้แล้วหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะมีเป้าหมายการพัฒนาและระดับความพร้อมของผู้เรียนซึ่งกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาหลักธรรมที่จำเป็นตาม รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารขององค์กรอาจมีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

^{๕๖} ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, พุทธศาสนากับสังคมไทยปัจจุบัน, (กรุงเทพมหานคร : วิถีทัศน์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๑.

ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ที่ได้จากเป้าหมายขององค์การบวกกับเป้าหมายส่วนบุคคล ผสมผสานกับความพร้อมของผู้เรียน จะกำหนดได้เป็น รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารที่การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีหลักธรรมเรื่องทศพิธราชธรรม หรือพรหมวิหาร ๔ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธหรือวิทยากร ก็จะมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาหลักธรรมรวมทั้งเทคนิคการสอนทั้งของตะวันตกและของพุทธที่สอดคล้องกับระบบการรับรู้และเรียนรู้ของผู้บริหาร การกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากรทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุ ที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา ที่องค์การกำหนด รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้ว เทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาต่อไป

๓) เทคนิคการฝึกอบรมพัฒนา

จากองค์ความรู้ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระแสหลักคือทฤษฎีทางจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ต่างๆ ที่พื้งนำมาพิจารณาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ในทางพุทธศาสนาการใช้องค์ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์น่าจะเปรียบเทียบได้กับการบัญญัติข้อปฏิบัติต่างๆ เช่น ศีล ๕ ในหลักการที่ว่าหากปฏิบัติเช่นนี้ จะได้ผลเช่นไร ตามกฎแห่งกรรม แต่การเชื่อมโยงให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนพฤติกรรมอาจยังไม่ชัดเจน จึงไม่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้ ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม เพราะอาจจะขัดแย้งกับการเรียนรู้จากสังคมที่ผู้ไม่มีศีลกลับได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีผู้นำหน้าถือตา แต่ผู้มีศีลนั้นกลับถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกกระทำ ถูกเบียดเบียน มีชีวิตอยู่อย่างยากจนข้นแค้น

อย่างไรก็ตามในศีลข้อ ๑ การไม่ฆ่าสัตว์และเบียดเบียนสัตว์อื่น หากนำไปสู่การปฏิบัติเช่นการรับประทานอาหารมังสชาติ แล้วเกิดคุณประโยชน์คือมีทั้งสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี (ได้รางวัล) ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างไร ก็น่าจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนและเกิดการเรียนรู้ได้

สำหรับการประยุกต์ใช้การเรียนรู้จากสังคม มาใช้ในการพัฒนาสามารถทำได้ด้วยการเชิดชูบุคคลตัวอย่าง ซึ่งพฤติกรรมที่ดี มีสัมมาทิฐิ มีศีลมีธรรม ทั้งในด้านการได้ผลตอบแทนด้วยความสุขที่มากขึ้น ความทุกข์ที่ลดลงโดยไม่ต้องอาศัยวัตถุ หรือด้วยการบริโภคที่เกินพอดี บุคคลประเภทนี้จะเป็นแบบอย่างให้คนในสังคมได้เรียนรู้ ได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่าคนที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบจะมีทั้งความสุข มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือ แทนการการยกย่องนับถือผู้มีเงิน เศรษฐี นักธุรกิจที่ร่ำรวยมหาศาล ข้าราชการหรือนักการเมืองที่มีอำนาจ กล่าวโดยสรุปก็คือการเปลี่ยนค่านิยมใหม่ด้วยการยกย่องผู้ที่ปฏิบัติธรรมนั่นเอง “การเรียนรู้จากสังคม” ยังสามารถใช้ในการกำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยโน้มนำไปทางธรรม ไม่ใช่ไปสู่อายมุข การรณรงค์ในยุคปัจจุบันเรื่องการดื่มสุรา หรือการงดสูบบุหรี่เป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้าง

สภาพแวดล้อม ป้องกันเรื่องโรคภัยหรือเรื่องอุบัติเหตุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ สามารถใช้แนวคิดทำนองนี้ได้เช่นเดียวกัน โดยการขยายจากศีลข้อเรื่องสุราเมาไปยังศีลข้ออื่นๆ และไม่ควรเน้นเฉพาะการห้าม (เบญจศีล) แต่ยังต้องการรณรงค์ส่งเสริม (เบญจธรรม) ด้วย ถึงแม้ว่ามาตรการนี้จะยังไม่ทำให้ผู้คนเกิดปัญญาที่แท้จริง แต่ก็สามารถลด ละ “มิจฉาทิฏฐิมิจฉากัมมันตะ” ไม่ให้เพิ่มมากขึ้นไปกว่าปัจจุบัน หลังจากที่ควบคุมความหลงไม่ให้เพิ่มมากขึ้นไปกว่าเดิมแล้ว จึงใช้เทคนิควิธีการอื่นๆ มาเสริมในขั้นตอนต่อไป องค์การสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วยการส่งบุคลากรขององค์การไปตามสำนักปฏิบัติธรรมที่มีมาตรฐาน เพื่อให้เขาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบร่มเย็น มีการกินอยู่ในกรอบของศีล ๕ หรือศีล ๘ แวดล้อมด้วยผู้มีศีลมีธรรมมีปัญหา ย่อมช่วยโน้มนำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตามหลักการการเรียนรู้จากสังคม จะมีทฤษฎีการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

ก) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเด็ก เช่น ต้องการเหตุผลของการต้องเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ามีใครมาสั่งสอน ประสบการณ์เดิม (จากหลักธรรมชั้น ๕ ก็คือสัญญาชั้น ๕) ของผู้เรียนเป็นข้อมูลที่จำเป็นมากของผู้ที่จะสอน ผู้ใหญ่จะพร้อมที่จะเรียนรู้หากเห็นความจำเป็นในการนำไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน เป็นต้น จากหลักการข้างต้นการจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสนใจที่จะปฏิบัติธรรม ต้องเริ่มต้นที่ทำไมจึงต้องปฏิบัติธรรม หากยกตัวอย่างเรื่องการใช้หลักอริยสัจ ๔ ผู้เรียนต้องเห็น “ทุกข์” ที่แท้จริงเสียก่อน “ความสุข” ที่ตนประสบพบอยู่ทุกวันที่แท้คือรูปแบบของความทุกข์ ความรู้ซึ่งเช่นนี้จึงจะทำให้ผู้เรียนเริ่มแสวงหาทางสาเหตุของปัญหาคือ “สมุทัย” ซึ่งสรุปรวบยอดได้ที่ “อวิชชา” เมื่อทราบรากฐานของปัญหาแล้ว การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ทราบว่าหนทางแก้ปัญหาคือการขจัดอวิชชานั้นคือมรรค ๘ ซึ่งจะนำไปสู่ “นิโรธ” ภาวะของการดับทุกข์โดยสิ้นเชิงได้ ซึ่งพุทธทาส^{๘๗} เรียกคนกลุ่มนี้ว่าเป็นคน “เจ้าปัญญา” มีปัญญามากใช้ปัญญานำ อย่างไรก็ตามประสบการณ์เดิมของผู้เรียนบางกลุ่มไม่พร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับนี้จึงต้องให้แนวทางปฏิบัติที่เข้าใจง่ายกว่า เช่น การทำบุญทำทาน การถือศีล การละเว้นอบายมุขเป็นแนวทางการพัฒนาที่ใช้ “ศีลนำ” เป็นแนวทางให้ปฏิบัติไปก่อนเป็นการ “ลด” กิเลสลง ไม่ต้องใช้ความคิดลึกซึ้ง เมื่อมีความพร้อมมากขึ้นก็จะเรียนรู้เรื่องที่ละเอียดลึกซึ้งได้มากขึ้นต่อไป ความรู้ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะทำให้วิทยากรเตรียมการสอน ออกแบบหลักสูตร เลือกใช้เทคนิคและทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายมากขึ้น

^{๘๗}พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญฺโญ) **คู่มือมนุษยสัมพันธ์ฉบับสมบูรณ์** , พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๔), หน้า ๔๔.

