

เศรษฐกิจแนวใหม่ภายใต้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในสถานการณ์โควิด

**A New Economy Under the Development of  
Buddhist Human Resources in the Situation of COVID-19**

บุญชื้อ เพชรไทย,

ศิริندا สวนมาดี และ ธนัสถา โรจนตระกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

**Boonsue Peachthai ,**

**Sirinda Suanmadee and Tanastha Rojanatrakul**

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail : Boonsue2520@gmail.com

\*\*\*\*\*

**บทคัดย่อ**

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการบริหารจัดการงานและการจัดการคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินเศรษฐกิจภายใต้ในสถานการณ์โควิด โดยประยุกต์หลักพุทธธรรม พระพุทธศาสนามุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นผู้มีจิตใจสูง และเป็นสัตว์ประเสริฐที่สามารถฝึกฝนพัฒนาให้ได้ดี กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มต้นที่ตัวบุคคล เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี และมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาสังคม และประเทศชาติ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เศรษฐกิจแนวใหม่หรือยุคที่เศรษฐกิจมีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม 4 ประเภท ได้แก่ ด้านการผลิต เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม ด้านการบริการ เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการ ด้านกระบวนการ เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์และด้านการจัดการ มีการจัดการด้านการตลาด การเงิน องค์กรเข้าไว้ด้วยกัน พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า และอีกประการหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องมีการพัฒนาบุคคล พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาองค์กรไปพร้อมกันด้วย เพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในที่สุด

**คำสำคัญ:** เศรษฐกิจแนวใหม่; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; เชิงพุทธ; สถานการณ์โควิด

## Abstracts

Human resource development is a process of job management and people management. To achieve the goal of human resource development according to Buddhism as a guideline for economic operation under the Covid situation, by applying Buddhist principles Buddhism focuses on sustainable development, with the philosophy that human beings are high-minded and is a noble animal that can be trained and developed well human resource development process starting with the person To develop people with knowledge, skills, good attitude and efficiency. in the performance of duties in accordance with the responsibilities with determination and dedication to self-development, organizational development, social and national development to keep up with the changes of the world society There are four types of innovation-driven economies: manufacturing, shifting from commodity drives to innovative commodities. service Shift from focusing on the manufacturing sector to focusing on the service sector. Process Shift from industrial-driven country to technology-driven and creative and management-driven. Management of marketing, finance, organization together. develop new knowledge can be applied to benefit cost-effectively and one more thing human resource development There must be personal development, professional development, and organizational development at the same time. in order to achieve stability, prosperity and sustainability in the end

**Keywords:** New Economy; Human Resource Development; Buddhist; Situation of Covid

## บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ โดยการนำเอาคำ สั่งสอนของ พระพุทธเจ้ามาเป็นฐานความคิด ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้าน พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาตนตามหลักภาวนา 4 คือ การทำให้เป็นให้มีขึ้น และการ ฝึกอบรม ซึ่งสามารถที่จะเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ด้วย เพราะผู้ที่พัฒนา ตนตามหลักภาวนา 4 ประการนี้ ถือเป็นบุคคลที่สูงที่สุดในทางพระพุทธศาสนา เพราะเป็นบุคคลที่มีปัญญา ทำงานต่าง ๆ อย่างมีสติ ไม่มีข้อผิดพลาด สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของ ทรัพยากรมนุษย์ในสังคมนั้น ๆ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ มีความรู้ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในภาวะเปียบที่สังคมได้วางเอาไว้ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีทั้ง ความรู้ และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่น ๆ ในสังคม มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา อีกด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการพัฒนาตน เป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล ทั้ง ร่างกายและจิตใจ ผู้ที่พัฒนาตนแล้ว ย่อมได้รับความเคารพนับถือ ยกย่องเชิดชู การพัฒนาตนจะช่วยให้บุคคล สำรวมกายและใจมากขึ้น รู้จักควบคุมตนเองในการแสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักข่มใจ มีความอดทนอดกลั้น เพื่อรักษาความดี ความงามของตน จนได้ชื่อว่าเป็นกัลยาณมิตร การพัฒนาตน คือ การสร้างคนใหม่ในตนเอง

