

## การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจิตวิทยา

Human Resource Administration According to Principles of Buddhist Psychology

เจษฎาภรณ์ รอดภัย<sup>1</sup>

วรกฤต เกื่อนช้าง<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารหรือการจัดการงานในด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยมีกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่การสรรหา จนถึงการพัฒนาจากการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ปัจจัยการบริหารงานบุคคลขององค์กร สามารถปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารองค์กร ถ้าหากว่าองค์กรใดขาดบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถสูง มีผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของการใช้คน และปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทางด้านความก้าวหน้าในทางเทคโนโลยี ตลอดจนกรรมวิธีในการเลือกสรร การส่งเสริมบุคลากรสร้างคนดีไว้ใช้งาน ย่อมเป็นประโยชน์กับประเทศชาติต่อไป โดยการบริหารงานบุคคลนั้นหลักทั่วไปคือ ยึดหลักความเสมอภาค ความสามารถ ความมั่นคง ความเป็นธรรมทางการเมือง หลักการส่งเสริมการพัฒนา ความยุติธรรม เหตุผลสำคัญคือบุคลากรเป็นตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพนั่นเอง นอกจากหลักการดังกล่าวแล้วองค์กรควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า “พุทธจิตวิทยา” เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจไว้เพื่อประพฤติปฏิบัติ อย่างเช่นในบทความนี้ประกอบด้วยหลักพุทธจิตวิทยาคือ หลักภาวนา 4

**คำสำคัญ :** การบริหารทรัพยากรบุคคล, พุทธจิตวิทยา

### Abstract

Human resource management the administration or management in relation to male workers in the organization. With activities ranging from recruitment to termination of work. The individual aspects of the organization can work well and efficiently achieve the objectives of the organization. This is important Is at the heart of the administrative organization. A threat to achievement of the objectives. If any organization is composed of individuals with high ability. Leadership The importance of using them. And adapt to changes. Technological advances the culling strengthening the good work. It is beneficial to the organization throughout the society and the country. The key management

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ , E-mail. rung85939@gmail.com

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ,ประธานที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ , E-mail.worrakrit6994@gmail.com

personnel. An approach that allows administrators to manage. The principles of equality, fairness, political stability can. The strengthening of justice with the aim explicitly for the administration, with emphasis on the individual as the cues guiding the organization to achieve the desired and the incredible performance of the processes in personnel management comprises planning. Personnel The personnel to work Maintenance personnel Human Resource Development and personnel from work in order to make effective use of personnel in each organization. And benefits Thus, the process of administration and concluded that many scholars have defined it. Valuable to the administration of all things, including administrative personnel management to make everyone in the organization to act upon the principles of Buddhism, it's called 'Buddhist Psychology', then. To contribute to the good management of the quality and efficiency of the organization is set. Therefore it is important that every organization should have a core of Buddhist practice as a mental anchor. In this example Personnel Administration According to the Principles of Buddhist Psychology, the fore principles of development.

**Keyword:** Human Resource Administration, Buddhist Psychology

## บทนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปศาสตร์และกลยุทธ์ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลและบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสนใจพัฒนา อารมณ์รักษาเพิ่มพูนศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า ตลอดจนการดูแลสุขภาพกายและจิตใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องแสวงหาวิธีที่บุคลากรพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใด ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข<sup>3</sup>

ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่นๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ ไม่สามารถทำได้ ดังนั้น การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารจึงควรเรียนรู้ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไป

---

<sup>3</sup> พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2538), หน้า 5.

## แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กร จะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ

ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าว มิได้เน้นในเรื่องความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียวหากแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือเป็นการส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีส่วนผลักดันให้องค์การหาจุดยืนและข้อได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้

มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพนอกจากจะได้ตระหนักว่าประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองให้ไกลออกไปว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้บทบาทและความรับผิดชอบหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม และที่สำคัญแต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่าเป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณ (Position Approach) คือมุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสดังกล่าวที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดในเรื่องนี้จึงเป็นการพัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่นเกิดความมั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้ดำเนินการบริหารจัดการ ที่จะทำให้องค์การเป็นศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้น และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม

ปัจจุบันแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนามากขึ้น ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 20 ที่เป็นการบริหารตามแนวคิดใหม่ เน้นความเป็นระบบโดยผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญงานด้านนี้จะต้องเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์โดยถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะช่วยเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และมีความก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคง ท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่นับวันจะรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ฝ่ายบริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมั่นใจ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดหรือสมรรถนะใหม่ให้อยู่ในกรอบที่เสริมสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้แก่องค์กรโดยจะมุ่งเน้นบุคลากรอย่างเดียว แต่จะมีมุมมองที่กว้างขึ้นให้ครอบคลุมแนวคิดในเรื่องต่อไปนี้

แนวคิดด้านธุรกิจ เป็นมุมมองที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โอกาสทางตลาด ข้อจำกัด ในการแข่งขัน รวมถึงความรู้เชิงวิเคราะห์ด้านการเงิน เทคโนโลยี จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรเพื่อแสวงหากลยุทธ์ที่ดีในการดำเนินธุรกิจให้ก้าวหน้า และสู้คู่แข่งในโอกาสต่างๆ ได้

แนวคิดด้านเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถบริหารกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในเรื่องของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ้างงาน การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดใหม่

แนวคิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กร ไปเป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่การบริหารเชิงรุกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายตลอดจนให้ความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

นอกจากจะทราบแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามที่กล่าวมาแล้ว เราจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน<sup>4</sup> คือ

1. ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) ได้แก่ สภาพฐานะทางการเงิน การตลาด การผลิต การศึกษาค้นคว้าวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารข่าวสารข้อมูลบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร วัฒนธรรม ค่านิยมและระเบียบวินัยข้อปฏิบัติขององค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร (External Factors) ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของรัฐบาล ความก้าวหน้าทางวิทยาการเทคโนโลยี สภาพการแข่งขันในลักษณะเดียวกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และปัจจัยอื่นๆ เช่น ภัยธรรมชาติ ภาวะสงคราม เป็นต้น ที่มีผลกระทบ

<sup>4</sup> วิลาวรรณ รพีพิศาล, *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์* ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร, 2554), หน้า 1-9.

ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (human resource management) แต่เดิม เคยใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล (personnel management) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมองการบริหารบุคคลเป็นแบบศูนย์รวมอำนาจทั้งองค์การ ที่เกี่ยวกับกิจกรรม โปรแกรมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับคนเข้าทำงาน การดูแลรักษาคนทำงาน และการให้คนงานออกจากงาน รวมทั้งการเก็บประวัติของคนงาน ลักษณะของศูนย์รวมงานส่วนใหญ่ของการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานบริการและงานธุรการ ต่อมาคำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใดๆ มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากมนุษย์มีสมอง มีความรู้สึกนึกคิด และมีจิตวิญญาณ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ เพราะผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของคนงาน การให้เกียรติ และการปฏิบัติต่อกันในฐานะเป็นมนุษย์ด้วยกัน ตลอดจนให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย โดยเป้าหมายการจัดการจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น โดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ มีความมั่นคง มั่งคั่ง และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรม โปรแกรมและนโยบายที่กว้างขวางมากขึ้นกว่าคำว่า “การบริหารงานบุคคล” ที่เคยใช้มา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เพราะต้องใช้มนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่ทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้ คนที่มีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคนให้อยู่กับองค์การโดยมีการพัฒนาการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน (The important of human resource management to all managers) เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารงานไม่ต้องการ เช่น 1. การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน 2. การเสียเวลากับการคัดเลือกที่ไม่ได้ประโยชน์ 3. การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงาน 4. อัตราการเข้าออกงานสูง 5. บริษัทถูกร้องเรียนจากการจัดสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย 6. บริษัทถูกฟ้องร้องเนื่องจากการบริหาร<sup>5</sup>

ดังนั้น ผู้บริหารทุกคนควรมีเหตุผลและพึงกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดี อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารบางคนก็อาจล้มเหลวได้แม้จะได้มีการวางแผนไว้เป็น

<sup>5</sup> รศ.จิตติมา อัครธิตพงษ์, เอกสารประกอบการสอน การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (อยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2556), หน้า 14-17.

