

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ Human Resource Development In Buddhist Approach

พระมหากำพล คุณงกโร*

บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ เป็นการพัฒนามนุษย์โดยบูรณาการหลักพุทธธรรม มาเป็นฐานความคิดให้เกิดทักษะ ความรู้ ความเป็นเลิศทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยผ่านกระบวนการให้การศึกษาบูรณาการกับหลักกรรมฐาน การพัฒนาบูรณาการกับหลัก ไตรสิกขา และการอบรมบูรณาการกับหลักมหาสติปัฏฐาน จนพัฒนามนุษย์ไปสู่ความเป็นเลิศและ สมบูรณ์ นำองค์การไปสู่ความมั่นคงและความสำเร็จ

คำสำคัญ : ทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาแนวพุทธ

ABSTRACT

Human Resource Development in Buddhist Approach is Human Development by Buddhist moral code integration to be an idea base to create skills and knowledge with behavioral, mental and intelligent excellence via education process and integration with meditation in the Buddhist manner. Integration with 3 studies of Buddhism and integration training with the Discourse of 4 Foundations of Mindfulness can develop humans to superiority and completion until the organization is led to stability and success.

Keywords: Human Resource, Development in Buddhist Approach

๑. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าภายในองค์กร และเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น สามารถแข่งขันกับเวทีโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเท่าเทียม ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาควบคู่ไปกับศาสตร์สมัยใหม่

* หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนานั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา นับตั้งแต่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสรู้อนุตรสัมโพธิญาณ จนกระทั่งตัดสินพระทัยที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ปรากฏแก่ชาวโลก พระองค์ทรงจัดตั้งองค์กรสงฆ์ขึ้นภายหลังจากการบรรลุธรรมของเหล่าปัญจวัคคีย์ ซึ่งนับว่าเป็นองค์กรที่เก่าแก่ที่สุดในโลก

ปัจจุบันองค์กรสงฆ์ดำรงอยู่เรื่อยมาและมีหลักประเพณีปฏิบัติที่ไม่เคยเสื่อมคลายแสดงให้เห็นถึงศักยภาพขององค์กรและหลักในการประเพณีปฏิบัติที่มั่นคงจนสามารถยืดเหนี่ยวให้องค์กรสงฆ์ยั่งยืนอยู่ได้อย่างงดงามน่าศรัทธาเลื่อมใสมาตลอดจนถึงทุกวันนี้ แม้ว่าจะผ่านมานานนับพันปี โดนมรสุมทางการเมือง สังคม และถูกบีบบังคับด้วยวิธีการต่างๆ จนสูญเสียฐานที่มั่นอันเป็นแดนเกิดขององค์กรทางพระพุทธศาสนา แต่ก็สามารถเจริญงอกงามในหลายๆ ประเทศที่นับถือพระพุทธศาสนา ดังนั้น พระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเจตจำนงของการจัดตั้งองค์กรสงฆ์นั้นเพื่อให้องค์กรดังกล่าวทำหน้าที่พัฒนาจิตใจมนุษย์ในสังคมโลกให้พ้นจากความทุกข์ ในขณะที่เดียวกันก็พัฒนาบุคลากรภายในองค์กรสงฆ์ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีศักยภาพพร้อมจะทำงานเพื่อพระพุทธศาสนาและพร้อมที่จะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางโลกนั้น เป็นเรื่องของการบริหารจัดการคนในองค์กร โดยมุ่งเน้นกิจกรรมเป็นหลัก เช่น การให้การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา เป็นต้น ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มากมาย แต่ถ้าองค์กรใดนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว องค์กรนั้นจะเกิดประโยชน์สูงสุดและประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน ซึ่งในบทความนี้จะนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ เพื่อบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นศาสตร์สมัยใหม่ให้องค์กรหรือหน่วยงานที่ประสงค์ความสำเร็จก้าวหน้าประสบความสำเร็จสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถาวร

๒. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดนัย เทียนพุฒิ^๑ ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ ถ้าหากประเทศใดประเทศหนึ่งมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมสูง เชื่อว่าเราคงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดนได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาองค์การที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์การและประเทศชาติมี ดังนี้

๑) ระดับจุลภาค เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์การซึ่งมีอยู่ ๓ ระดับ คือ

^๑ดนัย เทียนพุฒิ, กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม : การจัดทำแบบฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๐), หน้า ๕๕.