ให้มีสุขภาพที่แข็งแรง สุขภาพจิตดี มีทักษะในด้านกำลังใจและจุดมุ่งหมายของชีวิต (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 57)

การศึกษามีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตของบุคคล ให้ดำรงคงความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการศึกษานั้น จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นการสำคัญที่สำคัญของชาติ เพราะการศึกษาจะสร้างและพัฒนาคคนในชาติให้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และทำงานได้อย่างดี เกิดประสิทธิภาพในทุกวงการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อันเป็นการตอบสนองต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของชาติ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม จากสภาพสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่นิยมความเจริญด้านวัตถุและเทคโนโลยีอันทันสมัย อันเป็นผลให้ค่านิยมของคนมุ่งไปที่วัตถุมากกว่าจิตใจ การดำเนินชีวิตจึงเป็นไปด้วยความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เพราะต่างคนต่างมุ่งคิดที่จะเอาตัวรอด โดยจะดำเนินชีวิตไปตามบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับ ซึ่งบางครั้ง อาจเป็นไปในลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ควรจะเป็น (กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา, 2542 : 86) และด้วยสถานการณ์โควิดจึงเศรษฐกิจไทยได้รับผลกระทบ ดังนั้นองค์กรจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน แต่ถึงกระนั้นระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเข้มข้นทำให้เรามีโอกาสเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า **Digital Workplace** ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ใน **Mobile Technology** วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันของคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ทุกที่ทุกเวลา สังคมของการมีส่วนร่วม ในอนาคตสังคมจะต้องการการมีส่วนร่วมมากขึ้นเรื่อย ๆ แม้แต่การผลิตสินค้าใด ๆ ก็ตาม หากผู้ซื้อสามารถมีส่วนในการออกแบบ แลกเปลี่ยนไอเดีย สินค้าชิ้นนั้นจะขายดี มีการเรียนรู้ผ่าน **Social** ไม่ว่าจะเป็น **Social networking, Social media** หรือ **Social Learning** และองค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น และให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โลกยุคใหม่กำลังขับเคลื่อนจาก **CSR (Corporate Social Responsibility)** ไปเป็น **CSV (Creating Shared Value)** ที่ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ เพราะเหตุนี้ ผู้บริหารองค์กรจึงควรประยุกต์ใช้นวัตกรรม 4 ประเภท คือ ด้านการผลิต ด้านการบริการ ด้านกระบวนการ และด้านการจัดการ มาพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจแนวใหม่ให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

## การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำว่า “การพัฒนา” คือ การมุ่งให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มุ่งให้ทุกคนมีความสุข เป็นกระบวนการที่นำมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้ การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่ง ซึ่งกำหนดให้มีคุณค่าและเป็นไปตามขั้นตอน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เพื่อตอบสนองข้อเรียกร้องและความต้องการของมวลมนุษยชาติ ที่มุ่งให้เกิดความเสมอภาค และการกระจายอย่างเป็นธรรม เพื่อให้เกิดช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวยให้น้อยที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวได้และถ้าองค์การใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การนั้นก็ประสบกับความสำเร็จ หรือเป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ดังนั้นมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์การ สังคม และประเทศชาติ การตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กัญญา แซ่ใจัว, 2546 : 9) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิต คือ ความสุข อิศราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543:31)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ ตั้งแต่ การวางนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์การ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนที่มีความสามารถสูงมาทำงานให้
2. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คน ภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ และระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติ
3. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้มาอำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น

4. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่ง เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร

5. องค์กรใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจการแบ่งงานกันทำในองค์กรขนาดเล็ก จะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์กรขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น

6. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริง เพื่อมาบริหารงานยามวิหฤตได้ หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้สหวิทยาการ เพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

7. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคน และธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้ดีมีสมานฉันท์ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546 : 54)

จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข ความเข้าใจที่ดีต่อกัน ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการพัฒนาที่ซีกกลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

### การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

มีพุทธศาสนสุภาษิตบทหนึ่ง ใจความว่า “ทนุโต เสฏฺฐโร มนุสฺเสสุ” แปลว่า ในหมู่มนุษย์ ผู้ที่ฝึกแล้ว เป็นผู้ประเสริฐที่สุด” (ขุ.ธ. 25/57) เพราะมนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำ ด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญา ที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นมนุษย์