อย่างดี และในทางกลับกันก็มีผู้บริหารบางคนทีประสบความสำเร็จถึงแม้จะไม่ได้มีการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมได้เลย

### การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจิตวิทยา

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือมนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำ ด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำหรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนาในฐานะความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็เป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มี ขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้น ความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่ บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป

หลักพุทธจิตวิทยาที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝน ตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในโลกธรรม ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาในให้ พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีชีวิตเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง

คำว่า “พัฒนา” มาจากบาลีว่า “วพฺถน” หรือ “วฒฺน” แปลว่า ความเจริญ ความ งดงาม เพิ่มขึ้น ทำให้ยืนยาวขึ้น และนำมาใช้ในภาษาไทยก็มีความหมายว่า ความเจริญ ความงอกงาม การขยายขยาย<sup>6</sup>

คำว่า “พัฒนา” หรือ “วฒฺนา” ในภาษาบาลีนั้น แปลว่า รก คือ รกอย่างหนาแน่น เช่น รกหญ้า ฝนบนศีรษะก็เรียกว่า พัฒนา คือ เป็นความเจริญด้วยเหมือนกัน ถ้าบุคคลมีความ ประพฤติหรือการกระทำที่ไม่มีประโยชน์อะไรในโลกนี้ก็เรียกว่า คนทำโลกให้รก รวมความคำว่า “พัฒนา” แปลว่า ทำให้รกหรือสร้างความรก ถ้าจะให้รกไปด้วยคนดีหรือทุนมนุษย์ที่ดีแล้ว จำเป็นต้องส่งเสริมปลูกสร้างทัศนคติ โดยต้องพัฒนาทางจิตซึ่งเป็นผู้นำของกาย พัฒนาความรู้ เพื่อให้เกิดความเห็นที่ซบหรือเกิดปัญญา

การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบจำเป็นต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 2 ด้าน กล่าวคือ ควรพัฒนา ทั้งทางวัตถุและทางจิตใจให้ควบคู่กับทัศนคติ โดยเฉพาะทัศนคติเป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจ จะต้องเน้นเป็นพิเศษ เพราะหากพัฒนาให้ถูกต้องดีงามแล้วก็จะสามารถควบคุมการพัฒนา ทางด้านวัตถุให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องได้ การพัฒนาจิตที่ถูกต้องก็คือพัฒนาจิตให้มีธรรมเป็น เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจพัฒนาจิตให้มีสมาธิ ตั้งมั่น มั่นคง สะอาด สว่าง สงบ พ้นจากกิเลสที่เป็น

<sup>6</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2542), หน้า 580.

เครื่องเคร้าหมองทั้งหลาย จนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงานและสามารถจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้<sup>7</sup>

สำหรับคำว่า “มนุษย์”<sup>8</sup> มีความหมาย 3 ประการ คือ

- 1) มนุษย์ หมายความว่า เป็นเหล่ากอ, เชื้อสายหรือลูกหลานของมนุษย์
- 2) มนุษย์ หมายความว่า เป็นผู้รู้เหตุและมีใช้เหตุ ซึ่งได้แก่ผู้ที่รู้จักดี รู้จักชั่ว รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักบาป บุญ คุณและโทษนั่นเอง ผู้รู้จักประโยชน์และมีใช้ประโยชน์
- 3) มนุษย์ หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้น สังสมขึ้น คือ ปฏิบัติฝึกหัดอบรมสั่งสมขึ้นนั่นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม มีศีลธรรมหรือใจที่คิดเป็นบุญเป็นกุศล

การพัฒนาตนของบุคคลตามแนวพุทธจิตวิทยา ต้องตั้งอยู่บนหลักภาวนา 3 คือ กายภาวนา จิตภาวนาและปัญญาภาวนา<sup>9</sup> ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ประการ คือ

1. ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วาจทุจริต และประพฤติดังกายสุจริต วาจาสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีลเรียกว่า กายภาวนา กายภาวนาคือเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคม ให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้น
2. ทำให้บุคคลมีจิตใจ และอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติดังมโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาทหรือมีจิตใจเสียสละและยินดีให้อภัย ตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภาวนา
3. ทำให้บุคคลได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริต ปฏิบัติตามมโนสุจริตเป็นการพัฒนาบุคคล ตามหลักของปัญญา เรียกว่าปัญญาภาวนา การปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาบุคคลให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและบรรลุมรรคภูมิ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนา เช่นกัน

ธรรมชาติของชีวิตมนุษย์นั้นเป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและฝึกได้ดังพุทธพจน์ “ทนโต เสฏโฐ มนุสเสสุ ; ในบรรดามนุษย์ทั้งหลาย บุคคลที่ฝึกตนแล้ว ถือว่าเป็นผู้ประเสริฐ”<sup>10</sup> การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดีงาม เราจะต้องมีการศึกษา มีการฝึกฝนพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา

<sup>7</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง**, พิมพ์ครั้งที่ 30, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, 2539), หน้า 92.

<sup>8</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **การสร้างสรรคปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ**, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2540), หน้า 62.

<sup>9</sup> ที. ปา. (ไทย) 11/228/172.

<sup>10</sup> ขุ.ธ. (ไทย) 25/321/133.

พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อเราฝึกฝนพัฒนาและมีการศึกษาก็จะทำให้การดำเนินชีวิตของเราดีขึ้น แต่ถ้าเราไม่เรียนรู้ ไม่ฝึก ก็จะเป็นมนุษย์ที่อยู่ด้วยสัญชาตญาณอย่างเดียว การพัฒนามนุษย์เชิงพุทธต้องมีการพัฒนาด้วยศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งจะถือเป็นการพัฒนาที่จะทำให้เกิดความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้องและสมบูรณ์ ดังนี้

- 1) มีความฉลาดหรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอแก่การดำรงชีพที่ได้มาจากการศึกษาเล่าเรียน
- 2) มีความรู้เรื่องวิชาชีพจากการเรียนในสาขาวิชาชีพทั้งในระบบและนอกระบบ
- 3) มีมนุษยธรรมหรือมีความเป็นมนุษย์อย่างถูกต้อง คือ การเรียนความเป็นมนุษย์ซึ่งกระทำได้ด้วยการสอน การอบรมจริยธรรม<sup>11</sup>

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรไว้ดังนี้ คำว่า **ภาวนา**<sup>12</sup> การเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา มี 4 ประการ ได้แก่

1. กายภาวนา (physical development) : การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2. สีลภาวนา (moral development) : การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

3. จิตภาวนา (cultivation of the heart; emotional development) : การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4. ปัญญาภาวนา (cultivation of wisdom; intellectual development) : การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ในพระบาลีท่านแสดงภาวนา 4 นี้ ในรูปที่เป็นคุณบทของบุคคล จึงเป็น “ภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา” (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว) บุคคลที่มีคุณสมบัติชุดนี้ครบถ้วนย่อมเป็นพระอรหันต์

เมื่อรู้ความหมายของหลักธรรม คือ “ภาวนา” ที่เป็นเนื้อตัวของการปฏิบัติทั้ง 4 แล้ว ก็เข้าใจ “ภาวิต” ที่เป็นคุณสมบัติของท่านผู้จบการปฏิบัติ ผู้มีธรรมทั้ง 4 ข้อนั้นแล้ว ดังนี้

<sup>11</sup> พุทธศาสนิกฯ, เป้าหมายของการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพนพาน, 2537), หน้า 15.

<sup>12</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 36, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิธัมม, 2559), หน้า 70-71.

