

พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*
BUDDHIST INTEGRATION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
IN THE ORGANIZATION



วิศิษฐ์ สมบูรณ์

Visit Somboon

บจ.ยูไนเต็ด เทเลคอม เซลส์ แอนด์ เซอร์วิสเชส

United Telecom Sales & Services Co., Ltd

Corresponding Author E-mail: Visit_s@utel.co.th

บทคัดย่อ

หลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านหลักอริยสัจสี่สิกขา พัฒนาความเป็นระเบียบ วินัยขององค์กรและบุคลากรในองค์กร และเคารพกฎ ข้อบังคับ กติการ่วมกันขององค์กร หลักอริยจิตสิกขา พัฒนาด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถเป็นผู้มีจิตใจดีเอื้อเพื่อ อารีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรักความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน สร้างเจตคติในทางที่บวก และพัฒนางานขององค์กรอย่างมีสติ และอธิปัญญาสิกขา พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านกระบวนการ อบรม ศึกษา และพัฒนา จนบังเกิดเป็นองค์ความรู้หรือปัญญาที่แจ้งภายในบุคคล การผู้ได้รับการพัฒนา ซึ่งปัญญาของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานี้ จะนำองค์กรก้าวไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่ยั่งยืนในทุกมิติ

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; การพัฒนา; ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The Tisikha principle is the human resource development process through the principle of Athisilasikha. It is an orderly development process. The discipline of the organization and its personnel and respect for the common rules and regulations of the organization. Principle of Athichitasikka is the psychological development of the personnel in the organization to be able to be generous in mind and be kind towards mutual friends, to have a love for the organization that operates to build a positive attitude and develop the organization's work with consciousness And Athipanya Sikka is a human resource development process

*Received July 20, 2021; Revised February 18, 2022; Accepted March 25, 2022

that has undergone training, education and development to become a body of knowledge or intelligence within the developed person. The intelligence of the personnel who have been developed will lead the organization to create sustainable corporate innovation in all dimensions.

Keywords: Buddhism Integration; Development; Human Resources

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหลักของประเทศปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เต็มประสิทธิภาพด้วยเหตุผลหลายประการ จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กร และมีผลต่อประสิทธิผลของงานมากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อตึงศักยภาพภายในทรัพยากรมนุษย์ออกมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบันจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวนโยบายโดยเรียนแบบปรัชญา และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการพัฒนาประเทศให้ทันสมัย เพราะเป็นกระแสหลักในการพัฒนาของโลกถ้าประเทศไทยไม่ยอมก้าวเข้าไปร่วมกับกระแสหลักของทุนนิยมนี้ ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลัง และจะเสียเปรียบไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ไปอีกยาวนาน (วัชร หรงประทุม, 2549) สภาพปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัญหาในด้านคุณภาพของงานโดยคนนั้นแตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของการด้อยความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ การขาดทัศนคติที่ดีต่องาน และขาดความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์กร และปัญหาการเปรียบเทียบมาตรฐานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์การอื่น (Benchmarking) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การส่วนใหญ่ ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่การเปรียบเทียบมาตรฐานการปฏิบัติขององค์การอื่น โดยเฉพาะองค์การคู่แข่ง ทำให้องค์การไม่สามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติของพนักงานได้ ปัญหาด้านกฎระเบียบข้อกำหนด หรือโครงสร้างการบริหาร (Rigid Structure) ถ้าองค์กรมีกฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือโครงสร้างการบริหารที่ซับซ้อนและไม่ยืดหยุ่น การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และความจำเป็นทางธุรกิจจะทำได้ยาก ปัญหาการผสมผสานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (No Integrative Human Resource Management) กิจกรรมการบริหารแยกออกจากกัน ไม่มีการประสานและสนับสนุนกัน ต่างฝ่ายต่างทำ ปัญหาการคาดคะเนความต้องการด้านกำลังคน (No Manpower Requirement Forecast) คือ ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่ดี (siriphen, 2564)

ประเด็นสำคัญของการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญหรือความล้มเหลวขององค์กร

ขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี กล่าวคือ โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ดังนั้นบุคลากรทุกระดับขององค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี (กรกต ชาบัณญัติ, 2561) ดังนั้นผู้เขียนจึงเล็งเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นต้องนำหลักธรรมมาบูรณาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เมื่อบริหารจัดการตามวิธีการที่เหมาะสมจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี และจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างตรงจุด เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้มากที่สุด ซึ่งจะมีเป็นประเด็นที่จะนำเสนอต่อไป

ประเด็นที่ 1 : ทรัพยากรมนุษย์กับความสำคัญต่อองค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่าเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (chain circle) ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทน ที่เหมาะสม การวางแผนโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีผลดี กรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์การ โดยตระหนักถึงความสำคัญของ “ทรัพยากรมนุษย์ ใน 3 ประการ คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มีใช้ค่าใช้จ่าย 2) ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด 3) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร (ธงชัย สมบูรณ์, 2549)

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้ 1) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น 2) ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน (พยอม วงศ์สารศรี, ๒๕๔๘.)

ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานทุก ๆ ด้าน ซึ่งหากทรัพยากรมนุษย์ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาด้านทักษะ ความสามารถ และความเป็นอัตลักษณ์หรือเจตคติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

ประเด็นที่ 2: ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาที่ยั่งยืน

เมื่อเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ต้องได้รับการพัฒนาตามกลวิธีขององค์กรนั้น ๆ เพื่อให้ถึงศักยภาพของบุคลากรให้แสดงออกอย่างเต็มประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยหลักการเบื้องต้นมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ 17 และต้นคริสต์ศตวรรษที่ 18 การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็ คือแบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือนายจ้าง บุตรคือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติอบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตัวเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษอาจรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรก ๆ

เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร ส่วนใหญ่ได้แล้วก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับขั้น มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดในประเด็นต่อมา คือมีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงาน และบรรจุคนให้เข้าทำงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มี

เจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน

ลักษณะต่อมา เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมืองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ ต่อผู้บริหาร ผู้บริหาร งานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าว ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติ งานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติการเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

2. แนวคิดแบบใหม่เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมุขยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กร การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน(Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมุขยสัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไปการนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง 2 รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดไปให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานการจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนแรงงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามความสมควร พร้อมทั้งขวัญและกำลังใจที่ดีการจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน (ธงชัย สมบูรณ์, 2549)

อนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีวิธีการหรือกระบวนการดังต่อไปนี้ คือ

- 1) การฝึกอบรม เป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นด้านรูปแบบเนื้อหา และวิธีการ โดยมุ่งทางด้านสิทธิของบุคคล
- 2) การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงาน

ด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ไขปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งทางด้านการแก้ปัญหาให้องค์กร 3) มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมสัมมนา ทั้งในด้านการเตรียมตัว การจัดหา เนื้อหา และรูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร 4) เป็นกระบวนการที่มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีทัศนคติเหมือนกันมีการสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546)

ดังนั้น การสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องอย่างถูกวิธีจะทำงานบุคลากรได้รับองค์ความรู้และพัฒนาปัญญาเพื่อสร้างกลไกในการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการภายในองค์กรและแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้อย่างเท่าเทียมเป็นสากล

ประเด็นที่ 3: ไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ผู้เขียนมีประเด็นที่จะนำเสนอต่อไปโดยเมื่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการพัฒนาตามทฤษฎีหลักการแนวคิดของตะวันตกแล้ว อีกประการที่สำคัญคือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรที่เป็นหลักควบคู่ไปกับองค์กรต้องมีการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันออกมาบูรณาการเพื่อให้บุคลากรมีความรู้คู่กับคุณธรรม ซึ่งหลักการพัฒนาทรัพยากรทางพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า สิกขา 3 ประการ คือ 1) อธิศีลสิกขา 2) อธิจิตสิกขา 3) อธิปัญญาสิกขา (อง.ตัก. (ไทย) 20/87/312 โดยความหมายเบื้องต้นของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา 3 ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้องดีงามของมนุษย์ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ 4 ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เราใช้ชีวิตที่พึงพาวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกขก็หมดก็บรรลุ หมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550)

อนึ่งไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ 1) ไตร หรือ ตรี เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า ตี แปลว่า สาม และ 2) คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศิกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์ (อง.ตัก. (ไทย) 20/91/320) และการศึกษาและขอบเขตของการศึกษา ที่ปรากฏในวิมุตติมรรคว่า สิกขา

หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระ
อเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา) (พระเทพโสมถะ (ประยูร ธมมจิตโต) และคณะ, 2548)

อีกมิติหนึ่ง ไตรสิกขาคือการศึกษา ในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับปริญญาคือ สันราคะ สันโทสะ สัน
โมหะ ผลของการปฏิบัติศึกษาเป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึง
ปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาร ความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา
แก้ไขด้วยการศึกษา (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนามนุษย์คือการจัดตั้งระบบ
ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญ
ของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่าง ๆ เช่น โอวาทปาติโมกข์ด้วยเหตุนี้ผู้ วิจัยจึง
จำแนกพุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่าง ๆ ซึ่งไตรสิกขาเป็น
หลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการ
ตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสิ้นภพว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม 4 ประการ เราและ
เธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ธรรม 4 ประการ อะไรบ้าง คือ อริยศีล
อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภพได้แล้ว ภพเนติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้
คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มีศได้ตรัสรู้แล้ว ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึง
ตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย เพื่อความรู้ยิ่ง (อง.จตุกก. (ไทย) 21/1/1-2)

อีกประการไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปุตตสูตร ว่า
พระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขา บทที่
บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา 3 เพื่อการละราคะ โทสะ โมหะ ทำให้
เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม (อง.ติก. (ไทย) 20/85/310-311) และเป็นกระบวนการฝึกศึกษา
พัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงใน
ปฐมสิกขาสสูตร ว่าภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถ
บรรลุปะเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำ
พอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุปะเป็นพระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ
ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง (อง.ติก. (ไทย) 20/87/312-314)

อนึ่งไตรสิกขา คือการศึกษา มีความสำคัญที่พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่าง
ให้เสริมสร้างมนุษย์ธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่าง
ให้เสริมสร้างมนุษย์ธรรมคือสร้างมนุษย์ธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษย์ธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไป
นับตั้งแต่ว่า ละสัญชาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีสติปัญญาอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษย์ธรรมก็
ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษย์ธรรมให้มั่น

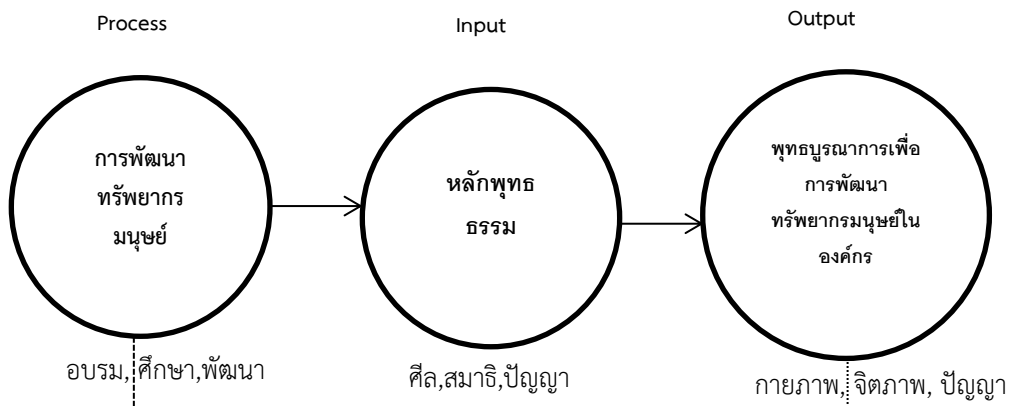
มาในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว ก็เลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือเป้าหมายของการศึกษา (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

การศึกษามีความเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนา ไว้ว่าการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหา ดังคำกล่าวที่ว่า “ ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย ” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “ สมบัติที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2546)

สรุปใจความสำคัญหลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านหลัก อธิศีลสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาความเป็นระเบียบ วินัยขององค์กรและบุคลากรในองค์กร และเคารพกฎ ข้อบังคับ กติการ่วมกันขององค์กร หลักอริจิตสิกขา เป็นการพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถเป็นผู้มีจิตใจดีเอื้อเพื่อ อาริต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรักความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน สร้างเจตคติในทางที่บวก และพัฒนางานขององค์กรอย่างมีสติ และอริปัญญาสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านกระบวนการ อบรม ศึกษา และพัฒนา จนบังเกิดเป็นองค์ความรู้หรือปัญญาที่แข็งแกร่งในบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ซึ่งปัญญาของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานี้ จะนำองค์กรก้าวไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่ยั่งยืนในทุกมิติ

บทสรุป

การบูรณาการหลักเป็นพุทธเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน เนื่องจากองค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่นๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีกระบวนการบูรณาการดังต่อไปนี้



สำหรับการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ กาย วาจา ใจ นั้นยึดหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การอบรม การศึกษา และการพัฒนา ผ่านกระบวนการด้านหลักธรรมเป็นกลไกในการบูรณาการ คือหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา ทำให้ได้พุทธบูรณาการสำหรับการพัฒนามนุษย์ในองค์กร คือ **หลักกายภาพ** เป็นการพัฒนาที่เน้น การฝึกหัดอบรมและพัฒนาในทางกาย วาจา ปลุกฝังการมีระเบียบวินัยให้ดำรงอยู่ในสังคมอย่างสันติ **หลักจิตภาพ** เป็นการศึกษาพัฒนาที่เน้นจิตใจ การปลุกฝังจิตใจให้มีเมตตาปรารถนาดีต่อการเสริมสร้างให้จิตใจเข้มแข็ง มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน **หลักปัญญา** เป็นผลของการศึกษาพัฒนา กาย วาจาและใจ จนเกิดการเรียนรู้แจ้ง ในระบบและกระบวนการทำงานขององค์กร จนนำองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ พุทธบูรณาการจึงทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า และความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกทุกคนควรนำมาปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม เพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรกต ชาบัณขิต. (2561). พุทธธรรมธิปไตย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 239-246.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: ประชาสัมพันธ์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2548). องค์กรและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2546). *ทิศทางการศึกษาไทย* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). หัวใจพระพุทธศาสนา. *พุทธจักร*, 61(5):7
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). *การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด*. กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.
- วัชรวิ ทรวงประทุม. (2549). *มิติใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- siriphen. (2564). *ปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวทางแก้ไข*. สืบค้น 3 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://53010910511g19.blogspot.com/2012/01/blog>