ข) การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนจาก “ประสบการณ์” ประสบการณ์ที่ว่าอาจจะเป็นประสบการณ์จริงหรือประสบการณ์ที่เรียนรู้จากสถานการณ์ที่จำลองขึ้นก็ได้ ซึ่งมี ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

(๑) เป็นการจำลองประสบการณ์ เช่นการใช้กรณีศึกษา การใช้การจำลองสถานการณ์ในรูปของเกมต่าง ๆ การสาธิตให้เห็น หรือใช้การทัศนศึกษา ทั้งหมดนั้นจะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะประสบพบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเอง

(๒) การให้สังเกตการณ์และใช้ความคิดใคร่ครวญ เช่นการแบ่งกลุ่มระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม มอบหมายให้สังเกตเหตุการณ์ที่จะนำไปสู่บทเรียน

(๓) จะเป็นการสรุปการเรียนรู้จากการใช้ตรรกะทำให้เกิดเป็นแนวคิดสรุปรวบยอด

(๔) ทดลองใช้แนวคิดที่ได้จากขั้นตอนที่สามทดสอบในสถานการณ์อื่นๆ เพื่อการแก้ปัญหาตัดสินใจ

หลักการนี้ใช้สำหรับการฝึกงานจากสถานที่ทำงานจริง หรือการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการ วิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เปลี่ยนวิถีเกิดปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นี้ย่อมแตกต่างจากเพียงการฟังคำบอกเล่าฟังบรรยาย หรือฟังเทคนิเท่านั้น

การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ในทางพุทธธรรมอาจเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยน “ทิฐิ” จากมิจฉาทิฐิไปเป็นสัมมาทิฐิ หรือจากหลักกรรมปฏิบัติสมุปบาทคือการเปลี่ยนที่ระดับ “อุบาทน” ซึ่งหากไต่ย้อนกลับไปดูแล้ว อุบาทนนั้นก็เกิดจาก ความอยากได้ อยากมี อยากเป็น (ตัณหา) และตัณหานั้นเกิดจากความรู้สึกตอบสนองต่อสิ่งเร้า (เวทนา) และเวทนานั้นเกิดจากการรับรู้ (อายตนะ ๖ ขั้น ๕) ที่มีการ “ปรุงแต่ง” (สังขาร) ที่ปรุงแต่งผิดเพี้ยนไปจากความจริงเพราะมี “อวิชชา” คือความไม่รู้ในสังขารหรือความหลงผิด หลงเชื่อ หลงคิด หลงเข้าใจ (ทิฐิ) ไปเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่สังขาร หรืออาจจะไปแก้ไขที่ปัจจัยอื่นๆ ในวงจรปฏิบัติสมุปบาทตามที่ท่านพุทธทาสสอนไว้ในหนังสือคู่มือมนุษย์ก็ได้ เช่น ที่สังขารหรือเวทนา หรือตัณหา เป็นต้น

ค) การเรียนรู้ตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์ คือการเรียนรู้ในระดับแรกคือการไม่ทำความชั่ว อยู่ในศีล การเรียนรู้ในระดับที่สองคือการทำความดี ทำบุญสุนทาน เป็นคนดีของครอบครัว ของสังคมประเทศชาติ และการเรียนรู้ในระดับที่สามคือการทำจิตให้บริสุทธิ์เข้าถึงความเป็น “พุทธะ” (ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) การเรียนรู้ในสองระดับแรกนั้นคือการเรียนรู้ในระดับโลกียธรรม และการเรียนรู้ในระดับที่สามเรียกว่าการเรียนรู้ในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีปัญญาเห็นความจริงตามกฎธรรมชาติ หลุดพ้นจากความจริงในระดับของการสมมติตามความเข้าใจของมนุษย์ปุถุชน (สมมติสัจจะ) เข้าถึงความจริงระดับสูงสุด เป็นความจริงแท้ (ปรมาตม์สัจจะ) หรือก็คือการเห็นหรือเข้าถึง “อริยสัจ ๔” นั่นเอง คำถามหนึ่งที่ทุกคนควรจะฝึกถาม

ตนเองคือ “ทำไมเราจึงคิด เชื่อ หรือกระทำอย่างในทุกวันนี้เราคิด เราเชื่อ เรากระทำอยู่ ” การเริ่มถามคำถามเช่นนี้จะทำให้มนุษย์หรือ “กบ” เริ่มเห็นกะลาที่ครอบอยู่ เมื่อกบเห็นกะลาแล้วจึงจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพยายามเรียนรู้ดินรนที่จะออกจากกะลา เมื่อกบเห็นกะลานั้นคือจุดเริ่มต้นของการมี “สัมมาทิฐิ” การใช้หลักธรรมกาลามสูตรนับว่าเป็นหลักธรรมที่ดีที่จะพิจารณาถึงกรอบความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในตน เป็นการตั้งคำถามในระดับรากฐาน หรือเป็นคำถามเชิงปรัชญาที่มีความลึกซึ้งพอที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของตนเองได้

๔) การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนา การกำหนดให้มีการประเมินหลักสูตรการพัฒนาจะทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ประเด็นที่จะต้องมีการประเมิน เช่น ประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนา หลักธรรมที่พัฒนา เทคนิควิธีการสอน สื่อที่ใช้สอน วิทยากร/อาจารย์ผู้สอน เป็นต้น ในส่วนของการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาตามหลักพุทธธรรมจะประเมินโดยใช้หลักภาวนา ๔ กล่าวคือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา (Emotional และปัญญาภาวนา^{๘๐} หลักภาวนา ๔ ก็คือฉบับย่อของมรรคมีองค์ ๘ นั่นเอง การประเมินผลหลักสูตรจะทำให้หลักสูตรมีการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากการประเมินผลหลักสูตรแล้ว ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณาในลำดับต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นทั้งระบบใหญ่และระบบย่อยดังกล่าวต้องมีความสอดคล้อง ตอบสนองซึ่งกันและกัน เช่น การสรรหาคัดเลือกบุคลากรจะต้องใช้ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นมาตรฐานในการคัดเลือก สำหรับระบบค่าตอบแทนต้องเป็นการตอบแทนที่ส่งเสริมการลด ละกิเลส ไม่ยึดติดอยู่กับการสะสมทรัพย์สินเงินทองเกียรติยศ การบริหารหรือประเมินผลงานจะต้องใช้ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นตัวตั้งในการวัดพฤติกรรม ทักษะคติ ค่านิยมต่างๆ ของบุคลากรว่าเป็นไปตามแนวทางของพุทธธรรมมากน้อยเพียงใด

๕) การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนา การประเมินผลภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประเมินว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเพียงใด และมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคลากรขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามหลักไตรสิกขา คือมีศีลในระดับใด มีสมาธิมากน้อยเพียงใด มีปัญญาสัมมาทิฐิมากขึ้นหรือไม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธนี้ทำให้องค์การเป็นองค์กรที่มี

^{๘๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *สู่การศึกษาแนวพุทธ*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขงสงฆ์และพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖.

ระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง มีธรรมาภิบาล บรรษัทภิบาล มีจริยธรรม คุณธรรม ดูแลบุคลากร
 อย่างดี ผลิตสินค้าหรือให้บริการที่รับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการหรือไม่ นอกจากพิจารณาที่
 ประสิทธิผลการพัฒนาแล้วกระบวนการพัฒนายังเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องมีการประเมิน ไม่ว่าจะเป็น
 เป็นการวางแผนทางการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทาง
 พระพุทธศาสนา ที่กำหนดไว้ หลักสูตรการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร ระบบการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์มีความสอดคล้องเพียงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพียงใด

สรุปได้ว่า จากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาดังกล่าว จะช่วยลดความวุ่นวาย
 สับสนในสังคมและในองค์กรได้เป็นอย่างมาก หากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ได้รับการ
 พัฒนาให้เข้าใจถึงหลักธรรมของพระพุทธศาสนา การพัฒนาด้านด้านจิตใจเป็นไปได้ไม่ยากนัก
 เพราะเมืองไทยเป็นเมืองที่ประชาชนมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และมีพุทธศาสนา
 เป็นศาสนาประจำชาติ แต่ละบุคคลพอจะมีพื้นฐานอยู่บ้าง หากองค์กรจะช่วยส่งเสริมและ
 สนับสนุนให้บุคลากรสนใจศึกษารวมมากขึ้น และให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ก็จะสามารถ
 ขัดเกลากุศลกรให้เป็นทรัพยากรที่พึงประสงค์ขององค์กรจริงๆ ทุกศาสนาได้ให้แนว
 ปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันโดยเป้าหมายอันเดียวกัน คือการครองชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมี
 ความสุข

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

พุทธธรรมมีกรอบการพัฒนาหลักเป็นระบบศึกษา ๓ ประการ เรียกว่า ไตรสิกขา คือ
 อริสัลลสิกขา อริจิตตสิกขา และอริปัญญสิกขา ที่เรียกสั้นๆ ว่า ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็
 การฝึกหัดอบรม เพื่อพัฒนากาย ความประพฤติ จิตใจ และปัญญา ไตรสิกขานี้เป็นการศึกษาที่
 ครอบคลุมการดำเนินชีวิตทุกด้านและทุกวัยอีกทั้งความง่ายยากตั้งแต่เรื่องเบื้องต้นทั้งของเด็ก
 และผู้ใหญ่จนถึงเรื่องที่ละเอียดและซับซ้อนที่ยากจะหาองค์ความรู้อื่นใดมาเทียบได้

พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการรู้แจ้งทั้งทางหลักธรรมและการปฏิบัติธรรมซึ่ง
 ประกอบด้วย การเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาดน หลักสิกขาหรือการศึกษาของศาสนาพุทธ เป็นหลักที่
 บอกว่ามนุษย์จะต้องแก้ไขพัฒนาดนเองอยู่เสมอ และจะต้องพัฒนาตลอดเวลา โดยไม่ประมาท
 ดังนั้นมนุษย์เราจะต้องถือหลักการไว้ก่อนว่า

หนึ่ง สิกขา ต้องฝึกฝนพัฒนาแก้ไขปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