1. ภาวิตกาย ผู้ได้เจริญกาย หรือมีกายที่พัฒนาแล้ว คือ ได้ฝึกอบรมพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางวัตถุหรือทางกายภาพ โดยรู้จักอยู่ดีมีสุขอย่างเกื้อกูลกันกับสรรพสิ่งและธรรมชาติ โดยเฉพาะให้การรับรู้ทางอินทรีย์ 5 เช่น การดู การฟัง เป็นไปด้วยสติและเพื่อปัญญา และรู้จักใช้สอยเสพบริโภคต่างๆ เป็นไปอย่างพอดีที่จะได้คุณค่าแท้ที่เป็นประโยชน์จริง ไม่หลงไหลเคล็ดไปตามอิทธิพลของความชอบใจหรือไม่ชอบใจ ไม่ลุ่มหลงมัวเมา มิให้เกิดโทษ แต่ให้เป็นคุณ มิให้ถูกบาปอกุศลครอบงำ แต่หนุนให้กุศลธรรมงอกงาม

2. ภาวิตศีล ผู้ได้เจริญศีล หรือมีศีลที่พัฒนาแล้ว คือ ได้พัฒนาความประพฤติ มีพฤติกรรมตั้งมั่นในความสัมพันธ์ทางสังคม โดยตั้งอยู่ในระเบียบวินัย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี ไม่ใช้กายวาจาและอาชีวะในทางที่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่ใครๆ แต่ใช้เป็นเครื่องพัฒนาชีวิตของตน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันสร้างสรรค์สังคม

3. ภาวิตจิต ผู้ได้เจริญจิต หรือมีจิตใจที่พัฒนาแล้ว คือ ได้ฝึกอบรมพัฒนาจิตใจ ให้สดใส เบิกบาน ร่าเริง ผ่องใส โปร่งโล่ง เป็นสุข เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีน้ำใจเมตตา กรุณา ศรัทธา กตัญญูตถะเวทิตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง อดทน สงบ มั่นคง มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น

4. ภาวิตปัญญา ผู้ได้เจริญปัญญา หรือ มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว คือ ได้ฝึกอบรมพัฒนาปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ ใช้ปัญญาแก้ไขปัญหาและดับทุกข์ได้ปลดปล่อยตนให้บริสุทธิ์ปลอดภยันจากกิเลส มีชีวิตเป็นอยู่ด้วยปัญญา โดยมีจิตใจเป็นอิสระสุขเกษมไร้ทุกข์<sup>13</sup>

### เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจิตวิทยา

เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง คือการมีความสามารถยิ่งขึ้นๆ ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้น เบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะสมแก่การอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น<sup>14</sup>

พระพุทธศาสนาได้แบ่งจุดหมายของชีวิตออกเป็น 2 ระดับ คือ จุดหมายระดับโลกียะ และระดับโลกุตระ การจะเข้าถึงแต่ละจุดหมายนั้นมีวิธีการที่แตกต่างกันและคุณสมบัติของผู้สำเร็จในแต่ละเป้าหมายก็แตกต่างกันเช่นกัน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. จุดหมายระดับโลกียะ : ในการจะเข้าถึงจุดหมายระดับโลกียะนั้น สามารถทำได้โดยการดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์ที่เป็นจุดหมายของการมีชีวิตในปัจจุบันและในเบื้องหน้าซึ่ง

<sup>13</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยาย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555), หน้า 349-350.

<sup>14</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ 36, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2550), หน้า 151.

ในทางพระพุทธศาสนาใช้หลักทฤษฎีอัมมิกัตถะ หมายถึงจุดหมายชั้นตาเห็นหรือประโยชน์ปัจจุบันที่สำคัญประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้คือ มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ไร้โรค งามสง่า อายุยืนยาว มีเงิน มีงาน มีทรัพย์จากอาชีพสุจริต พึงตนได้ทางเศรษฐกิจ มีสถานภาพดี ทรงยศ เกียรติ ไฉนตรี เป็นที่ยอมรับในสังคม และมีครอบครัวผาสุก ทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่น่าเชื่อถือ นอกจากนั้นยังใช้หลักสัมปรายิกัตถะ หมายถึงจุดหมายชั้นเลียดตาเห็นหรือประโยชน์เบื้องหน้า ที่เป็นคุณค่าของชีวิต ซึ่งให้เกิดความสุขล้าลึกภายใน โดยเฉพาะ กล่าวคือ ความอบอุ่นซาบซึ้งสุขใจ ด้วยศรัทธา มีหลักใจ ความภูมิใจในชีวิตที่สะอาด ที่ได้ประพุดแต่ความตึงามสุจริต ความแก้แค้นล้ามันใจ ด้วยมีปัญญาที่จะแก้ปัญหานานาพาชีวิตไปและความโปร่งโล่งมันใจว่าได้ทำกรรมดี มีหลักประกันวิถีสุภใหม่<sup>15</sup>

