

การบูรณาการพระพุทธศาสนาเพื่อสร้าง ทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 The Buddhist Integration for Human Resource in 21st Century



พระเทพสิงหราชจารย์ (โสภณ โสภโณ/ยอดคำป่า)
Phrathesinghavarajarn (Sophon Sopana/Yodkumpa)

โรงเรียนธรรมราชศึกษา
Dhammarajasuksa Charity School, Chiangmai Province, Thailand
E-mail: Munee752@gmail.com

บทคัดย่อ

การบูรณาการพระพุทธศาสนาเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์แบบคนเก่งคนดีในศตวรรษที่ 21 เป็นบทความที่นำเสนอให้เห็นถึงการแนวคิดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดศักยภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ เพียบพร้อมไปด้วย การมีความมุ่งมั่นทุ่มเทพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาสังคมและประเทศให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยนำคำสอนของพระพุทธศาสนามีความมุ่งหมายที่จะยกระดับจิตใจมนุษย์ให้สูงขึ้นให้มีปัญญารู้เห็นตามที่เป็นจริง ใช้ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นสิ่งพัฒนาทั้งกายและใจของมนุษย์ ในการที่จะช่วยเหลือปกป้องและชักนำให้สังคมคนจนอยู่รอดและพัฒนาไปอย่างยั่งยืนได้ โดยลดละกิเลส และยึดทางปฏิบัติที่เหมาะสมพอที่จะทำให้ชีวิตอยู่ได้อย่างพอมีพอกิน มีความสุขและมีความอบอุ่นจากความสามัคคี ช่วยเหลือกันอย่างเป็นทีมงานได้ ด้วยการอาศัยวิธีการพัฒนาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธที่จะนำมาใช้กันอย่างจริงจัง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเท่าเทียมกัน สามารถดำรงอยู่ในสังคมศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; ทรัพยากรมนุษย์; ศตวรรษที่ 21

Abstract

This paper is intended to propose Buddhist Integration for human Resource in 21st century. To achieve the objectives, this paper has to investigate the development of human resource those who have potentiality for driving to the goal. Thailand should develop knowledge, skill, and good attitude, efficiency in working, responsibility, and good intention. By development on these categories, human can develop organization and society under the globalization which changes rapidly in the present. The Buddhist Integration is important to drive human mind to grow with wisdom that he can see the truth by using Sila (morality), Samathi (meditation), and Panya (wisdom). The Buddhist integration is the model of development for human resource in both body and mind. It is helpful to drive to society to achieve sustainable development. According to Buddhist integration, it can provide happiness and advance quality of people in 21st Century.

Keywords: The Buddhist Integration; Human resource; 21st Century

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่เปลี่ยนไปจากเดิมมากส่วนหนึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้วิถีชีวิตคนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มุ่งแต่ความเจริญ ทำให้สังคมละเลยความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของจริยธรรมเป็นผลจากการมีคุณธรรม ภายใต้กรอบการพัฒนายุทธศาสตร์ และความคิดว่าด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R ประกอบด้วย การอ่าน (Reading), การเขียน (Writing) และการคิดคำนวณ (Arithmetic) และ 4C ประกอบด้วย Critical Thinking - การคิดวิเคราะห์, Communication- การสื่อสาร, Collaboration-การร่วมมือ และ Creativity-ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารแบบใหม่ รูปแบบการพัฒนาต้องเป็นกระบวนการการถ่ายทอดในลักษณะ Active Learning ให้ผู้ได้รับการพัฒนางานมีทำ และปฏิบัติ ควรเป็นการปลูกฝังทางอ้อม มากกว่าการปลูกฝังโดยตรง สอนให้จริยธรรมสอดแทรกในทุกกระบวนการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้จากง่ายไปยาก 8 อย่าง คือ 1. รู้ 2. เข้าใจ 3. นำมาปฏิบัติ 4. วิเคราะห์ 5. สังเคราะห์ 6. ประเมินเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตน 7. ปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ตนได้ และ 8. ขั้นสูงสุด คือ เปลี่ยนใจ เปลี่ยน Mind set หรือกระบวนการเรียนรู้ที่ยกระดับสูง ขึ้นเรื่อยๆการเรียนรู้ที่ยกไปสู่ระดับสูง เป็นเครื่องมือของการเข้าสู่คุณธรรม จริยธรรม เพราะคุณธรรม จริยธรรม เป็นเรื่องลึกซึ้ง มีทักษะการควบคุมพัฒนาตน การสื่อสาร การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การตัดสินใจ การจัดการความรู้สึก การปรับตัว และการเห็นอกเห็นใจต่อบุคคลอื่น (Phra Adikan Suchat Chanthasaro, 2017)

แนวทางการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นที่จะเน้นหนักในเรื่องของจิตใจเรื่องใกล้ตัวมากกว่าเรื่องไกลตัว เพราะสิ่งที่สำคัญของความก้าวหน้าทางธุรกิจหรือเศรษฐกิจต้องประกอบด้วยพื้นฐานของจิตใจที่งดงาม ลดทิฐิมานะ การแก่งแย่งชิงดีกัน ต่างคนต่างรู้ และนึกถึงใจเขาใจเรา ซึ่งจะทำให้เกิดความสงบสุข เมื่อองค์กรและสังคมเกิดการพัฒนาดังต่อเนื่องและรวดเร็ว แต่เรื่องของจิตใจเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน เป็นเรื่องที่อาจจะผูกพันกับความเชื่อทางศาสนา แต่ไม่ใช่สิ่งที่จะนำความเชื่อทางศาสนานั้นมามองต่างกัน แต่อยู่ที่การปรับความเชื่อของศาสนาต่างๆ ให้เข้ากัน เหมือนที่ทางโลกหรือทางธุรกิจเรียกว่า โลกไร้พรมแดน (Global Network) สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้ ก้าวหน้ามากจนทำให้มนุษย์มองผ่านความต้องการ และลืมความปรารถนาเบื้องต้นของจิตใจ ดังนั้นหากมีการปลูกฝังต่อยอดเรื่องจิตใจใฝ่จริยธรรมอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ย่อมจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นอัตโนมัติด้วยสำนึกอัตโนมัติมิใช่การปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งเกิดการพิจารณาถึงความถูกต้องด้วยตัวเอง และการลงมือทำสามารถสร้างได้เช่นนี้แล้ว ความก้าวหน้าของโลกก็เติบโตอย่างเข้มแข็ง และความสงบสุขที่มนุษย์ต้องการโดยการพัฒนาที่แท้จริงควรเริ่มจากการพัฒนาความคิดและจิตใจของปัจเจกชนก่อนเป็นสำคัญ และค่อยๆ พัฒนาด้านต่างๆ อย่างค่อยเป็นค่อยไป เรียนรู้การแก้ปัญหาจากประสบการณ์ความผิดพลาดเดิมและสานต่อสิ่งที่เป็นโยบาย รัชการศึกษาค่านิยมและวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดีงามของไทย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้นปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการสร้างทุนขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งเป็นการสะสมสิ่งที่มีคุณค่าในการผลิต การสร้างรายได้ในสังคมจากสังคมอุตสาหกรรมไปสู่สังคมการใช้ความรู้ ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ในการบริหารให้เกิดสินค้า บริการที่เหนือกว่าคู่แข่งอย่างยั่งยืนด้วยการสร้างรายได้เปรียบผ่านทางทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถที่ยอดเยี่ยมในองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นทุนในการปฏิบัติการที่มีนัยสำคัญในเชิงธุรกิจ อันเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกๆ ด้านตั้งแต่องค์กรสังคมไปถึงการพัฒนาประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็คือการให้ความรู้ การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบโดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้น และอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรมักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะวิชาการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์กรให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นการตระหนักอย่างถึงถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนามนุษย์ทั้งด้านองค์กร ตลอดจนมีความรับผิดชอบ และเป็นที่น่าพอใจให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (Khankaew, 2017)