สอง ต้องไม่ประมาท คือหยุดไม่ได้ ต้องเดินหน้าจนกว่าจะถึงจุดหมาย

หลักพุทธศาสนา สิกขาทำให้คนศึกษา ฝึกฝน เรียนรู้ พัฒนาดนอยู่เสมอ มุ่งไป

ข้างหน้าเท่านั้น ส่วนอุปมาทะ คือ ความไม่ประมาทก็คอยปลุกเร้าไม่ให้หยุด คือ หยุดไม่ได้เลย
 หยุดเมื่อไรเป็นการประมาททันที การพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสนาจึงเป็นทั้งการพัฒนาคน

โดยเน้นการสร้างเสริมคุณภาพของคนที่จะมาเป็นส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของยุคสมัยและเป็นการพัฒนาคนที่สอดคล้องกับจุดหมายระยะยาวแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย ไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนามนุษย์เพื่อมาสนองความต้องการด้านทรัพยากรคนเฉพาะกาล เฉพาะกรณี ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร เพราะคนเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในองค์กร และทรัพยากรนี้ยังสามารถพัฒนาเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นได้อีกด้วย ดังนั้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร จึงไม่เพียงพอแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนในการสรรหา การคัดเลือก เท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎก ว่า ภิภษุทั้งหลาย ลิกขา ๓ ประการนี้

ลิกขา ๓ ประการมี อะไรบ้าง คือ

๑. อธิศีลสิกขา
๒. อธิจิตสิกขา
๓. อธิปัญญาสิกขา^{๘๐}

พุทธพจน์ข้างต้น ถือเป็นคำจำกัดความที่พุทธศาสนิกชนทั้งหลายควรศึกษาให้รู้แจ้งความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ๓ ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน^{๘๑}

คำว่า ไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ ๑) ไตร หรือ ตริ เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า ตติ แปลว่า สาม และ ๒) คำว่า ลิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ลิกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์^{๘๒}

ส่วนคำว่า ตติ หรือ ไตร นั้น หมายถึง องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ อธิศีลสิกขา , อธิจิตสิกขา, อธิปัญญาสิกขา หรือ ศีล สมาธิ และปัญญา โดยมีความหมายตามพระไตรปิฎกดังนี้

๑) อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

อธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิภษุในพระธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มั่งคั่ง สรรพด้วยความสังวรในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมาทาน

^{๘๐} อ.จ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๙๐/๓๑๘, ข.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘-๔๙.

^{๘๑} ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) , พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๗.

^{๘๒} อ.จ.ติก. (ไทย) ๒๐/๙๑/๓๒๐.

ศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สิลขันธ์เล็ก สิลขันธ์ใหญ่ ศีลเป็นที่พึง เป็นเบื้องต้น เป็นความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อธิศีลสิกขา^{๑๐}

โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมาติกา กถา คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์ภิกขุว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกาม ฉันทะ...ความสำรวม ชื่อว่า อธิศีลสิกขา... อพยابาท ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท...อรหัตตมรรค ชื่อว่า สิลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง”^{๑๙}

๒) อธิจิตสิกขา (สิกขาถือจิตอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิต เพื่อให้เกิด คุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูงการสังตจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบาย ในคุหุฏฐกสูตร นินเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

อธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สังตจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ และสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปีติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปีติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุตตตตฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา^{๒๐}

โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต , การทำให้สงบแน่วแน่ เพื่อให้เกิดบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกา กถา คัมภีร์ปฏิสัมพันธ์ภิกขุว่า “ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน. . ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”^{๒๑}

๓) อธิปัญญาสิกขา (สิกขาถือปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบาย ในคุหุฏฐกสูตรนินเทส คัมภีร์มหานิทเทส ว่า

อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐหยั่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลถึงความสิ้นทุกข์โดย

^{๑๐} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๑๙} พ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๐/๖๐๖.

^{๒๐} พ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘.

^{๒๑} พ.ป. (ไทย) ๓๐/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

ชอบเธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี่ทุกข์”... “นี่ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)”... “นี่ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)”... “นี่ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ”... “นี้อาสวสมุทัย”... “นี้อาสวนิโรธ”... “นี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา^{๘๖}

โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกาภา คัมภี ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าทิวฏฐิวิสุทธิ” เพราะมีความหมายว่าเห็น... ความเห็นชื่อว่าอธิปัญญาสิกขา^{๘๗}

การฝึกอบรมทั้ง ๓ ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็นเครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตั้งอยู่ตลอดเวลา หมั่นศึกษาไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหาหิพพาน อาสวะทั้งหลาย ย่อมตั้งอยู่ไม่ได้”^{๘๘} ทั้งนี้ พระสารีบุตรได้แสดงอรรถาธิบายวัตถุประสงค์เพิ่มเติมไว้ในคัมภีร์มหานิทเทส^{๘๙} ว่า

๑. เพื่อไม่ประพฤติดีตทางกาย วาจา ใจ เพราะรู้ในเหตุที่ทำให้ประพฤติดีตนั้น
๒. เพื่อละเมถุนธรรม เพราะรู้ว่าเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมยศและเกียรติของสมณะ
๓. เพื่อกำจัดราคะในรูป เสียง กลิ่น รส และผัสสะ
๔. เพื่อทางแห่งญาณ เพราะรู้เหตุแห่ง ความลึกลับสงสัยว่าเกิดจากสิ่งที่น่าปรารถนาและสิ่งที่ไม่ปรารถนา
๕. เพื่อกำจัดมลทินของตน คือ ราคะ โทสะ โมหะ มานะ ทิฏฐิ กิเลส ทุจจริต มิจฉาทิฏฐิ มิจฉาสังกัปปะ มิจฉาวาจา มิจฉากัมมันตะ มิจฉาอาชีวะ มิจฉาวายามะ มิจฉาสติ มิจฉาสมาธิ มิจฉาญาณ มิจฉาวิมุตติ เพราะได้สมาทานไตรสิกขาสังมามีสมาธิ มีสติ มีปัญญาที่รักษาตน

๒.๓.๑ ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณ กรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎกมาแสดงไว้ดังต่อไปนี้

^{๘๖} ฐ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๙.

^{๘๗} ฐ.ป. (ไทย) ๓๑/๔๑/๖๐๖-๖๐๗.

^{๘๘} ฐ.ธ. (ไทย) ๒๕/๒๒๖/๑๐๓.

^{๘๙} ฐ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๕๑ ๒๙/๕๒/๑๙๒ ๒๙/๑๐๓/๓๑๙ ๒๙/๑๙๗/๕๔๗ -๕๗๙ ๒๙/๒๐๙/๖๑๔-

พระอุปติสสเถระ(ลังกา) ได้ให้ความหมายของการศึกษาและขอบเขตของการศึกษาไว้ในวิมุตติมรรควา ศึกษา หมายถึงการศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา) ^{๖๐}

พระพุทธโฆษาจารย์ (พระคณาจารย์) ได้อธิบายไว้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรควา ไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจากอบาย , กามธาตุ และภพทั้งปวง โดยมีเป้าหมายที่การบรรลุ พระนิพพานอันบริสุทธิ์ปราศจากมลทิน ไตรสิกขาเป็นแนวปฏิบัติในทางสายกลางที่มีใช้กาชรรนเปรอ ตนด้วยกามสุขและการทรมานตน มีศีลเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่กลุ่มมรุมจิต และปัญญาเป็นปฏิปักษ์ต่ออนุสัยกิเลสที่แอบแนบอยู่ในจิตสามารถ พัฒนาบุคคลให้เป็นพระอริยะผู้มีความบริบูรณ์ด้วยศีล ได้แก่ พระโสดาบันและพระสกทาคามี , บริบูรณ์ด้วยสมาธิ ได้แก่พระอนาคามี และบริบูรณ์ด้วยปัญญา ได้แก่ พระอรหันต์ นอกจากนี้ องค์ ธรรมทั้ง ๓ ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณวิเศษอันหาได้ยากในบุคคลทั่วไป ดังมีวิชา ๓ เป็นต้น ^{๖๑}

พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปัญโญ) ได้อธิบายว่า การศึกษา ในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า ศึกษา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับปริญญาคือ สันราคะ สันโทสะ สันโมหะ ผลของการปฏิบัติศึกษาเป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาร ความยุ่งยากลำบาก แก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา แก้ไขด้วยการศึกษา ^{๖๒}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึงการพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เราชีวิตที่พึงพา อวิชชา ตัณหา อุปาทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิต

^{๖๐}พระอุปติสสเถระ (ลังกา), วิมุตติมรรค, แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๖๑}ดูรายละเอียดใน พระพุทธโฆษาจารย์ (พระคณาจารย์), วิสุทธิมรรคแปล ภาค ๑ ตอน ๑ พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔, ๙-๑๒.

^{๖๒}พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปัญโญ) การศึกษาสมบูรณ์แบบ คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อู่การพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๑๘๕-๑๘๖.