และมนุษย์ก็ยังเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์

คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้น สังสมขึ้น คือปฏิบัติฝึกหัดอบรมสั่งสมขึ้นนั่นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม มีศีลธรรมหรือใจที่คิดเป็นบุญเป็นกุศล ส่วนอีกนัยหนึ่งหมายถึง การวัดผลแห่งการปฏิบัติว่า มนุษย์มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่อย่างไร โดยใช้หลักภาวา 4 ซึ่งผู้ที่สามารถพัฒนาครบทั้ง 4 ด้าน โดยสมบูรณ์ ก็คือคุณสมบัติของพระอรหันต์นั่นเอง (พิทยา ศรีโกตะเพ็ชร, 2545:23) ธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ คือ เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและฝึกได้ การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดีงาม เราจะต้องศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไป ในระบบการดำเนินชีวิตของเราซึ่ง ประกอบด้วย พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อเราฝึกฝนพัฒนามีการศึกษา ก็ทำให้การดำเนินชีวิตของเราดีขึ้น แต่ถ้าเราไม่เรียนรู้ ไม่ฝึก เราที่เป็นมนุษย์นั้นก็ดำเนินชีวิตให้ไม่ดีเลย ทั้งนี้ เพราะมนุษย์อยู่ด้วยสัญชาตญาณอย่างเดียว ไม่พอ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2540 : 43) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็คือศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะได้ผลงานและบริการจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (Nigeo, 1959 : 84) ความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามี 4 อย่าง คือ

1. พระพุทธศาสนา มีทัศนะว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติ ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย และมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย มนุษย์ซึ่งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วย ก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวม อันนี้ การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้ เราเรียกว่า ความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย

2. ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย เพราะฉะนั้นมนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือทั้งในมุกุฎิยาและปฏิกุฎิยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง

3. มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก ทางพระเรียกว่า เป็นทัมมะ คือ เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมาก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษา และเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่น ทำให้จริยธรรมกับความสุข เป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันได้หรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุข หลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

4. ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือ การทำให้ความแตกต่างกลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้ง หรือเกิดความสับสนแล้วความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้ง เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง คือการที่ความสามารถยิ่งขึ้น ๆ ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้น เบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะแก่การอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550 : 21)

หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธนั้น การที่บุคคลจะพัฒนาได้ ก็ด้วยการน้อมจิตใจมารองรับเอาธรรมะของพระพุทธเจ้าไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะโดยที่สุด และสำคัญที่สุด การพัฒนานั้น จะต้องเริ่มที่การพัฒนาดนก่อนเป็นลำดับแรก เพราะพระพุทธศาสนานั้น ให้ความสำคัญที่ตนมากที่สุด เมื่อตนพัฒนาแล้วบุคคลรอบข้างหรือสิ่งแวดล้อมรอบข้างก็จะถูกพัฒนาตามไปด้วย เหมือนกับห่วงโซ่ของการพัฒนา หลักธรรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ภาวนา 4 คือ หลักของความเจริญ การทำให้เป็นใหม่ขึ้น การฝึกอบรมซึ่งเรียกให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือหลักของการพัฒนา 4 ประการ ซึ่งสามารที่จะเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลการพัฒนาบุคคลได้ด้วย เพราะผู้ที่พัฒนาดนตามหลักภาวนา 4 ประการนี้ถือเป็นบุคคลที่สูงที่สุดในทางพระพุทธศาสนา เพราะทำยที่สุดผู้ที่พัฒนาแล้วนั้นก็จะเป็นบุคคลที่มีปัญญา ทำงานต่าง ๆ ก็จะไม่ผิดพลาด เพราะคำว่าภาวนานี้เป็นหลักที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เมื่อจิตใจมีการภาวนาอยู่อย่างต่อเนื่อง สติก็จะไม่หาย เมื่อสติไม่ขาดหายผู้นั้นก็จะได้ชื่อว่า ผู้มีปัญญาซึ่งถือเป็นบุคคลที่พัฒนาแล้วทั้งร่างกาย วาจาและใจ ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ มีรายละเอียด ดังนี้

1) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ กายภาวนานี้ เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้น

2) ศิลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี

3) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย ทำให้มนุษย์มีจิตใจที่สูงและมีอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลลดเว้นความโลภ ความพยาบาทแล้วให้ประพฤติแต่มนัสสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาท หรือมีจิตใจเสียสละและยินดีให้อภัยตามมนัสสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภาวนา

4) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ และทำให้มนุษย์ได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริต ปฏิบัติตามมโนสุจริตเป็นการพัฒนาบุคคลตามหลักปัญญา เรียกว่า ปัญญาภาวนา การปฏิบัติข้อนี้ เป็นการพัฒนามนุษย์ให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและบรรลु สัมมาวิมุตติ คือ ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน (โกศล เพ็ชรวงศ์, 2543 : 23-27)

กล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้น ต้องพัฒนาตนให้เป็นคนดีก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “**หลักแห่งความประพฤติ**” หรือแนวทางของการประพฤติปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เพื่อบรรลุถึงจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต

### เศรษฐกิจแนวใหม่ภายใต้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในสถานการณ์โควิด

ประเทศไทยพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ว่า “**มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน**” ควรดำเนินการดังนี้

**1. Product Innovation ด้านการผลิต** คือ เปลี่ยนจากการผลักดันสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ (New product) คือ ผลิตภัณฑ์ที่มีการพัฒนาขึ้นมาใหม่ หรือมีการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมของธุรกิจให้มีคุณสมบัติที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยได้มีการวิจัยพัฒนาคิดสร้างสรรค์ออกมาเป็นครั้งแรก และยังไม่เคยมีมาก่อนในตลาด เช่น iPhone รุ่น 1 หรือ iPad รุ่น 1 ที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ซึ่งผลิตภัณฑ์ในประเภทนี้ เราเรียกว่า “นวัตกรรม” นอกจากนี้ ยังเป็นการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้น ตัวอย่าง ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ ได้แก่ ทีวีที่ใช้เทคโนโลยีสูงหรือ High Definition TV (HDTV) ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ธุรกิจการเงินธนาคารโดยผ่านทางโทรศัพท์ (telephone finance banking) นวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศไทยในการจะยืนอยู่บนเวทีโลกอย่างเข้มแข็ง ทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาที่ยั่งยืน การปรับเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมสู่การทำนวัตกรรมเป็นเรื่องที่จำเป็น โดยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน หรือประเทศที่พัฒนาแล้ว พบว่า ขณะนี้ การใช้เทคโนโลยีที่คิดค้นเองในประเทศเพิ่งเริ่มต้น จึงต้องมีการเร่งกระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านการจัดการทรัพยากรปัญหา และการบริหารจัดการภายใต้แนวคิดและรูปแบบ

ใหม่ ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและระดับท้องถิ่น โดยสร้างให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมจำนวนมากพอที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างรวดเร็ว

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในสถานการณ์โควิด** มีการร่วมมือร่วมใจ หรือมีส่วนร่วมทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ในการที่จะส่งเสริมด้านการผลิต ให้เป็นสินค้า เชิงนวัตกรรม การจะก้าวไปสู่จุดหมายนั้นได้ หลักการทางพระพุทธศาสนา เน้นให้มีการฝึกฝน อบรมตน พัฒนาตนให้มีปัญญา ที่เรียกว่า **ปัญญาภาวนา** คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ และทำให้มนุษย์ได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามความ เป็นจริง

**2. Service Innovation ด้านการบริการ** คือ เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการ เพราะการบริการ เป็นกิจกรรมที่ถูกออกแบบมาเพื่อใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าให้เพิ่มขึ้น และยังทำให้องค์กรได้ประโยชน์ด้วย ในทศวรรษที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับกันว่า เศรษฐกิจโลกได้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจที่มีภาคบริการเป็นพื้นฐาน และไม่เพียงเท่านั้น ในทุกๆ ภาคส่วนของธุรกิจ ก็เน้นการสร้าง ความได้เปรียบด้านการแข่งขัน ด้วยคุณลักษณะด้านการบริการที่จะต้องโดดเด่นเหนือคู่แข่งของตนอีกด้วย อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมบริการ (**Service Innovation**) เป็นการนำเอาความคิดและแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่ผ่านการคิดอย่างเป็นระบบ และเข้าใจถึงความต้องการของผู้ใช้บริการ มาใช้เป็นแนวทางการสร้างการบริการที่แตกต่าง เพื่อมุ่งตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า ที่มักจะอยากได้บริการที่เกินความคาดหวังเสมอ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการพัฒนาองค์รวมของการพัฒนาบุคคล (ID) เพื่อมุ่งสู่การผลิตสูงสุด คุณภาพ โอกาสและการเพิ่มพูนสูงสุด เพื่อให้้องค์กรเป้าหมาย (โกศล เพ็ชรวงศ์, 2543 : 23-27)

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในสถานการณ์โควิด** มีการพัฒนากาย การเจริญกาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น บริการด้วยความรวดเร็ว มั่นใจ นั่งอยู่ในใจของลูกค้า ทำให้ลูกค้าเกิดความเข้าใจ พึงพอใจ ประทับใจ และมีเยื่อใยสัมพันธ์ พัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ **กายภาวนานี้** เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา ที่เกี่ยวข้องกับสังคมให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านที่ดี ดังนั้น การพัฒนาบุคคล (ID Individual Development) ช่วยให้พนักงานเห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็งของตน เสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนโดยใช้ศักยภาพทั้งหมด เพื่อสร้างประสิทธิภาพองค์กร ขณะเดียวกันก็บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย เป็นการพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการผ่านทักษะงานหลายตำแหน่ง เช่น ผู้วิเคราะห์ วางแผน สร้างโปรแกรม บรรยาย เป็นต้น เพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ทัศนคติทักษะ

ใหม่ ๆ และพฤติกรรมให้ดีขึ้น เพื่อที่จำทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและดีขึ้น อาจกระทำผ่านแผนงานที่เป็นทางการหรือไม่เป็น หรือการอบรมขณะปฏิบัติงานก็ได้

**3. Process Innovation ด้านกระบวนการ** คือ เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ เป็นการเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการผลิตสินค้าหรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม จะเห็นได้ว่านวัตกรรมขบวนการทางเทคโนโลยี (Technological process Innovation) : เป็นสินค้าทุนที่ถูกใช้ในขบวนการผลิต ซึ่งถูกปรับปรุงขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น โรงงานผลิตรถยนต์ เป็นต้น นวัตกรรมขบวนการทางองค์กร (Organizational process Innovation) : เป็นขบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถของการจัดการองค์กรให้สูงขึ้น ตัวอย่างของนวัตกรรมชนิดนี้ เช่น โรงพยาบาล Karolinska ในกรุงสตอกโฮล์ม ประเทศสวีเดน สามารถลดเวลาในการรอตรวจรักษาของผู้ป่วยลงได้กว่า 75% โดยการจัดรูปแบบขององค์กรใหม่ ซึ่งเน้นหนักในด้าน คุณภาพ ความรวดเร็ว และประสิทธิภาพ

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในสถานการณ์โควิด** มีการพัฒนาจิต เพื่อให้เป็นผู้ที่มีแนวคิดในการสร้างสรรค์ การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรม มีจิตใจที่สูงและมีอารมณ์มั่นคง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตใจเสียสละ และยินดีให้อภัยตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิ ที่เรียกว่า จิตภาวนา ตามหลักการทางพระพุทธศาสนาแล้ว อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนานวัตกรรมด้านกระบวนการ เป็นการการพัฒนาวิชาชีพ (CD Career Development) เน้นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความสนใจ ค่านิยม ความรู้ความสามารถ กิจกรรม และการมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตการพัฒนาอาชีพนั้น ทั้งบุคลากรและองค์กรต่างต้องมีกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติทั้ง 2 ฝ่าย ทางฝ่ายบุคลากรจะต้องมีการวางแผนอาชีพ ตระหนักในอาชีพตน ใช้ประโยชน์จากศูนย์พัฒนาอาชีพในหน่วยงานตนให้มากที่สุด ส่วนกิจกรรมองค์การครอบคลุม ระบบให้คำปรึกษา จัด Workshop สัมมนา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนงานเส้นทางอาชีพ