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการวิชาการสมัยใหม่ให้ความหมายโดยมีขอบเขต องค์กรประกอบและจุดประสงค์การพัฒนาที่แตกต่างกันไปตามลำดับของ การสังสม องค์ความรู้ ซึ่งเวนเบอร์เกอร์ (Weinberger, 1998) ได้สรุปรวบรวมคำนิยามของนักวิชาการพร้อมทั้งจุดเน้นขอบเขตและทฤษฎีที่เป็นรากฐานของคำนิยามไว้ดังนี้ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งโดยออกแบบมาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม” ซึ่งจะมีจุดเน้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และมาริธ และวาทกิน (Marsick & Watkins, 2001) มีจุดเน้นอยู่ที่การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนผลงานของแมคคิลิน และแมคคิลิน (McLean & McLean, 2001) นิยามความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับระหว่างประเทศ ซึ่งก็คือ ใช้ประเทศเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ มิใช่เพียงองค์การของหน่วยงานรัฐหรือเอกชนเท่านั้น ในปี ค.ศ. 2002 ซึ่งกิลลี และคนอื่นๆ (Gilley & et al., 2002) ให้นิยามโดยใช้ประสิทธิผลขององค์กรเป็นตัวตั้ง

ในมุมมองของตะวันตกจะมองทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นที่เป็นความรู้ และทักษะเป็นส่วนใหญ่ ในทางกลับกันในสังคมไทยอันเป็นสังคมตะวันออกที่มีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ภายใต้ร่มเงาของพุทธศาสนาที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องถึงพร้อมไปด้วยองค์รวม 3 ด้านด้วยความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านความรู้ความคิดที่เรียกว่าปัญญา โดยด้านศาสนาและศีลธรรมคุณธรรมภายในชาติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมีคุณธรรม ดังที่บุญทัน ดอกไธสง (Dokthaisong, 2008) ได้กล่าวว่า “วิชาการพัฒนามนุษย์ตามหลักศาสตร์เชิงพุทธนั้นจะให้คำตอบที่เด่นชัด คือการมุ่งตรงไปยัง

ฐานรากของมนุษย์หรือใจที่เป็นต้นน้ำของมนุษย์ สมองส่งใจให้เป็นผู้รู้ดีปฏิบัติดี นั่นคือ ทำมนุษย์ให้มีวิชา และจรรยาในเบื้องต้นหรือสร้างสมองอัจฉริยะให้แก่มนุษย์ในครอบครัวและองค์กร” พร้อมกันนั้น บุญทัน ดอกไธสง (2008) ยังกล่าวว่า “มนุษย์คือสินทรัพย์ต้องเข้าใจอริยทรัพย์ที่มีอยู่ในตัวเขา เมื่อลงทุนให้การศึกษาคือต้องศึกษาวิชามนุษย์ ความดีที่ยิ่งใหญ่ คือ Virture เป็นความซื่อสัตย์สุจริตที่มีสมบรูณ์เลิศเป็นพุทธ คือรู้แจ้ง รู้จริง ปฏิบัติได้มีประโยชน์ต่อชาวโลกอย่างไม่มีโทษมนุษย์จะสร้างคุณค่าเพิ่มจึงจำเป็นจะต้องเข้าใจธรรมชาติของการเรียนรู้และการพัฒนา” ซึ่งสอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (Pannitamai, 2005) ที่กล่าวว่า “การพัฒนาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับทุกผู้ทุกนาม โดยหลักการทางศาสนาเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาได้และเมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร ก็ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร บุคลากรที่ต้องพัฒนาดน ติม และองค์กรไปพร้อมๆ กัน ดังนั้นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาที่ดี จะขึ้นอยู่กับคนที่แต่ละบุคคลต้องรับผิดชอบ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเป็นเบื้องต้น เพื่อที่จะสร้างทีมงาน และองค์กรให้เข้มแข็ง และเจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งการพัฒนามนุษย์ที่ดีนั้น นอกจากจะมุ่งให้เข้าถึงความสำเร็จ ความยิ่งใหญ่ ที่นับว่าเป็นกฎสมมุติแล้ว ที่สำคัญกว่านั้นคือ การให้เข้าถึงความจริงและความดีของชีวิตที่เป็นกฎธรรมชาติ ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มีอิสรภาพทางปัญญาที่หลุดพ้นจากสิ่งสมมติ โดยยึดหลักว่าการพัฒนาเป็นการพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและยังประโยชน์ให้แก่คนรุ่นปัจจุบันและอนาคตให้ดำรงชีวิต เข้าถึงโอกาสของการพัฒนาศักยภาพสูงสุดที่ตนมี (Living Life at the Fullest Potential) ซึ่งการพัฒนาไม่ควรใส่ใจในด้านเศรษฐศาสตร์เพียงอย่างเดียว แต่ยังคงคำนึงถึงความต้องการทางสังคม จิตใจ สิทธิมนุษยชน และความเสมอภาคในโอกาสร่วมด้วย”