ด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดกิเลสบรรลุหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์^{ป*}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับ สมาธิว่า เป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ พูดสั้นๆว่า พัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพและสุขภาพของจิต และยังกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักของ ปัญญาว่าเป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรองตรวจสอบ คิดการต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่เป็นจริง ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์ (คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น)^{ป๑}

บุญมี แทนแก้ว ให้ความหมายของไตรสิกขาว่า หมายถึง ข้อปฏิบัติ ๓ ชั้น คือ

๑. ขั้นศีล ได้แก่ การเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติเพื่อความปกติสงบเรียบร้อยไม่ทำให้นตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน ข้อปฏิบัติเหล่านี้เรียกว่า ศีลสิกขา แปลว่า สิ่งที่เราควรศึกษาอบรม เป็นขั้นศีล

๒. ขั้นสมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงานคือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกทั่วทั่วพร้อม ดังนี้เรียกว่า จิตตสิกขา

๓. ขั้นปัญญา ได้แก่ การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง กาฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิดความสดสังเวชเบื่อหน่ายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริง ๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา^{ป๒}

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

^{ป๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) , จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร , พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗-๓๙.

^{ป๒} บุญมี แทนแก้ว, จริยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

ระวี ภาวิไล ได้กล่าวถึงไตรสิกขาว่า หมายถึงการศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำสังคมไปสู่อายุธรรมที่ถูกต้อง^{๒๖}

สรุปได้ว่า จากความหมายของไตรสิกขาที่กล่าวมานั้นพอ ไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรม และการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อหนุนต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิ และบริบูรณ์ด้วยปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต

๒.๓.๒ ความสำคัญของไตรสิกขา

หลักการพัฒนามตามหลักไตรสิกขา (ศีล – สมาธิ – ปัญญา)^{๒๗}

การพัฒนาตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เริ่มที่หลักการของการศึกษา เพราะการภาวนาหรือการพัฒนานั้น แท้ที่จริงก็คือสิ่งเดียวกันกับการศึกษา หรือสิกขา สิ่งที่ต้องศึกษาหรือสิ่งที่ต้องพัฒนา แยก ออกไปเป็น ๓ ด้านใหญ่ๆ โดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มี ๓ ด้าน คือพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรม ทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภทคือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ (ในความหมายเดิมทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งสัตว์อื่นทั้งหลายทั้งปวงด้วย)

๒) สมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ดีงามแล้ว ก็จะสามารถควบคุมและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียร

^{๒๖} ระวี ภาวิไล, หัวใจของศาสนาพุทธ, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา), ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๘.

^{๒๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โรงพิมพ์โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙), หน้า ๖๗.

พยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้ง ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่านไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผล

๓) ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็น ตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญานำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายชั้นหลายระดับ เช่น

ก. เป็นปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจน การเรียนรู้ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมทั้งชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้ยังเห็นใหม่ๆ ได้

ข. ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย

ค. ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความเข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขารคือโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเป็นไป ตามกฎธรรมชาติ จนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้น เป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนามนุษย์คือการจัดตั้งระบบระเบียบ แบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขา นั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่างๆ เช่น สอดแทรกอยู่ในหลักโอวาทปาติโมกข์ ด้วยเหตุนี้ผู้ วิจัยจึงจำแนกพุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสิ้นภพว่า

ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม ๔ ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ ธรรม ๔ ประการ อะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภพตัวหนาได้แล้ว ภพเนติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มียศได้ตรัสรู้แล้ว ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย เพื่อความรู้ยิ่ง^{๖๐}

^{๖๐} อนุ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑-๒.

๒. ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปุตตสูตร ว่า

พระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขา บทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา ๓ เพื่อการละระคาย โทสะ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม^{๒๐} เพราะสิกขา ๓ ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท นั่นเอง^{๒๑}

๓. ไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกศึกษาพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการ

พื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตร ว่า

ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง^{๒๒}

พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ) กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้องไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุก อย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้าก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสังขยาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มี ความคิดนี้ก่ออย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือ การพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือเป้าหมายของการศึกษา^{๒๓}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขาไว้พอสรุปได้ว่า ไตรสิกขา นี้เมื่อนำมาแสดงเป็นคำสอนในภาคปฏิบัติทั้งๆ ไป ได้ปรากฏในหลักที่เรียกว่า โอวาทปติโมกข์^{๒๔} (พุทธโอวาทที่เป็นหลักใหญ่ ๓ อย่าง) คือ

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

^{๒๐} วจ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๕/๓๑๐ – ๓๑๑.

^{๒๑} วจ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒, ๒๐/๘๘/๓๑๔, ๒๐/๘๙/๓๑๗.

^{๒๒} วจ.ติก. (ไทย) ๒๐/๘๗/๓๑๒ – ๓๑๔.

^{๒๓} พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ) การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อุษากการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

^{๒๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม), พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๗.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของไตรสิกขา หรือ (การศึกษา) ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่า การศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกาย และทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้น ของอำนาจกิเลสตัณหาดังคำกล่าวที่ว่า “ทุกข์มีเพราะยึด ทุกยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะ พลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบ ความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็น อิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลัก ไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มากจิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดย ชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา^{๖๐}

ความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ไตรสิกขา เป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกทุกคนควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิต ที่ดีงาม เพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ ต่างๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่างๆ เพื่อ ก้าวหน้าไปอย่างได้ ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจน สังคมและประเทศชาติต่อไป

สรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ ต้องเป็นผู้กระทำการด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่ง แสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา มนุษย์ทุกคนที่เกิดมา จำเป็นต้องมีกรอบ หรือ มี เส้นทางที่เราต้องเดินตาม สิ่งที่มีมนุษย์จะต้องมีหรือต้อง ปฏิบัติตาม ก็ได้แก่ หลักไตรสิกขา เพราะคำว่า สิกขา เป็นสิ่งที่มนุษย์หรือชาวพุทธเราต้องศึกษา และเรียนรู้ เมื่อมนุษย์ได้รับการ พัฒนาตามหลักของ ไตรสิกขา แล้วย่อมจะนำพาชีวิต และร่วมนำสังคมประเทศชาติ ไปสู่ความดี งาม และความสุภาพความเจริญสืบไป

^{๖๐} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) , ทิศทางการศึกษาไทย , พิมพ์ครั้งที่ ๒ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๔๑-๔๒.

๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นหลักสูตรที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองอุดมการณ์จัดการศึกษาตลอดชีวิต การสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา “คิดเป็น” เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและสังคม มีการบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม ศิลธรรม และวัฒนธรรม มุ่งสร้างพื้นฐานการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และพัฒนาความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมจัดการศึกษาให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสามารถตรวจสอบได้ว่า การศึกษานอกระบบเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของบุคคลที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์จากการทำงานและการประกอบอาชีพ โดยการกำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้านจิตใจให้มีคุณธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างภูมิคุ้มกัน สามารถจัดการกับองค์ความรู้ ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สร้างภูมิคุ้มกันตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งคำนึงถึงธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ที่อยู่นอกระบบ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ความเจริญก้าวหน้าและเทคโนโลยีและการสื่อสาร^{๖๖}

การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้นำมาลงประสบการณ์ และทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ตามหลักสูตร ไปพัฒนาความรู้ความสามารถของตนตามศักยภาพ เพิ่มเติมจากกิจกรรมที่จัดให้เรียนรู้ในหมวดวิชาต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยใช้กระบวนการคิดเป็นในการดำเนินกิจกรรมบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม และกระบวนการกลุ่มอันจะส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม และมีความสุข ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เป็นเงื่อนไขที่ผู้เรียนทุกคนต้องทำก่อนจบหลักสูตร โดยให้ผู้เรียนทำกิจกรรมดังกล่าวในทุกภาคเรียนรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ชั่วโมง โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมหรือการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มานับรวมเป็นกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ ทั้งนี้กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้^{๖๗}

^{๖๖} สำนักงาน กศน. กรุงเทพมหานคร , คู่มือนักศึกษา หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑, หน้า ๗. (อัคราเนนา).

^{๖๗} สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, คู่มือการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียน หลักสูตรการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๔๙), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด ๒๕๔๙), หน้า ๓-๔.

๑. กิจกรรมพัฒนาตนเองและครอบครัว เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสิ่งแวดล้อมของครอบครัว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่ร่วมในสังคมและชุมชนได้อย่างมีความสุข

๒. กิจกรรมพัฒนาชุมชนและสังคม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งตลอดจนการพัฒนาสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน

๑) หลักการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยหลักสูตรขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔ มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. เป็นการศึกษาสำหรับผู้พ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับหรือผู้ที่พลาดโอกาสและขาดโอกาสให้ได้รับการศึกษาในระบบหรือพื้นที่ที่สถานศึกษาในระบบไม่สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑๒ ปีให้ได้

๒. เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น เน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและการประกอบอาชีพได้ทันที

๓. เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เห็นคุณค่าและความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถพึ่งตนเองได้ ตลอดจนแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองและสังคมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

๔. เป็นการศึกษาที่ให้เห็นคุณค่าของความรู้ ประสบการณ์ และอาชีพของผู้เรียนโดยสามารถนำมาเทียบเป็นผลการเรียนตามหลักสูตรได้

๕. ส่งเสริมให้บุคคล องค์กร ชุมชนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

๒) จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษา

เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข ความเป็นไทย และมีศักยภาพในการประกอบอาชีพในการดำเนินชีวิต จึงกำหนดจุดหมายซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ดังนี้