**4. Management Innovation ด้านการจัดการ** คือ มีการจัดการด้านการตลาด การเงิน หรือองค์การเข้าไว้ด้วยกัน พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าของการเทคโนโลยี อาจกล่าวได้ว่า นวัตกรรมจัดการ เป็นงานบริหารไม่ใช่สินค้าใหม่ แต่เป็นระบบการทำงานใหม่ วิธีการทำงานใหม่ การผสมผสานการทำงานใหม่ การสร้างสิ่งใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการ และสิ่งที่เป็นประโยชน์ ได้รับการยอมรับท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภคและกฎหมาย ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น สิ่งที่อยู่ประกอบการ หรือผู้บริหารองค์กรต้องรีบดำเนินการ คือ การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้บริหารจัดการและพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคดิจิทัล (Digital) และยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในสถานการณ์โควิด ควรมีการพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี ที่เรียกว่า ศีลภาวนา ฉะนั้นองค์กรจะต้องยึดหลักกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด มีการพัฒนาองค์การ (OD Organization Development) อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหาองค์การด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์โดยพยายามปรับโครงสร้าง วัฒนธรรม กระบวนการบริหารและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกันวิธีการแก้ปัญหาโดยปรับส่วนต่าง ๆ ให้กลมกลืนกัน สามารถทำให้องค์การปรับตัวได้ด้วยตนเอง และมองเห็นปัญหาและความอ่อนแอของตนเองแล้วนำมาแก้ไข

การเริ่มต้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มที่การพัฒนากายให้พร้อม และเรียบร้อยด้วยการมีศีลเป็นบาทฐานในการพัฒนา และเมื่อมีศีลบริบูรณ์แล้วก็เข้าสู่กระบวนการบำเพ็ญเพียรทางจิต ให้จิตมีพลัง มีความเข้มแข็ง สามารถที่เข้าสู่ขั้นตอนของการพัฒนาขั้นสุดท้าย นั่นคือการเจริญปัญญา โดยการใช้ปัญญาพิจารณาสภาพสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริง เรียกให้เข้าใจก็คือ การไม่เพลิดเพลินนั่นเอง การมีสติอยู่ทุกขณะนี้เองที่เรียกว่า ปัญญา หลักธรรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือ หลักภาวนา 4 นั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับหลักนวัตกรรมทั้ง 4 ประเภท ข้างต้นได้เป็นอย่างดีและมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เป็นเหตุปัจจัยอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นพลวัตเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะการพัฒนา เป็นการทำให้มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เจริญขึ้น กล่าวคือ เป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ให้เจริญขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ ด้วยการนำเอาหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนา มาปฏิบัติ ซึ่งมีผลอยู่เป็น 3 ระดับ คือ ระดับเบื้องต้น ส่งผลให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาเป็นกัลยาณชน ระดับท่ามกลาง ส่งผลให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนา เป็นกัลยาณบุรุษ คือ บุรุษผู้มีคุณธรรมสูง และระดับที่สุด ส่งผลให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนา เป็นอริยบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในทางพระพุทธศาสนา มองว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบรรลุถึงการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ จนถึงขั้นเป็นผู้ประเสริฐสูงสุดคือปัญญานั่นเอง เนื่องจากมนุษย์สามารถพัฒนาศักยภาพได้ และมีบทบาทในการสร้างสรรค์ผลก่อดันสังคมให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาได้

## สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการบริหารจัดการงานและจัดการคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเริ่มที่ตัวมนุษย์ ซึ่งเป็นสัตว์ประเสริฐที่สามารถฝึกฝนพัฒนาได้ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎีตะวันตก ที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์อย่างไม่มีที่สิ้นสุด หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัญญา เป็นหลักการพัฒนามนุษย์ให้เกิดความรู้ตามความเป็นจริงในสองส่วน คือ ในส่วนที่เป็นวิชาชีพ จัดว่าเป็นปัญญาที่ใช้ในการประกอบอาชีพการงาน บุคคลต้องมีความรู้และเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น และในส่วนที่เป็นทางธรรม เป็นความรู้ชีวิตและธรรมชาติที่แท้จริงจนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้หมดสิ้น การพัฒนามนุษย์ที่เป็นเป้าหมายของพระพุทธศาสนามีหลักสุดท้ายอยู่ที่ปัญญา ที่จะทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ หรือบรรลุอิสรภาพที่แท้จริง ดังนั้น พระพุทธเจ้าจึงได้ทรงวางหลักการพัฒนาด้วยปัญญาไว้ก็เพื่อให้มนุษย์มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายอย่างแท้จริง หรือตามที่เป็นอยู่จริงๆ จนทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิดเห็นเปลี่ยนค่านิยม มีโลกทัศน์และชีวทัศน์อย่างใหม่ได้ ตลอดทั้งเป็นปัจจัยนำไปสู่การพ้นทุกข์คือหมดกิเลสได้ และการพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสนาเป็นทั้งการพัฒนามนุษย์ โดยเน้นการสร้างเสริมคุณภาพของคน ที่จะมาเป็นส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของยุคสมัย และเป็นการพัฒนาคนที่สอดคล้องกับจุดหมายระยะยาว แห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย ไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนามนุษย์เพื่อมาสนองความต้องการด้านทรัพยากรคนเฉพาะกาลเฉพาะกรณี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพของคนในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น องค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้น อันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เพราะว่า งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน โดยมีการดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

สังคมปัจจุบันเป็นยุคที่เศรษฐกิจมีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ทั้งด้านการผลิต มีสินค้าเชิงนวัตกรรม ด้านการบริการ เน้นภาคบริการที่เป็นเลิศ ด้านกระบวนการ มีการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ และด้านการจัดการ มีการจัดการด้านการตลาด การเงิน องค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อความเป็นเอกภาพของการพัฒนาคน พัฒนาศาสตร์ และพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตก แม้จะพัฒนาความเจริญได้อย่างมั่นคงเพียงใด แต่ในสังคมปัจจุบัน ก็ยังมีปัญหา มีความสับสนวุ่นวายอยู่มาก ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

เช่น ปัญหาความขัดแย้งทางความคิด ปัญหาความรุนแรงทางอาชญากรรม ยาเสพติด เป็นต้น เพราะมนุษย์ส่วนใหญ่มุ่งการพัฒนาแต่ทางวัตถุมากกว่าทางด้านจิตใจ แต่เมื่อได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีตะวันตกมาบูรณาการกับหลักการทางพระพุทธศาสนาที่เป็นองค์รวม คือ การพัฒนากาย พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา โดยนำเอาหลักภาวนา 4 คือ การทำให้เป็นให้มีขึ้นและการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเจริญมั่งคั่งให้กับประเทศชาติและสังคมโลก ขณะเดียวกัน ก็พัฒนาโดยให้ทรัพยากรมนุษย์ได้ประพฤติปฏิบัติตามหลักการทางพระพุทธศาสนาไปด้วย เพื่อขัดเกลาทางด้านจิตใจ จึงจะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริงและมีความยั่งยืนในที่สุด

### เอกสารอ้างอิง

- กษมา วรวรรณ ญ อยุธยา. (2542). *แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่เน้นความมีวินัยและประชาธิปไตย*. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญา แซ่ไว้ว. (2546). *การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานใช้ทฤษฎีริชาร์ดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของร้อยเอกศาสตราจารย์ ดร.จิตรจำนง สุภาพ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โกศล เพ็ชรวงศ์. (2543). *พระพุทธศาสนากับการพัฒนาคน: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรเตรียมผู้บริหารการศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาวัดไร่ขิง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). *ทศวรรษธรรมที่ศักราชปฏิภพหมวดศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พิทยา ศรีโกตะเพ็ชร. (2545). *พระพุทธศาสนากับพัฒนามนุษย์: กรณีศึกษาเฉพาะกรณีการพัฒนาคนตาบอดในสังคมไทยปัจจุบัน*. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.
- Nigeo, F.A.. (1959). *Public Personal Administration*. New York : Henry Holt and Company.