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลในองค์กร ให้ตรงกับตำแหน่งงานปัจจุบัน แล้วรองรับต่องานในอนาคตเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเอง และองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนี้ ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ การลงทุนประเภทอื่นๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ของบุคลากร องค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการยั่งยืน องค์กรทุกองค์กรจึงปรารถนา และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งอยู่ตลอดเวลา การฝึกอบรมถือเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรมเป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้เกิดการเรียนรู้ มีความชำนาญ และทัศนคติ ของตนเอง ส่วนการพัฒนานั้นเป็นการเตรียมบุคคลในองค์กรเพื่อรองรับงานในอนาคตและยังเป็นการเพิ่มความสามารถของบุคคลให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามการ ให้ได้ ให้บรรลุ ให้มีความสำเร็จในแง่ตัวบุคคล ให้มีความคล่องแคล่ว แข็งขัน รวดเร็ว และกระตือรือร้น ให้สามารถนำไปปรับ และประยุกต์ให้เหมาะสมกับหน้าที่ของตน ให้ได้รับความก้าวหน้า ก้าวกระโดด และ ให้นำไปใช้ประโยชน์ มีความขยันหมั่นเพียร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาเป็นความพยายามในการผสมผสานเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับวิชาสมัยใหม่ ก่อให้เกิดการบูรณาการหรือผสมผสานด้วยการพยายามในการที่จะใช้หลักไตรสิกขาหรือ ศีล สมาธิ และปัญญา อันเป็นคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จนหล่อหลอมให้เกิดเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ อันเนื่องมาจากพุทธธรรมคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นสิ่งที่มีความเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ๆ ครอบคลุมวิชาวิทยาศาสตร์ทั้งธรรมชาติ และสังคม (Sanyawiwat, 2008)

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ดังนั้นมนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนามุ่งเน้นความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็ยังเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมี ความเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง เราจึงจะต้องดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม โดยอาศัยทั้งการมีศีล สมาธิ และสติปัญญา อันได้แก่ ข้อปฏิบัติหรือวิธีการเพื่อแก้ปัญหา เป็นขั้นลงมือทำการแก้ปัญหาไปตามขั้นตอน เป็นวิธีการอย่างละเอียดเพื่อแก้ปัญหา เช่น กำหนดวางวิธีการ วางแผนงาน และรายการที่จะต้องทำให้ละเอียด จัดเป็นขั้นกำหนดวิธีการและรายละเอียดที่จะต้องปฏิบัติในการลงมือแก้ปัญหา ซึ่งเป็นแนวทางหรือข้อปฏิบัติที่เป็นจริยธรรมสายกลางที่สร้างปุณฺณให้เป็นอริยชนเป็นคุณธรรมส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยองค์ธรรม 8 ประการ หรือมรรคมองค์ 8 (Sreehaampai, 2007) คือ