๑. เห็นคุณค่าและมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

๒. มีความรู้ความเข้าใจประวัติศาสตร์ชาติไทย ประเพณี กีฬา และท้องถิ่นภูมิใจในความเป็นไทยใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องตามหลักภาษา สืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย เป็นพลเมืองที่ดีมีน้ำใจในชาติ ศาสนา และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นพระมุข

๓. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม
๔. มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหาของตนเอง ชุมชน และสังคมโดยใช้กระบวนการ “คิดเป็น” ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ มีทักษะในการดำเนินชีวิตและรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๖. เห็นคุณค่าและรู้จักเลือกใช้วิทยาการภูมิปัญญา และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ให้ก้าวทันต่อความเจริญและความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
๗. มีทักษะและมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพการงาน เป็นแบบอย่างหรือเป็นผู้นำด้านการพัฒนาอาชีพเพื่อการพึ่งพาตนเองและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น
๘. รักการออกกำลังกาย รู้จักรักษาสุขภาพของตนเองให้แข็งแรง มีบุคลิกภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพในการดำเนินชีวิต
๙. มีความสามารถในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งยั่งยืน พร้อมทั้งจะแข่งขันในสังคมโลกอย่างมีสันติ
๑๐. เป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่มีประสิทธิภาพ มีค่านิยมการเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค
๑๑. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสีงแวดล้อมที่ยั่งยืน

๓) สภาพปัจจุบันสถานศึกษา

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอฟล ประกาศจัดตั้งครั้งแรก ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๖ มีสภาพเป็นศูนย์ ๑ เริ่มปฏิบัติงานโดยใช้อาคารห้องสมุดประชาชนอำเภอฟล เป็นสำนักงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๖ โดยมี นายปราโมทย์ กลีบทอง เป็นผู้อำนวยการศูนย์ และได้มีการพัฒนาปรับปรุงบริเวณอาคาร สถานที่ และการจัดกิจกรรมการศึกษาออกโรงเรียนขึ้นที่ อำเภอฟล จนกระทั่งมีคำสั่งกรมการศึกษาออกโรงเรียนได้แต่งตั้งให้นางสุพิน ช่วยวงศ์ ญาติ ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอฟล ในเดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ จนถึงปัจจุบัน ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอฟล เป็นสถานศึกษาในการบริหารราชการส่วนกลาง ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค อยู่ในความดูแลของศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน สำนัก ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

๔) สถานที่ตั้ง

ใช้อาคารร่วมกับห้องสมุดประชาชนอำเภอพล เป็นอาคาร ๒ ชั้น ชั้นบนเป็นห้องสมุดประชาชนอำเภอพล ชั้นล่างเป็นสำนักงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพล ตั้งอยู่ที่ถนนพลรัตน์ ตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
หัวหน้าสถานศึกษา

นายเรืองเดช เงินเรือนรินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพล
หน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ

๑. จัดการเรียนการสอนการศึกษาพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน

๒. วางแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนในระดับอำเภอ

๓. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน เครือข่ายในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน รวมทั้งการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรรัฐ องค์กรเอกชน และประชาชนให้เป็นเครือข่ายการศึกษานอกโรงเรียน

๔. กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่

๕) โครงสร้างระบบการบริหาร

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพล แบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการ ๒ กลุ่มส่งเสริมจัดการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ๓ กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนภาคีและเครือข่าย มีการประชุมทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน ๙ ท่าน มีการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ ๒ ครั้งเป็นอย่างน้อย คณะกรรมการเหล่านี้มีหน้าที่ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ แผนงานบริหารราชการ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปี มีการติดตามการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบด้วยรายชื่อคณะกรรมการสถานศึกษา

- | | |
|----------------|--------------------------|
| ๑. นายอนันต์ | อิสระพงศ์ ประธานกรรมการ |
| ๒. นายเกื้อกูล | ชนะวงษ์ รองประธานกรรมการ |
| ๓. นายผอง | เกตพิบูลย์ กรรมการ |
| ๔. นายอุทัย | ขุนแก้ว กรรมการ |
| ๕. นายประภาส | บุสำโรง กรรมการ |
| ๖. นายประเสริฐ | เล็กนอก กรรมการ |
| ๗. นายสมัย | มะธิพิไชย กรรมการ |
| ๘. นางพิสมัย | คำแก้ว กรรมการ |

๙. นายเรืองเดช

เงินเรื่องนรินทร์ กรรมการและเลขานุการ

๖) ข้อมูลบุคลากร

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพลมีบุคลากรปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

อนัน

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพล
จำนวน ๑ คน

๑.๑ นายเรืองเดช เงินเรื่องนรินทร์

๒. ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน ๓ คน

๒.๑ นายเกียรติพงษ์ สุขเพียร ระดับการศึกษา ปริญญาตรี รับผิดชอบ ๕ ตำบล
คือ

- ๑ . เทศบาลเมืองพล
๒. ตำบลหนองมะเขือ
- ๓ . ตำบลหนองแขวงโสภพระ
๔. ตำบลโนนข่า
๕. ตำบลเมืองพล

๒ .๒ นายอำนาจ ตามงาม ระดับการศึกษา ปริญญาตรี รับผิดชอบ ๔ ตำบล คือ

- ๑ . ตำบลหนองแขวงนางเป่า
๒. ตำบลโคกสง่า

๓ . ตำบลโสภนกกเต็น

๔ . ตำบลโจดหนองแก

๒ .๓ นางนิตยา วิชัยเนาว์ ระดับการศึกษาปริญญาตรี รับผิดชอบ ๔ ตำบล คือ

๑ . ตำบลเพ็กใหญ่

๒ . ตำบลเก่าจั่ว

๓. ตำบลหัวทุ่ง

๔ . ตำบลลอมคอม

๓ . ตำแหน่งครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน ๑๓ คน

๓ .๑ นางสาวพนิดา โคตา รับผิดชอบ เทศบาลเมืองเมืองพล

๓ .๒ นายไพสิฐ แสนแก้ว รับผิดชอบ ตำบลโคกสง่า

๓ .๓ นายจิรยุทธ สิทธิเดช รับผิดชอบ ตำบลโนนข่า

๓ .๔ นายอุดม พรหมม้นทา รับผิดชอบ ตำบล หนองแขวงโสภพระ

- ๓ .๕ นางแก้ว จันทาศรี รับผิดชอบ ตำบล หนงมะเขือ
- ๓ .๖ นายสุมาลี ศรีจันทร์ รับผิดชอบ ตำบล เก่าจิว
- ๓ .๗ นางพิศมัย คำแก้ว รับผิดชอบ ตำบล เมืองพล
- ๓ .๘ นางสาวยุเนี่ยน เย็นเสนาะ รับผิดชอบตำบล หนงแวงนางเป้า
- ๓ .๙ นายสมบุรณ์ บุญแย้ม รับผิดชอบตำบล เพ็กใหญ่
- ๓ .๑๐ นางสาวนิตา สุขสร้อย รับผิดชอบ ตำบล ลอมคอม
- ๓ .๑๑ นางสาวศิริวรรณ หาญโงน รับผิดชอบตำบล โจดหนองแก
- ๓ .๑๒ นางสาวจิตติยาภรณ์ ชัยสา รับผิดชอบตำบลโสภณกเต็น
- ๓ .๑๓ นางสาวพิมพา ปัสสา รับผิดชอบ ตำบลหัวทุ่ง
- ๔ . ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ห้องสมุด จำนวน ๑ คน
- ๔ .๑ นางสาวสุจิตตา โพธิ์ศรี รับผิดชอบ งานห้องสมุดประชาชนอำเภอพลรวม
ทั้งสิ้น ๑๘ คน

๗) ปรัชญา

กศน. อำเภอพล กศน. สร้างสรรค์ สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๘) วิสัยทัศน์ (Vision)

ร่วมแรงเครือข่าย ยกระดับการศึกษา สร้างสรรค์ชาวประชา นำพาการเปลี่ยนแปลง
สู่เศรษฐกิจพอเพียง

- ๑ . ยกระดับการศึกษา
- ประชากรวัยแรงงานอายุ ๑๕ - ๕๙ ปี ให้จบมัธยมศึกษาตอนต้นภายในปี ๒๕๕๑
๒. ประสานเครือข่าย
- ระดมทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรพัฒนาท้องถิ่น องค์กรท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาพัฒนาสนับสนุนและมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
- ๓ .พัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- บูรณาการแหล่งการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในแหล่งการเรียนรู้
- ๔ . หลักสูตรหลากหลาย
- พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ยึดความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ความต้องการของชุมชนเป็นหลักและสอดคล้องกับวิถีชีวิต
๕. แก้ไขปัญหาความยากจน

- สำรวจข้อมูลคนยากจน
- จัดกลุ่มทักษะอาชีพต่าง ๆ เพื่อสร้างอาชีพ สร้างงาน
- จัดทำบัญชีครัวเรือน ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น

๖. มุ่งสู่เป้าหมายคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชน

- ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และต้องการกลับมาใช้บริการ ตลอดจน

เป็นเครือข่ายประสานงานร่วมกันต่อไป

๙) พันธกิจ (Mission)