2. จุดหมายระดับโลกุตตระ : จุดหมายระดับโลกุตตระนั้น จัดเป็นจุดหมายสูงสุด หรือประโยชน์อย่างยั้งในพระพุทธศาสนา คือ การมีปัญญารู้เท่าทันความจริง เข้าถึงธรรมชาติของโลกและชีวิต อันทำให้จิตใจเป็นอิสระ โดยไม่หวั่นไหว หรือถูกครอบงำด้วยความผันผวนปรวนแปรต่างๆ ไม่ผิดหวังโศกเศร้าปีบคันจิตเพราะความยึดติดล้ามันในสิ่งใดๆ ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส สดชื่น เบิกบานใจตลอดเวลา และเป็นอยู่และกระทำการด้วยปัญญาซึ่งมองที่เหตุปัจจัย

จะเห็นได้ว่า พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย “การพัฒนา” ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า การทำให้มี ทำให้เป็น และการบรรลุนิพพาน มีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่างๆ ในการบรรลุนิพพาน ซึ่งจะนำเสนอเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นแรกนิพพานเป็นภาวะที่ทุกคนอาจบรรลุได้ในชาตินี้ คุณลักษณะอย่างหนึ่งของนิพพานที่ว่า “สนทวิภูฏิก” หมายถึง เห็นชัดได้เอง, ประจักษ์ได้ในชีวิตนี้ และ “อกาลิก” หมายถึง ไม่จำกัดกาล, ไม่ขึ้นต่อเวลา เหล่านี้เป็นารแสดงถึงการบรรลุนิพพาน เป็นสิ่งที่สามารถบรรลุได้ในชาตินี้ ดังมีพุทธพจน์ตรัสไว้ดังนี้

บุรุษเป็นวิญญู ไม่โอ้อวด ไม่มีมารยา เป็นคนตรง จงมาเถิด เราจะสั่งสอน เราจะแสดงธรรม เมื่อเขาปฏิบัติตามคำสั่งสอนก็จักประจักษ์แจ้งด้วยปัญญาอันยั้งตนเองซึ่งประโยชน์ยอดเยี่ยมที่กุลบุตรทั้งหลาย ผู้ออกจากเรือน บวชเป็นอนาคาริกโดยชอบ อันเป็นจุดหมายของพรหมณ์ เข้าถึงอยู่ในปัจจุบันนี้ทีเดียว<sup>16</sup>

ประเด็นต่อมา คือนิพพานเป็นจุดหมายที่ทุกคนเข้าถึงได้ ไม่จำกัดชาติ ชั้น วรรณะ หญิงชาย เมื่อบุคคลใด มีฉันทะ เพียรพยายาม มีความพร้อมแล้ว ก็สามารถบรรลุได้ ไม่มีข้อจำกัดว่า

<sup>15</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2549), หน้า 15.

<sup>16</sup> ที. ปา. (ไทย) 11/31/58.

จะต้องเป็นคนชาติชั้นวรรณะใด มีฐานะอย่างไร ยากจน มั่งมี เป็นหญิงหรือชาย เป็นคฤหัสถ์หรือบรรพชิต ดังมีพุทธพจน์ตรัสได้ดังนี้

ทางนั้น ชื่อว่าทางสายตรง ทิศนั้นชื่อว่าทิศไม่มีภัย รถ ชื่อว่าไร้เสียง ประกอบด้วยล้อคือธรรม มีทิริเป็นฝา มีสติเป็นเกราะกั้น ธรรมรถนั้น เราบอกให้มีสัมมาทิฏฐินำหน้าเป็นสารภี บุคคลใดมียานเช่นนี้จะเป็นสตรีหรือบุรุษก็ตาม เขาย่อมไชยยานนั้นถึงในสำนักแห่งนิพพาน<sup>17</sup>