- 1) สัมมาทิฏฐิ ความเห็นชอบ การมีความเห็นถูกต้องตามหลักธรรม
- 2) สัมมาสังกัปปะ ดำริชอบ หมายถึง ความคิดถึงนึกตรึกตรองที่ถูกต้องเป็นกุศลที่ประกอบด้วยมโนสุจริต
- 3) สัมมาวาจา วาจาชอบ หมายถึง การใช้วาจา หรือ คำพูดติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกับผู้อื่นอย่างถูกต้องตามหลักจิสฺสุจริต 4
- 4) สัมมากัมมันตะ กระทำชอบ หมายถึง การมีพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายอย่างถูกต้องตามหลักกายสุจริต 3

- 5) สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ หมายถึง การเว้นขาดจากมิจฉาชีพ คือ วิธีเลี้ยงชีพในทางที่ผิด
- 6) สัมมาวายามะ พยายามชอบ หรือเพียรชอบ หมายถึง การมีความเพียรพยายามที่ถูกต้องโดยเร่งระดมเพียรละความชั่ว สร้างและรักษาแต่ความดีตามหลักการสร้างความเพียรชอบ
- 7) สัมมาสติชอบ ระลึกชอบ หมายถึงการมีสติระลึกูก่อนทำ พูด คิดหรือขณะทำ พูด คิดอยู่เสมอ
- 8) สัมมาสมาธิ ตั้งใจมั่นชอบ หมายถึง การมุ่งมั่นบำเพ็ญทำจิตให้มีภาวะแน่วแน่อยู่ในอารมณ์ที่แสดงออกมาในทางกุศลโดยส่วนเดียวและสามารถข่มระงับนิวรณ์กิเลสไว้ได้ พร้อมทั้งจิตมั่นคงแน่วแน่ในการประพฤติปฏิบัติธรรม

การพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วยทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมีองค์ 8 หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีลสมาธิ และปัญญา เป้าหมายการพัฒนาคนมนุษย์แนวพุทธ 3 ประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ 1 ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้นหรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฏฐุธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนาที่ระดับสมาธิ ซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้ คือประโยชน์เบื้องต้นหรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การพัฒนา ในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขา ที่ 3 คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อสัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือ ประโยชน์เบื้องปลาย หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมาตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนา จะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิต อันประเสริฐจะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาจะเริ่มต้นที่ปัจจัยสัมมาทิฐิ

สรุปได้ว่าอริยมรรคมีองค์ 8 หรือไตรสิกขา อันได้แก่ศีล สมาธิ ปัญญา พระพุทธเจ้าตรัสว่าเป็นแนวทางเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติตามเส้นทางที่เคยมีท่านผู้เดินทางถูกต้องเคยเดินกันมาในกาลก่อนแล้ว พระองค์ทรงค้นพบแล้วทรงเปิดเผยแก่มวลมนุษย์ และทรงทำหน้าที่แนะนำบอกทางนี้แก่เวไนยชน ดังนั้น มรรคมีองค์ 8 นี้จึงเป็นวิธีปฏิบัติของทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้เกิดผลตามกระบวนการหลักที่ประมวลความประพฤติปฏิบัติชอบหรือระบบจริยธรรมของมวลมนุษย์ อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยอันเป็นดินแดนแห่งพระพุทธศาสนา

ดังนั้นการประยุกต์พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์รวม 3 ด้าน ได้แก่ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านความรู้ความคิดที่เรียกว่าปัญญา ในด้านพฤติกรรมอันเป็นการกระทำของคนทั้งที่ปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมที่มองเห็นและเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถแสดงออกมาภายนอกได้ ซึ่ง