๑. . การจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ ให้ผู้พลาดโอกาสทางการศึกษา เพื่อยกระดับการศึกษาให้สูง โดยจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วถึง เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒. จัดและส่งเสริมการศึกษาอาชีพ ให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ และพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้ยั่งยืน โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม และ ใช้ภูมิปัญญาที่เหมาะสม

๓. จัดและส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ประชาชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยจัดส่งเสริมสนับสนุน แหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี และชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้

๔. จัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้ประชาชน เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเอง โดยน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำรงชีวิต

๑๐) เป้าประสงค์

๑. ประชากรวัยแรงงานอำเภอพล ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ครอบคลุมและเป็นธรรม

๒. ผู้เรียนและผู้รับบริการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและมีคุณธรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้มีความเชื่อและศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (Democracy) มีคุณธรรมจริยธรรม มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย (Decency) และมีภูมิคุ้มกันภัยจากยาเสพติด (Drug-Free)

๓. ภาาเครือข่ายเข้าร่วมดำเนินการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

๔. ชุมชนมีการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างทั่วถึง ได้รับการพัฒนาเพื่อสนองตอบความต้องการการเรียนรู้ของประชาชน และนำสื่อเทคโนโลยีมาในการบริหารการเรียนรู้แก่ประชาชน

๑๑) ยุทธศาสตร์

- ๑ . ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน
- ๒ . ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกศน. ให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการและจัดการศึกษาให้กับประชาชน
- ๓ . เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็วมีคุณภาพ
- ๔ . ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

๑๒) นโยบายและเป้าหมาย ปี ๒๕๕๓

๑. นโยบายด้านการศึกษานอกระบบ

จุดเน้น / เป้าหมายการดำเนินงาน

๑.๑ การสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ๑๕ ปี อย่างมีคุณภาพ

๑.๒ ส่งเสริมการรู้หนังสือ

๑.๓ งานการศึกษาต่อเนื่อง

๑.๔ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

๑.๕ การประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๑.๖ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

๒. นโยบายด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

จุดเน้น / เป้าหมายการดำเนินงาน

๒.๑ การส่งเสริมการอ่าน

๒.๒ ห้องสมุด ๓ ดี

๓. นโยบายด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน

จุดเน้น / เป้าหมายการดำเนินงาน

๓.๑ จัดตั้ง กศน. ตำบล

๓.๒ อาสาสมัคร กศน.

๓.๓ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชุมชน

๔. นโยบายด้านการสนับสนุนโครงการพิเศษ

จุดเน้น / เป้าหมายการดำเนินงาน

๔.๑ โครงการเศรษฐกิจพอเพียง กศน. อำเภอพล

๔.๒ ส่งเสริมการจัดการศึกษากลุ่มเป้าหมายพิเศษ

-จัดการศึกษาในเรือนจำอำเภอฟล

๕. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จุดเน้น / เป้าหมายการดำเนินงาน

๕.๑ จัดหาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษา
อย่างมีคุณภาพ

๕.๒ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ให้มีเว็บไซต์ ครอบคลุมทุกศูนย์
การเรียนรู้ชุมชน

๖. นโยบายด้านการสนับสนุนโครงการพิเศษ

จุดเน้น / เป้าหมายการดำเนินงาน

๖.๑ พัฒนาระบบภาคีเครือข่าย ครอบคลุมพื้นที่ มีข้อตกลง (MOU)
ความร่วมมือที่ชัดเจน

๖.๒ จัดทำระบบฐานข้อมูลภาคีเครือข่าย และพิมพ์เผยแพร่

๖.๓ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ภาคีเครือข่าย ทุกระบบอย่างมีคุณภาพ

๖.๔ ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องภาคีเครือข่าย ที่ให้ความร่วมมือ
ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

๗. นโยบายด้านการบริหารจัดการ

จุดเน้น / เป้าหมายการดำเนินงาน

๗.๑ การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ กศน. อำเภอฟล

๗.๒ การนิเทศ กำกับ ติดตามผลในพื้นที่ทุกกิจกรรม

๑๓) ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ^{๐๙๐} (ศรช.) เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน มุ่งสร้างโอกาสและให้บริการการเรียนรู้อย่างหลากหลายวิธีเรียน สนองความต้องการและเสนอทางเลือกในการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาแบบพึ่งตนเองได้ ศรช.ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นการปฏิบัติจริง เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรกับวิถีชีวิตผู้เรียนโดยเน้นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และปฏิบัติการค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ ในชุมชน เป็นระบบเปิด

กิจกรรมตามมติการเรียนรู้

^{๐๙๐} ศูนย์บริการการศึกษาหอเรียน,

(เข้าถึงเมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๓),

<<http://samrongthab.tripod.com/sorochocho.htm>>.

- การศึกษาสายสามัญ
 - การศึกษาสายอาชีพ
 - การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต / การให้บริการข่าวสารข้อมูล
 - กิจกรรมตามมิติเนื้อหา
 - การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
 - กิจกรรมส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและศาสนา
 - กิจกรรมตามจุดเน้นของชุมชนและรัฐบาล เช่น การป้องกันการแก้ไขปัญหายาเสพติด, โรคเอดส์, การส่งเสริมประชาธิปไตย, การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
- โครงสร้างศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น^{อนอ} ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒.๗

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน, แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๕๓, หน้า ๘. (อรรถสำเนา).

โครงสร้างศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพล



แผนภาพที่ ๒.๗ แสดงโครงสร้างศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นด้านสาระการเรียนรู้ เวลาเรียน และการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการบูรณาการเนื้อหาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความแตกต่างของบุคคล ชุมชน และสังคม ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยตระหนักว่าผู้เรียนมีความสำคัญ สามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เพราะบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระยะหลังมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ทั้งนี้ เพื่อรองรับกระแสโลกาภิวัตน์ให้นำพาสังคมไปสู่ความมั่งคั่งยั่งยืน

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้มีผู้วิจัยนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ครอบคลุมในการศึกษาหลายประเด็นดังตัวอย่างงานวิจัยต่อไปนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกๆ องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งตรงนี้ทำให้นักศึกษาหรือผู้วิจัยทุกแห่งที่ทำการศึกษายพยายามที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะบุคลากรของแต่ละองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่นั้นสำเร็จลุล่วงและประสบผลสำเร็จสูงสุด

ประสาธ พิมพ์สุข ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดขอนแก่น” พบว่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการที่สำคัญคือ ควรมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การไปศึกษาหรือดูงาน การประชุมทางวิชาการ ควรมีการนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน^{๐๓๐}

^{๐๓๐}ประสาธ พิมพ์สุข, “การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดขอนแก่น ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๗), หน้า ๑๐๘.

รัตนา รอดกันภัย ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน^{๐N๐}

ภาณุวัฒน์ เวชพนม ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน^{๐N๐}

จันทน์ เผ่าพงษ์เลิศศิริ ได้วิจัยเรื่อง “แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามอาชีพ ไม่แตกต่างกัน^{๐N*}

มรกต โกมลดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” พบว่าวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจร.) รวมถึงเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มจร. โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทหน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงานและประเภทบุคลากร และศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มจร. ผลการวิจัยพบว่า มจร. มีระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า ระดับการศึกษา ประเภทหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ประเภทหน่วยงาน ประเภทบุคลากรมี

^{๐N๐}รัตนา รอดกันภัย, “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, พ.ศ.๒๕๕๐), หน้า ๔๖.

^{๐N๐}ภาณุวัฒน์ เวชพนม, “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, พ.ศ.๒๕๕๐), หน้า ๗๘.

^{๐N*}จันทน์ เผ่าพงษ์เลิศศิริ, “แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการเมืองและการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, พ.ศ. ๒๕๕๐), หน้า ๕๖.

ความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์การดำรงรักษา และป้องกัน ทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และจากความคิดเห็นเพิ่มเติมพบว่า บุคลากรของ มจร. เสนอให้มีการมอบหมายภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน^{อน๑}

ชาญพล นิลประภาพร ได้วิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษาพบว่า^{อน๒}

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือน โดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบ เพศหญิงมีมากกว่าเล็กน้อย

๒. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือก แต่เกี่ยวเนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง / ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมฯ ยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผน การฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่ มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก

๓. ทั้ง ๓ ระดับตำแหน่ง หมวดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุด หมวดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมวดความสามารถด้านการจัดการตนเองใช้ยากที่สุด

๔. หมวดความสามารถที่สำคัญต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดธุรกิจ

หมวดความสามารถที่สำคัญ ต่องานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้บังคับบัญชา และระดับผู้ปฏิบัติการ คือ ธุรกิจสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมวดภาวะผู้นำ

^{อน๑} มรกต โกมลดิษฐ์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

^{อน๒} ชาญพล นิลประภาพร , “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาเทคโนโลยีการบริหาร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่องความสามารถไปใช้ คือ การตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ระบบอาวุโสและทัศนคติ

สัญญาพร อุทัยพันธุ์ ได้วิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประเภทของสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ^{อนู}

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๒๑ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๒๖ – ๓๕ ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง ๖ – ๑๐ ปี มีรายได้เฉลี่ยในช่วง ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง

๒. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ในปัจจุบันได้ดำเนินการในบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

๓. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๔. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกันได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๕. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการบริการกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