๑.๑) การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑.๒) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การสั่งตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่าง ๑.๓) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์การ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะเน้นเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้ ระดับหนึ่งแล้ว ก็จะก้าวไปสู่การพัฒนาระดับมหภาคต่อไป ซึ่งมีอยู่ ๓ ระดับเช่นกัน คือ ๒.๑) การพัฒนาระดับชุมชนหรือประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีของเราเอง มีลักษณะที่เรียกว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่เป็นสติปัญญาหรือมันสมองให้กับสังคมหรือประเทศชาติ ๒.๒) การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค ๒.๓) การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเราก้าวหน้าไปสู่เวทีโลกระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการและทุนเป็นต้น

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต)^๒ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนาโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับเข้ามาบวชที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนพรรษาครบ ๕ พรรษา

Flippo ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^๓ Pace.RW.Smith ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน

^๒ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), **พุทธวิธีบริการ**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^๓ Flippo. Edwin B, **Management : A Behavioral Approach**, (Boston: Allyn & bacon,1971).

และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำ ทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) ^๔

๓. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกเป็น ๓ แนวทางใหญ่ ๆ คือ ^๕

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธี ๓ ประการ คือ

๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานใน ขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ ทันที

๒) การศึกษา (Education) การศึกษานับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้าง ความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในแง่องค์การแล้ว การศึกษาจะ เน้นการเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต หรือ อีกรกรณีหนึ่ง การให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ซึ่งอาจ ต้องใช้ระยะเวลานาน

๓) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มี ประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามที่องค์การต้องการ การพัฒนาองค์การนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการ ปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปรับปรุงพฤติกรรมของ พนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ส่วน คือ

^๔ Pace.RW.Smith, **Human Resource Development**, (New Jersey :Prentice Hall,1991), p 7.

^๕ นิสตารค์ เวชยานนท์, **บทความทางวิชาการ HR**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,๒๕๕๘), หน้า ๒๐ - ๔๐.

๑) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) ความจำเป็นในระดับบุคคล ในการเรียนรู้และการพัฒนาตามที่ Barrow and Loughlin กล่าวว่า องค์กรจำเป็นต้องให้พนักงาน เพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานต่อไป คือ ประการแรก ควรให้การศึกษากับพนักงานเพื่อให้ พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เขาเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนที่พึงอุทิศให้กับองค์กรและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ประการที่สอง องค์กรต้องให้พนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ และมีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยการเรียนรู้ การพัฒนาความสามารถของตนเองและจะต้องมีการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และทันสมัยอยู่เสมอ ประการที่สาม องค์กรต้องให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานในโครงสร้างแบบแบนราบและมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นกระชับ การทำงานที่มีการควบคุมดูแลไม่มากนัก การมีวัตถุประสงค์และการตรวจสอบการทำงานของตนเอง ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง ประการที่สี่ องค์กรต้องให้พนักงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ และมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ บุคลากรในองค์กรยังจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และดำเนินการจัดการกับงานใหม่ ๆ อีกทั้งบุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตนเองให้มากขึ้นอีกด้วย โดยจะต้องพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ทันที

๒) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงาน ในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองก้าวขึ้นไปในสายงานอาชีพ การพัฒนาสายงานอาชีพ จะเน้นโอกาสในงานอาชีพที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการส่วนบุคคล และความต้องการขององค์กรให้สอดคล้องกัน โดยที่องค์กรจะต้องกำหนดแผนพัฒนาสายงานและการจัดการสายงานของบุคลากร โดยอาศัยแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้วมาเป็นแนวทางการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสายงานอาชีพจะมีความแตกต่างกับการพัฒนาบุคคลเพราะการพัฒนาสายงานอาชีพเน้นที่ประสิทธิภาพของงานระยะยาวและมุ่งความสำเร็จของบุคคลเป็นสำคัญ กล่าวได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ คือการพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน ดังนั้น การเลือกอาชีพงานจึงต้องจัดทำเป็นกระบวนการไม่ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ก็ตาม บุคคลจะต้องพัฒนาสายงานอาชีพทุกขั้นตอนตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ จึงเป็นความรับผิดชอบและความมุ่งหมายร่วมกันทั้งองค์กรและบุคลากร

๓) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) การพัฒนาองค์กร มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงสุขภาพขององค์กรให้แข็งแรงสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม นอกจากนี้การพัฒนาองค์กรจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้องเป็นไปทั่วทั้งระบบขององค์กร และการพัฒนาองค์กรจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมและ

วัฒนธรรม ซึ่งจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์กรเสียก่อน เมื่อคนในองค์กรเปลี่ยนแปลงความคิดแล้วย่อมจะช่วยส่งผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานและปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งหลักการนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกันซึ่งสามารถรวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่ม หรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups or Teams) และระดับระบบโดยรวม (System) และกระบวนการเรียนรู้แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ ๑) การเรียนรู้จากประสบการณ์ ๒) การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ๓) การเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔. หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๔.๑ หลักกรรมฐาน เป็นการศึกษารื่องานที่ทำให้จิตใจสูงขึ้น ให้จิตใจประเสริฐยิ่งขึ้น ไม่ปล่อยจิตใจให้ว่างงาน ไม่ปล่อยให้เป็นทาสของกิเลส ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการศึกษาหลักกรรมฐาน ๒ ประการคือ

๔.๑.๑ หลักสมณะกรรมฐาน หมายถึง อุบายที่ยังกิเลสมีนิวรณ์ทั้งหลายให้สงบระงับ จนทำให้เกิดจิตที่เป็นสมาธิ โดยกำหนดอารมณ์ของสมณะกรรมฐาน ๔๐ ได้แก่ กสิณ ๑๐ อันเป็นวัตถุสำหรับเพ่งเพื่อยังจิตให้เป็นสมาธิ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ปฐวีกสิณ กสิณคือดิน ๒) อาโปกสิณ กสิณคือน้ำ ๓) เตโชกสิณ กสิณคือไฟ ๔) วาโยกสิณ กสิณคือลม ๕) นีลกสิณ กสิณคือสีเขียว ๖) ปีตกสิณ กสิณคือสีเหลือง ๗) โลหิตกสิณ กสิณคือสีแดง ๘) โอทาทกสิณ กสิณคือสีขาว ๙) อาโลกกสิณ กสิณคือแสงสว่าง ๑๐) อากาศกสิณ กสิณคือที่ว่างเปล่า^๖ อสุภะ ๑๐ เป็นสภาพที่ไม่งาม ชากศพในสถานที่ต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย ๑) อุทุมตกะ ชากศพที่เน่าพองขึ้นอืด ๒) วินีลกะ ชากศพที่มีสีเขียวคล้ำคละด้วยสีต่างๆ ๓) วิปัพพกะ (ชากศพที่มีน้ำเหลืองไหลเยิ้มอยู่ตามที่ที่แตกปริออก) ๔) วิฉิททกะ ชากศพที่ขาดจากกันเป็น ๒ ท่อน ๕) วิภยิตกะ ชากศพที่ถูกสัตว์ เช่น แร้ง กาก สุนัข จิกทิ้งกัดกินแล้ว ๖) วิกขิตตกะ ชากศพที่กระจายกระจาย มือเท้าศีรษะหลุดออกไปข้างๆ ๗) หตวิกขิตตกะ ชากศพที่ถูกสับฟันบั่นเป็นท่อนๆ กระจายออกไป ๘) โลหิตกะ ชากศพที่มีโลหิตไหลอาบเรียราดอยู่ ๙) ปุพฺพกะ ชากศพที่มีหนอนคลาคล่ำเต็มไปหมด ๑๐) อัญญิกะ ชากศพที่ยังเหลืออยู่แต่ร่างกระดูกหรือกระดูกท่อน^๗ อนุสติ ๑๐ เป็นอารมณ์ที่ควรระลึกถึงเนื่องๆ ซึ่งประกอบด้วย ๑) พุทธานุสติ ระลึกถึงพระพุทธเจ้า คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระองค์ ๒) ธัมมานุสติ ระลึกถึงพระธรรม คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระธรรม ๓) สังฆานุสติ ระลึกถึงพระสงฆ์ คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระสงฆ์ ๔) สีลานุสติ ระลึก

^๖วิสุทธิ. (ไทย) ๑/๓๑๕/๑๕๐-๒๑๗.

^๗วิสุทธิ. (ไทย) ๑/๓๓๖/๒๒๖.