พฤติกรรมของการแสดงออก ทางพุทธศาสนาประกอบไปด้วย กายกรรม วาจากรรม และมโนกรรม โดย ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทุนด้านนี้จะถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะ (Dokthaisong , 2008) และมีสติในการควบคุมพฤติกรรม ทักษะของบุคคล อันเป็น 1 ใน 3 ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองตะวันตก โดยการประยุกต์พุทธบูรณาการในการพัฒนาด้านทักษะ พฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการแสดงออก มีการเคารพกติกาสังคมและองค์กร มีระเบียบวินัย การมีทัศนคติที่เหมาะสมกับปทัสถานของสังคม และขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ในด้านจิตใจอันเป็นการพัฒนาจิตใจ เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการมีสมาธิต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงด้วยการสร้างความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีบรรยากาศการปฏิบัติงานแบบพี่แบบน้อง เกิดการร่วมมือร่วมใจ มีการประสานงานอย่างราบรื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกิดการทำงานเป็นทีม มีความเคารพผู้อาวุโส ซึ่งแตกต่างกับทางตะวันตกที่มองทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงปัจจัยการผลิต มีแต่ความสัมพันธ์กันแบบเป็นทางการ และสุดท้ายประเด็นด้านความรู้ความคิดที่เรียกว่าปัญญา อันเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดปัญญา มีความสามารถในการคิดแยกแยะ คิดเชื่อมโยงแบบมีเหตุผล ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ สามารถมองเห็นความเป็นจริงด้วยความเป็นจริง ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนทำเป็นอย่างดี ส่งผลให้มีพฤติกรรมที่ดี ผลงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการทำงานและมีพฤติกรรมที่ดี จากที่กล่าวมาข้างต้น การประยุกต์พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะก่อให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่เปี่ยมไปด้วยศีล สมาธิ ปัญญา และมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดี ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรคุณภาพ และการพัฒนาสังคมแบบยั่งยืน

คุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

ในสถานการณ์โลกปัจจุบันยุคศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร สนเทศ และความรู้เกิดขึ้นใหม่มากมาย ที่สามารถสื่อสารระหว่างกันไปในทุกหนแห่งทั่วโลก ทำให้การใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในสังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นกว่าเดิม ท่ามกลางสังคมบริโภคนิยม ในตลาดเชิงรุกคนถูกกระตุ้นการบริโภคด้วยสื่อต่างๆ มากมาย ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ ที่เราจะต้องเพิ่มพูนทักษะเพื่อการเรียนรู้และฝึกฝน รวมทั้งการเตรียมพร้อมทักษะในศตวรรษที่ 21 (21 Century Skills) เพื่อให้นักศึกษาได้เติบโตและมีชีวิตอยู่ในโลกปัจจุบัน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R ประกอบด้วย การอ่าน (Reading), การเขียน (Writing) และการคิดคำนวณ (Arithmetic) และ 4C ประกอบด้วย Critical Thinking - การคิดวิเคราะห์, Communication- การสื่อสาร, Collaboration-การร่วมมือ และ Creativity-ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารจัดการด้านการศึกษาแบบใหม่

ปี 2013 ประเทศไทยถูกจัดอันดับความโปร่งใสโดยองค์กรความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International, <http://www.transparency.org/>) ไว้ในกลุ่มเดียวกับประเทศในทวีปแอฟริกา ซึ่งถือเป็น

กลุ่มประเทศที่ล้าหลังที่สุดในการพัฒนา หลังจากทีในปีที่ผ่านมาได้รับการจัดไว้ในกลุ่มเดียวกับประเทศในทวีปอเมริกาใต้ ซึ่งดีกว่าประเทศในกลุ่มแอฟริกาเหนือหนึ่ง นี่แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีความเสื่อมถอยในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการพัฒนาประเทศ เพราะระดับความโปร่งใสแทนที่จะดีขึ้น กลับแย่ลง ทั้งๆ ที่เรื่องคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย เป็นเรื่องที่ได้รับการพูดถึงมากที่สุดเรื่องหนึ่ง หากสังคมไทยได้ดำเนินตามหลัก “สติ สมาธิ ปัญญา” เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตสังคมไทยเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา อันจะเป็นการเพิ่มคุณธรรมในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องท้าทาย

ดังนั้นประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณธรรมในเยาวชนอย่างเป็นระบบโดยมี 2 กฎเกณฑ์สำคัญในการแก้ไขปัญหาได้แก่

1. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เด็กไทยในปัจจุบันมีความเครียดเรื้อรังตั้งแตอยู่ในครรภ์มารดา มาจนถึงในวัยเด็กเล็กถูกเลี้ยงดูอย่างขาดแคลน ขาดอาหาร ขาดความรัก ความอบอุ่น โดยความไม่พร้อมเหล่านี้ มีผลต่อสมองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งปัจจุบันเด็กไทยในกลุ่มด้อยโอกาสนี้มีประมาณ 1 ใน 3 ของเยาวชนทั่วประเทศจำนวน 18 ล้านคน

2. การสร้างแนวคิดคุณธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ผ่านการปฏิรูประบบการเรียนการสอนของไทย จากการเรียนจากเรียนเพื่อสอบ เป็นเรียนเพื่อพัฒนารอบด้าน การเรียนเพื่อแข่งกับเพื่อนเป็นการเรียนร่วมมือกับเพื่อน การเรียนคนเดียว เป็นการเรียนเป็นทีม การเรียนแบบถ่ายทอด เป็นการเรียนสร้างความรู้จากการปฏิบัติ เรียนแบบปฏิบัติได้ เป็นปฏิบัติได้ แล้วสามารถอธิบายได้ ตลอดจนผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ต้องมี ทักษะ Classroom skills ต้องเปลี่ยนการจัดกระบวนการเรียนรู้ จากการเป็นผู้สอนเป็นผู้ฝึก รวมถึงพ่อแม่จะต้องเปลี่ยนตัวเอง มาเป็นโค้ช

ประกอบไปด้วยมนุษย์มีจิตสำนึกที่จะใคร่ครวญ และแสวงหารากเหง้าที่มาของปัญหาและความทุกข์ และพิจารณาทางเลือก และหาคำตอบต่างๆ เพื่อจะได้ตัดสินใจกระทำหรือไม่ ในการแสวงหาคำตอบแทนที่จะยอมจำนนต่อปัญหา หรือโชคชะตา โดยกระบวนการที่จะพัฒนาการคิดเป็นให้กับบุคคล ซึ่งจะ เป็น กระบวนการตัด และตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยข้อมูล 3 ประเภท ได้แก่ ข้อมูลตนเอง ข้อมูลสังคมสิ่งแวดล้อม และข้อมูลวิชาการ มาประกอบการตัดสินใจ กระบวนการคิดเป็น ด้วยทักษะ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R ประกอบด้วย การอ่าน (Reading), การเขียน (Writing) และการคิดคำนวณ (Arithmetic) และ 4C ประกอบด้วย Critical Thinking - การคิดวิเคราะห์, Communication- การสื่อสาร, Collaboration-การร่วมมือ และ Creativity-ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารจัดการด้านการศึกษาแบบใหม่ จึงเป็นการทำให้บุคคลได้เข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ว่า ตนเองเป็นใคร และอะไรคือสิ่งที่ตนเองต้องการ รวมทั้งการเข้าใจสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมที่ตนเองดำรงชีวิต และสามารถนำข้อมูลวิชาการที่มีอยู่มาประกอบการคิดและตัดสินใจ โดยวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักการ เหตุผล หลักคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติจนเกิดความพึงพอใจ เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมคิดเป็น เป็นคนดี คนเก่ง และพบกับความสุขได้ในที่สุด

บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการเพื่อเป็นคนดี คนเก่งในศตวรรษที่ 21 จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีระบบความสัมพันธ์ มีการคิดวิเคราะห์แยกแยะได้ทุกประเด็นด้วยการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรวิถีพุทธ การแก่งแย่งเบียดเบียน ทำร้าย ทำลาย ซึ่งดีจึงเด่น กลั่นแกล้งกันเพื่อตำแหน่งอำนาจและเงินจะลดลงหรือหมดไป เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความเชื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงตามสังขธรรมด้วยสัมมาทิฐิ ซึ่งจะมีความคิดที่จะลดความโลภ ความโกรธซึ่ง ความแค้นลงโดย สัมมาสังกัปปะ ความเมตตากรุณา มุทิตาจิตจะมีตามมา เขาจะมุ่งช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อที่จะยกระดับจิตใจของตนให้สูงขึ้นแทนการมุ่งร้ายผู้อื่นที่ทำให้ระดับจิตใจของตนต่ำลง การยกระดับจิตใจของตนคือเป้าหมายแทนที่การแสวงหาเงินมาเพื่อบริโภคหรืออำนาจ การติดต่อสื่อสารเจรจากันของบุคลากรจะเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ โดยสัมมาวาจา มีพฤติกรรมการทำงานของผู้มีศีลโดยสัมมากัมมันตะ และแน่นอนว่าทั้งปัจเจกบุคคลและองค์กรจะมีการทำมาหาเลี้ยงชีพ การประกอบธุรกิจที่มีจริยธรรมรับผิดชอบต่อผู้บริโภคและสังคมโดยสัมมาอาชีวะ และเมื่อองค์กรมีแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจึงจริงจัง มีการประเมินผลเป็นระยะติดตามความก้าวหน้า ขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีกิจกรรมที่ปลูกเร้ากุศลอย่างสม่ำเสมอ จากการเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ องค์กรจึงนำแนวความคิดดังกล่าวไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม เช่น โรงเรียนรุ่งอรุณ มีการจัดกิจกรรมสังคมสงเคราะห์ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากน้ำท่วมหรือสึนามิ ยอมช่วยตอกย้ำให้บุคลากรมีสัมมาวาทยามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิอย่างต่อเนื่อง ใช้ตัวแบบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนาก็จะทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายจากการลองผิดลองดี การเลือกหลักธรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้การเรียนรู้เป็นไปได้อย่างรวดเร็วขึ้น การเลือกเทคนิควิธีการ สื่อและกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ จะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การคาดหวังให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีจริยธรรม ศีลธรรมมากขึ้นโดยการพาไปนั่งสมาธิเป็นครั้งคราวหรือ เชิญพระนักเทศน์มาเทศน์เป็นครั้งคราว เป็นความคาดหวังที่ไม่สมเหตุผลสมผล เป็นความคาดหวังที่ไม่ได้ใช้องค์ความรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักที่มีฐานคติจากพุทธศาสนา

References

- Dokthaisong, B. (2008). *Human Capital Management*. Bangkok: Pimtawan Press.
- Gilley, J. W., Egglund, S. A., & Maycunich, A. (2002). *Principles of human resource development*. Cambridge, MA: Persues Books.
- Intrasara, W. (1985). *Man and the way for human resource development according to Buddhism*. Bangkok: Mahamakut Buddhist University.
- Keeves, J. P. (1988). *Models and model building*. In J. P. Keeves (ed.) *Education research, Methodology and Measurement: An International Handboch*. Oxford: Pergamon Press.
- Khankaew, T. (2017). The Process Strengthening Responsible Behavior toward the Organization Based On Buddhist Psychology of the Staffs of Mahachulalongkornrajavidyalaya University in The Northeast, *Journal of MCU Peace Studies*, 5 (2), 190-201.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. (1997). *Lessons from informal and incidental learning*. In J. Burgoyne & M. Reynolds (Eds.), *Management learning: Integrating perspectives in theory and practice* (pp. 295-311). Thousand Oaks, CA: Sage Publishers.
- McLean, G. N., & McLean, L. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define HRD in one country, how can we define it in another? *Human Resource Development International*.
- P.A. Payutto (1994). *Buddhist economics: A middle way for the market place*. Bangkok: Buddhaddhamma Foundation.
- Phra Adikan Suchat Chanthasaro. (2017). The Development of Life Skills in Making Friendship in Buddhism. *Journal of MCU Peace Studies*, 5 (1), 116-127.
- Phradhammapidok (P.A. Payutto) (1996). *The culture development in Thai people*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University press.
- Punnitamai, W. (2005). *Sustainable Human resource development*. Bangkok: TPN Press.
- Sreehaampai, P. (2007). *The Education Basic in Religious and Ethics*. (4th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Sunyawiwat, S. (2008). *Management according to Buddhism*. 2nd Published. Bangkok: Chulalongkorn University Press.