^{อนู}สัญญาพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

สันติชัย อินทรอ่อน ได้วิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา มีวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรการสนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดหาบุคลากรแบบที่เป็นระบบ มีมาตรฐานที่ชัดเจน การฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์กร^{๐๐N}

อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่ตัวบุคคล องค์กร สังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดก็คือการให้การศึกษากับบุคคลในทุกๆรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาอยู่ในโรงเรียนเท่านั้น และไม่จำกัดในเรื่องของเวลา สถานที่ เพศ วัย หรือ โอกาสใดๆ วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรมักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิชาการ ด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือ การให้การศึกษารูปแบบของการฝึกอบรม^{๐๐๐}

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยที่กล่าวมานั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพ พร้อมทั้งเป็นการเสริมสร้างให้ประชาชนหรือบุคลากร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ทักษะที่ดีมีพฤติกรรมที่น่าพึงพอใจ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสำคัญแก่มนุษย์ ทำให้มนุษย์ กลายเป็นมนุษย์ที่ดีและมีประโยชน์ เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม ประเทศชาติ และศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต่อไป

^{๐๐N}สันติชัย อินทรอ่อน, “ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

^{๐๐๐}อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ, “การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ ”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต , (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้น จะเน้นการพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาคนเพราะคนถือเป็นต้นเหตุที่จะดีจะชั่วก็อยู่ที่คน จะพัฒนาวัตถุก็ดี พัฒนาสังคมก็ดี พัฒนาบ้านเมืองก็ดี ตลอดถึงจะพัฒนากิจกรรมต่างๆ เหล่านี้อยู่ตัวคนทั้งหมด คนเป็นผู้กำหนดสิ่งเหล่านี้ขึ้นมา จึงทำให้ส่งผลดีทั้งต่อตนและต่อโลก นั่นคือการทำให้เกิดการพัฒนาตนและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป

พระมหานันท ดอนนอก ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามโครงการอบรมประชาชนประจำตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ” พบว่าความพอใจและยินดีเมื่อพระสงฆ์ เป็นผู้มีส่วนพื้นฐานทางจิตใจที่รักการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและชอบเสียสละ เป็นแรงกระตุ้นให้พระสงฆ์ ได้พยายามปรับบทบาทของตนให้เข้ามามีส่วนในกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนมากขึ้น^{๐๐๐}

พระมหาประทีป พรหมสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงปรัชญาเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงว่าสามารถทำให้มนุษย์พัฒนาตนเองให้รู้จักความพอดีด้านเศรษฐกิจที่เหมาะสมแก่ฐานะดังความตอนหนึ่งว่า จากการศึกษาแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ทราบว่าเป็นหลักจริยศาสตร์ในพุทธศาสนา คือ หลักสันโดษ ซึ่งมีความหมายว่า ความพอดีพอเพียง พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น โดยพุทธศาสนายอมรับความสามารถของมนุษย์ ซึ่งสามารถพัฒนาไปสู่ เป้าหมายในการแก้ปัญหาของมนุษย์และสังคมที่มีอยู่ได้ด้วยการศึกษาให้เข้าใจในชีวิตจิตใจของตนเอง และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างเข้าใจ และเป็นขั้นตอนซึ่งจะทำให้การจัดการเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักเศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญ กับการแก้ปัญหาจากภายในสู่ภายนอกที่มุ่งเอาชนะกิเลสที่มีอยู่ในจิตใจ คือ ความโลภ ความโกรธ ความหลง เน้นการมีปัญญารู้เท่าทันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นการพัฒนาตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อมด้วยความสมดุล^{๐๐๐}

พระมหาโยทิน ละมุล ได้วิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทยในปัจจุบัน สถาบันพุทธศาสนา ในปัจจุบันทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสถาบันสงฆ์ อยู่ในช่วงที่ก้าวไปสู่

^{๐๐๐}พระมหานันท ดอนนอก , “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามโครงการอบรมประชาชนประจำตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๔๐), บทคัดย่อ.

^{๐๐๐}พระมหาประทีป พรหมสิทธิ์, “การศึกษาเชิงปรัชญาเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ”, รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาปรัชญา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

ความเสื่อมและสถานการณ์ ดูจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีต (ซึ่งในที่นี้ใช้ในความหมายที่เป็นมิติหนึ่งของคำที่เรียกกันในปัจจุบันว่า “จิตวิญญาณ”) ได้กลับกลายมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กรและปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ (๑) พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง (๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็งและไม่ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของพระสงฆ์ทุกระดับ (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตนตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริง และ (๔) การที่พระสงฆ์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย ภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้น ได้ลดคุณค่าไปจากสังคมไทยทุกขณะ และเป็นสิ่งที่คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมาองและปรับปรุงตนเองเพื่อดำรงบทบาท การเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณโดย เฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านคุณธรรมจริยธรรม และ ศีลธรรมของสังคมตลอดไป

๒. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ คือ (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งและแจ่มแจ้ง (๒) มีความประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ดีงาม (๓) มีความรู้ในวิชาการทางโลกที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตนและ (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทั้งในระดับโลกียะและ โลกุตตระ เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาตนเองจนมีคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้ว ก็สามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน

๓. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้คือ (๑) มีหลักพระธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง (๓) มีความสามารถในการบริหาร จัดการการเรียนการสอน และการเผยแผ่พระธรรม คำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา (๔) มีความสามารถในการที่จะสื่อสารกับคนภายนอก ด้วยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในกระแส โลกาภิวัตน์ และ (๕) มีความเสียสละ อุดมการณ์ และอุดมคติ ตามกรอบของพระธรรมวินัยซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในยุคปัจจุบัน^{๐๐๐}

พระพุทธานนท์ บุญเรือง ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทิวฐัมมิกัตถ สังวัตตนิก

^{๐๐๐}พระมหาโยทิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

ธรรม สัมปรายิกัตถสังวัตตนิกัสมิ อธิบาท มรรค สังโยชน หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^{๐๐๐}

ธวัชชัย เกื้อเกตุ ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตรของวัดปัญญานันทาราม ” ซึ่งสามารถสรุปใจความสำคัญไว้ว่า ปัจจุบันเด็กหลงใหลอยู่กับวัฒนธรรมของโลกตะวันตก ทั้งเรื่องการแต่งกาย ค่านิยมทางสังคม และห่างไกลคำสอนทางศาสนา รวมทั้งพฤติกรรมของเด็กมีการเบี่ยงเบนไป การแก้ไขปัญหาของเด็กด้วยการปลูกฝังคุณธรรม โดยจัดกิจกรรมการเข้าค่าย ทำให้เด็กนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตร ของวัดปัญญานันทาราม มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น^{๐๐x}

ผาน ตรกรวิจารณ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรม และระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการ คือ (๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และ (๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุด คือ การพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทจึงทำให้องค์การที่เป็นระบบใหญ่ต้องมีเป้าหมายขององค์การที่เศรษฐกิจแบบพอเพียง มีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการทัศน์การพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ กระบวนการทัศน์การพัฒนาโลกียธรรม และ

^{๐๐๐} พระพุทธรินันท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภูเก็ต ภูเก็ต, ๒๕๕๙), บทคัดย่อ.

^{๐๐x} ธวัชชัย เกื้อเกตุ, “ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมโครงการอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตรของวัดปัญญานันทาราม อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี ”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

กระบวนการพัฒนาระดับโลกุตตรธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล และระดับองค์การจะมีตัวแบบในการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย^{๐๐๘}

สรุปได้ว่า มนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดแล้วแต่ จะต้องได้รับความเป็นมนุษย์หรือความเป็นคนที่เท่าเทียมกัน ในฐานะเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขหรือเพื่อนร่วมโลก พระพุทธศาสนาไม่ได้แยกช่องว่างระหว่างคนรวย กับคนจน แต่พระพุทธศาสนาได้วางระเบียบแบบอย่างให้เราได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่เบียดเบียนเอารัดเอาเปรียบกัน จะต้องเกื้อกูลต่อกันและกัน ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ การพัฒนาชีวิตให้มีแต่ความสุข ความเจริญแต่ฝ่ายเดียว ทำให้เราเป็นทรัพยากร ที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม โดยการอาศัยหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ขัดเกลา จนทำให้มนุษย์ มีเป้าหมายที่ดี สุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

มนุษย์เป็นผู้ที่ต้องฝึกฝนหรือศึกษา เมื่อฝึกฝนหรือศึกษาแล้ว มนุษย์นั้นก็จะเป็สัตว์ที่ประเสริฐเลิศได้จนสูงสุด แม้แต่จะเป็นพุทธะ และมนุษย์ที่ฝึกฝนพัฒนาศึกษาคดีแล้วก็จะช่วยกันพัฒนาสังคม ประเทศชาติ ตลอดจนโลกมนุษย์ทั้งหมด ให้เจริญมั่นคง มีสันติสุข การศึกษาของมนุษย์ คือการพัฒนาคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องพัฒนาตามหลักไตรสิกขา

พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์)^{๐๐๙} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา ” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากร การรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัย และการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ของผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากร โดยภาพรวมปฏิบัติตามอยู่ในระดับดีทุกด้าน