ถึงศีล คือ น้อมจิตระลึกพิจารณาศีลของตนที่ได้ประพฤติปฏิบัติบริสุทธิ์ไม่ต่างพร้อย ๕) จากานุสติ ระลึกถึงการบริจาค คือ น้อมจิตระลึกถึงทานที่ตนได้บริจาคแล้ว และพิจารณาเห็นคุณธรรมคือความ เผื่อแผ่เสียสละนี้ที่มีในตน ๖) เทวตานุสติ ระลึกถึงเทวดา คือ น้อมจิตระลึกถึงเทวดาทั้งหลายที่ตน เคยรู้และพิจารณาเห็นคุณธรรมอันทำบุคคลให้เป็นเทวดานั้นๆ ตามที่มีอยู่ในตน ๗) มรณสติ ระลึก ถึงความตายอันจะต้องมีมาถึงตนเป็นธรรมดา พิจารณาที่จะให้เกิดความไม่ประมาท ๘) กายคตาสติ สติอันไปในกาย คือ กำหนดพิจารณาภายในนี้ ให้เห็นว่าประกอบด้วยส่วนต่างๆ อันไม่สะอาด ไม่งาม น่ารังเกียจ เป็นทางรู้เท่าทันสภาวะของภายใน มีให้หลงไหลมัวเมา ๙) อาณาปานสติ สติกำหนดกลม หายใจเข้าออก ๑๐) อุปสมานุสติ ระลึกถึงธรรมเป็นที่สงบ คือ ระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระ นิพพาน อันเป็นที่ระงับกิเลสและความทุกข์^๘ พรหมอัปมัญญา ๔ เป็นธรรมที่ประเสริฐประจำใจ ซึ่งประกอบด้วย ๑) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาคืออยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตรีและคิด ทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ๒) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลด เปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ ๓) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข มีจิต ผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอย ยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีความสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป ๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรง อยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรัก และชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตน ประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับ ความรับผิดชอบของตน^๙ อหारे ปฏิกูลสัญญา เป็นการกำหนดพิจารณาความเป็นปฏิกูล ในอาหาร จตุธาตวัญฐาน เป็นการกำหนดพิจารณาธาตุ ๔ พิจารณาเห็นร่างกายของตนโดยสักว่า เป็นธาตุ ๔ แต่ละอย่างๆ^{๑๐} และ รูป หรือ อารูป ๔ หมายถึง ฌานมีรูปธรรมเป็นอารมณ์ คืออรูปร ฌาน ฌานของสัตว์ผู้เข้าถึงอรูปรฌาน ฌานของอรูปรฌาน ๑) อากาสา-ัญญายตนะ ฌานอันกำหนด อากาศคือช่องว่างหาที่สุดมิได้เป็นอารมณ์ หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้ ๒) วิญญาณัญญายตนะ ฌาน อันกำหนดวิญญาณหาที่สุดมิได้เป็นอารมณ์ หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้ ๓) อากิญจัญญายตนะ ฌาน อันกำหนดภาวะที่ไม่มีอะไรๆ เป็นอารมณ์ หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้ ๔) เนวสัญญานาสัญญายตนะ ฌานอันเข้าถึงภาวะมีสัญญาก็ไม่ใช่ ไม่มีสัญญาก็ไม่ใช่ หรือภพของผู้เข้าถึงฌานนี้^{๑๑}

^๘ อก.เอก. (ไทย) ๒๐/๑๗๙-๑๘๐/๓๙-๔๐.

^๙ ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๒.

^{๑๐} วิสุทธ. (ไทย) ๑/๓๕๔/๑๓๙.

^{๑๑} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๕/๒๓๕.

๔.๑.๒ หลักวิปัสสนากรรมฐาน เป็นอุบายและเป็นเครื่องเรื่องปัญญา กรรมฐานที่ทำให้เกิดปัญญาเห็นแจ้งรู้จริง ซึ่งประกอบด้วย ชั้นที่ ๕^{๑๒} อายตนะ ๑๒^{๑๓} ธาตุ ๑๘^{๑๔} อินทรีย์ ๒๒^{๑๕} อริยสัจ ๔^{๑๖} ปฏิจจสมุปบาท ๑๒^{๑๗}

๔.๒ หลักไตรสิกขา เป็นข้อที่ต้องศึกษาสำหรับการพัฒนากาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดคือพระนิพพาน ซึ่งหลักไตรสิกขานี้ประกอบด้วย ๑) อธิศีลสิกขา หมายถึง สิกขาคือศีลอันยิ่ง เป็นข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาทางความประพฤติอย่างสูง ๒) อธิจิตตสิกขา หมายถึง สิกขาคือจิตอันยิ่ง เป็นข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาจิตใจให้เกิดคุณธรรมอย่างสูงสุด ๓) อธิปัญญาสิกขา หมายถึง สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง เป็นข้อปฏิบัติสำหรับพัฒนาปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง ซึ่งทั้ง ๓ ข้อข้างต้นสามารถเรียกรวมกันว่า ศีล สมาธิ ปัญญา^{๑๘}

๔.๓ หลักมหาสติปัฏฐาน เป็นหลักการกำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นตามสภาพความเป็นจริง โดยการกำหนดด้วยสติ ซึ่งประกอบด้วย ๑) กายานุปัสสนา สติปัฏฐาน เป็นการใช้สติกำหนดพิจารณากายให้รู้ตามความเป็นจริงว่าเป็นแต่เพียงกาย ไม่ใช่ตัวตนของเรา โดยท่านจำแนกการปฏิบัติไว้หลายอย่าง คือ การกำหนดกลมหายใจ การกำหนดรู้ทันอริยาบถ การสร้างสัมพันธะในการกระทำเคลื่อนไหวทุกอย่าง การพิจารณาส่วนประกอบอันไม่สะอาดทั้งหลายที่ประชุมเข้าเป็นร่างกายนี้ การพิจารณาเห็นร่างกายของตนโดยสักว่าเป็นธาตุแต่ละอย่างๆ การพิจารณาซากศพในสภาพต่างๆ ๒) เวทนานุปัสสนา สติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงเวทนา ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเรา มีสติรู้ชัดเวทนาอันเป็นสุขก็ดี ทุกข์ก็ดี เฉยๆ ก็ดี ทั้งที่เป็นสามิส และเป็นนิรามิสตามที่เป็นไปอยู่ในขณะนั้นๆ ๓) จิตตานุปัสสนา สติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงจิต ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา คือ มีสติรู้ชัดจิตของตนที่มีระคะ ไม่มีระคะ มีโทสะ ไม่มีโทสะ มีโมหะ ไม่มีโมหะ เศร้าหมองหรือผ่องแผ้ว ฟุ้งซ่านหรือเป็นสมาธิ ฯลฯ อย่างไรก็ตามที่เป็นไปอยู่ในขณะนั้นๆ ๔) ธัมมานุปัสสนา สติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาธรรม ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงธรรม ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา มีสติรู้ชัดธรรมทั้งหลาย ได้แก่ นิเวรณ ๕ ชั้น ๕ อายตนะ ๑๒

^{๑๒} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๑/๑.

^{๑๓} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๙๙/๘๕.

^{๑๔} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๑๒๔/๑๐๘.

^{๑๕} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๒๓๖/๑๖๑.

^{๑๖} วินย. (ไทย) ๔/๑๔/๑๘.

^{๑๗} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๒๗๔/๑๘๕.

^{๑๘} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๑.

โพชฌงค์ ๗ อริยสัจ ๔ ว่าคืออะไร เป็นอย่างไร มีในตนหรือไม่ เกิดขึ้น เจริญบริบูรณ์ และดับไปได้อย่างไร เป็นต้น ตามที่เป็นจริงของมันอย่างนั้นๆ^{๑๙}

๕. บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา^{๒๐} ซึ่งสามารถบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปได้ดังต่อไปนี้

๕.๑ การศึกษา (Education) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ คัดคนคัดตลอดจนสร้างความเชี่ยวชาญ ชำนาญให้กับบุคคลในทุกๆ ด้าน การศึกษาจะเน้นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์การ เมื่อบุคลากรได้รับการศึกษาอย่างแท้จริง โดยการนำหลักกรรมฐานอันประกอบด้วยหลักสมณะ และหลักวิปัสสนามาเป็นเครื่องมือวิธีการในการศึกษาจะทำให้บุคลากรเป็นผู้มีความพร้อมด้วยสติและปัญญาที่สมบูรณ์ สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

๕.๒ การพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนางานองค์การให้มีประสิทธิภาพ เน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นความต้องการ การพัฒนางานองค์การนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การโดยการพัฒนาในรูปแบบบูรณาการหลักไตรสิกขาอันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจที่เป็นเลิศ สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถนำองค์การไปสู่การแข่งขันกับเวทีโลกได้อย่างเท่าเทียม

๕.๓ การอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน การอบรมโดยการบูรณาการหลักมหาสติปัญญาญาณ พิจารณากำหนดรู้เท่าทันกับสถานะความเป็นจริง ทำให้บุคลากรในองค์การเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ สามารถทำให้ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

^{๑๙} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๗๓-๓๐๐/๓๒๕-๓๕๑.

^{๒๐} ฌาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

दनัย เทียนพุดมิ. **กลยุทธ์การพัฒนาคน** : สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม : การจัดทำแบบฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๐.
นิตสารก์ เวชยานนท์. **บทความทางวิชาการ HR**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาตร์ . สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีการบริการ**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง-กรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๙.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

ณาน ตรรกวินารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณทิ ต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books

Flippo. Edwin B. **Management : A Behavioral Approach**. Boston: Allyn & Bacon.1971.
Pace.RW.Smith. **Human Resource Development**. New Jersey : Prentice Hall.1991.