ประเด็นสุดท้ายคือการบรรลุนิพพาน แม้จะอาศัยความสำเร็จทางจิต (เจโตวิมุตติ) คือฌานสมาบัติ เป็นพื้นฐานไม่มากนักน้อย และผู้บรรลุนิพพานก็มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางจิตน้อยอยู่เรื่อยๆ ในการดำเนินชีวิต แต่นิพพานก็เป็นภาวะต่างจากความสำเร็จทางจิตเหล่านั้น

## สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา มีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรมได้มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกียภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และในระดับโลกุตระภูมิ สำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” คือ เป็นบุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกรอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลสทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ เกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกในทุกวันนี้

การพัฒนามนุษย์เป็นการเสริมสร้างมนุษยธรรมที่สมบูรณ์และยังสามารถพัฒนามนุษย์ให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจทั้งสามด้าน เพื่อเป็นแรงเสริมมนุษยธรรมให้มีความเจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญาที่ได้รับการพัฒนาแล้ว และการส่งเสริมให้มนุษย์ ลดละอุปาทานความเห็นแก่ตัว กิเลสเบาบางลง ความสันติสุขก็จะเกิดขึ้นกับสังคมได้ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการพัฒนามนุษย์ตามหลักภาวา

จากหลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวา 4 จะเห็นได้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครบทั้ง 4 ด้าน คือ กาย วาจา จิต และปัญญา เป็นข้อที่จะต้องศึกษา ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำคัญต่อการศึกษา คือฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน จึงถือกันเป็นหลักอันสำคัญที่สุด ในการปฏิบัติกิจในพระพุทธศาสนา กล่าวคือ ประการที่หนึ่ง เป็นสิ่งที่มีค่าหรือมีความหมายตรงที่ดับทุกข์ได้เป็นขั้นๆ อันเป็นผลของการปฏิบัติตามหลัก 4 ประการดังกล่าว ประการที่สอง เป็นเครื่องกรองหรือทำลายกิเลส ทำให้คนประพฤติดีมีจิตใจดี คิดดี มีความรู้ และเห็นในสิ่งที่ถูกต้องตามความเป็นจริง ฉะนั้น ศีล สมาธิ ปัญญา ก็คือการปฏิบัติเป็นขั้นๆ เพื่อผลอันเดียวกัน คือความพ้นทุกข์ เมื่อกล่าวโดยแยกกัน ศีลทั้งหมด ดับทุกข์ หรือโทษหายๆ ที่เกิดขึ้นปรากฏอยู่ ทางกาย ทาง

<sup>17</sup> ม.ม. (ไทย) 13/10/650.

วาทะ ทั้งที่เป็นทุกข์แก่ตนเอง และแก่ผู้อื่น หรือสังคม ส่วนสมาธิ นั้น ดับทุกข์หรือโทษที่ปรากฏทางใจ คือทุกข์ทางใจ เป็นนามธรรม สำหรับปัญญาเป็นเครื่องมือดับทุกข์ ที่ดับถึงขั้นรากเหง้า เพื่อไม่ให้ทุกข์เกิดขึ้นมาได้อีกต่อไป ดังนั้น หากบุคคลหรือมนุษย์ผู้ใดได้ปฏิบัติตนเองตามหลักไตรสิกขาแล้ว จะสามารถพัฒนาบุคคลให้มีการดำเนินชีวิตไปในวิถีทางที่ถูกต้อง ดีงามส่งผลต่อตนเอง ครอบครัวและสังคมโลก ตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

### บรรณานุกรม

จิตติมา อัครธิตินพงษ์. เอกสารประกอบการสอน การบริหารทรัพยากรมนุษย์. อยู่ยงยา :

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2556.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**.

พิมพ์ครั้งที่ 36. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พลีธัมม์, 2559.

. \_\_\_\_\_ . **การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ**. พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2540.

. \_\_\_\_\_ . **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555.

. \_\_\_\_\_ . **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ 36. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2550.

. \_\_\_\_\_ . **พระพุทธานุภาพ พัฒนาคนและสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 6 .

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2549.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง**. พิมพ์ครั้งที่ 30. กรุงเทพมหานคร :

มูลนิธิพุทธธรรม, 2539.

พุทธทาสภิกขุ. **เป้าหมายของการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพนพาน, 2537.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์** ในการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถการ, 2554.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2542.