เรณู ภูมิประดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างนักเรียนที่ฝึกสมาธิและไม่ได้ฝึกสมาธิในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่๕ ” นักเรียนที่ฝึกสมาธิ

^{๐๐๘} มาณ ธรรมกวีจารย์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๐๐๙} พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

ให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้ฝึกสมาธิและจากการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมพบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของนักเรียนภายหลังการฝึกสมาธิสูงกว่าก่อนการฝึกสมาธิ ๐๐๐ ร้อยละ ๘๐.๑๖

พิชณัฐ บัญช่วย ได้วิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวมระวัง กาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อ กาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิวรณ์ ๕ จนจิตหนึ่งสงบ เป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การทำงานแล้ว จึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสมุทธานุสสภาวะที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง ๐๐๓

วิมลฤดี กุลอรรถมย์ ได้วิจัยเรื่อง โดยปรกติกคนทั่วไปเมื่อปฏิบัติสิ่งใดก็มีสมาธิอยู่กับสิ่งนั้นในระดับหนึ่ง แต่การฝึกสมาธิอย่างเป็นระบบและมีช่วงเวลาและระยะเวลาที่เหมาะสมเป็นขั้นตอน จะสามารถใช้สมาธิในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มากกว่า ๐๐๐

สมใจ เกียรติพิณกุล ได้วิจัยเรื่อง ผลของการฝึกโปรแกรมพัฒนาจิต โดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนา ต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๓๓ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ๒๐ คน กลุ่มควบคุม ๑๐ กลุ่มทดลอง ๑๐ คน เข้ารับการฝึกตามโปรแกรมเป็นเวลา ๗ วัน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา มีสภาวะแท้จริงแห่งตนสูงกว่า

๐๐๐ ไรณู ภูมิประดิษฐ์, “การศึกษาเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างนักเรียนที่ฝึกสมาธิและไม่ได้ฝึกสมาธิในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๕ ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๑.

๐๐๓ พิชณัฐ บัญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), ๑๕๕ บทคัดย่อ.

๐๐๐ วิมลฤดี กุลอรรถมย์ , “ผลของการฝึกสมาธิที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ ๕ ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา , ๒๕๓๔), หน้า ๙๖.

นักเรียนที่ไม่ได้ รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา^{๐๐๐} โดยมีค่าความแตกต่างของคะแนนสถานะแท้จริงแห่งตนเท่ากับ ๑.๔๕๑

บุญชัย จงกลณี ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๒๔ คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนด้านศีลอยู่ในระดับดี ด้านสมาธิอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขากับการปฏิบัติงานบริหาร^{๐๐๐} มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

นิภาพรรณ แดงโรจน์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในวิชาจริยธรรมของนักเรียนที่เรียนจากวิธีการสอนแบบไตรสิกขา กับวิธีสอนตามคู่มือแนวการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ พบว่าความสามารถในการวิเคราะห์ตนเองของนักเรียนกลุ่มทดลองที่เรียนจากวิธีสอนแบบไตรสิกขา^{๐๐๐} มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ประดิษฐ์ พรหมเสนา ได้วิจัยเรื่อง การนำวิธีสอนสมัยพุทธกาลมาใช้สอนจริยศึกษาในระดับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ ๖ ผลการวิจัยพบว่าวิธีสอนแบบอุปมาอุปมัย แบบธรรมสากัจฉา แบบปุจฉาวิสัชนา และแบบไตรสิกขา ทำให้นักเรียนมีการเรียนรู้ซึ้งซึมลึกโดยคะแนนสอบหลังสอนสูงกว่าก่อนสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนจากวิธีสอนที่ประยุกต์จากวิธีสอนสมัยพุทธกาลดีกว่านักเรียนที่เรียนจากวิธีสอนปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑^{๐๐๐}

^{๐๐๐} สมใจ เกียรติพิณิจกุล, “ผลของการฝึกโปรแกรมการพัฒนาจิตโดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนาต่อสถานะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖”, **ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๕), บทคัดย่อ.

^{๐๐๐} บุญชัย จงกลณี “การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา** (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๗)บทคัดย่อ.

^{๐๐๐} นิภาพรรณ แดงโรจน์, “การศึกษาความสามารถในการวิเคราะห์ตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ ที่เรียนด้วยวิธีสอนแบบไตรสิกขา”, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, คณะศึกษาศาสตร์ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ๒๕๓๐), หน้า ๑.

^{๐๐๐} ประดิษฐ์ พรหมเสนา, “การนำวิธีสอนในสมัยพุทธกาลมาใช้สอนจริยศึกษา ในระดับประถมศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓), หน้า ๑.

สรุปได้ว่า จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น นโยบาย และแนวทางการศึกษาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง ในการเรียนรู้และเป็นที่ยอมรับของ สังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมรับใช้สังคมโดยตอบสนองตาม แผนนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งหวังจะให้ประชาชนหรือชุมชนที่อยู่ในท้องถิ่น ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับคนที่ศึกษาอยู่ในเมือง ให้มีการพัฒนาและมีโอกาสที่จะได้รับใช้แก่ ประเทศชาติ และสังคม ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีการ พัฒนาระบบการศึกษาในการสร้างบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกันกับนโยบายทางด้านการพัฒนา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็น บริษัท รัฐวิสาหกิจ โรงเรียน หรือ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนั้น ผู้บริหาร นักเรียน นักศึกษา ควรมีหลักบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีศาสตร์ และศิลป์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถึงจะได้ชื่อว่า เป็นบุคคลที่ดี มี ประสิทธิภาพ และเก่ง แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เก่ง ที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ก็จะต้อง ควบคู่ด้วยคุณธรรม ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวถึง หลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับการดำเนินชีวิตที่ผู้บริหาร นักเรียน นักศึกษา ที่ควรมีขึ้นในจิตใจ ได้แก่ หลักไตรสิกขา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา

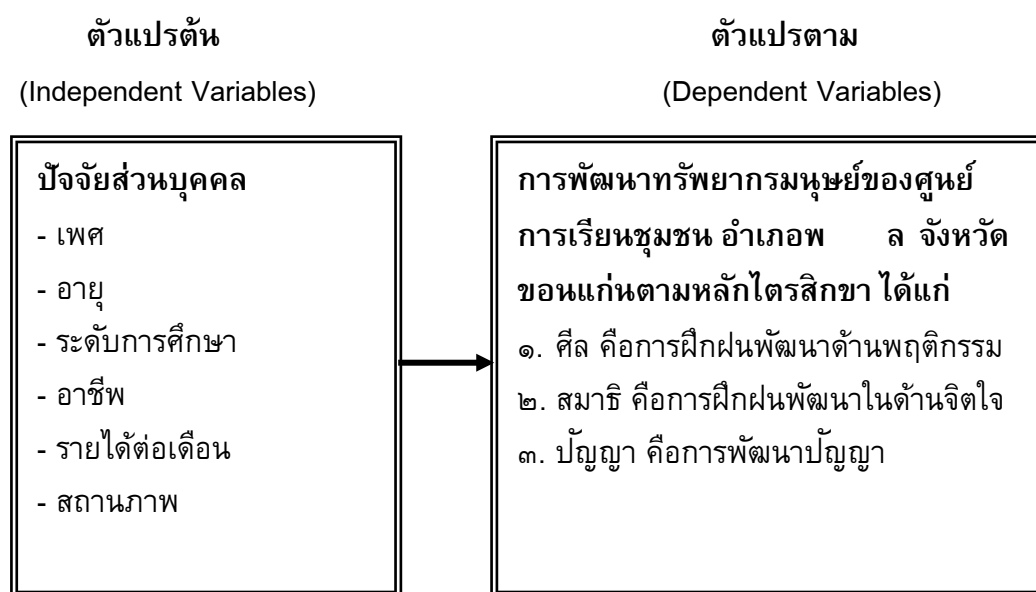
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการ ดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการ พัฒนางองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการ พัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นทุกองค์กรจึงได้ ตระหนัก ถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ ได้ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในด้านวิชาการ ต่างๆ ควบคู่ด้วยการพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจด้วยการพัฒนาคนให้ครบ องค์ ๓ ประการ ตามหลักของไตรสิกขา คือ การพัฒนากาย พัฒนาจิตใจ และพัฒนาปัญญา เมื่อ บุคลากรมีความรู้และคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม อันจะนำไปสู่การใช้อำนาจหน้าที่โดยชอบธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขที่ยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ยังมี ผลงานวิจัยที่สำคัญประกอบด้วย พิชญรัตน์ บุญช่วย ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษา กระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา พระพุทธรูปนันทน์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา สมใจ เกียรติพิณิจกุล ได้ ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลของการฝึกโปรแกรมพัฒนาจิต โดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนา ต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๓๓ และสันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย งานวิจัยเหล่านี้มีสาระสำคัญในเชิงนโยบายและการนำไป ปฏิบัติ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงามและเพื่อเป็นกระบวนการที่ สำคัญในการศึกษา ต้องพัฒนาคนให้บริบูรณ์ด้วยปัญญาในการพัฒนาตนเอง และสังคมไปสู่ เป้าหมายสูงสุดขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักธรรมที่ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ หลักไตรสิกขา โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๘ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย