



วารสารชัยมงคลปริทรรศน์

Journal of Chaimongkol Review

ISSN : 3027 - 8848 (Online)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2564

Vol.1 No.1 January-June 2021



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

เกี่ยวกับวารสาร

เลขมาตรฐานสากล:

ISSN 3027-8848 (Online)

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร:

วารสารฯ มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความคุณภาพสูงที่มีการประยุกต์พระพุทธศาสนากับศาสตร์ทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และการจัดการ

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร:

วารสารรับตีพิมพ์บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ

- **บทความวิชาการ** คือ บทความที่นำเสนอบทวิเคราะห์ วิจารณ์ รวมถึงการรวบรวมความรู้ ระบุถึงภูมิหลัง วัตถุประสงค์ และแนวทางการแก้ปัญหาที่บ่งชี้ถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ บทความจะต้องนำเสนอทฤษฎีที่มีอยู่หรือทฤษฎีใหม่ที่อ้างอิงความเห็นจากนักวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นกลาง และมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และการจัดการ และหรือประยุกต์กับพระพุทธศาสนา จำนวนคำเฉลี่ยในบทความวิชาการต้องไม่เกิน 8,000 คำ

- **บทความวิจัย** คือ บทความที่นำเสนองานวิจัยที่แสดงถึงความคิดริเริ่มและเกี่ยวข้องกับรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และการจัดการ และหรือประยุกต์กับพระพุทธศาสนา บทความวิจัยต้องมีเนื้อหาที่ชัดเจน กระชับ มีความแปลกใหม่ มีโครงสร้างที่ดี รวมถึงการอธิบายผลงานวิจัยโดยสรุป จำนวนคำเฉลี่ยในบทความวิจัย ไม่เกิน 8,000 คำ

- **บทวิจารณ์หนังสือ** คือ การเขียนเล่าเรื่องและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหนังสือเล่มใดเล่มหนึ่งโดยเจตนาจะแนะนำหนังสือเล่มนั้นให้ผู้อ่านรู้จัก โดยให้รายละเอียดทางบรรณานุกรมของหนังสืออย่างสมบูรณ์ รวมถึงประเภทของหนังสือ ให้ขอบเขตเนื้อหา คุณลักษณะพิเศษหรือข้อเด่นของหนังสือ เช่น ภาพประกอบ ดรรชนี มีการประเมินคุณค่า แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลว่ามีค่าควรอ่านหรือควรจัดหา เหมาะกับผู้อ่านกลุ่มใด มีการเปรียบเทียบกับหนังสือเล่มอื่นในประเภทเดียวกัน ผู้วิจารณ์ควรมีความรู้ในสาขาที่วิจารณ์ ควรระบุชื่อหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจารณ์ เพื่อใช้พิจารณาความน่าเชื่อถือของบทวิจารณ์

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ:

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review)

การใช้ภาษา:

วารสารเปิดรับบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยมุ่งเน้นให้บทความมีการใช้ภาษาที่ให้ความหมายที่ชัดเจนและมีความกระชับรัดกุม

ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์:

วารสารมีนโยบายในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ หลังจาก accepted (ยอมรับการตีพิมพ์แล้วเท่านั้น เก็บเพียงครั้งเดียว) ทั้งนี้ทางวารสารจะดำเนินการออกใบเสร็จรับเงินกับทางมหาวิทยาลัยให้แก่ผู้ส่งบทความทุกบทความ โดยมีอัตราค่าธรรมเนียมดังนี้

- บทความวิชาการหรือบทความหนังสือ จำนวน 3,000 บาท (สามพันบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ
- บทความวิจัย จำนวน 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ

กรุณาชำระค่าธรรมเนียม หลังจากได้รับอีเมลให้ชำระเงินจากวารสารแล้วเท่านั้น วารสารจะไม่คืนค่าธรรมเนียมให้ทุกกรณี

นโยบายการเข้าถึงบทความอย่างเสรี:

วารสารนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถเข้าถึงบทความทางสังคมศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และนิติศาสตร์และเผยแพร่งานวิจัยแก่ผู้ชมในวงกว้าง ผู้สนใจทั่วไปสามารถเข้าถึงได้แบบเปิด ซึ่งหมายความว่าบทความที่ตีพิมพ์ทั้งหมดสามารถเปิดออนไลน์สำหรับทุกคนจากทุกที่ในโลกโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

ความเป็นเจ้าของและการจัดการ:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี เป็นเจ้าของวารสารชัยมงคลปริทรรศน์ วารสารได้รับการสนับสนุนบางส่วนจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี กระบวนการและการกำกับดูแลของวารสารสามารถทำได้ผ่านแหล่งเงินทุนที่หลากหลาย การสนับสนุนทางการเงินทั้งหมดทำให้วารสารสามารถรักษามาตรฐานการตีพิมพ์ในระดับสูง โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้มงวด



ผู้จัดพิมพ์:

วารสารชัยมงคลปริทรรศน์ เป็นวารสาร peer-reviewed อย่างเป็นทางการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประเทศไทย

กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ

พระปิฎกโกศล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย

E-mail : paksiri.aenihon@gmail

.....

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระมหาชินภัทร ฉินนาลโย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย

E-mail : paksiri.aenihon@gmail

ภคสิริ แอนิหน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย

E-mail : paksiri.ae@mcu.ac.th

ยุทธนา ขวัญเมือง

สำนักเรียนคณะจังหวัดราชบุรี, ประเทศไทย

E-mail : yutana1982@gmail.com

.....

คณะบรรณาธิการ

พระมหาไพจิตร อุตตมธมโม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

E-mail : paijitsakong@gmail.com

พระเมธาวันัยรส

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

E-mail : suthep.bud@mbu.ac.th

กฤตชน วงศ์รัตน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย

E-mail : kritchana.won@gmail.pbru.ac.th

โสภาพร กล่ำสกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย

E-mail : sopaporn.kla@mail.pbru.ac.th



วัชร เวชประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
E-mail : watchara.wet@mail.pbru.ac.th	
วิวิศน์ สุขแสงอร่าม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
E-mail : wiwit.suk@mail.pbru.ac.th	
รักเกียรติ หงษ์ทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
E-mail : rakkait.hon@mail.pbru.ac.th	
กุลสกาวิ เลาสลิตย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
E-mail : kulsakwao.lao@mail.pbru.ac.th	
จักรวาล เหมือนแจ่ม	นักวิชาการอิสระ
E-mail : Jack@forester64.com	
นรพัทธ์ เสางทอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (หันตรา), ประเทศไทย
E-mail : paksiri.aenihon@gmail	
วารินทร์ จันทรัตน์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ, ประเทศไทย
E-mail : Warin_Jantarat@hotmail.com	
สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
E-mail : pbrusaranpat@gmail.com	
พระครูธรรมธรไพบุลย์ ญาณวิบุโล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย
E-mail : oadsy1972@gmail.com	
มนตรี วรภัทรทรัพย์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย
E-mail : papamontree@gmail.com	
.....	

กองจัดการ

พระมหาเกรียงศักดิ์ ภูริวฑฒโก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย

จิณณะ พิทักษ์เกษมสุข

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย

จิณห์วรา จันท

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย

ธนพงษ์ จุ้ยเจริญ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย

อุษา กุศลางกูรวัฒน์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย

ไพรินทร์ ไตรวิทย์พานิชย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย

จิรพจน์ ภู่อารัง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย

นันทฤพร อุ่นริ้ว

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ: วารสารชัยมงคลปริทรรศน์

ARTICLE REVIEW BOARD: Journal of Chaimongkol Review

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายนอก

พระมหาไพจิตร อุตตมธมโม	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
พระเมธาวิเชียร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
กฤตชน วงศ์รัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
โสภภาพร กล้าสกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
วัชร เวชประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
วิวิศน์ สุขแสงอร่าม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
รักเกียรติ หงษ์ทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
กุลสกาวิ เลาสถิตย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย
จักรวาล เหมือนแจ่ม	นักวิชาการอิสระ
นรพัทธ์ เสาธงทอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (หันตรา), ประเทศไทย
สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายใน

พระครูธรรมธรไพบุลย์ ญาณวิบุโล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย
มนตรี วรภัทรทรัพย์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี, ประเทศไทย
วารินทร์ จันทรัตน์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุพรรณภูมิ, ประเทศไทย

บทบรรณาธิการ

วารสารชัยมงคลปริทรรศน์วิชาการฉบับนี้เป็นปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ประเด็น มกราคม - มิถุนายน พ.ศ. 2564 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Reviewer) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุดควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

คณะกองบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "พระปิฎกโกศล".

พระปิฎกโกศล

บรรณาธิการวารสารชัยมงคลปริทรรศน์

สารบัญ

เกี่ยวกับวารสาร	(1)
กองบรรณาธิการ	(3)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(6)
บทบรรณาธิการ	(7)
สารบัญ	(8)

บทความวิชาการ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม	1-12
--	------

* พระปลัดสมกิจ วรธมโม

การบริหารงานในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4	13-26
--	-------

* รุ่งนภา เสาหงษ์

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา	27-41
---	-------

* พระมหาอนุพงษ์ สุธมโม

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ	42-55
--	-------

* พระมหาคำพันธ์ รณชโย

หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาการเรียนรู้สู่ทักษะศตวรรษที่ 21	56-64
--	-------

* พระปลัดวิทยา อภิวัฒน์

ภาคผนวก	ภาคผนวก 1
---------	-----------

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

พระครูปลัดสมกิจ วรรณโม

Phrakhu Palad Somkit Woradhammo

วัดโชติทายการาม

Wat Chotikaram Temple

Email: Somkit2567@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม เพราะมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการ และเป็นผู้ให้บริการในด้านต่างๆ อาทิเช่น ด้านสุขภาพ ที่ต้องเน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีแล้วนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้นทางพระพุทธศาสนาจึงได้กำหนดเอามนุษย์เป็นจุดศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำการดีก่อกรรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน อันได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลสู่ภายนอกตน ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ จึงได้มีการบูรณาการหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาและส่วนใหญ่มุ่งเน้นเรื่องของ กาย วาจา และ ใจ หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สิกขา 3 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 และสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งจัดว่าเป็นหลักธรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พุทธธรรม

Abstract

This article aims to study the subject of human resource management according to Buddhist principles. Because humans are considered an important resource and a large amount of human resources must be used in various duties. Because human resources must be service creators. and is a service provider in

various fields, such as health, which must emphasize quality, standards, safety, and morality and ethics. which in order to acquire quality human resources Developing and maintaining human resources to work for the organization efficiently and effectively As well as leaving the organization for good, it all depends on good human resource management. Therefore, Buddhism has determined that humans are the center of development. That is, humans must act by training to develop qualities within themselves, including physical, moral, mental, and intellectual qualities that have an effect outside of themselves. which is a development in terms of human resources Therefore, the principles of Buddhism have been integrated to be used as components in development and most of them emphasize the matters of body, speech and mind. The principles that are applied in human resource management include the 3 Sikkhās, the 4 Brahmavihāra Dhammas, and the 4 Sangha. 4 objects and 7 sappurisadhamma, which are considered important principles for human resource development.

Keywords: Human Resource Management According, Buddhist Principles

บทนำ

ยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเช่นในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดด้านการบริหารและจัดการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดหรือเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่นำมาซึ่งความก้าวหน้า และความได้เปรียบทางการแข่งให้กับองค์กร (พิชิต เทพวรรณ, 2555) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องใช้ในการจัดการและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเมื่อเทียบกับทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็น ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทนการลงทุนทั้งในระดับชาติและระดับองค์กรควรที่จะให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ แม้ทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช่วัตถุสิ่งของแต่ต้องถือว่าเป็นทรัพยากรในการจัดการที่ซื้อหามาด้วยเงินได้ไม่ยากนัก เพราะการที่จะซื้อใจคนเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากมาก องค์กรอาจซื้อใจคนบางคนได้ในบางเวลา แต่ไม่อาจซื้อใจคนได้ตลอดเวลา ปัญหาทั้งหลายของประเทศทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ชุมชน ครอบครัว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสามารถแก้ได้ด้วยการมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นพลังสำคัญของระบบเศรษฐกิจ หรือแม้แต่การกำหนดวิสัยทัศน์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545) การจะเป็นคนดีมีคุณภาพและทำงานเก่งนั้น

ในทางพระพุทธศาสนาต้องเป็นคนที่ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่ไปกับการทำงานให้องค์การด้วย จึงจะเรียกว่าเป็นคนที่ดีมีคุณภาพและทำงานเก่งอย่างสมบูรณ์แบบ หากจะพัฒนาคนให้เป็นคนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนงาน การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาคน การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน สิ่งเหล่านี้ต้องอิงอาศัยศาสตร์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยในการจัดการด้วย ซึ่งการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับศาสตร์ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม นั้น ถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลในเชิงบวกต่อการบริหารองค์การ เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะได้นำเสนอรูปแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการตามหลักวิชาการ โดยจะได้นำเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป ก่อนที่จะนำเสนอหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นลำดับสืบต่อไป

ความหมายของการจัดการ

การจัดการ หมายถึง ศิลปะในการใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานและนอกหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ (สมคิด บางโม, 2545) ซึ่งการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2553) ต้องมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545) โดยอาศัยการวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมที่มุ่งเน้นในการจัดการ ด้านทรัพยากร ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ การเงิน การปฏิบัติการ ข้อมูลสารสนเทศ สรุปได้ว่าการจัดการนั้นคือการดำเนินการตามนโยบายและแผนงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยศิลปะในการใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการดำเนินการด้านการวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ในการจัดการด้านทรัพยากรขององค์การเป็นสำคัญอีกด้วย

ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่างๆ ที่ประกอบกันเป็นองค์การ องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือเล็ก หรือดำเนินธุรกิจประเภทใด งานที่ดำเนินการภายในองค์การนั้นล้วนต้องเกี่ยวข้องกับคน หรืออาศัยคนเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติการทั้งสิ้น เพราะมนุษย์เป็นบ่อเกิดแห่งทรัพย์ เกิดรายได้และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การนั่นเอง ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ และเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อใช้ในผลิตสินค้า หรือให้บริการกับองค์การนั้น การที่องค์การจะอยู่รอด

และสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันในตลาดได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคคลกรทุกคนในองค์กร การจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถร่วมแรงร่วมใจประสานกันได้อย่างดี โดยมีทิศทางไปในแนวเดียวกัน เพื่อให้งานต่างสอดคล้องสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เพื่อผลสำเร็จองค์การโดยส่วนรวมและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเหมาะสม มีการอบของการบริหารที่ดี โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด

ความเป็นมาของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นให้เห็นเป็นรูปธรรม เมื่อประมาณ ค.ศ. 1900 โดยการให้ความสำคัญกับมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามาก ถ้ามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) อย่างมหาศาล ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมข้อที่ว่า ในหมู่มนุษย์ผู้ผู้ฝึกฝนตนดีแล้ว ย่อมประเสริฐที่นั่นเอง ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จึงได้มีชื่อรายวิชาการพัฒนาว่า การบริหารการพัฒนา เกิดขึ้นมาให้ได้ศึกษาค้นคว้ากันในปัจจุบัน

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใดก็ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชีวิตความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ คุณภาพของคน ในองค์กรนั้น ๆ ก่อนที่องค์กรต่าง ๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บุคคลเคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิตหรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน แต่ในปัจจุบันบุคคลได้รับการนิยามใหม่พัฒนาความสำคัญเป็นทรัพยากรมนุษย์ ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจากงานบริหารบุคคลและธุรการ ที่มุ่งเน้นในประเด็น รับคนเข้า เอาคนออก และตรวจบัตรตอก ไปเป็น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นจากการจัดการเฉพาะหน้าหรือเชิงรับไปเป็นการใช้การปฏิบัติงานเชิงรุกอย่างเต็มตัว เป็นผู้สนับสนุนทุก ๆ หน่วยงานในการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และจากการศึกษาความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะทำให้เข้าใจและยอมรับว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและสามารถที่จะเอื้อให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพา

องค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานมุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้ เข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงต้องดำเนินการในกระบวนการต่อไปให้ครบวงจร โดยหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การมากยิ่งขึ้นภายใต้ระบบเปิดขององค์การและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์การ เพื่อการรองรับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ภาษา การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ และสังคม (อนุวัต กระสังข์, 2559)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

1) การวางแผน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำหลักการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการที่จะทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่องเพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถจะต้องสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่างๆ เข้ามาประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพและยังประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ บุคลากร และสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยขั้นตอนที่ละเอียดอ่อนมากมาย โดยขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ในงานทรัพยากรมนุษย์คือ การวางแผน ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลสามารถเข้าใจสถานการณ์และวิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อกิจทางการดำเนินงานและความต้องการด้านบุคลากรขององค์การ เพื่อที่จะสามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้ ดังนั้น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์การ ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์การ เพื่อให้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวม

ขององค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคง และการเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากร และสังคม จากที่ได้กล่าวมา ทำให้เห็นได้ว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย

2) การสรรหา

การสรรหา คือ กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร เริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กรเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานตามที่องค์กรได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มาสมัครงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกต่อไป (สุนันทา เลาहनันท์, 2542) ดังนั้นการสรรหาคนที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งที่ต้องตามที่ได้กำหนดไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความต้องการแรงงานในภาพรวมขององค์กร อย่างไรก็ตาม หน้าที่ในการสรรหาที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นด่านแรกที่จะบ่งชี้ว่าอนาคตขององค์กรจะเป็นอย่างไร (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554) ในทางปฏิบัตินั้น การสรรหาเป็นกิจกรรมที่ต้องการความเอาใจใส่จากผู้รับผิดชอบและมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ได้มีผู้เปรียบเทียบการสรรหาในปัจจุบันว่าเปรียบเสมือนการผลิตสินค้าในตลาด ผู้บริโภคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันสูงและค่อนข้างรุนแรง ดังนั้นในการดำเนินการสรรหาจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนและมีระบบ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจูงใจบุคคลที่มีคุณภาพสูงมาสมัครงาน ซึ่งเป็นแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในที่สุด (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542)

3) การฝึกอบรม

การฝึกอบรมถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดี เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้มีความคล่องแคล่ว มีความเชื่อมั่นในการทำงาน รู้จักเลือกใช้เครื่องมือถูกต้องและเหมาะสม รู้จักการใช้เทคนิคแก้ปัญหา ตลอดจนรู้จักนำความรู้ และแนวคิดวิธีการจากการอบรมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้น มีอยู่หลายวิธีที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้ การบรรยาย การประชุม การแสดงบทบาทสมมติ การใช้กรณีศึกษา การสาธิต การสัมมนา และการฝึกงานในสถานการณ์จริง (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2542)

4) การพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กรเนื่องจากรูปแบบการพัฒนาแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กรและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development : hrd) จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาว และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและ

ประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์การส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลสิ่งที่พนักงานประพฤติปฏิบัติให้แก่องค์การหรือสิ่งที่องค์การได้รับจากพนักงานภายในช่วงเวลาที่กำหนด จากนั้นป้อนกลับผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบว่า ปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใด และแนะนำให้พนักงานรู้ถึงวิธีการที่พวกเขาจะต้องปฏิบัติงานให้ดี เพื่อที่จะได้ใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การการปฏิบัติงาน และงานที่ออกมาสามารถที่จะมาวินิจฉัยได้ว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การไปในทิศทางใด ถ้าใช้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานก็จะสามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานได้ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากใช้อย่างไม่เหมาะสม กระบวนการประเมินผลจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การได้ การประเมินผล และการป้อนกลับข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไม่เป็นทางการ เช่น เมื่อหัวหน้างานได้สังเกต และตำหนิต่อคน หรือชมเชย กับเหตุการณ์ทั้งที่ดีและไม่ดี ในขณะที่วิธีการที่เป็นทางการ ก็คือมีการทบทวนการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งทำให้หัวหน้างานต้องประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยวิธีการประเมินผลที่เป็นทางการ ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ ได้ใช้การประเมินผลทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในขณะที่องค์การขนาดเล็ก ใช้แค่เพียงการชี้แจงพูดคุยกับพนักงานอย่างไม่เป็นทางการ

6) การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนเป็นการจัดหาขั้นตอนที่ละขั้นตอนเพื่อให้การออกแบบระบบสิ่งตอบแทนต่างๆ เหล่านั้นสะท้อนให้เห็นคุณค่าของความต้องการของงาน เชื่อมโยงถึงรายบุคคล ทีมงาน หน่วยงาน และผลปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งค่าตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับโดยรวมดังการจูงใจในการปฏิบัติ การเสริมขวัญกำลังใจ และการเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เงินเดือน/ค่าจ้าง และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม

สิกขา 3

เป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ หรือเป็นบุคคลผู้ที่มีจิตใจสูง ทั้ง 3 ประการ คือ (อง.ตัก. 20/85/311) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

1) อธิศีลสิกขา คือ การฝึกความประพฤติสุจริต ทางกาย วาจา และอาชีวะ (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ) เป็นเรื่องของการฝึกฝนในด้านพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เคยชิน ศีลเป็นเครื่องมือที่ใช้ หรือในทางสังคมทั่วไป เรียกว่าวินัย เป็นจุดเริ่มต้นในขบวนการแห่งการศึกษา และพัฒนา การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมที่อยู่ร่วมกัน ศีล หรือ วินัย จะช่วยจัดให้เกิดความเป็นระเบียบ ในความเป็นอยู่ และเอื้อโอกาส ให้เกิดการพัฒนา จนสามารถทำให้มนุษย์มีพฤติกรรม เกิดความเคยชินที่ดั่งตามแบบอย่างของศีลที่กำหนดไว้ดีแล้ว ฉะนั้น การจะฝึกให้เกิดความเคยชินในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะต้องมียุทธวิธี และวิธีการนั้นๆ อย่างเช่น ศีล หรือ วินัย เป็นต้น ให้เป็นอุปกรณ์ในการฝึกฝน เบื้องต้น

2) อธิจิตตสิกขา คือ การฝึกปรือในด้านสุขภาพ และสมรรถภาพของจิต (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ) สมาธิ เป็นส่วนของการฝึกฝนในด้านจิตใจ หรือระดับจิตใจให้เกิดการพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ คือ ในด้านคุณธรรม เช่น ความมีเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งอดทน ตลอดจนความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง มีสติ สมาธิ และในด้านทำให้เกิดความสุข เช่น ความผ่องใสเบิกบาน ความรู้สึกภูมิใจ หรือ กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาสุขภาพจิตให้มีความมั่นคง ในการดำรงอยู่ของชีวิตให้มีความสุข

3) อธิปัญญาสิกขา คือ การฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนถึงขั้นสุดท้าย มีจิตใจเป็นอิสระผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ หมายรวมเอา สัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะ ปัญญา เป็นเรื่องของการฝึก หรือพัฒนาในด้านความรู้ ความจริง โดยเริ่มตั้งแต่ ความเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้ในเหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ด้วยความแยบยลให้เห็นตามความเป็นจริง หมายความว่า รู้เท่าทันความเป็นไปของโลก และชีวิต จนทำให้จิตใจ เป็นอิสระ ข้ามพ้นความ ปราศจากปัญหาถึงความเป็นอิสระภาพโดยสมบูรณ์

พรหมวิหารธรรม 4

เป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2546)

1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดี การแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีทางสังคมมนุษย์ โดยปรารถนาแผ่เมตตาจิตให้ทุกคนมีความสุขกาย สุขใจ

2) กรุณา ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ ปัญหาหรืออุปสรรคทั้งหลาย บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรือง สิ่งสำคัญ อย่างกรุณาจนเกินประมาณ ต้องรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมในการทำงานสงเคราะห์ ควรประกอบด้วย อุเบกขากำกับ

3) มุทิตา ความรู้สึกยินดีด้วยเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้ดีมีความสุข ตัวเองก็มีจิตใจเข้มแข็งเบิกบาน พลอยยินดีปลาบปลื้มใจไปด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบผลสำเร็จ มีความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ต้องรักษาความยุติธรรมถูกต้อง สมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ และปฏิบัติตามความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่หมู่พวกพ้อง

หลักพรหมวิหารธรรมนี้ จะต้องใช้ให้ถูกต้องตามความหมายขององค์ธรรมแต่ละข้อ จึงจะไม่เกิดความเสียหาย เป็นอคติ อันจะมีผลร้ายต่อสังคมและทรัพยากรมนุษย์ได้ จึงควรนำหลักธรรมนี้ไป ปฏิบัติให้ถูกต้อง และเหมาะสม ถึงจะเรียกได้ว่า มีร่างกายเป็นมนุษย์ แต่จิตใจเป็นพรหม

สังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ คือ คุณธรรมที่จะสร้างความสามัคคีในหน่วยงานหรือองค์กรเป็นคุณธรรมที่จะช่วยให้คนรู้จักการสงเคราะห์ช่วยเหลือกันตามฐานะและบทบาท ช่วยให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันในสังคม ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายของหลักสังคหวัตถุนี้ว่า เป็นหลักสงเคราะห์หรือหลักยึดกุมสังคม คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา เป็นชุดออกสังคม ที่คู่กับชุดในใจคือพรหมวิหาร 4 ธรรมประจำใจอย่างประเสริฐได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาเมื่อจับคู่กันจึงมี 4 ชุด โดยสงเคราะห์กัน คือ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2546)

1) ทาน การช่วยเหลือกันในยามเดือดร้อนไม่ว่าจะมีมากน้อยก็แบ่งปันให้ เพื่อแสดงความรัก ความปรารถนาดี เอื้อเฟื้อโอบอ้อมอารี นี่คือการทานด้วยเมตตา มีความทุกข์เดือดร้อนเจ็บไข้ได้ป่วยก็ไปให้ เพื่อช่วยเหลือ นี่คือการทาน ด้วยกรุณา เขาทำดีสร้างสรรค์ความเจริญงอกงามของสังคม เช่น เป็นนักประดิษฐ์ที่ดี ก็ไปให้ ให้กำลังใจส่งเสริมนี่คือการทานด้วยมุทิตา

2) ปิยวาจา เมื่ออยู่กันตามปกติ ก็พูดกันด้วยความรักความปรารถนาดี พูดจา สุภาพอ่อนโยน นี่คือการปิยวาจาด้วยเมตตา เรามีทุกข์มีปัญหาชีวิต ก็ไปพูดปลอบโยนแนะนำบอก วิธีแก้ไขปัญหาให้กำลังใจ นี่คือการปิยวาจาด้วยกรุณา เขาทำความดีบำเพ็ญประโยชน์ไปทำบุญทำกุศล ก็พูดอนุโมทนาชวนกันส่งเสริม นี่คือการปิยวาจาด้วยมุทิตา

3) อตถจริยาเมื่ออยู่กันตามปกติ ก็ทำประโยชน์แก่เขา ช่วยออกแรงทำนั่นทำนี่ให้ด้วยความรักความปรารถนาดี นี่คือการอตถจริยาด้วยเมตตา เรามีความทุกข์เดือดร้อน ตกน้ำไฟไหม้มีงานใหญ่เหลือกำลัง ต้องการเรี่ยวแรงกำลังช่วยเหลือ ก็ไปช่วยให้เขาพ้นทุกข์พ้นปัญหาด้วยเรี่ยวแรงกำลังกาย หรือ

กำลังความสามารถ นี่คือ อัตถจริยกรุณา เขาทำความดีหรือบำเพ็ญประโยชน์กัน เช่น มีงานวัด ก็มาช่วยจัดเตรียมงานต่าง ๆ ส่งเสริมการทำความดี นี่คืออัตถจริย ด้วยมูทิตา และข้อสุดท้าย

4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ ก็หมายความว่า เสมอภาคกันมีความเป็นธรรม มีความเป็นธรรม เทียงธรรม ก็เข้าข้ออุเบกขา อุเบกขาก็คือออกมาที่สมานัตตตา ซึ่งแสดงออกในแง่ต่าง ๆ มีตนเสมอกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ดูถูกดูหมิ่นกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน มีความเป็นธรรมแล้วก็ทำตนให้เสมอสมานเข้ากันได้ จะเห็นว่าถ้าปฏิบัติตามหลักธรรมชุดสังคหวัตถุนี้ ก็จะสร้างความสุขขึ้นได้ในสังคม และเวลาเราปฏิบัติธรรมเพื่อสังคมเหล่านี้ก็คือการปฏิบัติธรรมของ นักบริหารนั่นเอง

สรุปธรรม 7

เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่า หลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งประกอบด้วย (ที.ปา. 11/330/333) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

1) อัมมัญญตา รู้จักหลักการ รู้เหตุผล รู้กฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือ ตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน

2) อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำรู้ว่าหลักการนั้นมุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประโยชน์อะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นแก่สาระแห่งชีวิต

3) อัตตัญญตา รู้จักตนตามเป็นจริง โดยฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ กำลังความสามารถ คุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) มัตตัญญตา การรู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ รู้จักพอดี พอเหมาะ รู้จักคิด พูด กระทำกิจต่างๆ แต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนาน ก็เช่นกัน

5) กาลัญญตา รู้กาลเวลาอันสมควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่างๆ

6) ปริสสัญญตา การรู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ในถิ่น ควรมีกิริยาวาจาอย่างไรมีระเบียบวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ

7) ปุคคัญญตา การรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลจะต้องเกี่ยวข้องกับซึ่งกันและกัน

บทสรุป

จากบทความที่ได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนที่เป็นเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั่วไป และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ไปแล้วนั้นทำให้ได้เห็นข้อมูลที่ชัดเจนขึ้นกว่าเดิมว่า การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะกระทำการกิจให้ได้บรรลุตามเป้าหมายพร้อมกับให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีได้นั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงจัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน เพราะว่าตัวมนุษย์นั้นเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้งานทรัพยากรส่วนอื่น ๆ หากว่าหน่วยงานใดมีการเริ่มต้นด้วยการสรรหาและได้บุคลากรที่ดีตั้งแต่ต้นแล้วละก็ ปัจจัยที่มีผลกระทบที่ดีในส่วนอื่น ๆ ก็จะมาตามมา การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องด้วยตัวบุคคลโดยตรง เพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรเพื่อให้คนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร ควบคู่ไปกับการรักษาและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานหลักของตนเอง ได้แก่ การวางแผนงาน การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน ภาระงานเหล่านี้คือหน้าที่หลักของระดับผู้บริหารองค์กรจะต้องรับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรผ่านไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพที่สมบูรณ์แบบ ผู้บริหารควรต้องคำนึงถึงคนเป็นศูนย์กลางกล่าวคือเคารพต่อความเป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกันและมีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคู่ไปกับการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พร้อมทั้งจัดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการปฏิบัติงาน ถ้าจะให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและได้ผลดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิม ผู้บริหารควรใส่ใจในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการน้อมนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น สิกขา 3 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 และสัปปริสธรรม 7 ท่านผู้บริหารสามารถเลือกใช้ได้ทั้ง ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้จัดว่าเป็นธรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและประเสริฐได้พร้อมกับการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ส.เอเชียเพรส.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2545) *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑-๗*. (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ไดมอนด์ อิน บิสซิเนสเวิร์ล.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ฉบับสมบูรณ์ = Human Resource Management (HRM)*. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ อินบิสเนส เวิร์ลด์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2553). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อนันต์ชัย คงจันทร์, (2557) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนภาพพิมพ์.
- อนุวัต กระสังข์. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การบริหารงานในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ORGANIZATIONAL MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF BRAHMA VIHARA 4

รุ่งนภา เสาหงษ์

Rungnapha Saohong

นักวิชาการอิสระ

INDEPENDENT ACADEMIC

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากในองค์กรเพราะคนคือองค์รวมของความซับซ้อน ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์คือความรู้ และศิลป์คือทักษะในการสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในด้านต่างๆ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลผู้บริหารจะต้องนำหลักพรหมวิหาร 4 มายึดถือเป็นแนวทางในการบริหาร ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อความสงบสุขของสังคม เริ่มตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือกคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการให้พ้นสภาพองค์กร ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานแล้ว ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาเป็นหลักธรรมในการบริหารคน ซึ่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ นับได้ว่าเป็นคุณธรรมของ “ผู้ใหญ่” หรือ “ผู้ปกครอง” อย่างสมบูรณ์ จะเป็นผู้นำชุมชนใด ก็จะเป็นร่มโพธิ์ ร่มไทรหรือเป็นที่พึ่งที่อาศัยของผู้ nhỏหรือผู้อยู่ใต้ปกครองได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ: การบริหาร, องค์กร, หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

Personnel management is a very important function in an organization because people are the sum of its complexity. Executives must use science, which is knowledge. And art is the skill of relating to people in various fields. Therefore, in personnel management, executives must adopt the four Brahmavihara principles as a guideline for management. This is a principle that is put into practice for the peace of society starting from planning, selection of people performance evaluation until the termination of organizational status in which the executives besides having knowledge and ability and management skills Being a person with morality in mind and have morals that are admirable and faithful It is considered an important quality that will help executives to be able to control themselves, their people, and their work happily. By adhering to the 4 brahmavihara principles: loving-kindness, compassion, kindness,

and equanimity Become a principle in managing people. These 4 virtues can be considered as the virtues of "adults" or "parents" completely. Who will be the leader of any community? It will be a Bodhi tree. Shaded by a banyan tree or as a refuge for minors or those under the government as well.

Keywords: Administration, Organization. Brahmavihara principles 4

1. บทนำ

การจะบริหารงานหรือองค์กร ต่างก็มีจุดสำคัญคือการทำงานและผลของการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร (Administrative Resource) คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2556) ซึ่งปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมายก็คือทรัพยากรมนุษย์หรือคน องค์กรจึงต้องมีกรอบแนวทางในการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์กร พร้อมกับมีแนวทางในการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติเพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (วินัย ภูมิสุขและณัฐกานต์ หงส์กุลเศรษฐ์, 2562) ผู้ที่จะเป็นผู้นำผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการนำองค์กรควบคุมดูแลผู้ที่มีส่วนร่วมในองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่สำคัญมากในองค์กร เพราะคนคือองค์รวมของความซับซ้อน มีความหลากหลายทางความคิด การดำเนินชีวิต ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์คือความรู้ และศิลป์ คือทักษะหรือศิลปะในการสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในด้านต่างๆ ซึ่งกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่สรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนา อารมณ์รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้ดี มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น การอยู่ร่วมกับคนให้ราบรื่น จึงไม่ใช่เรื่องง่าย ยิ่งการบริหารคนให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งต้องใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่รอบคอบ ไม่พูดให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดกระทบกระเทือนจิตใจมากเกินไปจนเกิดปัญหาตามมาในภายหลัง และสิ่งสำคัญในการดูแลควบคุมบุคคลในองค์กรที่มีจำนวนมากๆ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารส่วนมากจะต้องพบเจอคือการใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล การที่จะระงับเหตุการณ์นี้มักถือเป็นเรื่องที่ยากลำบากหากผู้บริหารขาดสติก็จะไม่สามารถจัดการเหตุการณ์เหล่านี้ แต่ถ้าหากใครทำได้ คนนั้นถือว่าเป็นยอดคน ยอดของการทำงาน ก็คือการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารแล้ว การมีคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจถือเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะเสริมให้ผู้บริหารสามารถครองใจ ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ผู้บริหารจะใช้อำนาจ

บริหารก็ตามถ้าผู้บริหารไม่มีหลักธรรมในการบริหาร ส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจหรืออาจเพราะผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมอย่างเพียงพอที่ส่งผลให้นำหลักธรรมไปปฏิบัติไม่ได้ผล ผู้บริหารจึงต้องสร้างความศรัทธา ความน่าเชื่อถือ มาเป็นแนวทางในการบริหารองค์กร

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลตามกระบวนการและหลักการบริหารให้ประสบผลสำเร็จ จะต้องนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ควบคู่เป็นหลักการช่วยในการบริหารงาน หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมีหลายหมวด แต่มีหลักธรรมหนึ่งซึ่งสำคัญมาก คือพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญอย่างหนึ่งในพระพุทธศาสนาที่นำมาปฏิบัติเพื่อความสงบสุขของสังคม เพราะเป็นเครื่องอบรมจิตใจให้สงบพัฒนาให้ประเสริฐขึ้นถือเป็นหลักธรรมที่สำคัญที่ผู้บริหารควรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติในการนำมาใช้ในการปกครองคน ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวแบ่งออกเป็น 4 ด้าน (อุทิศ เฝียร, 2558) คือ

1. เมตตา คือ การแสดงออกถึงความรักความปรารถนาดี ไม่ตรีจิตคิดช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ให้ประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกันเป็นความคิดเป็นภาวะปกติ เป็นจิตที่มีเมตตา

2. กรุณา คือ การแสดงออกถึงความสงสาร คือการคิดจะช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาและคนอื่นๆ ให้พ้นจากความลำบากเดือดร้อน จากการเป็นทุกข์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และต้องการความช่วยเหลือ โดยเป็นการช่วยเหลือที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เป็นจิตที่มีกรุณา

3. มุทิตา คือ การแสดงออกถึงความแจ่มใส เบิกบาน เป็นความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้ได้บังคับบัญชาและคนอื่นๆ ได้ดี มีความสุข อันเป็นความคิดรู้สึกเมื่อผู้อื่นมีความก้าวหน้าได้ลาภยศสรรเสริญมาด้วยความดีอย่างบริสุทธิ์ มิได้คดโกงหรือเบียดเบียนใคร รวมถึงดเว้นความอิจฉาริษยาผู้อื่น เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว เป็นจิตที่มีมุทิตา

4. อุเบกขา คือ การแสดงออกถึงการวางใจเป็นกลาง พิจารณาข้อเท็จจริง เมื่อจะตัดสินใจในเรื่องใด พิจารณาไตร่ตรอง ใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผลถูกต้อง เที่ยงธรรม และไม่เอนเอียง เป็นจิตที่มีอุเบกขา

ซึ่งการที่จะนำหลักของพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารบุคคลให้สำเร็จนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ และประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในคุณธรรมทั้ง 4 ประการเป็นอย่างดีแล้ว ผู้บริหารต้องรู้หลักวิธีประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานในองค์กร เมื่อนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้บริหารแล้วจะเกิดผลดีกับบุคคลหรือองค์กรได้อย่างไร ซึ่งผู้เขียนจะได้นำเสนอเป็นประเด็นต่อไป

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

นับตั้งแต่มนุษย์เริ่มสร้างอารยธรรมขึ้นในโลก มนุษย์ได้มีการนำแรงงานมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อการดำรงชีพ เช่น การล่าสัตว์ การเกษตร การสร้างเครื่องมือเครื่องใช้และที่อยู่อาศัยโดยที่การทำกิจกรรมเหล่านี้จะอยู่ในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ หรือช่วยกันทำเป็นกลุ่มหรือหมู่คณะตามความเหมาะสม หรือตามความอยากง่ายของงานหรือตามพัฒนาการของสังคม แต่อย่างไรก็ตามในสมัยเริ่มต้นการทำงานยังมิได้ถูกแบ่งแยกออกเป็นหน้าที่อย่างชัดเจน โดยมนุษย์แต่ละคนจะกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อความอยู่รอดของตนเองของกลุ่มและหมู่คณะเป็นสำคัญ เมื่ออารยธรรมหรือสังคมเริ่มเจริญขึ้นมนุษย์เราได้เริ่มรวมกลุ่มสังคมที่มีขนาดใหญ่ขึ้นและมีความซับซ้อนตามลำดับ โดยมีการเริ่มพัฒนาจากครอบครัวเป็นหมู่บ้าน หมู่บ้านเป็นเมือง เมือง

เป็นรัฐ และรัฐเป็นอาณาจักร ส่งผลให้ปริมาณและความซับซ้อนของงานมีมากขึ้นจนบุคคลเพียงคนเดียวหรือกลุ่มเล็กๆไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการจัดแบ่งลำดับชั้น และการแบ่งกันทำเพื่อให้การดำรงชีพสามารถดำเนินไปอย่างสะดวกมากกว่าในอดีต การแบ่งงานกันทำส่งผลให้ความสามารถในการผลิตสินค้าและการบริการขยายตัวมากขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนระยะเวลาในการตอบสนองความต้องการที่สั้นลง นอกจากนี้ งานหลายประเภทที่ไม่สามารถกระทำได้โดยบุคคลเพียงคนเดียวหรือกลุ่มบุคคลที่ขาดการวางแผนและการประสานงานที่ดี ก็จะสามารถกระทำสำเร็จลุล่วงไปได้โดยอาศัยการร่วมแรงร่วมใจและการจัดการที่มีประสิทธิภาพให้งานออกมาได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และผลของการผลิตมีคุณภาพมากขึ้น

สาระสำคัญเกี่ยวกับบทนี้มีการกล่าวถึงวิวัฒนาการของแนวคิดในการบริหารซึ่งจะแบ่งช่วงเวลาเอาไว้ชัดเจน ได้แก่ ความหมายของแนวคิดความคิดและทฤษฎีทางการบริหาร ความสำคัญของแนวความคิดและทฤษฎีทางการจัดการ วิวัฒนาการแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารช่วงระยะเวลาก่อนเริ่มแรก ช่วงระยะเริ่มแรก ช่วงแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วงระยะเวลาปัจจุบันแนวความคิดเกี่ยวกับวิธีการจัดการยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะได้นำเสนอดังต่อไปนี้ ในสังคมไทยในปัจจุบันนี้เริ่มมีการพัฒนามากจากเมื่อก่อน มนุษย์เราเริ่มมีแนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างกันไปเพื่อปรับให้เหมาะสมกับผู้อื่นและการทำงานให้แต่อย่างไรแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาเบื้องต้นนี้ก็ยังต้องถูกผลักดันโดยผู้บริหารที่มีคุณธรรมถือหลักธรรมในการบริหารสำหรับการครองตน ครองคน ครองงาน และที่สำคัญคือผู้ใต้บังคับบัญชาที่รับรู้ และสามารถปรับปรุง ปรับใช้ให้ถูกต้อง ถูกวิธี

องค์กรคือการจัดรวบรวมนุคลากรมากกว่า 2 คนขึ้นไปอย่างมีระบบมีระเบียบด้วยความตั้งใจที่จะทำ ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บางอย่างที่มีความจำเพาะเจาะจง องค์ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ (มณเฑียร แก้วจิตร, 2564) ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ (Objective) หรือจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมหรือผลผลิตขององค์กร
2. โครงสร้าง (Structure) องค์กรจะต้องมีโครงสร้าง โดยมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายในตามหลักความชำนาญเฉพาะ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างภายในองค์กร
3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Process) หมายถึง แบบอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน
4. บุคคล (Person) องค์กรจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในลักษณะกลุ่มคนที่เป็นสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งต้องปฏิบัติตามหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และยังต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่องค์กรผู้รับบริการและผู้ให้การสนับสนุน

องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้จะต้องอาศัยการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นกระบวนการของการประสานงานและร่วมกิจกรรมต่างๆในการทำงาน ของบุคลากรเข้าด้วยกันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการ คำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการ

ดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหารกับคำว่า การจัดการใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน (สมคิด บางโม, 2546) กระบวนการบริหารดังกล่าวเป็นหน้าที่หลักเบื้องต้นของผู้บริหาร หรือผู้จัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การชักนำ และการควบคุม ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญๆ ใน การบริหารมีดังต่อไปนี้ (เสกมนต์ สัมมาเพ็ชร, 2559) คือ

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การ ต่างๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบ ต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ

2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมียกงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยก็จะขาดประสิทธิภาพ

3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากร ในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็จะย่อมจะเป็นอุปสรรค หรือก่อให้เกิดปัญหาใน การบริหารงาน

4. การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา โดยตรงคือเป็น กลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลกันและกำกับปัจจัยต่างๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถ ดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

แนวคิดทฤษฎีการบริหารองค์การมีมากมายหลายทฤษฎี การบริหารจะบริหารองค์การให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายจะยึดถือทฤษฎีใด ทฤษฎีหนึ่งเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะแต่ละองค์การจำเป็นต้อง เลือกใช้ทฤษฎีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาในองค์กรนั้นๆ ซึ่งในบทความนี้จะนำเสนอแนวคิด การบริหารองค์การมา 2 แนวคิด ดังนี้คือ

1. การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management By Objective : MBO) พัฒนาขึ้นโดย ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) หมายถึง วิธีการบริหารโดยการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Joint objective setting between superior and subordinates) ซึ่งให้ความสำคัญกับคนหรือบุคลากรในองค์กร โดยมีแนวความคิดว่า การบริการหรือการทำงานนั้นควร ตอบสนองความต้องการของคนเห็นความสำคัญของการทำงานในลักษณะร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งให้ได้ผลดีกว่า การบังคับบัญชาหรือการลงโทษ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบร่วมกัน (พลเดช นามวงศ์ , 2564) ซึ่งการบริหารโดยวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การคือ

1. ช่วยให้เป้าหมายหลักขององค์กรและของหน่วยงานย่อยเชื่อมโยงประสานกันดีขึ้น
2. เป็นวิธีการที่นำไปสู่การกระจายอำนาจ
3. ช่วยให้หัวหน้างานรู้ข่าวความเคลื่อนไหว ของการทำงานในระดับล่างได้เป็นอย่างดี
4. เกิดการกระตุ้นให้เกิดการจูงใจในการทำงาน
5. ช่วยพัฒนาให้ทุกคนสามารถทำงานอย่างเต็มความสามารถยิ่งขึ้น
6. ช่วยให้มีการติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น
7. มีเอกภาพด้านการวางแผน

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์เป็นเทคนิคการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์ของความเป็นผู้นำ ใช้ศิลปะการจูงใจการทำงานร่วมกับคน ใช้คนให้เหมาะกับงานสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนเห็นความจำเป็นของความสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดแผนงานร่วมกัน ตลอดจนนำเทคนิคอื่นมาใช้กำหนดขั้นตอนการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้เร็วขึ้น รวมทั้งต้องมีการติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดรางวัลตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

2.ทฤษฎีการบริหารของแมกเกรเกอร์ ตามแนวคิดของแมกเกรเกอร์ (อุทิศ การเพียร, 2558) ได้เสนอปรัชญาทางด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับคนและวิธีการมาใช้ในการบริหาร โดยเสนอแนะข้อสมมุติฐาน 2 อย่าง โดยเชื่อว่า สมมุติฐานแบบใดแบบหนึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่แตกต่างกันด้วย คือสมมุติฐานทฤษฎี X และสมมุติฐานทฤษฎี Y

2.1 ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดจากข้อสมมุติฐานที่ว่า

1. คนทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้มีการสั่งการ
3. ต้องการให้บังคับ ควบคุม ชูเชิญ ลงโทษเพื่อให้ทำงานบรรลุจุดหมายองค์การ
4. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ
5. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2.2 ทฤษฎี Y (The Inergation of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีนี้เกิดจากข้อสมมุติฐานที่ว่า

1. คนแต่ละคนสามารถจะแสดงความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาขององค์กร
2. คนมีทัศนคติริเริ่มทำงานถ้าได้รับแรงจูงใจอย่างถูกต้อง
3. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
4. ศักยภาพด้านสติปัญญาของคนส่วนใหญ่ยังมิได้ถูกนำมาใช้ได้อย่างเต็มที่
5. คนส่วนใหญ่มิได้ชอบงานโดยสันดาน แต่ได้ใช้ความพยายามทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ
6. คนไม่เกลียดคร่ำและไว้วางใจได้

กล่าวสรุปโดย แมกเกรเกอร์ เห็นว่ามีคน 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกลียดคร่ำ ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ล้มมีการลงโทษเป็นหลัก ทฤษฎี Y (Theory Y) เน้นถึงการพัฒนาดตนเองของมนุษย์ ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ทฤษฎี Y เป็นคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ทำลายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. การบริหารงานในองค์กร

มนุษย์ คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก คือ บุคคลในองค์กรมีความสำคัญมากต่อองค์กร ถึงแม้จะมีเครื่องมือเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างไรก็ตาม ถ้าบุคคลในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่การวางแผน วางแผน การคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีการศึกษา เรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่องานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การกำหนดสวัสดิการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งถึงการพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานขององค์กรใน ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับที่ พะยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมทั้งกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจใส่ใจในการธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลใดๆ เกษียณอายุ หรือเหตุใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (จงศักดิ์ พดุงทรัพย์, 2551)

กระบวนการบริหารงานบุคลากร

กระบวนการบริหารงานบุคลากร เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังการได้มาซึ่งบุคลากรให้มาปฏิบัติงาน การพัฒนาการธำรงรักษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนถึงการให้พ้นจากงาน การบริหารงานบุคลากรจึงต้องดำเนินการเป็นกระบวนการ (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544) ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอน คือ การวางแผนงานบุคคลเพื่อการเตรียมบุคคลและการคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงานในองค์กรให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด มีการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือน การสรรหา และการคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและตรงตามลักษณะงานการบรรจุและการแต่งตั้งเพื่อมอบหมายหน้าที่การงานที่รับผิดชอบให้กับบุคคลที่มาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆในองค์กร การปฐมนิเทศเพื่อให้บุคลากรใหม่เกิดความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข การทดลองปฏิบัติงาน เป็นการที่ให้บุคลากรใหม่ได้ลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อเป็นการทดสอบความรู้ความสามารถและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง การโอนและการย้ายการจัดทำทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะและศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานพัฒนา วินัยและการดำเนินการทางวินัยการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจบุคลากรในองค์กร การให้พ้นจากงานเป็นการดูแลบุคลากรหลังจากหมดภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หรือการให้บุคลากรพ้นจากงานด้วยเหตุหย่อนความสามารถ

ความสำคัญของการบริหารบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญสำหรับองค์กร เพราะสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ได้ ซึ่งก็คือความสำเร็จขององค์กร การบริหารบุคคล เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งของการบริหาร เพราะเมื่อใดเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานแล้วเมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไปประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้นรวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไปเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและจำเป็นต้องมีการ พัฒนาบุคลากร (อำนวย แสงสว่าง, 2544) ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผน เพื่อจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพมาเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร
2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำและปฏิบัติงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้
3. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมทางวิชาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้มากขึ้น
4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลปะแห่งการจัดการ
5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความปรองดอง ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอารัดเอาเปรียบกัน ช่วยกันทำให้องค์กรเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

ระบบการบริหารงานบุคคล

พิชัย เสี่ยมจิต ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องขยายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในองค์กรให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและควบคุมการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัดตามความมุ่งหมายขององค์กร ระบบบริหารงานบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบคุณธรรม และ ระบบอุปถัมภ์ (พระบัวเงิน สุขธมโม(แสงมณีลาด), 2561) ดังนี้

ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้การสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ ของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมยึดหลักการ 4 ประการ คือ ความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน และหลักเป็นกลางทางการเมือง

1. ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity) คือ การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่ระบุไว้ โดยไม่มีข้อกีดกัน กล่าวคือ ทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์จะมีสิทธิในการถูกพิจารณาเท่าเทียมกัน ซึ่งความเสมอภาคในโอกาสจะครอบคลุมถึง

1.1 ความเสมอภาคในการสมัครงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ได้สมัครและเข้าสอบแข่งขัน

1.2 ความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทน โดยยึดหลักการว่างานเท่ากัน เงินเท่ากันและมีสิทธิ์ได้รับโอกาสต่างๆ ตามหน่วยงานเปิดให้พนักงานทุกคน

1.3 ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากัน โดยใช้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกันทุกเรื่อง อาทิ การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม

2. หลักความสามารถ (Competence) คือ การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด โดยจะบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่า เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานจริงๆ (Put the right man to right job) หากจะมีการแต่งตั้งพนักงานระดับผู้บริหาร ก็จะมีการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ชีตความสามารถหรือศักยภาพของการบริหารงานในอนาคต

3. หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) คือ หลักประกันการปฏิบัติงานที่องค์กรให้แก่บุคลากรว่าจะได้รับการคุ้มครอง จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิด ไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือทางการเมือง ช่วยให้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงานคือ

3.1 การดึงดูดใจ (Attraction) โดยพยายามจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถให้เข้าร่วมกับองค์กร

3.2 การธำรงรักษา (Retention) โดยธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถเหล่านั้นให้ทำงานอยู่กับ องค์กร เพราะมีความก้าวหน้ามั่นคง

3.3 การจูงใจ (Motivation) โดยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทำอยู่

3.4 การพัฒนา (Development) เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) คือการไม่เปิดโอกาสให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงในกิจการ งาน หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมือง

ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้เหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์เป็นหลักสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นประการหลัก ลักษณะทั่วไปของระบบอุปถัมภ์จึงมีลักษณะตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม ระบบนี้มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น ระบบซุบเลียง ระบบพรรคพวก หรือระบบเล่นพวก หรือระบบคนพิเศษ หลักการสำคัญของระบบอุปถัมภ์ คือ

1. ระบบสืบสายโลหิต เป็นระบบที่บุตรชายคนโตจะได้สืบทอดตำแหน่งของบิดา

2. ระบบชอบพอเป็นพิเศษ เป็นระบบที่แต่งตั้งผู้ที่อยู่ใกล้ชิด หรือคนที่โปรดปรานเป็นพิเศษให้ดำรงตำแหน่ง

3. ระบบแลกเปลี่ยน เป็นระบบที่ใช้สิ่งของหรือทรัพย์สินมีค่ามาแลกเปลี่ยนตำแหน่ง การยึดระบบอุปถัมภ์เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะก่อให้เกิดผล ดังนี้

3.1 การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามความพอใจส่วนบุคคลของหัวหน้าเป็นหลัก ไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของมนุษย์เป็นเกณฑ์

- 3.2 การคัดเลือกคนไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้ที่มีสิทธิ์
- 3.3 ผู้ปฏิบัติงานมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้ครองอำนาจ มากกว่าจะปฏิบัติตามหน้าที่
- 3.4 อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการดำเนินภายในของหน่วยงาน
- 3.5 ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความมั่นคงในหน้าที่ที่กำลังทำอยู่

4.หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานบุคคลในองค์กร

การบริหารองค์กรทุกองค์กรมีบทบาทการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย หลักธรรมใดทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลหลายหมวด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักพรหมวิหาร 4

ความหมายของพรหมวิหาร

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญมากหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา คำว่า “พรหม” มีความหมายตามตัวอักษรว่า “สูงสุด” หรือ “ประเสริฐสุด” คำว่า “พรหม” นี้ยังเป็นชื่อของเทพเจ้าสูงสุดในศาสนาพราหมณ์เมื่อครั้งพุทธกาลอีกด้วย ส่วนคำว่า “วิหาร” มีความหมายว่า ที่อยู่ ที่อาศัย ที่พำนัก ดังนั้นเมื่อนำคำ 2 คำ คือ คำว่า พรหม กับ คำว่า วิหาร มาเชื่อเป็นคำสมาส พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ได้ให้ความหมายของ พรหมวิหาร ว่า หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ธรรมที่ต้องไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ (พระพรหมคุณรณ (ป.อ.ปยุตโต), 2546)

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช ทรงอธิบายว่า พรหมวิหารเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมซึ่งเป็นที่อยู่ของจิตใจที่มีทั้งความดีและความสุข (เจริญ สุวฑฺฒโน, 2543)

และพจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน อธิบายความหมายของพรหมวิหาร 4 ว่าเป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย (1) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหมเมื่อผู้บำเพ็ญสมาธิเจริญเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาแล้ว ย่อมส่งผลให้บรรลุฌานได้ตามลำดับ (2) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐเมื่อมีธรรม 4 ประการนี้ประจำใจ ย่อมมีความรักสรรพสัตว์ ปราศจากช่วย สรรพสัตว์ที่ประสบทุกข์ให้พ้นทุกข์ ไม่ริษยาในความได้ดีมีสุขของสรรพสัตว์และวางใจเป็นกลางได้เมื่อช่วยสรรพสัตว์นั้นๆ ไม่สำเร็จ (3) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ โดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรักความปรารถนาดีต่อผู้บังคับบัญชา เป็นพื้นฐานช่วยเหลือเขาเมื่อเขาประสบทุกข์ ยินดีด้วยเมื่อเขาได้รับความสำเร็จและวางใจเป็นกลางไม่ตกอยู่ในอคติ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2548)

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พรหมวิหาร เป็นหลักธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคนเป็นหลักธรรมเพื่อไว้คอยกำกับความประพฤติปฏิบัติสำหรับท่านผู้ใหญ่ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง หรือผู้นำทุกคน หากนำหลักธรรมนี้ไปปฏิบัติแล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ประเสริฐ คือสูงส่งด้วยคุณธรรม ดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

องค์ประกอบของพรหมวิหาร 4

พรหมวิหารธรรม มี 4 ประการ (พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) คือ

1. เมตตา (loving-kindness; friendliness; goodwill) ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดหาประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า
2. กรุณา (compassion) ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบาปัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์
3. มุทิตา (sympathetic joy; altruistic joy) ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป
4. อุเบกขา (equanimity; neutrality; poise) ความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรมรวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับที่รับผิดชอบของตน

การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้กับการบริหารบุคคล

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่จำเป็นและสำคัญมากในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหารหรือผู้นำนองค์กร เพราะผู้บริหาร คือผู้ที่เป็ใหญ่ในองค์กรเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ปัจจุบันหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเหมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ ที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพ คือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน นอกจากนี้ผู้บริหารพึงมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานแล้ว ที่เหนือสิ่งอื่นใดที่พึงมีคือ ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งหลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่จำเป็นและสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีในการบริหารคนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ถ้าหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการ ส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ หรืออาจเพราะผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมอย่างเพียงพอที่ส่งผลให้การนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปปฏิบัติไม่ได้ผลเท่าที่ควร โดยควรประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารดังนี้

1. ด้านเมตตา คือ การให้ความรัก ความปรารถนาดี มีความปรารถนาดีให้มีความสุข มีจิตคิดเกื้อกูลด้วยประโยชน์ปราศจากอาฆาตพยาบาท เครียดโกรธแค้นแสดงออกทางสีหน้า และสายตาที่สงบแช่มชื่น มองด้วยสายตาสงบแสดงถึงใจที่เอิบอาบ ปราศจากความมุ่นร้ายที่เป็นภัยเวรทั้งปวง เมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมข้อหนึ่งที่พึงอบรมใหม่ขึ้นภายในจิต ผู้บริหารองค์กรสามารถนำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ในการบริหารงานบุคคลใน

ทุกภารกิจของการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การธำรงรักษา การพัฒนา การพิจารณาความดีความชอบหรือการพิจารณาโทษ เป็นต้นด้วยการที่ผู้บริหารมีความรัก ความเมตตาต่อบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และแนะนำหรือชี้แนะตักเตือนบุคลากรก็กระทำด้วยเมตตาความปรารถนาดี มีบรรยากาศการทำงานในองค์กรอย่างกัลยาณมิตร เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อการวางแผนงาน บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และคอยดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงาน ของบุคลากร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนไม่ได้โดดเดี่ยว มีความอบอุ่น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

2. ด้านกรุณา คือ ความสงสารคิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเปิดใจกว้าง รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดีของบุคลากร เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าพบส่วนเสียในตัวของบุคลากร ก็ต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัยหรือตักเตือนให้ปรับปรุงแก้ไขด้วยจิตเมตตา หากเมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา ตลอดถึงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคลากรในองค์กรได้รับความเดือดร้อน หรือเกิดประสบปัญหาในด้านใดด้านหนึ่ง ก็ไม่อยู่นิ่งเฉย เกิดมีความรู้สึกห่วงใย มีความต้องการที่จะช่วยให้บุคคลนั้นๆ หมดความทุกข์ ความลำบากต่างๆ และวางแผนหาทางเข้าไปช่วยเหลือแก้ไขปัญหานั้นให้ เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดถึงพัฒนาสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรในองค์กรให้มีสวัสดิภาพและสวัสดิการที่ดีสูงสุดเท่าที่จะสามารถกระทำได้

3. ด้านมุทิตา คือ มีความปิติยินดี พลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจะมากหรือน้อยก็ตาม จะต้องแสดงความยินดีต่อกันเสมอ และคอยให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น คนที่ขาดมุทิตาจิตจะหาความสุขไม่ได้เลย ใจคอหงุดหงิดทรมานทรมาย ปัญหาเสื่อม ไม่ค่อยมองเห็นความเจริญทั้งส่วนตัวและส่วนผู้อื่น มุทิตา คือความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข ผู้บริหารองค์กรจะต้องใช้คุณธรรมข้อนี้ในการส่งเสริมให้คนทำงาน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่ต้องกลัวว่าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะขึ้นมาทาบรัศมี เพราะวามุทิตาจะทลายความริษยาในใจนักบริหาร ผู้บริหารที่มีคุณธรรมข้อนี้จะไม่กีดกันใคร แต่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่และพลอยชื่นชมยินดีและคอยสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทุ่มเททำงานให้ เพราะถ้าผู้บริหารมีจิตริษยาลูกน้องเสียแล้ว ลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรับรู้ความริษยานั้นและจะไม่ทุ่มเททำงานให้องค์กรก็เลยไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4. ด้านอุเบกขา คือ การแสดงออกถึงการวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงเมื่อตัดสินใจในเรื่องใดๆ แล้วควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผล ถูกต้องและเที่ยงธรรมอันเป็นการรักษาความถูกต้องให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้อง มีจิตใจเรียบตรง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง ผู้บริหารเมื่อมีการให้รางวัลและลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในองค์กร จะต้องนำคุณธรรมข้อนี้มาใช้ ทำให้สามารถร่วมงานกับบุคลากรทุกคนด้วยความรู้เท่าทัน สามารถวางเฉยด้วยปัญญา คือ มี อุเบกขาอย่างรู้เท่าทันคน เมื่อบุคลากรทุกคนทำงานในหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง ผู้บริหารก็มองดู ถึงคราวให้บำเหน็จรางวัลก็เฉลี่ยให้แก่ทุกคนอย่างถ้วนหน้า ถ้ามีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กรผู้บริหารจะต้องลงไปแก้ไขปัญหานั้นที่ และจัดการลงโทษคนผิดตามความเหมาะสม จะไม่ปล่อยให้เกิดความขัดแย้งหรือเกิดการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาลาปลา

นอกจากนี้ พรหมวิหารมีใช้เป็นหลักธรรมเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น แต่เป็นหลักธรรมที่บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถนำมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ในสถานการณ์ปกติ ทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างมีใจประกอบด้วยเมตตา มีความปรารถนาดีต่อกัน ทำให้การทำงานต่าง ๆ ราบรื่นและ ปฏิบัติงานกันอย่างมีความสุข เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสบความทุกข์ ฝ่ายที่เหลือก็มีใจประกอบด้วยกรุณา ให้ความช่วยเหลือ เช่น เมื่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาในการ ทำงาน ทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างก็ช่วยกันแก้ปัญหา แม้ในกรณีปัญหาส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น บุคคลในครอบครัวฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเจ็บป่วยหรือ เสียชีวิตฝ่ายอื่นๆในหน่วยงานในสังคมต่างก็เยี่ยมให้กำลังใจหรือร่วมแสดงความเสียใจ นอกจากนี้ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสบความสำเร็จ ฝ่ายอื่นๆ ในหน่วยงานก็มีใจประกอบด้วย มุทิตา คือ พลอยยินดีด้วย เช่น เมื่อมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานก็มีการแสดงความยินดีด้วย หรือแม้ในกรณีส่วนตัว เช่น เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในหน่วยงานให้กำเนิดบุตรธิดาหรือ บุตรธิดาเรียนจบ ฝ่ายที่เหลือในหน่วยงานที่ทราบข่าวก็มักจะไปร่วมแสดงความยินดีด้วย แต่เมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่สามารถใช้เมตตา กรุณา มุทิตา ได้เกิดขึ้นกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในหน่วยงาน ฝ่ายที่เหลือก็มีใจที่ประกอบด้วยอุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลาง เช่น กรณีที่มีการกระทำความผิดกฎระเบียบต่างๆ ของหน่วยงาน เป็นต้น

5. บทสรุป

ผู้นำองค์กร หรือ บุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สำหรับการบริหารบุคคลในองค์กรนั้น ผู้นำขององค์กร ต้องมีใจเป็นกลางและยึดหลักยึดถือหลักธรรมมาใช้ในการบริหารองค์กร ได้อย่างมีความรู้ มีทักษะในการบริหาร และผู้นำจะต้องประพฤติตนตามหลักธรรมและหลักธรรมที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพราะเป็นหลักธรรมสำหรับผู้นำและจะนำพาบุคคลในองค์กรดำเนินการทำงานได้อย่างมีความสุขสงบ พรหมวิหารธรรมจึงเป็นธรรมประจำใจเพื่อประครองตนให้ปฏิบัติอย่างผู้ประเสริฐและบริสุทธิ์ เป็นแนวปฏิบัติของผู้ปกครอง การเป็นผู้นำหรือผู้ปกครองนั้นควรจะต้องประพฤติตนให้เป็นที่น่าเคารพ เชื่อถือ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติตามแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่มีคุณธรรมในจิตใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้อื่นเสมอถือเป็นคุณสมบัติสำคัญในส่วนนี้ช่วยเสริมให้ผู้บริหารสามารถ ครองตน ครองคน ครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ใช้เป็นหลักการบริหารคน ถ้าหากว่าผู้นำผู้ปกครอง หรือผู้บริหารนำมาปฏิบัติเป็นนิจบุคคลนั้นย่อมเป็นผู้ประเสริฐ สูงส่งด้วยคุณธรรมและปฏิบัติต่อมนุษย์โลกโดยชอบ

6. เอกสารอ้างอิง

จงศักดิ์ ผดุงทรัพย์. (2551). *กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ*. การค้นคว้าอิสระบัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐกานต์ หงษ์กุลเศรษฐ์และวินัย ภูมิสุข. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร*.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ , 7 (3)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 12.

กรุงเทพมหานคร: บริษัทสหธรรมิกจำกัด

พลเดช นามวงศ์.(24 เมษายน 2567). *การบริหารโดยวัตถุประสงค์*.เข้าถึงได้จาก

<http://www.gotoknow.org/posts/340024>

มณเฑียร แก้วจิตร.(24 เมษายน 2567). *หลักการจัดการ*. เข้าถึงได้จาก หลักการจัดการ:

<https://sites.google.com/site/managementmeaningwebsite/>

สมคิด.บางโม. (2546). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2543). *รวมธรรมะ*. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์
พับลิชชิ่ง: กรุงเทพฯ.

เสกมนต์.สัมมาเพ็ชร.(2559). *ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานบา
บัดพิเศษกลาง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต:คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกริก.*

อุทิศ การเพียร.(2558). *การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในทัศนะของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการ
วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*

อำนวย.แสงสว่าง.(2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพัฒน์การพิมพ์.

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา DEVELOPMENT OF LIFE-QUALITY ACCORDING TO THE MIDDLE PATH

พระมหานุนพงษ์ สุธมโม

Phramaha Anupong Suthammo

นักวิชาการอิสระ

INDEPENDENT ACADEMIC

Anupong1987za@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านครอบครัว ประกอบด้วย สัมมาทิฐิ สัมมาวาจา และสัมมาสติ โดยการที่สมาชิกในครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและดำเนินกิจกรรมทั้งหลายของชีวิต ด้วยพลังกำลัง ความรู้ และความสามารถทั้งปวงที่ตนมีอยู่ด้วยความราบรื่นทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยไม่ขัดต่อหลักแห่งศีลธรรม ซึ่งรวมทั้งการทำงานและการเลือกอาชีพ และการใช้จ่ายทรัพย์ที่ได้มาจากการประกอบอาชีพอย่างถูกต้องเหมาะสม ด้วยการดำเนินชีวิตครอบครัวของผู้ที่ปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาอย่างถูกต้อง 2) ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย สัมมาสังกัปปะ สัมมาอาชีวะ และสัมมาวายามะ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกรอบแนวคิด ซึ่งมุ่งให้ทุกคนสามารถพึ่งพาตัวเองได้ รวมถึงการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น จนเกิดความยั่งยืน คำว่า พอเพียง คือ การดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง โดยตั้งอยู่บนหลักสำคัญ 3 ประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี และ 3) ด้านสังคม ประกอบด้วย สัมมาสังกัปปะ สัมมากัมมันตะ และสัมมาสมาธิ โดยทางสายกลางเป็นแนวทางของการเข้าใจสภาพของสรรพสิ่งอย่างแท้จริงว่า สิ่งหนึ่งมีความเกิดขึ้นเพราะปัจจัยอะไร ตั้งอยู่ได้อย่างไร และสิ่งเหล่านั้นเสื่อมสลายไปเพราะอะไร แล้วนำมาแก้ไขหรือหาทางออกให้กับสังคม โดยแนวทางที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม นำมาใช้เป็นแบบแผนเพื่อความพอเพียงในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

คำสำคัญ: การพัฒนา, คุณภาพชีวิต, มัชฌิมาปฏิปทา

Abstract

The development of life-quality according to the Middle Path has been found in 3 aspects: 1) the Family Aspect: it consists of Sammaditthi (Right View), Sammavaca (Right Speech), and Sammasati (Right Mindfulness), in which family's members are able to live and carry out all activities of life with their strength, knowledge, and all abilities with a smooth physical and mental including the safety of life and property without contrary to moral principles. This includes both work and career choices and the use of wealth acquired from the occupation properly and appropriately by living the family life of those who correctly

adhere to the Middle Path; 2) the Economic Aspect: it consists of Sammasankappa (Right Thought), Samma-ajiva (Right Livelihood), and Sammavayama (Right Effort), in which sufficiency economy as a conceptual framework which aims to enable everyone to be able to rely on themselves including further development Until sustainability is achieved, the word sufficiency is a middle-of-the-road lifestyle. It is based on three key principles: moderation, reasonableness and good immunity, and 3) the Social Aspect: it consists of Sammasankappa (Right Thought), Sammakammanta (Right Action), and Sammasamadhi (Right Mindfulness), in which the Middle Path is a guideline for truly understanding the state of things that one thing happened because of what factor? How is it located? and for what reason did they perish? Then bring it to fix or find a solution for society. by the right direction and is beneficial to oneself and society used as a model for sufficiency in living in the present.

Keyword: Developmaent, Life-Quality, Middle Path

บทนำ

ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม คือการพัฒนาคนให้สามารถใช้สติปัญญา ตัดสินปัญหาเกี่ยวกับตนเอง และปัญหาเกี่ยวกับส่วนรวมได้ ซึ่งการพัฒนานี้ต้องพัฒนาที่ตนเองก่อนโดยปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนา เพราะพื้นฐานของสังคมที่ดีจะต้องอยู่บนหลักของพระพุทธศาสนา ส่วนประกอบของสังคมที่สำคัญ คือ มนุษย์หรือคน สังคมจะดี คนที่อยู่ในสังคมนั้นได้รับการพัฒนาดีแล้ว ฉะนั้น จึงถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นองค์ประกอบ หรือเป็นตัวแปรที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือประสิทธิภาพในการทำงาน จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทเกี่ยวข้องกับเรื่องการปฏิบัติงานว่าควร จะทำงานอะไรให้บรรลุผล และเรื่องกระบวนการทำงาน ว่าควรทำงานให้บรรลุผลได้อย่างไร ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ตั้งแต่การให้การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะ ช่วยให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์การและองค์การประสบความสำเร็จ ในขณะที่การพัฒนาชุมชนหรือสังคมเป็น ภาระหน้าที่อย่างหนึ่งของพระสงฆ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ชุมชน และมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางด้าน จิตใจ เป็นที่ยึดเหนี่ยวศรัทธาของชาวชุมชนจึงสามารถที่จะนำพาให้ประชาชนในชุมชนนั้น ๆ ร่วมมือกัน เพื่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนนั้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชนทั้งด้านความเป็นอยู่ การศึกษา สภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านต่าง ๆ ภายในชุมชน เพื่อนำพาชุมชนให้เจริญในทุก ๆ ด้านอย่างมีความสมดุล เป็นคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงยั่งยืนนั้น จะต้องมีการบูรณาการ หลักธรรมในพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้พัฒนา และนำไปสู่การปฏิบัติสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติที่มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนสืบต่อไป ทั้งนี้

ถ้าหากนำหลักมัชฌิมาปฏิปทาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตปัจจุบัน จะทำให้เกิดผลเป็นอย่างไร จะส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขได้อย่างไร และมัชฌิมาปฏิปทานี้จะสามารถเรียกว่าเป็นพุทธนวัตกรรมสำหรับประชาชนในชีวิตได้หรือไม่อย่างไร

ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้ศึกษาแนวคิดและหลักการของมัชฌิมาปฏิปทาที่มีปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา เพื่อวิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งเป็นคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เพื่อใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับประชาชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติที่มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนสืบต่อไป

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องสำคัญมากของบุคคลและสังคมในปัจจุบันดังที่ความสำคัญระดับตนเองและครอบครัวคือการมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์สุขภาพอนามัยดีไม่เจ็บป่วยทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนตนและสามารถประกอบอาชีพการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีครอบครัวอบอุ่นไม่มีปัญหาความสำคัญระดับสังคมและประเทศชาติ เมื่อประชากรในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมทำให้คุณภาพชีวิตในสังคมและประเทศดีขึ้นด้วยแต่ทั้งนี้รัฐต้องมีนโยบายที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรเช่น สภาพแวดล้อมการศึกษาการประกอบอาชีพรายได้ของประชากร เป็นต้น (อัจฉริยาภรณ์ สุพิชญ์, 2546) คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้และเพื่อการทำให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา บุคคลแต่ละคนแต่ละครอบครัวจึงมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษามีแนวคิดและเจตคติที่ดีการรู้จักบริหารตนเองการมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นการมีอาชีพมีรายได้มีคุณธรรมและศีลธรรม ฯลฯ หากทุกคนในสังคมสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้เท่ากับว่าสามารถช่วยยกระดับทั้งของตนเองและสังคมให้มีคุณค่ามีความเจริญงอกงามพัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติปัญหาต่าง ๆ ในสังคมจะลดลงหรือหมดไปเช่น ปัญหาครอบครัวปัญหาเศรษฐกิจปัญหาโสเภณีปัญหาอาชญากรรมปัญหามลภาวะเป็นพิษ

ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ จึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดีมีความสุขสมบูรณ์คุณภาพชีวิตเป็นกลไกทางสังคมที่มนุษย์กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะส่งผลให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมมีความสามารถในการปรับปรุงตนเองในการดำเนินชีวิต สังคมให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุดในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น แผนพัฒนาประเทศโดยองค์รวม จึงมีวัตถุประสงค์สำคัญในการจะปรับปรุงพัฒนาประชากรที่ด้วยคุณภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่เหมาะสมของแต่ละสังคม ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้บุคคลและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้าบนพื้นฐานของระบบคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดไป (นฐพงศ์ เทพจารี, 2549)

คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะชีวิตของมนุษย์ที่มีสภาพที่ดีสมบูรณ์ มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สภาพทาง

กายภาพ การเมืองการปกครอง สภาพจิตใจอย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งสามารถในการพิจารณาและจัดการกับปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุขซึ่งกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 11 มิติ ดังนี้ (สุทธิพร บุญส่ง, 2550)

1) ด้านสุขภาพ ซึ่งรวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตที่ดีทำให้ผู้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในชีวิตทางด้านเศรษฐกิจ และทางด้านสังคมของชุมชนมีความสุขและมีชีวิตชีวา

2) ด้านการศึกษา เป็นกลไกพื้นฐานในการถ่ายทอดความรู้และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งการศึกษายังเป็นรากฐานของการถ่ายทอดนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ให้มีความยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ยังคงอยู่และพัฒนาขยายตัวออกไปในสังคม

3) ด้านที่อยู่อาศัย เป็นความต้องการด้านสังคม ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในครัวเรือน ซึ่งทำให้สมาชิกในครัวเรือนที่เกิดความมั่นคงและปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยสมาชิกในครอบครัว

4) ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมทางอากาศ สภาพแวดล้อมทางน้ำ และพื้นที่ป่าไม้ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชากร นอกจากนั้นการใช้พลังงานและการผลิตของเสียในครัวเรือน และการใช้สารเคมี มีผลกระทบโดยตรงกับสภาพแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงนโยบายนั้นย่อมไม่อาจจะละเลยการรับรู้และความรู้สึกของประชาชนต่อสภาพแวดล้อมได้เช่นกัน

5) ด้านรายได้ ซึ่งรายได้ของบุคคลสะท้อนสภาพความเป็นอยู่และมาตรฐานการครองชีพของมนุษย์ รายได้เป็นเงื่อนไขที่ทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวอยู่ได้และเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในสถานะปัจจุบัน

6) ด้านการทำงาน การทำงานนั้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์เพราะว่า การมีงานทำนั้นก่อให้เกิดรายได้และยังนำไปสู่การดำรงชีวิตในสังคม

7) ด้านปัญญาและจิตวิญญาณ ในด้านของปัญญาและจิตวิญญาณเป็นภาวะที่บุคคลมีความสงบทางจิต มีความสามารถในการไตร่ตรองและการใช้วิจารณ์ญาณที่เกี่ยวพันกับความดีของชีวิตและการเสียสละตนเองต่อเพื่อนมนุษย์และสังคม

8) ด้านชีวิตครอบครัว ครอบครัวถือว่าเป็นสถาบันหลักของโครงสร้างสังคมโดยมีหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ทางเศรษฐกิจ และทางสังคมของแต่ละบุคคลโดยมีความสัมพันธ์ ตั้งแต่ช่วงวัยเด็ก วัยรุ่น ผู้ใหญ่ จนถึงชรา ไม่ว่าบุคคลนั้นมีความปกติหรือมีภาวะพิการก็ตาม

9) ด้านความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งในสังคมใดที่มีการก่ออาชญากรรมประเภทต่าง ๆ ทั้งที่มีความรุนแรงน้อย และรุนแรงมาก รวมถึงการมียาเสพติด และการมีอุบัติเหตุบนท้องถนนมากย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพของสังคมและยังมีผลต่อสภาพของคุณภาพชีวิตด้วย

10) ด้านการคมนาคม และการสื่อสาร โดยการคมนาคมและการสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าของสังคมและการพัฒนาเพราะว่ามีความสัมพันธ์กับการเคลื่อนที่และการเข้าถึงทรัพยากร รวมทั้งโอกาสในการจ้างงาน การศึกษา และการเคลื่อนไหวของสินค้าและบริการ

11) การมีส่วนร่วมในชุมชน ซึ่งการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงพันธะผูกพันและความตั้งใจของประชาชน ที่เข้าไปเกี่ยวกับการเมืองและสังคม ซึ่งประชาชนมีความกระตือรือร้นทางการเมืองและมีส่วน

ร่วมสูง การใช้อำนาจของรัฐบาลในการจัดสรรทั้งในด้านทรัพยากรของสังคมก็เป็นไปในทิศทางที่สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนมากขึ้นอันจะนำไปสู่สุขภาพชีวิตที่ดีและจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

ดังนั้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะชีวิตของมนุษย์ที่ดีสมบูรณ์มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สภาพทางกายภาพ การเมือง การปกครอง สภาพจิตใจอย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งความสามารถในการพิจารณาและจัดการกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข

หลักการแห่งมัชฌิมาปฏิปทา

ความหมายของมัชฌิมาปฏิปทา

มัชฌิมาปฏิปทาหรือทางสายกลางที่ตถาคตได้ตรัสรู้เป็นปฏิปทาก่อให้เกิดจักขุ (ส.ม. 19/1081/595) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) ก่อให้เกิดญาณ เป็นไปเพื่อสงบระงับ เพื่อยุติ เพื่อบำบัด เพื่อบำเพ็ญนั้น คือ อริยมรรคมีองค์ 8 ตามทัศนะของนักวิชาการศาสนา ได้ให้ความหมายของมัชฌิมาปฏิปทาไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2541) กล่าวว่า ทางสายกลาง หมายถึง เป็นข้อปฏิบัติที่เพ่งถึงวิธีการแห่งความหลุดพ้น ทางแห่งความสุข หรือทางดำเนินชีวิตที่เป็นกลาง ๆ ตามธรรมชาติ พอเหมาะพอดี สอดคล้องกับกฎธรรมชาติ

พระราชวรมนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2540) กล่าวว่า ทางสายกลาง หมายถึง คุณธรรมแห่งทางสายกลางเป็นคุณลักษณะหนึ่งของศีลธรรม ที่เกิดจากการฝึกฝนจนกลายเป็นอุปนิสัยที่งดงาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกระทำที่แสดงออกจากรู้สึก ในระดับแห่งความพอดี คือ ไม่มาก หรือน้อยจนเกินไป ซึ่งการกระทำที่ว่านี้ อยู่ระหว่างความเกิน (Excess) และความขาด (Deficiency)

เสฐียรพงษ์ วรรณปก (2547) กล่าวว่า ทางสายกลาง หมายถึง ธรรมะสายกลาง กับทางสายกลาง ในการปฏิบัติ ธรรมะสายกลาง เรียกว่า มัชฌิมาธรรมเทศนา ทางสายกลางในการปฏิบัติ เรียกว่า มัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งเป็นหนทางไปสู่ความดับทุกข์

สรุปได้ว่า มัชฌิมาปฏิปทา หมายถึง แนวทางแห่งคุณธรรมการปฏิบัติหรือการดำเนินชีวิตระหว่างความพอเหมาะพอดี เพื่อความดีงามจนกระทั่งเข้าถึงความสงบระงับพ้นทุกข์

หลักมัชฌิมาปฏิปทา

หลักปฏิบัติเพื่อความดับทุกข์ หรือวิธีแก้ปัญหของอารยชนนั้น หรือเรียกว่า ข้อปฏิบัติอันเป็นสายกลาง (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2547) ได้แก่ อริยมรรคมีองค์ 8 ประการ

1. สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) คือ ความรู้ในทุกข์ (ความทุกข์) ความรู้ในทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดแห่งทุกข์) ความรู้ในทุกข์นิโรธ (ความดับแห่งทุกข์) ความรู้ในทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับแห่งทุกข์) (ม.อ. 14/375/422) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) ความจริง มีพระพุทธพจน์ที่ตรัสถึงความสำคัญของสัมมาทิฐิไว้หลายแห่ง ในที่นี้จะขอนำมากล่าวเป็นตัวอย่างประกอบเป็นสังเขป เช่น ทางนั้นชื่อว่าตรง ทิศนั้นชื่อว่าไม่มีภัย รถนนั้นชื่อว่าไม่มีเสียงดัง ประกอบด้วยล้อคือธรรม หิริเป็นฝาประทุนของ

รณนั้น สติเป็นเกราะกั้นของรณนั้น เรากล่าวธรรม มีสัมมาทิฐินำหน้าว่าเป็น นายสารถิ ยานชนิดนี้มีอยู่แก่ผู้ใด จะเป็นสตรีหรือบุรุษก็ตาม ผู้นั้นไปใกล้นิพพานด้วยยานนี้ (ส.ส. 15/46/60) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560)

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 3 ประการ ย่อมมีความสำเร็จสูงสุด มีความเกษมสูงสุด ประพฤติพรหมจรรย์ลุล่วง ถึงที่สุดและถึงที่สุดแห่งที่สุด ประเสริฐกว่าเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย ธรรม 3 ประการ คืออะไรบ้าง 1) สัมมาทิฐิ 2) สัมมาญาณะ 3) สัมมาวิมุตติ (อง.ตัก. 20/146/394) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) เราไม่เห็นธรรมอื่นแม้อย่างหนึ่ง ที่เป็นเหตุให้กุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นก็เกิดขึ้น หรือที่เกิดขึ้นแล้วก็เป็นไปเพื่อความเจริญไพบูลย์ยิ่งขึ้นเหมือนกับสัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) นี้ (อง.ทุก.อ. 2/175/71) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2532) เมื่อเป็นสัมมาทิฐิ กุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นก็เกิดขึ้น และที่เกิดขึ้นแล้วก็เป็นไปเพื่อความเจริญไพบูลย์ยิ่งขึ้น (อง.เอกก. 20/299/38) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) สัมมาทิฐิ อรรถกถาท่านมุ่งหมายถึง สัมมาทิฐิ 5 ประการ คือ 1) กัมมัสสกตาทิฐิ 2) ญาณสัมมาทิฐิ 3) วิปัสสนาสัมมาทิฐิ 4) มัคคสัมมาทิฐิ 5) ผลสัมมาทิฐิ

จากข้อความที่อ้างถึงข้างต้นนั้น มีนัยความหมายเดียวกันทั้งหมด นั้นแสดงถึงความสำคัญของ สัมมาทิฐิว่า เป็นประตูที่จะเปิดเข้าไปสู่อ้อมตมทานิพพาน ในอังคุตตรนิกาย ทสกนิบาต พระผู้มีพระภาคจึง ตรัสไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย เมื่อดวงอาทิตย์อุทัยอยู่ ย่อมมีแสงอรุณขึ้นมาก่อน เป็นบุพนิมิต ฉะนั้น สัมมาทิฐิก็เป็นตัวนำ เป็นบุพนิมิตแห่งกุศลธรรมทั้งหลาย ฉะนั้น ผู้มีสัมมาทิฐิ ย่อมมีสัมมาสังกัปปะ ผู้มีสัมมาสังกัปปะ ย่อมมีสัมมาวาจา ผู้มีสัมมาวาจา ย่อมมีสัมมากัมมันตะ ผู้มีสัมมากัมมันตะ ย่อมมีสัมมาอาชีวะ ผู้มีสัมมาอาชีวะ ย่อมมีสัมมาวายามะ ผู้มีสัมมาวายามะ ย่อมมีสัมมาสติ ผู้มีสัมมาสติ ย่อมมีสัมมาสมาธิ ผู้มีสัมมาสมาธิ ย่อมมี สัมมาญาณะ ผู้มีสัมมาญาณะย่อมมีสัมมาวิมุตติ” (อง.ทสก. 24/107/176) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560)

จากพระพุทธรพจน์นี้แสดงให้เห็นว่า ถ้าปราศจากสัมมาทิฐิ กระบวนธรรมของอริยมรรค หรือทางสายกลางทั้งหมดย่อมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ นั้นหมายความว่าคุณธรรมที่เป็นความดีงามทั้งหลายทั้งปวงไม่อาจเกิดขึ้นได้ รวมถึงประตูอ้อมตมทานิพพาน ย่อมเป็นอันปิดสนิทโดยปริยาย องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าจึงตรัสไว้ว่า “ผู้มีสัมมาทิฐิ ย่อมล้างมิจฉาทิฐิได้ ล้างบาปอกุศลธรรมเป็นอันมากที่เกิดขึ้นเพราะมิจฉาทิฐิเป็นปัจจัย และ กุศลธรรมเป็นอันมากย่อมถึงความเจริญเต็มที่ เพราะมีสัมมาทิฐิเป็นปัจจัย” (อง.ทสก. 24/121/275) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560)

2. สัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) คือ ความดำริในการออกจากกาม ความดำริในการไม่พยาบาท ความดำริในการไม่เบียดเบียน (ม.อุ. 14/375/422) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) ในคัมภีร์ พระอภิธรรมปิฎก (ธัมมสังคณี) ได้นิยามความหมายว่า “ความตรึก ความตรึกโดยอาการต่าง ๆ ความดำริ ความที่จิตแนบแน่นในอารมณ์ความที่จิตแนบสนิทในอารมณ์ ความยกจิตขึ้นสู่อารมณ์ สัมมาสังกัปปะอันเป็น องค์แห่งมรรค นับเนื่องในมรรคนี้ เรียกว่า สัมมาสังกัปปะ” (อภิ.สง. 34/298/94) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560)

3. สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) คือ วาจาที่ไม่เป็นเหตุทำตนให้เดือดร้อน ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นวาจาเป็นที่รัก เป็นที่ถูกใจผู้ฟัง เป็นวาจาที่ไพเราะ เช่น การงดเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากการพูดส่อเสียด งดเว้นจากการพูดคำหยาบ งดเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ การงดเว้นดังกล่าว เรียกว่า การกล่าวชอบ (พระโสภณมหาเถระ (มหาสิสยาตอ), 2552) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ (ขุ.สุ. 25/452/602) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) คือ

- 1) กล่าววาจาที่เป็นสุภาชิตอย่างเดียว ไม่กล่าววาจาทุพภาชิต
- 2) กล่าววาจาที่เป็นธรรมอย่างเดียว ไม่กล่าววาจาที่ไม่เป็นธรรม
- 3) กล่าววาจาเป็นที่รักอย่างเดียว ไม่กล่าววาจาที่ไม่เป็นที่รัก
- 4) กล่าววาจาสัตย์อย่างเดียว ไม่กล่าววาจาหละหละ

4. สัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) คือ งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ งดเว้นจากการลักทรัพย์ งดเว้นจากการประพฤติดีกในกาม การงดเว้นดังกล่าวเรียกว่า การกระทำชอบ เว้นจากการงาน ที่เป็นโทษ ประกอบแต่การงานที่ไม่มีโทษ หรือเว้นจากทุจริต ประกอบแต่สุจริต ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในทางที่ถูกที่ควร ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น คัมภีร์วิภังค์แห่งอภิธรรมนิยามคำว่า “ความงด ความเว้น ความเว้นขาด เจตนาเป็นเหตุเว้นจากกายทุจริต 3 การไม่ทำ การเลิกทำ การไม่ล่วงละเมิด การไม่ล้ำเขต การกำจัดต้นเหตุแห่งกายทุจริต 3 สัมมากัมมันตะนี้เป็นองค์แห่งมรรค นับเนื่องในมรรค เรียกว่า สัมมากัมมันตะ (อภิ.วิ. 35/206/174) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560)

5. สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) คือ การประกอบอาชีพที่ล่วงละเมิดสัมมากัมมันตะ 3 และสัมมาวาจา 4 จัดเป็นมิจฉาอาชีวะ การประกอบอาชีพงดเว้นการกระทำที่เป็นมิจฉากัมมันตะและมิจฉาวาจาเป็นสัมมาอาชีวะ การเลี้ยง คือ งดเว้นการเลี้ยงชีพที่ผิดเสีย สำเร็จการเลี้ยงชีพด้วยการเลี้ยงชีพที่ชอบ การงดเว้นดังกล่าวเรียกว่า การเลี้ยงชีพชอบ

หลักศีลธรรม ไม่เป็นไปเพื่อเบียดเบียนตนและเบียดเบียนผู้อื่นด้วยวิธีการต่างๆ สำหรับคฤหัสถ์ เช่น หลอกลวงผู้อื่นเลี้ยงชีวิต การค้าขาย หรือประกอบกิจการงานที่ผิดกฎหมาย เลี้ยงชีวิต เปียดบัง ประจบสอพลอ บิบบังคับ ทุจริตคอร์รัปชัน สำหรับบรรพชิต เช่น การแสวงหาลาภในทางที่ไม่ควร เอย่ปากขอ เป็นคนรับใช้ การแลกเปลี่ยนซื้อขายด้วยเงินหรือทอง เจริญงานวิชามีประการต่าง ๆ เป็นต้นว่า วิชาดุฎกัฏฐ์ ดุยาม ดุพพันที่ ดูอวัยวะ (ส.ข. 17/341/348) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560)

อย่างไรก็ตาม อาชีพนั้นมีหลายอย่าง หลักสำคัญอยู่ตรงที่ว่า อย่าทำให้ผิดวิธี คัมภีร์วิภังค์แห่งอภิธรรมได้ให้ความหมายไว้ว่า “ความงด ความเว้น ความเว้นขาดเจตนาเป็นเหตุเว้นจากมิจฉาชีพ การไม่ทำการเลิกทำ การไม่ล่วงละเมิด การไม่ล้ำเขต การกำจัดต้นเหตุแห่งมิจฉาชีพ สัมมาอาชีวะอันเป็นองค์มรรค นับเนื่องในมรรคนี้ เรียกว่า สัมมาอาชีวะ”

6. สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) คัมภีร์อภิธรรม ได้ให้นิยามคำว่า “พยายาม” ไว้ดังนี้ “การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความชวนชวาย ความพยายามความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่นอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจ

ใส่ธรรด้วยดี เรียกว่า วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ วิริยสัมโพชฌงค์ อันเป็นองค์มรรค นับเนื่องในมรรค” เรียกว่า ความพยายาม (อภิ.วิ. 35/411/334) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560)

สัมมาวายามะ แยกเป็น 4 ข้อ ตามคำจำกัดความแบบพระสูตรนั้น เรียกชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า สัมมปปธาน หรือปธาน 4 (ม.ม. 13/291/614) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) และมีชื่อเรียกเฉพาะสำหรับความเพียรแต่ละข้อนั้นว่า

- 1) สังวรปธาน เพียรป้องกัน หรือเพียรระวัง (อกุศลที่ยังไม่เกิด)
- 2) ปหานปธาน เพียรละ หรือเพียรกำจัด (อกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว)
- 3) ภาวนापธาน เพียรเจริญ หรือเพียรสร้าง (กุศลที่ยังไม่เกิด)
- 4) อนุรักขนาปธาน เพียรอนุรักษ หรือเพียรรักษาและส่งเสริม (กุศลที่เกิดขึ้นแล้ว)

7. สัมมาสติ (ระลึกชอบ) คือภิกษุในพระธรรมวินัยนี้เป็นผู้มีความเพียร มีสัมปชัญญะ มีสติพิจารณาเห็นกายในกายอยู่ พึงกำจัดอภิชฌาและโทมนัสในโลกได้ พิจารณาเวทนาในเวทนาทั้งหลายอยู่ ฯลฯ พิจารณาเห็นจิตในจิตอยู่ ฯลฯ เป็นผู้มีความเพียรมีสัมปชัญญะ มีสติพิจารณาเห็นธรรมในธรรมทั้งหลายอยู่ พึงกำจัดอภิชฌาและโทมนัสในโลกได้ (ม.อุ. 14/375/423) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560)

คัมภีร์วิวัฏฐกแห่งอภิธรรม ให้คำจำกัดความไว้ว่า การคอยระลึกอยู่เนื่อง ๆ การทวนระลึกสติคือภาวะที่ระลึกได้ ภาวะที่ทรงจำไว้ ภาวะที่ไม่เลือนหาย ภาวะที่ไม่ลืมสติ คือสติที่เป็นอินทรีย์ สติที่เป็นพละ สัมมาสติ สติสัมโพชฌงค์ ที่เป็นองค์แห่งมรรค นับเนื่องในมรรค นี้เรียกว่า สัมมาสติ ซึ่งสติตามความหมายในพระสูตรดังกล่าวข้างต้นนี้ ได้แก่ สติปัฏฐาน 4 (อภิ.วิ. 35/374/319) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) คือ

กายานุปัสสนา สติพิจารณาเห็นกายในกายอยู่
 เวทนานุปัสสนา สติพิจารณาเห็นเวทนาในเวทนาอยู่
 จิตตานุปัสสนา สติพิจารณาเห็นจิตในจิตอยู่
 ธัมมานุปัสสนา สติพิจารณาเห็นธรรมในธรรมอยู่

ว่าโดยสาระสำคัญ หลักสติปัฏฐาน 4 บอกให้ทราบว่า ชีวิตของเรา มีสิ่งที่ควรใช้สติเข้าไปกำหนดในจุดใหญ่ ๆ เพียง 4 แห่งเท่านั้น คือ ร่างกายและพฤติกรรมของตน เวทนา คือความรู้สึกสุขทุกข์ต่าง ๆ ภาวะจิตที่เป็นไปต่าง ๆ ความคิดนึกไตร่ตรอง ถ้าดำเนินชีวิตโดยมีสติคุ้มครองในจุดทั้ง 4 แล้ว ก็จะช่วยให้เป็นอยู่อย่างปลอดภัย ไร้ทุกข์ มีความสุขผ่องใส และเป็นปฏิปทานำไปสู่ความรู้แจ้งอริยสัจธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์, 2541) การเจริญสติปัฏฐานนี้ เป็นวิธีปฏิบัติธรรมที่นิยมกันมา และยกย่องนับถือกันอย่างสูง ถือว่ามีพร้อมทั้งสมณะและวิปัสสนาในตัว ผู้ปฏิบัติอาจเจริญสมณะจนได้มาน อย่างที่จะกล่าวถึงในเรื่องสัมมาสมาธิ อันเป็นองค์มรรคข้อที่ 8 ก่อน แล้วจึงเจริญวิปัสสนาตามแนวสติปัฏฐานไปจนถึงที่สุดก็ได้ หรือจะอาศัยสมาธิเพียงขั้นต้น ๆ เท่าที่จำเป็นมาประกอบ เจริญแต่วิปัสสนาฝ่ายเดียวตามแนวสติปัฏฐานนี้ไปจนถึงที่สุดก็ได้

8. สัมมาสมาธิ (ความตั้งใจชอบ) หรือสมาธิชอบ ทรงอธิบายความไว้ในพระสูตรว่า “ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ ปีติ และสุขอันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์สงบ ระงับไป ภิกษุนั้นพึงบรรลุหฤทัยที่มีความผ่องใสภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่ง ผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปีติและสุขอันเกิดขึ้นจากสมาธิอยู่...บรรลุตติยฌาน...บรรลุจตุตถฌานอยู่”

(ม.อ. 14/375/423-424) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) เมื่อตรัสถึงสัมมาสมาธิ หรือสมาธิเฉย ๆ จะพบข้อความอย่างนี้เหมือนกันหมด ไม่ว่าจะเป็นพระสูตรใด

อนึ่ง คำว่า “สังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลาย” นี้ ท่านเพ่งเอานิรวัน 5 ซึ่งถือว่าเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางสมาธิ ได้แก่ 1) กามฉันทะ ความพอใจในกาม รักใคร่ในกาม เพลิดเพลินยินดีในกามทั้งหลาย มีรูป เสียง กลิ่น รส เป็นต้น 2) พยาบาท ความคิดปองร้าย 3) ถีนมิทธะ ความง่วงนอนอันเกิดจากความเกียจคร้าน 4) อุทธัจจกุกกัจะ ความฟุ้งซ่านรำคาญใจอันเกิดขึ้นเพราะอกุศลยังไม่ระงับ และ 5) วิจิกิฉา ความลังเลสงสัยในการปฏิบัติของตน เมื่อจิตเป็นสมาธิ ย่อมสามารถเพิกถอนนิรวันเหล่านี้ได้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา

การนำหลักมัชฌิมาปฏิปทาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับชาวบ้านทั่ว ๆ ไป ซึ่งไม่ได้คาดหวังการบรรลุโลกุตระธรรม ก็สามารถศึกษาปฏิบัติได้ โดยโยงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันกับกระบวนการแห่งภาวะดีพธรรม ซึ่งเป็นระบบปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

เริ่มจากฐานที่ 1 การใช้สติกำกับพิจารณาสำรวจตรวจสอบการกระทำว่า มีกายกรรมใดหรือไม่ อย่างไร ที่ดีหรือไม่ดี หรือมีกายกรรมใด ๆ อันเป็นไปเพื่อการเบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น หรือไม่ อย่างไร หากพบกายกรรมที่ไม่ดี เช่น การฆ่าสัตว์ตัดชีวิต เป็นต้น เมื่อระบบประมวลผลรับทราบแล้ว ก็ส่งไปสู่ระบบปฏิบัติการเพื่อพัฒนาไปสู่การรับประกันคุณภาพ ได้แก่ การส่งไปเข้ากระบวนการแห่งการทำความเพียรข้อที่ 1 สังวรปธาน คือ จะต้องระมัดระวังไม่ให้อกุศลธรรมข้ออื่น ๆ เกิดขึ้นร่วมกับการฆ่าสัตว์ เมื่อระวังได้สมบูรณ์แล้วก็ส่งต่อไปยังความเพียรข้อที่ 2 ปหานปธาน คือ ทำความเพียรในการละเหตุปัจจัยที่ทำให้ต้องฆ่าสัตว์ เมื่อละเหตุนั้นได้สมบูรณ์แล้วก็ส่งต่อไปยังความเพียรข้อที่ 3 ภาวนापธาน คือ การทำความเพียรที่จะพัฒนาทำให้ดีขึ้นเจริญขึ้น แทนที่จะฆ่าแต่เป็นการเจริญเมตตา ให้ชีวิตและความรักต่อสัตว์ และยังแบ่งปันความสุขให้อีกต่างหาก จากที่เป็นปาณาติบาต (ฆ่าสัตว์) ก็กลายเป็น ปาณาติปาตา เวรมณี (เว้นจากการฆ่าสัตว์) กับทั้งมีการให้ชีวิตและการเจริญเมตตาเพื่อแบ่งปันความสุขให้อีกด้วย และเมื่อทำให้เจริญได้สมบูรณ์แล้วก็ส่งต่อไปยังความเพียรข้อที่ 4 อนุรักษนาปธาน คือ การทำความเพียรที่จะรักษาระดับแห่งคุณธรรมหรือคุณงามความดีที่ได้แล้ว มิให้เสื่อม อีกทั้งยังต้องทำความเพียรข้อที่ 1 และ 3 ซ้ำอีก เพื่อระวังมิให้เสื่อมและพัฒนาให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก เพื่อเป็นหลักประกันว่าได้ผลตามต้องการ

ฐานที่ 2 ก็เป็นการใช้สติกำกับพิจารณาสำรวจตรวจสอบอารมณ์ความรู้สึกให้เป็นปัจจุบันขณะว่า ขณะนี้กำลังอยู่ในอารมณ์ความรู้สึกใด เป็นอารมณ์ที่ประกอบด้วยสุข ทุกข์ ไม่สุขไม่ทุกข์ พอใจ หรือไม่พอใจ อย่างไร หากเป็นฝ่ายไม่ดีก็ส่งไปเข้าสู่กระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 1 เพื่อระมัดระวังมิให้สิ่งที่ไม่ดีเข้ามาเพิ่ม เมื่อทำให้สมบูรณ์มั่นคงแล้วก็ส่งต่อไปยังกระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 2 เพื่อจัดการละเหตุปัจจัยแห่งอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่ดีนั้น จากนั้น ก็ส่งต่อไปยังกระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 3 เพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้น เจริญยิ่งขึ้นไปจากเดิม แล้วส่งต่อไปยังกระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 4 เพื่อรักษาระดับแห่งความเจริญที่พัฒนามาได้แล้วมิให้เสื่อม

ฐานที่ 3 ก็จะเป็นการใช้สติกำกับพิจารณาสำรวจตรวจสอบจิต ซึ่งก็คือความคิดนั่นเอง อันประกอบไปด้วยธรรมและอธรรม ได้แก่ มีสมาธิ หรือฟุ้งซ่าน กับทั้งรัก โลภ โกรธ หลง เป็นต้น หากเป็นฝ่ายไม่ดีก็ส่งไปเข้าสู่กระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 1 เพื่อระมัดระวังมิให้สิ่งที่ไม่ดีเข้ามาเพิ่ม เมื่อทำให้สมบูรณ์มั่นคงแล้วก็ส่งต่อไปยังกระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 2 เพื่อจัดการละเหตุปัจจัยการเกิดขึ้นแห่งธรรมที่ไม่ดีนั้น จากนั้นก็ส่งต่อไปยังกระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 3 เพื่อทำการพัฒนาให้ดีให้เจริญยิ่งขึ้นไปจากเดิม แล้วก็ส่งต่อไปยังกระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 4 เพื่อรักษาระดับแห่งความเจริญที่พัฒนามาได้แล้วมิให้เสื่อม

ฐานที่ 4 เป็นการใช้สติกำกับพิจารณาสำรวจตรวจสอบให้รู้ชัดธรรมทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับจิตตามที่เป็นจริง หากเป็นฝ่ายไม่ดีก็ส่งไปเข้าสู่กระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 1 เพื่อระมัดระวังมิให้สิ่งที่ไม่ดีเข้ามาเพิ่ม เมื่อทำให้สมบูรณ์มั่นคงแล้วก็ส่งต่อไปยังกระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 2 เพื่อจัดการละเหตุปัจจัยแห่งธรรมที่ไม่ดีนั้น จากนั้น ก็ส่งต่อไปยังกระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 3 เพื่อทำการพัฒนาให้ดีให้เจริญยิ่งขึ้นไปจากเดิม แล้วก็ส่งต่อไปยังกระบวนการแห่งความเพียรข้อที่ 4 เพื่อรักษาระดับแห่งความเจริญที่พัฒนามาได้แล้วมิให้เสื่อม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านครอบครัว

สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานที่เป็นหลักของสังคม เป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาคนและสังคม โดยทำหน้าที่ในการหล่อหลอมและขัดเกลาความเป็นมนุษย์ให้แก่สมาชิกทุกคนในครอบครัวด้วยการอบรมเลี้ยงดู พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมต่าง ๆ และถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคมให้แก่สมาชิกครอบครัว เพื่อให้สมาชิกของครอบครัวมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยและเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืนสืบต่อไป

การนำหลักมัชฌิมาปฏิปทา มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวมีดังนี้

1) สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) การมีความเห็นถูกต้องตามคลองธรรม คือ การมีความเชื่อที่ถูกต้อง การมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้อง ซึ่งในการประยุกต์ใช้สัมมาทิฐิกับครอบครัว โดยเห็นว่าบุญบาปมีจริง เช่น มีความเชื่อว่า พ่อแม่เป็นผู้ให้กำเนิด มีบุญคุณจริง และรักลูกมากที่สุด เป็นต้น ซึ่งความเห็นชอบนี้เป็นการเตรียมความพร้อมที่จะทำให้อุทิศตนในครอบครัวประพฤติปฏิบัติดีพัฒนาตนเข้าสู่การฝึกอบรมช่วงแรกตามหลักศีลธรรม ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ มี 2 ประการคือ (1) ปรโตโฆสะ (การได้สดับจากบุคคลอื่น) (2) โยนิโสมนสิการ (การมนสิการโดยแยบคาย)

ซึ่งการสร้างสัมมาทิฐิด้วยปัจจัยภายนอก ที่เรียกว่า ปรโตโฆสะ เสี่ยงจากผู้อื่นหรือเสี่ยงจากภายนอกมีความหมายครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมภายนอกทุกประเภทที่มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมชีวิตของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นคำแนะนำสั่งสอน คำอธิบายชี้แจง ตลอดจนการเรียนรู้ และการเลียนแบบจากแหล่งภายนอกต่าง ๆ การเรียนรู้ประเภทนี้หมายถึงเฉพาะปรโตโฆสะที่เป็นบุคคลหรือที่เรียกว่า “กัลยาณมิตร” คือ พ่อแม่ ผู้เฒ่าผู้แก่พร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะสั่งสอน แนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยบอกช่องทาง หรือเป็นตัวอย่างให้กับลูก หรือบุคคลในสมาชิกของครอบครัว ให้ดำเนินไปในทางแห่งการฝึกฝนอบรมอย่างถูกต้อง

อย่างไรก็ตาม แม้ปรโตโฆสะจะเป็นปัจจัยให้เกิดสัมมาทิฐิ โดยสมาชิกในครอบครัวเปิดใจรับฟังกันและกัน ถ้าเพียงแค่ฟังจากสมาชิกในครอบครัว โดยไม่มีปัจจัยภายในเข้ามาเสริมสัมมาทิฐิ ปัญญาอันเห็นชอบ

ที่ถูกต้องก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้น เมื่อฟังแล้วต้องเอาไปพิจารณาไตร่ตรองตามที่ได้ยินได้ฟังเพื่อเชื่อมโยงให้ก้าวเข้าสู่องค์ประกอบภายใน คือ โยนิโสมนสิการ การสร้างสัมมาทิฐิด้วยวิธีการแห่งปัญญา การทำในใจโดยแยบคาย โดยการใช้ความคิดถูกวิธี คิดอย่างมีระเบียบ คิดหาเหตุผล สืบค้นถึงต้นเค้า สืบสาวให้ตลอดสาย แยกแยะ สิ่งทั้งหลายให้เห็นความจริงตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย

อย่างไรก็ดี โยนิโสมนสิการเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล แต่ก็ต้องอาศัยปัจจัยภายนอกหรือปรโตโฆสะนั่นเอง เป็นผู้กระตุ้นให้สมาชิกในครอบครัวได้รู้จักวิธีคิด รู้จักวิธีที่จะปลูกสร้างโยนิโสมนสิการให้เกิดขึ้นด้วยตัวเอง ด้วยเหตุดังกล่าว ปรโตโฆสะและโยนิโสมนสิการ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญให้เกิดสัมมาทิฐิ

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวตามหลักสัมมาทิฐิ ปัญญาอันเห็นชอบ จะต้อง มี ปรโตโฆสะ และโยนิโสมนสิการ 2 ข้อนี้ เป็นปัจจัยส่วนสำคัญที่จะนำมาซึ่งความเห็นถูกต้องในเรื่องความรักของบุคคลในครอบครัว

2) สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) การไม่พูดโกหก การไม่ยุให้คนเกลียดกัน การไม่พูดให้คนอื่นโกรธ การไม่พูดเรื่อยเปื่อยไร้สาระ กับคนในครอบครัว ซึ่งการใช้วาจามีความสำคัญในการสนทนาของสมาชิกในครอบครัว เพราะจุดประสงค์ในการพูดต้องชัดเจน เป็นการพูดเพื่อความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในครอบครัว เนื่องจากการใช้วาจาเป็นสื่อสำคัญในการชักจูงโน้มน้าวจิตใจของผู้ฟังจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบอื่นมาเกื้อหนุน ได้แก่ (1) พูดได้ถูกกาลเทศะ คือ พูดในสถานที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม (2) ต้องเป็นคำจริง คือ ข้อมูลที่ถูกต้องมีหลักฐานอ้างอิงได้ไม่ปั้นแต่งขึ้นมาเอง การพูดคำจริง หรือวาจาจริงเป็นเงื่อนไขสำคัญและจำเป็นที่ขาดไม่ได้ ทศนะทางพระพุทธศาสนานิยมความจริง เฉพาะเรื่องคำพูดนั้น คำพูดที่ถือว่าถูกต้องจะต้องมีความจริงเป็นหลักเสมอไป จะต้องพูดคำจริง และพูดด้วยความจริงใจ (3) ต้องเป็นคำสุภาพ คือ พูดด้วยภาษาที่ไพเราะ ไม่หยาบคาย เป็นคำพูดที่ผู้ฟังน่ายินดี ชื่นชอบ เป็นคำพูดที่ให้แต่คุณส่วนเดียว ทั้งทำให้ใจผู้พูดสงบ เป็นการพัฒนาสุขภาพจิตให้ดีขึ้น (4) พูดแล้วมีประโยชน์ คือ ประโยชน์ต่อผู้ฟัง ถ้าหากนำแนวทางไปคิด หรือปฏิบัติในทางสร้างสรรค์ต่อไป วาจาที่มีประโยชน์เป็นวาจาที่พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์หรือผลดีทั้งผู้พูดและผู้ฟัง เป็นวาจาที่ควรแก่การฟัง

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวการใช้สัมมาวาจาต้องประกอบด้วย การพูดได้ถูกกาลเทศะ การพูดต้องเป็นคำจริง การพูดเป็นคำสุภาพ และการพูดที่มีประโยชน์ ซึ่งจะทำให้คนในครอบครัวมีความซื่อสัตย์จริงใจต่อกัน โดยเปิดโอกาสให้คนในครอบครัวได้พูดคุย และมีส่วนร่วมในการวางข้อตกลงและกฎระเบียบในบ้าน พ่อแม่ควรรับฟังลูกด้วยความคิดเห็นที่แตกต่าง พูดคุยกันด้วยเหตุผลจนกระทั่งได้ข้อสรุปตรงกลาง ฉะนั้น การได้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้สัมมาวาจาอย่างอมจรรโลงสมาชิกในครอบครัวให้อยู่เย็นเป็นสุข ลดความแข็งแกร่งที่จะก่อให้เกิดการกระทบกระทั่งต่อกันและส่งเสริมกันไปในทางที่ถูกต้องดีงาม

3) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) การคอยระลึกอยู่เนื่อง ๆ การทวนระลึกสติคือภาวะที่ระลึกได้ ภาวะที่ทรงจำไว้ ภาวะที่ไม่เลือนหาย ภาวะที่ไม่สับสน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวตามหลักสัมมาสติมาประยุกต์ใช้บริหารคนในครอบครัว โดยการใช้สติตามดูโดยมีปัญญารู้เท่าทันตามเป็นจริง ได้แก่

(1) การบริหารครอบครัวด้วยกายานุปัสสนา (ดูกาย) ด้วยการเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของสมาชิกในครอบครัว และการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

(2) การบริหารครอบครัวด้วยเวทนานุปัสสนา (ความรู้สึก) ด้วยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจกับสมาชิกในครอบครัวให้ได้รับความสุข และเกิดความอบอุ่นใจภายในครอบครัว

(3) การบริหารครอบครัวด้วยจิตตานุปัสสนา (จิต) ด้วยการมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุขร่วมแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในครอบครัว การส่งเสริมวัฒนธรรมในครอบครัวเป็นผู้นับถือความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและสมาชิกในครอบครัว

(4) การบริหารครอบครัวด้วยธัมมานุปัสสนา (คุณธรรม) ด้วยการใช้อย่างเหมาะสมและเต็มศักยภาพ การวางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะ เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม สามารถร่วมทำงานกับสมาชิกในครอบครัว และเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในครอบครัว

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวการใช้สัมมาสติ การมีสติที่ถูกต้อง ประกอบด้วยการมีสติพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีสติทางกาย 2) การมีสติทางความรู้สึก 3) การมีสติทางจิตใจ และ 4) การมีสติทางข้อปฏิบัติ ในการกำกับการดำเนินชีวิตของครอบครัวโดยมีปัญญารู้เท่าทันตามเป็นจริง

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งประกอบด้วย 1) สัมมาทิฐิ 2) สัมมาวาจา และ 3) สัมมาสติ ซึ่งทั้งองค์ธรรมทั้ง 3 ข้อนี้ สงเคราะห์เข้าในหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักพุทธธรรมสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาได้อย่างสมบูรณ์ โดยมีคนในครอบครัวทั้งหัวหน้าครอบครัวและสมาชิกในครอบครัวควรปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาให้สมบูรณ์เป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการสนับสนุนในการใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว

การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตวิถีใหม่ด้วยหลักมัชฌิมาปฏิปาทาด้านสังคม เป็นการพัฒนาฝึกปรือตนตามหลักพระพุทธศาสนาซึ่งมุ่งหมายให้ผู้ฝึกฝนพัฒนานั้น ได้รับประโยชน์สุขตั้งแต่ขั้นต้นในการลงมือปฏิบัติ กล่าวคือ เริ่มแต่การรู้จักปฏิบัติตนที่ดีต่อสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเรียกว่า ความสำรวมอินทรีย์ทั้งหลาย มีสำรวมตา สำรวมหู สำรวมจมูก สำรวมลิ้น สำรวมกาย และสำรวมใจ เพื่อจะได้ใช้เป็นพื้นฐานของศีล คือ เจตนางดเว้นจาก ความชั่วทางกาย และเจตนางดเว้นจากความชั่วทางวาจา เรียกว่าพัฒนาด้านความประพฤติ หรือพัฒนาด้านพฤติกรรมที่ดี อันเป็นช่องทางให้จิตใจพัฒนาและช่วยให้ปัญญางอกงาม ตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา ดังนี้

1) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) ความคิดที่ถูกต้อง โดยการแสดงออกต้องไม่เป็นไปเพื่อความอยากได้อำนาจ หรือมุ่งผลประโยชน์และความต้องการส่วนตน หากแต่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวมอย่างแท้จริง การไม่คิดผูกพยาบาท อาฆาตมาดร้าย และจองเวรจองกรรมต่อเพื่อนมนุษย์อย่างไม่มีที่สิ้นสุด และการไม่กระทำการที่นำไปสู่การเบียดเบียนตนเองและคนอื่นให้เกิดความทุกข์ทรมาน และเดือดร้อนอันเกิดจากการแสดงออกด้วยการใช้ความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งความคิดชอบ ความคิดถูกต้อง หรือความตรึกตรองไปในทางที่ดี มี 3 อย่าง คือ

(1) อวิหิงสาสังกัปปะ ความดำริในอันไม่เบียดเบียนผู้อื่น คือ ไม่คิดที่จะทำให้ใครได้รับความเดือดร้อน ทั้งทางกาย วาจา ใจ แต่มีเมตตากรุณาต่อสัตว์อื่นต่อคนอื่น

(2) อภัยปาตสังกัปปะ ความคิดดำริในอันไม่ผูกพยาบาทปองร้ายผู้อื่น คือ ไม่คิดอาฆาตมาดร้ายปองร้ายใคร ๆ หรือจองเวรกับใคร ๆ แต่พยายามกำจัดหรือบรรเทาความโกรธ ความอิจฉาตาร้อนอยู่เสมอ

(3) เนกขัมมสังกัปปะ ความคิดดำริในอันจะปลดเปลื้องความเกี่ยวข้องในทางกาม คือ มุ่งไปสู่ความสงบ อาจจะไม่ถึงกับต้องออกบวชเป็นพระนุ่งห่มผ้าเหลือง แต่หมายถึงการตั้งใจปลีกใจออกจากความเพติดเพลินในกามารมณ์ จะเรียกว่า “บวชใจ” ก็ได้ ศฤกษ์บางคนสามารถบำเพ็ญมรรคให้บริบูรณ์แล้วบรรลุอรหัตต์ได้ก็มี

ข้อปฏิบัติสัมมาสังกัปปะนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุขนั้น จะต้องเป็นผู้มีใจไม่อาฆาตมาดร้ายใคร นั่นคือ มีใจสงบและมีเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่มีความดำริชอบดังกล่าวก็เรียกว่า มีฉกษสังกัปปะ เมื่อเป็นเช่นนี้ จิตก็ไม่สงบ เพราะอาจจะตกเป็นทาสของความรัก ความชิง ความหลงผิด และสามารถที่จะกระทำความผิดส่งผลให้ตนเองต้องได้รับความทุกข์ และสังคมได้รับความเดือดร้อน แต่ถ้าปฏิบัติตามหลักสัมมาสังกัปปะผู้ที่ปฏิบัติจะได้รับความสุขสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ และทำให้สังคมนั้นอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

2) สัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) การแสดงท่าทีที่ถูกต้อง โดยการไม่ยุ่ง ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรุนแรงด้วยการทำร้ายประหัตประหารบุคคลอื่นที่มีความเชื่อและเห็นต่าง สังคมโลกและสังคมไทยมิได้สิ้นไร้ไม้ตอกและอับจนหนทางในการแสวงหาเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง หากแต่การท่าทีของคู่ขัดแย้งได้กลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการหาทางออกร่วมกัน การแสดงท่าทีที่เปี่ยมล้นด้วยความรัก ให้เกียรติและเคารพกลุ่มบุคคลความเชื่อและการกระทำที่แตกต่าง จะเป็นสะพานที่ทำให้คู่กรณีได้ทอดเดินข้ามพื้นที่ของตัวเองไปเรียนรู้ และพร้อมจะเข้าใจเพื่อนมนุษย์มากยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคมตามหลักสัมมากัมมันตะด้วยการมีพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายอย่างถูกต้องตามหลักสุจริต 3 คือ

(1) ละเว้นจากการฆ่า การเบียดเบียนทำลายล้างผู้อื่น สัตว์อื่น คือเป็นคนที่ปราศจากการมีอาวุธได้ครอบครอง มีความรู้สึกผิดชอบ เต็มไปด้วยความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยมีความปรารถนาประโยชน์เกื้อกูลต่อมวลมนุษยและสรรพสัตว์

(2) ละเว้นจากการลักทรัพย์ คือเป็นคนที่เคารพกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินผู้อื่น ไม่ถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้ด้วยอาการแห่งขโมย ไม่ถือเอาทรัพย์สินที่อยู่ในบ้านหรือสิ่งของที่ป็นสาธารณะมาเป็นสมบัติของตนเอง

(3) ละเว้นจากการประพฤติดินในกาม คือไม่เป็นคนมีพฤติกรรมล่วงละเมิดประเวณีทางเพศ ไม่สำส่อนทางเพศ ไม่เป็นชู้กับสามีภรรยาของผู้อื่น

ดังนั้น หลักสัมมากัมมันตะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม ด้วยการส่งเสริมความประพฤติที่ไม่ผิดศีลธรรม งดเว้นจากการฆ่า เว้นจากการเบียดเบียนชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน และประเวณี โดยส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติถูกต้อง สร้างสรรค์ดีงาม ไม่เล่นการพนัน ทำประโยชน์ตนและหมู่คณะให้ถึงพร้อม

3) สัมมาสมาธิ (จิตตั้งมั่นชอบ) ความมุ่งมั่นในหนทางที่ถูกต้อง โดยเป้าหมายของการอยู่กันดีในสังคม คือ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคมตามหลักสัมมาสมาธิ จำเป็นต้องเพ่ง จดจ่อ และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายที่ได้กำหนดทิศทางและวางกรอบเอาไว้ อีกทั้งไม่ย่อท้อ เหนื่อยหน่ายต่อปัญหาและ

อุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้วยการฝึกสติให้มั่นคง จิตมั่นคงหนักแน่นจนสามารถทำงาน สอดประสานกับปัญญาจัดทุกจริตบาปสร้างความมั่นคงของจิต ให้อ่อน โยนยึดหยุ่น เป็นความตั้งมั่นของจิต ในทางที่ถูก ที่เป็นกุศลธรรม การฝึกปฏิบัติอานาปานสติสมาธิภาวนา ทั้งสมถกัมมัฏฐานและวิปัสสนา กัมมัฏฐานอยู่ในตัวเองพร้อมบริบูรณ์

ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักสมาธิมาพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม ซึ่งผลที่ได้รับ สามารถสร้าง คุณภาพและสมรรถภาพทางจิตให้เข้มแข็งมั่นคงแน่วแน่ ควบคุมตนเองได้ดี มีสมาธิ มีจิตที่สงบบริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งที่ทำให้เศร้าหมองอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งและตรงตามสังขารธรรม การพัฒนา จิตใจเพื่อให้จิตมีคุณภาพ สมรรถภาพทางจิต และสุขภาพจิตดี พร้อมทำหน้าที่บำเพ็ญตนให้เกิดคุณค่าแก่สังคม

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคมตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งประกอบด้วย 1) สัมมา สังกัปปะ 2) สัมมากัมมันตะ และ 3) สัมมาสมาธิ ซึ่งทั้งองค์มรรคทั้ง 3 ข้อนี้ สงเคราะห์เข้าในหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักพุทธธรรมสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคมตาม หลักมัชฌิมาปฏิปทาได้อย่างสมบูรณ์

สรุป

การนำหลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือที่รู้จักกันดีในนามของอริยมรรค ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นชอบ ความดำริชอบ วาจาชอบ การกระทำชอบ เลี้ยงชีพชอบ พยายามชอบ ระลึกชอบ และจิตมั่นชอบ เป็นส่วนประกอบของทางสายเดียว ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งระดับศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักคำสอนภาคปฏิบัติที่จะช่วยให้การดำเนินสู่จุดหมายตามแนวทางของกระบวนการที่ศึกษาทำความเข้าใจแล้วนั้นเป็นผลสำเร็จขึ้นมาในชีวิตจริง หรือเป็นวิธีการประยุกต์ใช้กฎเกณฑ์แห่งกระบวนการของ ธรรมชาติให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต ดังนี้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตวิถีใหม่ตามแนวทางมัชฌิมาปฏิปทาใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านครอบครัว ประกอบด้วย สัมมาทิฐิ สัมมาวาจา และสัมมาสติ โดยการที่สมาชิกในครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและดำเนิน กิจกรรมทั้งหลายของชีวิตด้วยพละกำลัง ความรู้ และความสามารถทั้งปวงที่ตนมีอยู่ด้วยความราบรื่นทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยไม่ขัดต่อหลักแห่งศีลธรรม ซึ่งรวมทั้งการ ทำงานและการเลือกอาชีพ และการใช้จ่ายทรัพย์ที่ได้มาจากการประกอบอาชีพอย่างถูกต้องเหมาะสม ด้วยการ ดำเนินชีวิตครอบครัวของผู้ที่ปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาอย่างถูกต้อง 2) ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย สัมมาสังกัปปะ สัมมาอาชีวะ และสัมมาวายามะ โดยนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกรอบแนวคิด ซึ่งมุ่งให้ทุก คนสามารถพึ่งพาตัวเองได้ รวมถึงการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น จนเกิดความยั่งยืน คำว่า พอเพียง คือ การดำเนินชีวิต แบบทางสายกลาง โดยตั้งอยู่บนหลักสำคัญสามประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมี ภูมิคุ้มกันที่ดี และ 3) ด้านสังคม ประกอบด้วย สัมมาสังกัปปะ สัมมากัมมันตะ และสัมมาสมาธิ โดยทางสาย กลางเป็นแนวทางของการเข้าใจสภาพของสรรพสิ่งอย่างแท้จริงว่า สิ่งหนึ่งมีความเกิดขึ้นเพราะปัจจัยอะไร ตั้งอยู่ได้อย่างไร และสิ่งเหล่านั้นเสื่อมสลายไปเพราะอะไร แล้วนำมาแก้ไขหรือหาทางออกให้กับสังคม โดย

แนวทางที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม นำมาใช้เป็นแบบแผนเพื่อความพอเพียงในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- จริยาวัตร คมพยัคฆ์. (2545). *การพยาบาลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีไทย*. กรุงเทพมหานคร: สภาการพยาบาล.
- นฐพงศ์ เทพจारी. (2549). *คุณภาพชีวิตที่ดี เอกสารการประกอบสัมมนาประมวลวิสัยทัศน์สงขลา*. สงขลา: มปท.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2541). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชวรมนี (ประยูร ธมมจิตโต). (2540). *ปรัชญากรีก : บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก*. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สยาม บริษัทเคล็ดลับไทย จำกัด.
- พระโสภณมหาเถระ (มหาสีสยาตอ). (2552). *ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร พระคัมภีร์สาราถวิวงศ์ แปล*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ประยูรสาส์นไทย การพิมพ์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2560). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2532). *อรรถกถาภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุทธิพร บุญส่ง. (2550). *คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: ทรีบีเบิล กรุ๊ป.
- เสถียรพงษ์ วรรณปก. (2547). *มัชฌิมาปฎิปปทา : ทางสายกลางสองมิติ สัปบุริสธรรม 7 นัยที่สอง*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ฟิอาร์ คัลเลอร์พริ้นท์.
- อัจฉริยาภรณ์ สุพิชญ์. *คุณภาพชีวิตและการสนับสนุนทางสังคมของผู้ที่เป็นจิตเภท*. (วิทยานิพนธ์พยาบาล ศาสตรดุษฎีบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

GUIDELINES FOR DEVELOPING ORGANIZATIONAL CULTURE

FOR DEVELOPING BUDDHIST HUMAN RESOURCES

พระมหาคำพันธ์ รัตนชัย, ดร.

Phramaha Kumphan Rananchayo, Dr.

วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Ratchaburi Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Pramahakumphan@gmail.com

บทคัดย่อ

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรมได้มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งใน ระดับโลกียภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิ สำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” คือ เป็นบุคคลที่มีภู มิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกครอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลสทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ เกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลก อย่างไรก็ตาม สามารถนำหลักธรรมมาปรับใช้ อาทิ หลักไตรสิกขา 3 หลักภวนา 4 หลักพละ 5 และหลักมรรค 8 โดยหลักธรรมเหล่านี้เป็นเพียงบางส่วนที่สามารถนำมาใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธซึ่งมีหลายหน่วยงานนิยมนำมาใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

Abstract

Guidelines for developing organizational culture for developing Buddhist human resources There is a philosophy that human beings are noble creatures that can be developed to the highest level. Able to learn until possessing wisdom By having access to the truth, humans can develop into a better world, both at the world level. For ordinary people and global level For developing into an “ariya person”, that is, a person who has Midhamma is superior to "common people" who are still dominated by "ignorance" which is the source of defilements causing greed, anger, hate, revenge, competition for resources, corruption, and corruption of the people. Ethical decline and destroy each other at the individual, national, and international levels. It is an important problem for the people of the world. However, Dhamma principles can be applied such as the threefold principles, four principles of meditation, five principles of physical exertion, and the eightfold path. These principles are

just some of the principles that can be applied to the development of Buddhist human resources. Which many agencies like to use to improve human resource development.

Keywords: organizational culture development, Buddhist human resource development

1. บทนำ

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร “เป็นสิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะบุคคล ซึ่งหมู่คณะรวมถึง คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน” จากความหมายนี้ ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่ทำให้ความเจริญงอกงามมีหลายลักษณะที่เกิดจากทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม และทั้งหมดนี้ยังเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายขององค์กรให้เป็นภาพใหญ่ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียว ทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดวิธีการทำงานของทุกคนให้เป็นไปตามกลยุทธ์ธุรกิจเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ คำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” จึงเป็นเหมือนหัวใจที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2554) องค์กรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีก็จะส่งผลให้ทิศทางในการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นนอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยปลูกฝังทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดพฤติกรรม โดยอาจจะเห็นได้จากตัวแบบหรือแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร และยังทำให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนว่าคนแบบไหนที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับองค์กรหรือคนในองค์กรควรประพฤติปฏิบัติตัวไปในทิศทางใดให้เกิดความเหมาะสม การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนจะช่วยดึงดูดคนที่เหมาะกับองค์กรนั้น ๆ ให้เข้ามาร่วมงาน และยังช่วยคัดกรองคนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรด้วยเพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ศิริพร เชาวลิขิต, 2559)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีแนวทางการพิจารณาสองประเด็น ประเด็นแรก คือ การ จัดการ หรือการมีระบบที่ดี หากองค์กรมีคนที่มีความรู้ความสามารถ แต่ขาดระบบในการรักษาและ ดึงศักยภาพของคนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ องค์กรย่อมพบกับการสูญเสียคนเก่งคนดีขององค์กรไป ส่วนประเด็นที่สอง คือ ตัวบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นเมื่อองค์กรมีการจัดการหรือ ระบบที่ดีและตัวบุคคลได้้น ระบบนี้มาใช้อย่างจริงจัง องค์กรสามารถที่จะพัฒนาและเจริญเติบโตต่อไปได้ แต่ในบางครั้งเราจะพบว่า การน ำระบบที่องค์กรกำหนดมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรมีทั้ง ประสบความสำเร็จและความล้มเหลว ความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นมิใช่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับความล้มเหลวมิใช่เป็นความล้มเหลวที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ดังนั้น องค์กรจะต้องเริ่ม กลับมาใส่ใจและให้ความสำคัญกับระบบเพื่อที่จะรองรับต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ต่อไป (ศิริพร เชาวลิขิต, 2559)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร นำศักยภาพของตนมาทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดี รักและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ทุ่มเทกำลังใจและกำลังใจพัฒนางาน เพื่อสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคงให้กับองค์กร และการ นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหลักพุทธธรรมที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ อริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นด้านการค้นหาสาเหตุของปัญหาอุปสรรคในดำเนินงาน จน

สามารถนำมากำหนดเป้าหมายโดยทำเป็นยุทธศาสตร์ และแนวทางในการดำเนินหนทางไปสู่เป้าหมายนั้น ๆ เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และความมั่นคงเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีวิธีการและหลักการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคนเข้าสู่เป้าหมาย โดยนำหลักธรรม “มรรค 8 ประการ” เข้ามาเป็นหลักปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นต้องใช้หลักการพัฒนาสมัยใหม่ ผสมผสานเข้าด้วยกันกับหลักการทางพระพุทธศาสนา และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบัน (แสนสุริยา รักเสมอ, 2566)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ แนวคิดนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีดุลยภาพครบทั้งสามด้าน อันประกอบด้วย ด้านชีวิตมนุษย์ ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักการที่สำคัญเพื่อประโยชน์สุขของคนส่วนใหญ่ ลดการเบียดเบียนกัน และเกื้อกูลต่อกัน โดยการพัฒนานิสัยดีของมนุษย์ให้เกิดขึ้นพร้อมกับปลูกฝังสัมมาทิฐิ คือ ความเห็นถูกต้อง ตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาในห้าห้องชีวิต และปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ทิฐุธรรมมีกตตประโยชน์ สังคหวัตถุ 4 เบญจศีล และเบญจธรรม อีกทั้งยึดหลักการปกครองตามหลักธัมมาธิปไตยไปพร้อมกัน แล้วจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสุขในการดำรงชีวิต สังคมเกิดสงบร่มเย็น และสิ่งแวดล้อมถูกอนุรักษ์อย่างยั่งยืน โดยมนุษย์ได้ปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือทางสายกลาง (พระพิทักษ์ คุณารักษ์ (ใจคง), 2565)

บทความนี้ต้องการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เพื่อนำไปปรับใช้การพัฒนาองค์กรตามหลักธัมมาภิบาล ซึ่งตอบสนองการบริหารตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่มุ่งสร้างความสำเร็จในทุกมิติขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นส่วนประกอบที่ซับซ้อนและมีลักษณะลึกซึ้ง วัฒนธรรมองค์กรจะมีผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กรทุกคน วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ค่านิยม บรรทัดฐาน วิธีการต่างๆ ระเบียบแบบแผน วิถีบุรุษ ความเป็นมาขององค์กร (Champoux, 2006) วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันและมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร และหากองค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมร่วมกันในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นที่จะใช้ศักยภาพและสมรรถนะที่มีอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรสามารถได้เปรียบในการแข่งขันได้ (เพชรรัตน์ จินตานุพงศ์, 2566) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีระเบียบแบบแผน อันเกิดจากการสร้างค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานรวมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น (เนลิยว ภากะสัย, 2550) วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ความเชื่อหรือค่านิยมหรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์กร ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้นั้นในสังคมหรือในองค์กร เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกและกลุ่มสังคม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้ขึ้นได้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ

รัตน์, 2547) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหาร (สมยศ นาวิการ, 2546)

2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

คำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ถูกให้ความสำคัญและเป็นประเด็นถกเถียงมากกว่า 20 ปี แม้จะมีการพูดถึงเหมือนเป็น Buzz Word หรือมีความผิดเพี้ยนกันไปบ้าง แต่ก็ยังคงเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรยุคใหม่ เพราะการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีประโยชน์ต่อองค์กรมากมาย ดังนี้

1) Identity วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนเอกลักษณ์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้องค์กรค้นหาคุณค่าของธุรกิจได้ หากไม่มีการระบุตัวตนหรือสิ่งที่เป็คุณค่าขององค์กร ก็เป็นการยากที่พนักงานจะช่วยรักษาคุณค่านั้นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้

2) Retention วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแรง นอกจากจะมีแรงดึงดูดให้คนอยากเข้ามาสัมผัสแล้ว ยังเป็นส่วนสำคัญในการรักษาพนักงานความสามารถสูง (Talent) ไว้กับองค์กรด้วย เพราะยิ่งพนักงานรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่าไร ก็ยิ่งทำให้อยากอยู่กับองค์กรในระยะยาวมากขึ้นเท่านั้น

3) Image วัฒนธรรมองค์กรช่วยสร้าง Brand Identity เพราะการดูแลพนักงานให้รับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะส่งผลกระทบไปยังการรับรู้ของลูกค้าได้เช่นกัน

4) Trends and Competition วัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันเป็นกระแสที่ถูกพูดถึงมากขึ้นในวงการการทำธุรกิจ ซึ่งหลายองค์กรมีแรงจูงใจในการหันมาให้ความสนใจเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพราะมีการเชื่อมโยงเข้ากับการเติบโตหรือผลประกอบการขององค์กร จึงทำให้องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรมีความได้เปรียบในตลาดการแข่งขัน ทั้งในด้านผลประกอบการและการจ้างพนักงานที่มีความสามารถ

5) Millennial Expectations วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่กลุ่มมิลเลนเนียลส์ที่เข้าสู่วัยทำงานในช่วงเริ่มต้น ใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าทำงานและอยู่กับองค์กร ซึ่งในอนาคตคนกลุ่มนี้จะเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรในที่สุด

6) The Startup Economy วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยผู้ประกอบการในการแข่งขันยุคนี้ ยุคของการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย และมีการแข่งขันสูง พนักงานอาจต้องเผชิญกับความล้มเหลวในการคิดและทดลองอยู่เป็นระยะ ๆ วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวช่วยพนักงานให้มีความกล้าที่จะล้มเหลวและยืดหยัดต่อสู้ได้ครั้งแล้วครั้งเล่า เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างความแตกต่างได้ในระยะยาว (BrightSide, 2565)

2.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

รูปแบบวัฒนธรรมเหล่านี้เกณฑ์หลักในการแบ่งประเภทขององค์กรมี 2 แกน คือ 1) โฟกัสที่ภายในองค์กรและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Internal focus and Integration) เทียบกับ โฟกัสที่ภายนอกองค์กรและการสร้างความแตกต่างให้กับองค์กร (External focus and Differentiation) และ 2) ความยืดหยุ่นที่พิจารณาตามดุลยพินิจ (Flexibility and Discretion) เทียบกับ ความมั่นคงและการควบคุม (Stability and Control) อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture)

วัฒนธรรมแบบครอบครัวจะมองว่าทุกคนมีคุณค่า บริษัททำให้พนักงานรู้สึกเหมือนพวกเขาเป็นสมาชิกในครอบครัว มีความเป็น Flat Organization คือมีความเป็นลำดับชั้นน้อย เพราะให้ความสำคัญกับ

การสื่อสารพูดคุยมากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้คลายกำแพงระหว่างตำแหน่งและทำให้พนักงานทุกระดับรวมถึงผู้บริหาร มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยวัฒนธรรมประเพณีนี้จะเน้นการปฏิบัติและมีความยืดหยุ่นสูง

2) วัฒนธรรมแห่งความคิดสร้างสรรค์ (Adhocracy Culture)

วัฒนธรรมแบบความคิดสร้างสรรค์เป็นรากฐานของการมีนวัตกรรมที่แข็งแกร่งและความยืดหยุ่น ดังนั้นเราจะเห็นว่าบริษัทที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มักจะเป็นบริษัทที่ก้าวหน้าผู้อื่นเสมอๆ หรือเป็นผู้นำแห่งวงการ ที่มีแนวคิดสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ กล้าคิดกล้าลอง และแน่นอนว่าไฉ่เดียวเหล่านั้นจะต้องสามารถสร้างความแตกต่างให้กับองค์กร สร้างสู่ทางการเติบโตและความสำเร็จให้กับบริษัทได้ แต่การจะสนับสนุนให้พนักงานลุยได้แบบไม่ต้องกังวลแบบนี้ แน่แน่นอนว่าบริษัทต้องพร้อมเสี่ยงรับความล้มเหลว หรือความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ด้วย

3) วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture)

วัฒนธรรมแบบการตลาดให้ความสำคัญกับการปั้นตัวเลข เน้นการทำกำไร โครงสร้างขององค์กรมักจะประกอบไปด้วยพนักงานหลายระดับส่งผลทำให้ขั้นตอนการทำงานมีลำดับและกระบวนการที่ซับซ้อนมากขึ้น ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างพนักงานในระดับต่างๆ ที่กว้างขึ้น และวัฒนธรรมประเพณีนี้จะเน้นเรื่องการพุ่งเข้าชน เป้าหมายและผลลัพธ์ความสำเร็จขององค์กรในภาพใหญ่มากกว่าความพึงพอใจของทีม

4) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture)

บริษัท/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นจะยึดมั่นในโครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิม เป็นบริษัทที่โฟกัส ที่ภายในที่มีการแบ่งแยกพนักงานและหัวหน้าออกจากกันชัดเจน นอกจากโครงสร้างที่เข้มงวดแล้ว ยังมี การกำหนดวิธีการทำสิ่งต่างๆ ไว้อย่างละเอียดเพื่อให้เกิดเสถียรภาพและลดความเสี่ยงให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้ศึกษา พฤติกรรมองค์กรจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นแกนของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตก หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการ เลือกรสคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกนั้น เกิดขึ้นจากการผสมผสาน แนวคิดทฤษฎีหลักทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎี จิตวิทยา มีวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (ศิริศักดิ์ นันติ, 2558) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมถึงปรับ พฤติกรรมของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนดไว้ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรและพนักงานในหลายด้าน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ (สุดารัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ, 2565) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นภารกิจหลัก ของแต่ละองค์กรที่ต้องดำเนินการเพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของ

สังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการพัฒนาและสร้างความเชี่ยวชาญโดยผ่านการพัฒนาองค์การ และการฝึกอบรมพัฒนาโดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (ค่านาย อภิปรัชญากุล, 2556)

3.2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นแรกช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การ ในฐานะที่งานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์การ

ประเด็นที่สองช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ ทั้งยังจะส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ และจงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น

ประเด็นที่สามช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ความสามารถที่หลากหลายเป็นเครื่องมือในการต่อยอด

ประเด็นสุดท้ายช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเยี่ยมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ และสร้างผลผลิตให้แก่องค์การ ที่ซึ่งนับว่าเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554)

3.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ดังนั้น ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) และ 3) การพัฒนา (Development) (อรรถพล หวังสู่วัฒนา, 2565) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติของบุคลากรได้ ทำให้ผู้ฝึกอบรมได้เรียนรู้ เพิ่มความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ดีขึ้น อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์มุ่งหวัง ให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้การฝึกอบรมสามารถทำการเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อยกระดับทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จำเป็นในงานปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อมุ่งมั่นให้ปฏิบัติงานนั้นต่อไปหรือสามารถทำงานที่มีความยากได้มากยิ่งขึ้น บริษัทมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรม โดยการพิจารณากำหนดหลักสูตรฝึกอบรมต้องอ้างอิงตามลักษณะรายบุคคล เพื่อให้สามารถเติมเต็มทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม คือ มีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในและนอกสถานที่ด้วยหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เกิดมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกต่างๆ เพื่อเป็นการหาประสบการณ์

ใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ ระดมความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รู้จักการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้า ซึ่งถือเป็นกระบวนการการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ และช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์กรในปัจจุบันและอนาคต

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบันการศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษาต่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ถ้าบุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ควรกระทำ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และ/หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรระยะสั้น ให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง โดยให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ รู้จักคนอื่นเพิ่มมากขึ้น และสามารถปรับตัวเข้าหาคนอื่นได้ดีเช่นกัน การศึกษาต่อ เป็นการสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาสอดคล้องกับกลยุทธ์แนวทางของบริษัทที่วางไว้ในอนาคต โดยระบุว่า การศึกษาเป็นความหวังที่ดีที่สุดของมนุษยชาติในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่การศึกษาไม่ได้หมายถึงการศึกษาในระบบ และนอกระบบเท่านั้น การศึกษามีความหมายรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการทั้งหลาย ที่สามารถเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันทั้งที่บ้านและชุมชนในวงกว้าง

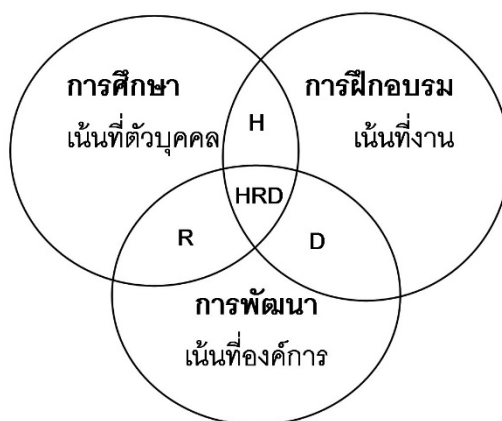
3. การพัฒนา (Development) การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในองค์กร ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากร อาทิ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพราะเหตุนี้เองบุคลากรจึงเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับความตั้งใจของผู้บริหารว่าจะให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม การพัฒนาเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ได้

1) มีการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักการ วิธีการบริหารความสามารถในการปฏิบัติงานหลักสูตรเกี่ยวกับระบบงาน ระเบียบ กฎหมายที่ชัดเจน

2) จัดให้มีการอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาด้วยตนเอง อาทิ การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน

3) การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางาน คน จิตใจและความผูกพันกับองค์กรแสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ภาพที่ 1 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็นสามรูปแบบ ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการสนับสนุน การศึกษา คือ การมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการดำเนินชีวิต และเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน อาทิ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นต้น ส่วนการฝึกอบรม คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน อาทิ การบรรยาย การระดมสมอง การสาธิต ฯลฯ และการสนับสนุน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การใช้แนวทางชุมชนนักปฏิบัติ เป็นต้น การศึกษาจึงมีขอบข่ายที่กว้างกว่าการฝึกอบรม และการฝึกอบรมจะมีขอบข่ายที่กว้างกว่าการสนับสนุน อย่างไรก็ตามทั้งสามรูปแบบสามารถนำมาพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ได้ทั้งแปดด้าน ได้แก่ ด้านศาสนา ด้านสุขภาพ ด้านสติปัญญา ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านประสบการณ์ และด้านบุคลิกภาพ ส่วนขั้นตอนในการพัฒนานั้นควรเริ่มจากการประเมินความจำเป็น การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากการพัฒนาทั้งในเชิงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (โชติชวัล พุทธิกาญจน์, 2556)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

หลักการทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ประกอบไปด้วยบทบาทกระบวนการ รูปแบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งถือว่า เป็นหลักการของการปฏิบัติที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ที่ประกอบไปด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา มีขอบเขตครอบคลุมรรคมืองค์ 8 โดยมีผลสัมฤทธิ์หรือตัวชี้วัด คือ ภาวนา 4 และ หลักพละ 5 โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ศิริศักดิ์ นันติ, 2558)

4.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามหลักไตรสิกขา 3

(1) ศีลสิกขา คือการปฏิบัติตนเป็นบุคคลที่มีศีล ที่จะดเว้นไม่ละเมิดข้อห้ามด้านกาย วาจา รักษา ความเป็นปกติของความเป็นมนุษย์ผู้ซึ่งมีใจสูง การอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยไม่เบียดเบียนก่อความทุกข์ความเดือดร้อนหรือก่อเวร แต่รู้จักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ดำรงตนอยู่ในกรอบของศีล

รักษากฎกติกาขององค์กร และสังคม อย่างมีกฎเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผน รวมถึงการมีจรรยาบรรณต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของตน และองค์กร รู้จักแบ่งปัน และสามารถประกอบอาชีพ โดยใช้ศิลปวิทยาในวิชาชีพที่ฝึกไว้ เป็นอย่างดีเพื่อให้เกิดความชำนาญที่จะปฏิบัติให้ได้ผลดีและเป็นสัมมาอาชีพ

(2) จิตศึกษา คือการปฏิบัติด้านจิต การทำงานของจิต รู้วิธีการพัฒนาจิต เพื่อให้สงบตั้งมั่น พร้อมทั้งจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเมตตา กรุณา กตัญญูกตเวที คารวะ หิริโอตตปปะฯ เข้าถึงสภาพชีวิตตามหลักพรหมวิหาร 4 มีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคงหรือมีประสิทธิภาพของจิต อาทิ มีฉันทะ ความใฝ่รู้ ใฝ่กระทำ จิตมีความเพียร ความขยัน ความอดทน มีความระลึกได้ รู้ตัวทั่วพร้อมเท่าทัน ตื่นตัวเสมอ สามารถควบคุมตัวเองได้ มีความตั้งมั่นแน่วแน่ ไม่ประมาทที่จะทำให้ก้าวหน้ามั่นคงพร้อมที่จะใช้ปัญญาใช้ชีวิตและประกิจหน้าที่ สามารถ

(3) ปัญญาศึกษา คือการปฏิบัติด้านปัญญา พัฒนาด้านปัญญามีความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งที่เล่าเรียนมา หรือการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ไม่บิดเบือน หรืออคติด้วยความรัก ความซึ้งสามารถใช้สติปัญญาในการคิดพิจารณาวิจยอย่างมีวิจารณ์ญาณ การรู้จักใช้ปัญญาในการจัดการดำเนินการ ทำให้การงานสำเร็จ นำไปสู่จุดมุ่งหมายได้ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต ตามหลักอริยสัจ 4 ของบุพชน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2539)

4.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามหลักภาวนา 4

1) กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านี้ในทางที่เป็นคุณ มิได้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2) ศีลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

3) จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิตการฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4) ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, การพัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2545)

4.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามหลักพละ 5

หลักพละ 5 คือ ธรรมเป็นกำลัง 5 อย่าง

- 1) ศรัทธา ความเชื่อ เมื่อบุคคลมีความศรัทธาในสิ่งใดก็จะปฏิบัติตามได้ง่าย
- 2) วิริยะ ความเพียร เมื่อมีความเพียรการปฏิบัติงานย่อมสำเร็จโดยง่าย
- 3) สติ ความระลึกได้ การปฏิบัติงานด้วยสติก็จะนำพาให้งานเกิดผลดีทุกด้าน
- 4) สมาธิ ความตั้งมั่น เมื่อจิตใจจดจ่ออยู่กับงานความผิดพลาดก็จะน้อยลง
- 5) ปัญญา ความรอบรู้ หากเข้าใจในงานที่ทำก็จะทำงานไปได้ราบรื่นหรือเรียกได้อีกชื่อว่า อินทรีย์ 5 เพราะเป็นใหญ่ในกิจของตน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

4.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามหลักมรรค 8

1. สัมมาทิฐิความเห็นชอบ การมีความเห็นถูกต้องตามหลักธรรม แยกอธิบายเป็น 2 ระดับ

1) ระดับโลกียะ ได้แก่ การมีความเห็นถูกต้องตามคลองธรรม คือเห็นว่าบุญบาปมีจริงผลแห่งทานที่ให้แล้วมีจริง มารดาบิดามีบุญคุณจริง หรือการมีความเชื่อว่าทำดีแล้วได้ดีทำชั่วแล้วได้ชั่ว เป็นต้น ความเห็นชอบในระดับนี้เป็นการเตรียมความพร้อมที่จะทำให้บุคคลประพฤติปฏิบัติดีพัฒนาตนเข้าสู่การฝึกอบรมช่วงแรกตามหลักศีลธรรม และ

2) ระดับโลกุตระ ได้แก่การมีความเห็นถูกต้องตามความเป็นจริง คือมีความเห็นตรงตามสภาวะหรือตามเหตุปัจจัย หรือปัญญาอันเห็นชอบในอริยสัจ 4 คือทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค เห็นไตรลักษณ์คือความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ของสังขารที่ปรุงแต่งค้ำกันเข้าเป็นรูปร่างจากส่วนย่อยต่าง ๆ ความเป็นอนัตตาของสภาวะธรรม รู้ว่าอะไรเป็นอกุศลและอกุศลมูล อะไรเป็นกุศลและกุศลมูล หรือเห็นปฏิจจนุปบาท คือเห็นว่าสภาวะธรรมทั้งปวงอาศัยกันและกันเกิดขึ้น สรรพสิ่งเป็นเหตุเป็นผลกันเกิดขึ้นตั้งอยู่ และดับไป เมื่อมีสิ่งนี้เป็นเหตุจึงมีสิ่งนี้เป็นผลตามมา เป็นต้น

2. สัมมาสังกัปปะ คำริชอบ หมายถึงความคิดถึงนึกตรึกตรองที่ถูกต้องเป็นกุศลที่ประกอบด้วยมโนสุจริต เป็นไปใน 3 เรื่อง คือ

1) ความคิดนึกตรึกตรองที่ปลอดจากกาม หรือความนึกคิดในทางเสียสละ ไม่ติดใจเพลินใจในการปรนเปรอสนองความอยากของตน

2) ความคิดนึกตรึกตรองที่ปลอดจากพยาบาทหรือความคิดที่ประกอบด้วยเมตตา ไม่ขัดเคืองหรือเพ่งมองผู้อื่น สัตว์อื่นในแง่ร้าย

3) ความคิดนึกตรึกตรองที่ปลอดจากการเบียดเบียนหรือความคิดที่ประกอบด้วยกรุณาไม่คิดมุ่งร้ายทำลายผู้อื่น

3. สัมมาวาจา วาจาชอบ หมายถึงการใช้วาจาหรือคำพูดติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกับผู้อื่นอย่างถูกต้องตามหลักวจีสุจริต 4 คือ

1) ละเว้นขาดจากการกล่าวเท็จ คือไม่ยอมพูดปดเพราะเหตุตนเอง ผู้อื่นหรือเพราะเห็นแก่ประโยชน์ใด ๆ เป็นคนพูดคำสัตย์ยึดมั่นในคำสัตย์เป็นที่ไว้วางใจได้ควรแก่การเชื่อถือ ไม่เป็นคนลงโลก

2) ละเว้นขาดจากการพูดส่อเสียด คือ เป็นคนช่วยสมานคนที่แตกร้างกัน ส่งเสริมคนที่สมัคสมานกัน ชอบกล่าวถ้อยคำที่สร้างสามัคคี

3) ละเว้นขาดจากการพูดคำหยาบ คือพูดแต่คำนิมนวล สุภาพ อ่อนหวาน ไพเราะเสนาะหูไมตรีและเป็นคำอันเป็นที่พอใจของคนส่วนมาก

4) ละเว้นขาดจากการพูดเพ้อเจ้อ คือพูดถูกกาล พูดตามความเป็นจริง พูดคำที่มีประโยชน์ พูดถูกธรรม ถูกวินัย ถูกกฏกติกามารยาทของสังคมพร้อมไปด้วยเหตุผล พอเหมาะพอควรและมีความหมาย เรียกว่ามีคำพูดประดุจขุมทรัพย์

4. สัมมากัมมันตะ กระทำชอบ หมายถึงการมีพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายอย่างถูกต้องตามหลักกายสุจริต 3 คือ

1) ละเว้นขาดจากการฆ่า การเบียดเบียนทำลายล้างผู้อื่น สัตว์อื่น คือเป็นคนที่ปราศจากการมีอาวุธไว้ครอบครอง มีความรู้สึกผิดชอบ เต็มไปด้วยความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยมีความปรารถนาประโยชน์เกื้อกูลต่อมวลมนุษย์และสรรพสัตว์

2) ละเว้นขาดจากการลักทรัพย์คือเป็นคนที่เคารพกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของผู้อื่น ไม่ถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้โดยอาการแห่งขโมย ไม่ถือเอาทรัพย์สินที่อยู่ในบ้านหรือในป่า (สิ่งของสาธารณะ) มาเป็นสมบัติของตน

3) ละเว้นขาดจากการประพฤติดินในกาม คือไม่เป็นคนประพฤติก่อให้เกิดประเวณีทางเพศ ไม่สำส่อนทางเพศ ไม่เป็นชู้กับสามีภรรยาผู้อื่น เป็นต้น

5. สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ หมายถึงการเว้นขาดจากมิจฉาชีพคือวิธีเลี้ยงชีวิตในทางที่ผิด เช่น การทำการหลอกลวง การใช้เล่ห์เหลี่ยม การมีกลโกง การขูดรีด การฉ้อฉล การค้ากำไรเกินควรหรือเว้นขาดจากมิจฉาวณิชชา การค้าขายที่ไม่ชอบธรรมก่อให้เกิดโทษ 5 อย่าง คือ การค้าขายอาวุธเครื่องประหาร การค้าขายมนุษย์การค้าขายสัตว์สำหรับฆ่าเพื่อเป็นอาหาร การค้าขายสิ่งเสพติดมีเมาให้โทษ และการค้าขายยาพิษหรือเว้นขาดการมีอาชีวะที่เบียดเบียนทำลายชีวิตผู้อื่น โดยประกอบแต่สัมมาชีพที่ตรงกันข้ามกับมิจฉาชีพ

6. สัมมาวายามะ พยายามชอบ หรือเพียรชอบ หมายถึงการมีความเพียรพยายามที่ถูกต้องโดยแรงระดมเพียรละความชั่ว สร้างและรักษาแต่ความดีตามหลักการสร้างความเพียรชอบ 4 คือ

1. เพียรระวังไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้นในจิตใจตน
2. เพียรละกำจัดความชั่วที่เกิดขึ้นแล้วให้หมดไป
3. เพียรทำกุศลธรรมหรือบำเพ็ญคุณความดีที่ยังไม่เกิดให้เกิดมีขึ้น
4. เพียรรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วให้ตั้งมั่นและให้เจริญยิ่งขึ้นไป

7. สัมมาสติชอบ ระลึกชอบ หมายถึงการมีสติระลึกก่อนทำ พูด คิดหรือขณะทำ พูด คิดอยู่เสมอเพื่อไม่ให้พลังผลประมาทจนเป็นเหตุให้ทำชั่ว พูดชั่ว คิดชั่วอันเป็นอกุศลกรรม กล่าวในขั้นสูงได้แก่การตั้งสติกำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นตามความเป็นจริงคือตามสิ่งที่สิ่งนั้น ๆ มันเป็นอย่างมันเอง ซึ่งเรียกว่า การเจริญสติปัฏฐาน 4 คือตั้งสติกำหนดพิจารณาหรือเจริญวิปัสสนากัมมัฏฐานให้รู้เห็นตามเป็นจริงในเรื่องใกล้ตัวหรือภายในตัวของคนเราที่สำคัญ 4 เรื่อง คือกาย เวทนา จิต และสภาวะธรรมว่าเป็นแต่เพียงกาย เวทนา จิต และสภาวะธรรม ไม่ใช่สัตว์บุคคล ตัวตน เราเขาที่จะเข้าไปกำหนดยึดมั่นถือมั่น ซึ่งมีวิธีปฏิบัติหลายอย่างหลายขั้นตอน เช่น การกำหนดลมหายใจเข้า – ออก การกำหนดรู้ทันอริยาบถ การมีสติรู้ชัดจิตของตน เป็นต้น

8. สัมมาสมาธิตั้งใจมั่นชอบ หมายถึงการมุ่งมั่นบำเพ็ญทำจิตให้มีภาวะแน่วแน่มั่นอยู่ในอารมณ์ที่แสดงออกมาในทางกุศลโดยส่วนเดียวและสามารถข่มระงับนิวรณ์กิเลสไว้ได้พร้อมทั้งจิตมั่นคงแน่วแน่มั่นในการประพฤติปฏิบัติธรรม ด้วยหลักการฝึกจิตให้เป็นสมาธิที่จัดลำดับเป็นขั้น ๆ ตั้งแต่ขั้นหยาบไปจนถึงขั้นละเอียด ซึ่งมี 4 ขั้น เรียกว่า รูปฌาน 4 คือ ปฐมฌาน ทุติยฌาน ตติยฌาน และจตุตถฌาน เป็นต้น (บุษกร วัฒนบุตร, 2558)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทางพระพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกาย วาจา ใจให้มีศีล 2) การพัฒนาอินทรีย์ 6 คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ 3) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีปรัชญาวามนุษย์เป็นสัจธรรมที่พัฒนาได้ดีขึ้น ทั้งในระดับโลกียะสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไปและระดับโลกุตระสำหรับพัฒนาเป็นพระอริยบุคคล โดยสรุป จึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

5. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้ มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันกล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึกนั้นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนามนุษย์เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรในการด้านเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนาตามหลักพุทธศาสนามีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรมได้มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกียภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิ สำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” คือ เป็นบุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกครอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลสทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ เกลียด อาฆาตเค้น แ่่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกในทุกวันนี้ (พระครูปลัดสมชาย อภิวัฒน์ (เฮาส์), 2557) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทางพระพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกาย วาจา ใจให้มีศีล 2) การพัฒนาอินทรีย์ 6 คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ 3) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีปรัชญามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้น ทั้งในระดับโลกียะสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไปและระดับโลกุตระสำหรับพัฒนาเป็นพระอริยบุคคล โดยสรุป จึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

6. สรุป

การพัฒนานั้นควรเริ่มจากการประเมินความจำเป็น การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากการพัฒนาทั้งในเชิงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องคำนึงถึง 1) การฝึกอบรม (Training) ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติของบุคลากรได้ ทำให้ผู้ฝึกอบรมได้เรียนรู้ เพิ่มความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต 2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และ/หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรระยะสั้น ให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง และ 3) การพัฒนา (Development) การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในองค์กร ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากร อาทิ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรมได้มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งใน ระดับโลกียภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิ สำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” คือ เป็นบุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกครอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลสทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ เกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลก อย่างไรก็ตาม สามารถนำหลักธรรมมาปรับใช้ อาทิ หลักไตรสิกขา 3 หลักภavana 4 หลักพละ 5 และหลักมรรค 8 โดยหลักธรรมเหล่านี้เป็นเพียงบางส่วนที่สามารถนำมาใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธซึ่งมีหลายหน่วยงานนิยมนำมาใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทางพระพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกาย วาจา ใจให้มีศีล 2) การพัฒนาอินทรีย์ 6 คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ 3) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีปรัชญาว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาได้ดีขึ้น ทั้งในระดับโลกียะสำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไปและระดับโลกุตระสำหรับพัฒนาเป็นพระอริยบุคคล โดยสรุป จึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

7. เอกสารอ้างอิง

- ค่านาย อภิปรัชญากุล. (2556) *MBA 15 Days Handbook*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง จำกัด.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: รูปแบบ วิธีการ และแนวทางการนำไปปฏิบัติ. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (มกราคม-มิถุนายน 2556).
- เฉลียว ภากะสัย. (2550). *แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: เนชั่น.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2554). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: แชน โพร พรินติ้ง.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, ปีที่ 41 ฉบับที่ 1.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). *วัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: เนชั่น.
- พระครูปลัดสมชาย อภิวัฒน์ (เฮาลี). (2014). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ. *JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*, Vol.8 No.1 (January – June 2014).
- พระพิทักษ์ คุณารักษ์ (ใจคง). (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน).
- เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์. (2566). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันในงานที่มีต่อสมรรถนะของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยร่วมไพพรรณี*, ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2566).

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2539). *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศุภวรรณ คงเสมา และคณะ. (2565). วัฒนธรรมองค์กร : เงื่อนไขสำคัญของการสร้างความสำเร็จในการแข่งขัน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 12 (ธันวาคม 2565).
- ศิริศักดิ์ นันติ. (2558). การบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกกับหลักการทางพระพุทธศาสนา. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ปีที่ 23 ฉบับที่ 41 (มกราคม - เมษายน 2558).
- ศิริพร เชาวลิติ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (ม.ค. - มิ.ย. 2559).
- แสนสุริยา รักเสมอ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธธรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 (กันยายน - ตุลาคม 2566).
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สุดารัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ. (2020) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Administrative and Management Innovation*. Vol.8 No.2 (May - August 2020).
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : วิจิตรทัศน์.
- อรรถพล หวังสู่วัฒนา. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2565).
- BrightSide. (2566). ความสำคัญของ “วัฒนธรรมองค์กร”. สืบค้น 9 เมษายน 2566 จาก <https://shorturl.asia/p12BI>
- Champoux, J.E. (2006). *Organizational Behavior*. (3rd ed.). Ohio : Thomson South-Western.

หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาการเรียนรู้สู่ทักษะศตวรรษที่ 21

SANGHAHAVATTHU PRINCIPLES 4 IN DEVELOPING LEARNING TOWARDS 21ST CENTURY SKILLS

พระปลัดวิทยา อภิวันโณ

Phra Palad wittaya Apiwanno

Wat Soi Fa, Ratchaburi, Thailand

Aphiwanno.1986@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ ผู้เขียนมุ่งเน้นเพื่อศึกษา หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาการเรียนรู้สู่ทักษะศตวรรษที่ 21 ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร ตำรา รวมถึงการสังเคราะห์วิเคราะห์จากผู้เขียน ผลการศึกษาพบว่า โลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น ถึงแม้จะมีรากฐานการพัฒนามาจากโลกในยุคอดีต หากแต่ในโลกยุคสมัยปัจจุบันนี้ มีความแตกต่างจากอดีตที่ผ่านมาอย่างมาก ดังนั้น มนุษย์ซึ่งจะดำรงชีวิตอยู่ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความสามารถในการปรับตัว เพื่อดำรงชีวิตอยู่ให้รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รู้เท่าทันกับเหตุการณ์โลก มนุษย์ต้องเรียนรู้กระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดความเจริญขึ้นทางด้านทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ เป็นต้น และบูรณาการกับหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ประการ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้ง่ายขึ้น

คำสำคัญ: หลักสังคหวัตถุ 4, การพัฒนา, ทักษะศตวรรษที่ 21

Abstract

This academic article The author focuses on studying Principles of Sanghawatthu 4 in developing learning towards 21st century skills, using study methods from documents, textbooks, including synthesis and analysis from the author. The results of the study found that The world in the 21st century is truly a world of change. Whether it is changes in various fields such as changes in society, politics, economics, etc., even though the roots of development are from the world in the past. But in today's world It is very different from the past. Therefore, humans who will live in the world in the 21st century must have the ability to adapt. To survive in the midst of rapid change Stay up to date with world events Humans must learn the process of developing learning that will lead to growth in various skills, such as critical thinking skills and problemsolving skills. Creativity and

innovation skills Skills in understanding different cultures and different paradigms Cooperation, teamwork and leadership skills, communication skills Information and media literacy Computer skills and information and communication technology Career skills and learning skills, etc., and integrate with the 4 principles of Sanghavatthu, which will help increase good human relations with co-workers more easily.

Keywords: Principles of SanghaVatthu 4, development, 21st century skills

บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 ถูกขนานนามว่า “โลกดิจิทัล” ความสะดวกสบายจากการโลดแล่นบนพีเจอร်ทันสมัยในทุก ๆ กิจกรรมของชีวิตทำให้เทคโนโลยีกลายเป็นวัตถุดิบหนึ่งของการพัฒนาเสมอ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ อุตสาหกรรม การแพทย์ การศึกษา ด้วยบทบาทของเทคโนโลยีกว้างขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ในวันนี้คำถามที่ว่า “อะไร...ที่ไม่มีขายในร้านสะดวกซื้อ” ยังตอบง่ายกว่า “อะไร...ที่ไม่มีเทคโนโลยีอยู่เบื้องหลัง” (วลัยลักษณ์ คงพระจันทร์, 2562)

นาโซค อุ่นเวียง (2564) กล่าวไว้ว่า จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้โลกไร้พรมแดนหรือทำให้โลกแคบลง การช่วงชิงอำนาจระหว่างรัฐมหาอำนาจ ไม่อาจต้องใช้กำลังทหารแย่งชิงเอาได้เหมือนในสมัยก่อน อาทิเช่น ของปัญหาต่าง ๆ ที่โลกกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ 1) ปัญหาการก่อการร้าย การก่อการร้ายได้รับความสนใจจากประชาคมโลก เนื่องจากความรุนแรงและผลกระทบที่มีอย่างมหาศาล ต่อการดำรงชีวิตอยู่ของประชาคมโลก แต่ในขณะเดียวกันที่ความขัดแย้งทางการเมืองในศตวรรษที่ 21 ก็มีความรุนแรงมากขึ้น ที่มาจากการสะสมอาวุธที่มีความร้ายแรง รวมถึงการประสานความแตกแยกทางความคิด 2) ปัญหาเศรษฐกิจ ในเรื่องของระบบเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในยุคสมัยนี้ ประชาคมโลกต้องพึงพาการเคลื่อนไหวอย่างเป็นพลวัตในทางเศรษฐกิจ ซึ่งแตกต่างไปจากโลกในยุคสมัยเก่า ด้วยปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ จึงต้องดำเนินไปพร้อมกันอย่างเป็นรูปแบบปัจจัยที่ทำให้เมื่อปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งเกิดปัญหขึ้น ระบบเศรษฐกิจของโลกก็จะมีปัญหขึ้นทันที อาทิเช่น การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่ไม่อาจจะสามารถควบคุมได้ ส่งผลให้โดยภาพรวมเศรษฐกิจทั้งโลกเกิดสภาวะชะงัก สถานการณ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจในโลกยุคศตวรรษที่ 21 มีลักษณะของความสัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างซับซ้อน มากกว่าเศรษฐกิจโลกในยุคอดีตที่ผ่านมา 3) ปัญหาสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการดำรงชีวิตของมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21 ก็มีความเปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบการดำรงชีวิตในลักษณะจากเดิม เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าและวิวัฒนาการที่ดีขึ้นของเทคโนโลยี ทำให้การดำรงชีวิตต้องพึ่งพาเทคโนโลยี ซึ่งกลายเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ในยุคปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้เงื่อนไขดังกล่าวนี้น มนุษย์กลับต้องเผชิญหน้ากับปัญหาเรื่องความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัว ซึ่งอาจจะสามารถถูกตรวจสอบได้ง่าย ภายใต้การเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยในสถานการณ์ปัจจุบัน ความปลอดภัยในการดำรงชีวิตอยู่ จึงมีความเปลี่ยนไปจากความปลอดภัยในยุคอดีต ซึ่งถ้าพิจารณาแล้ว จะพบว่า โลกในยุคศตวรรษที่ 21 อาจจะถือได้ว่าเป็นโลกในยุคแห่งการ

เปลี่ยนแปลงโดยแท้จริง ซึ่งถึงแม้จะมีรากฐานการพัฒนามาจากโลกในยุคอดีต หากแต่ในโลกยุคสมัยดังกล่าว กลับกลายเป็นโลกที่ถูกพัฒนาขึ้นโดยมีความแตกต่างที่สำคัญจากพัฒนาการของโลกในอดีตที่ผ่านมา ดังนั้น มนุษย์ซึ่งดำรงชีวิตอยู่ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องสามารถปรับตัว เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ให้รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

หลักสังคหวัตถุ 4

หลักสังคหวัตถุ 4 หลักธรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีที่กล่าวไว้ในพุทธศาสนาเถรวาทในแง่ของการมีมิตรสหายหรือบริวารที่ดีจริงพระพุทธเจ้าได้ตรัสถึงความสำคัญของการมีมิตรสหายที่ดีไว้ในอุปทมสูตรว่า “ความเป็นผู้มีมิตรดีมีสหายดีมีเพื่อนดีนี้เป็นพรหมจรรย์ทั้งสิ้นทีเดียว” (ส.ม. (ไทย) 19/5/2.) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) แต่การที่จะสร้างมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลที่เป็นมิตรสหายกันแล้วไว้นั้น ก็เป็นสิ่งที่สำคัญมากเหมือนกันเพราะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรหรือบริวารเรียกว่าหลักสังคหวัตถุ ซึ่งมีด้วยกัน 4 ประการคือ 1) ทาน การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สิ่งของของตนแก่บุคคลอื่นด้วยเห็นว่สิ่งของที่ตนเสียสละไปนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้รับเป็นการแสดงความมีน้ำใจและเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรสหายหรือบริวารไว้ได้พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ไว้มากมาเช่นผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก (ธรรมรักษา, 2532) ผู้ให้ย่อมผูกมิตรไว้ได้เป็นต้นผู้ที่มีความตระหนี่นั้นไม่สามารถที่จะผูกมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรและบริวารไว้ได้ 2) ปิยวาจาหรือเปยยวัชชะ การมีวาจาเป็นที่รักเป็นที่ดูดีมีจิตใจของผู้ฟังมีวาจาสุภาพอ่อนหวานชวนฟังเป็นวาจาที่ไม่หยาบคายและก่อให้เกิดประโยชน์ การมีปิยวาจามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการผูกมิตรหรือรักษาน้ำใจมิตรบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นทูตหรือเป็นตัวแทนของประเทศในการเจรจาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติจะต้องมีเทคนิคในการใช้คำพูดอย่างดีเยี่ยมเพราะถ้าหากใช้คำพูดที่ไม่ดีก็จะส่งผลให้ประชาชนและประเทศชาติสูญเสียผลประโยชน์ได้อย่างดีเยี่ยมเพราะถ้าหากใช้คำพูดที่ไม่ดีก็จะส่งผลให้ประชาชนและประเทศชาติสูญเสียผลประโยชน์ได้ 3) อัตถจริยาการประพฤติตนเป็นประโยชน์ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่ยจำเป็น ไม่เป็นคนนิ่งดูตายในเมื่อตนเองมีกำลังความสามารถที่จะช่วยเหลือได้ในการผูกสัมพันธ์ไมตรีระหว่างประเทศก็เช่นเดียวกันจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักให้การช่วยเหลือ ในเวลาที่เหมาะสมช่วยเหลือ เช่น เมื่อถึงคราวที่มีมิตรประเทศต้องประสบกับภัยพิบัติต่าง ๆ ที่ประเทศสัมพันธ์มิตรพอที่จะช่วยเหลือได้ก็ให้ช่วยเหลือตามกำลังความสามารถเพื่อเป็นการผูกสัมพันธ์ไมตรีหรือแสดงถึงความมีสัมพันธ์ไมตรีอันดีต่อกัน 4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คบมิตรเพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมิใช่ว่าเมื่อเห็นว่ามิตรหมดประโยชน์สำหรับตนแล้วก็เริ่มห่างเหินหรือเลิกคบไปการคบหามิตรจะต้องคบด้วยความจริงใจและความเสมอต้นเสมอปลายทั้งในยามที่มีมิตรรุ่งเรืองและในคราวตกต่ำ (อง.จตุกก. (ไทย) 21/32/53.) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

นอกจากนี้หลักสังคหวัตถุ 4 ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายแนวทางที่สำคัญ คือ สังคห ว่าวิธีสังเคราะห์ หมายถึง วิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจคนอื่นที่ยังไม่เคยรักใคร่นับถือ หรือที่รักใคร่นับถืออยู่แล้วให้สนิทแนบยิ่งขึ้น พุดง่าย ๆ สังคหวัตถุ ก็คือ เทคนิควิธีทำให้คนรัก หรือมนต์ผูกใจคนนั่นเอง มี 4 ประการ คือ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551) ทาน คือ การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ คือ วาจาเป็นที่รัก วาจาดีดูดีมีน้ำใจ

หรือวาจาซาบซึ่งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม อรรถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม และสมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลายและเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2550)

สังคหวัตถุ หรือ สังคหพละ ยังหมายถึง กำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมาก ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นถ้าบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ก็จะมีคนมาช่วยทำงาน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้เรียกว่า สังคหวัตถุ หมายถึง วิธีผูกใจคน พระองค์ตรัสว่ารถม้าแล่นไปได้เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่าง ๆ ของรถม้าเข้าด้วยกันฉันใดคนในสังคมก็ฉันนั้น คือ ทำหน้าที่เป็นกาวใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลิ่มสลักดังกล่าวนี้คือ สังคหวัตถุจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานและร่วมสังคมไว้ได้ ถ้ามีสังคหวัตถุ 4 ประการ

1. ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) ต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและร่วมสังคม ให้ทางจะช่วยผูกใจคนอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนถดมิติดานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” นักบริหารอาจให้ทานได้ 3 วิธี คือ

ก. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิตอังกฤษที่ว่า “เพื่อนแท้ คือเพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

ข. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้องรวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

ค. อกัณฺเฑทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานหรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง นั่นคือ ได้มิตรภาพกลับคืนมาและมีคนสนองงานเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่ง

มีภาษิตจีนที่ว่า “มีมิตร 500 คน นับว่ายังน้อยเกินไป มีศัตรู 1 คน นับว่ามากเกินไป” อับราฮัม ลินคอล์น กล่าวว่า “วิธีทำลายศัตรูที่ดีที่สุด คือ เปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตร” เราจะทำอย่างนั้นได้ก็ต่อเมื่อเรารู้จักให้อภัย

2. ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) รู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน ดังโคลงโลกนิติที่ว่า

อ่อนหวานมานมิตรล้น	เหลือหลาย
หยาบปรมีเกลอราย	เกลื่อนเกล็ด
ดุจดวงศศิฉาย ดาวดาษ	ประดับนา
สุริยส่องคาราไร	เมื่อร้อนแรงแสง

3. อัตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์) ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูตาย ปั่นวัวปั่นควายให้ลูกท่านเล่น” การทำอัตถจริยาได้หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือ ยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีดังโคลงโลกนิติที่ว่า

อาศัยเรือนท่านให้	วิจารณ์
เห็นท่านทำงาน	ช่วยพร้อม
แม้มีกิจโดยสาร	นาเวศ
พายคอยช่วยคำจ้วง	จรดให้จนถึง

4. สมานัตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) ไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข” ต้องกล้ารับผิดชอบ ในผลการตัดสินใจ ตัวอย่างคนที่มีสมานัตตาก็คือคนที่เป็ “เพื่อนตาย” ในโคลงบทนี้

เพื่อนกิน ลิ่นทรัพย์แล้ว	แทงหนี่
หาง่าย หลายหมื่นปี	มากได้
เพื่อนตาย ถ้ายแทนซี-	วาวาตม์
หายาก ฝากผีไว้	ยากแท้จักหา

คำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นสัจธรรมที่ทุกคนควรมาพิสูจน์ ผู้ที่ปฏิบัติตามย่อมสามารถรู้แจ้ง เห็นจริงได้ด้วยตนเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติพันทุกข์เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในได้จริง ธรรมะของ พระพุทธองค์เป็นความรู้อันบริสุทธิ์ที่กลั่นออกมาจากกลางพระธรรมกายที่พระองค์ได้เข้าถึงด้วยวิธีการทำให้ หลุดพ้นอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เป็นธรรมโอสถขนานเอกที่สามารถเยียวยารักษาจิตใจของมวลมนุษยชาติ ให้หลุดพ้นจากความโลภ ความโกรธ ความหลง เพราะเมื่อใจปราศจากสิ่งเหล่านี้ ใจย่อมสะอาดบริสุทธิ์ มีอานุภาพเป็นอิสระอย่างแท้จริง และจะเกิดมหากุศล มีแต่ความรักความเมตตาปรารถนาดีต่อกันเสมอ (พระราชภาวนาวิสุทธิ (ไชยบุญ ธรรมชโย), 2562) พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ใน สังคหวัตถุสูตร ว่า (อง.จตุกก. (บาลี) 21/256/303.) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ทานญจ เปยวชชญจ อตถจริยา จ ยา อีธ

สมานตตตา จ ธมเมสุ ตตถ ตตถ ยถารห

การให้ทาน การพูดจาไพเราะ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ในโลกนี้ ความเป็นผู้มีตนสม่ำเสมอ ในธรรมทั้งหลายนั้นๆ ตามควรการอยู่ร่วมกันในสังคม มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้าง เป็นที่ยอมรับนับถือของทุกๆ คนและปรารถนาที่จะได้ยินได้ฟังคำยกย่องสรรเสริญมากกว่าเสียงนินทาว่าร้าย พระพุทธองค์ได้สอนวิธีที่จะทำตนให้เป็นที่รักของสังคมว่าจะต้องรู้จักการให้ ธรรมดาแล้วทุกชีวิตต่างดำรงอยู่ ได้ด้วยการให้หากมนุษย์ทุกคนในโลกรู้จักให้ทานเสียสละแบ่งปัน ให้อภัยซึ่งกันและกัน ไม่พยายามปกป้องร้ายกัน โลกนี้ย่อมจะเกิดความสงบสุขอย่างแน่นอน

นอกจากการให้แล้วต้องรู้จักพูดจาปราศรัย หัดพูดจาให้ไพเราะนุ่มนวลน่าฟัง ที่เรียกว่า ปิยวาจา คือ คำพูดที่พูดแล้วเป็นที่รัก ฟังแล้วเกิดกำลังใจที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนอยากทำความดีให้ยิ่งขึ้นไป ไม่พูดจาส่อเสียดก่อให้เกิดความแตกแยก พูดแต่คำที่จะทำให้เกิดความสามัคคี เปรียบเสมือนน้ำทิพย์ชโลมใจ ประสานใจทุกๆ ดวงให้เป็นหนึ่งเดียว อัตถจริยา คือ ต้องรู้จักทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ให้น้ำใจประดุจ

พระโพธิสัตว์ที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมโลกให้พ้นจากทุกข์ หากรู้ว่าใครกำลังประสบปัญหา แม้เขาไม่ขอความช่วยเหลือ ก็ให้มีมหากรุณาอาสาเข้าไปช่วย นี่เป็นสิ่งที่แสดงถึงจิตใจอันดีงาม เป็นจิตใจของนักสร้างบารมี ผู้รักในการฝึกฝนอบรมตน ซึ่งนอกจากจะฝึกตนเองให้บริสุทธิ์แล้วยังปรารถนาให้โลกบริสุทธิ์ด้วย สมานัตตา คือ ต้องรู้จักวางตัวเสมอต้นเสมอปลายไม่ว่าจะเข้าไปสู่สมาคมไหน ให้รักษาภาวะปกติที่ดีของตนไว้ รักษาใจให้บริสุทธิ์เป็นกลางๆ ไม่หวั่นไหวไปตามกระแส ปรับตัวให้เข้ากันได้กับทุกๆ คน อีกทั้งควบคุมตนเองด้วยสติและปัญญา เราย่อมเป็นที่รักที่พอใจของทุกคนดังเช่น เรื่องของหัตถกอุบาสก ชาวเมืองอาฬวีผู้มีสังกัณหัตถุธรรมประจำใจ (อง.อภฺรฺรฺก. (ไทย) 23/114/222.) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ในสมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ที่เมืองอาฬวี ท่านหัตถกะได้ชวนพวกพ้องบริวารประมาณ 500 คน ไปเข้าเฝ้าและสนทนาปราศรัยกับพระพุทธรองค์ พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสถามว่า หัตถกะท่านมีมิตรสหายมากมาย ได้ยินว่าทุกๆ คน เป็นที่รักของท่านและท่านเองก็เป็นที่รักของทุกๆ คน ท่านสงเคราะห์พวกพ้องของท่านอย่างไร ท่านหัตถกะทูลตอบว่า ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ ได้สงเคราะห์เพื่อนๆ และบริวารมากมายด้วยสังกัณหัตถุ 4 คือ ถ้ารู้ว่าผู้ใดควรสงเคราะห์ด้วยการให้ทาน ข้าพระองค์จะสงเคราะห์ด้วยการให้ทาน ผู้ใดควรสงเคราะห์ด้วยวาจาที่อ่อนหวาน ข้าพระองค์จะสงเคราะห์ด้วยวาจาที่อ่อนหวานผู้ใดควรสงเคราะห์ด้วยการประพาสสิ่งที่ประโยชน์ ข้าพระองค์จะสงเคราะห์ด้วยการประพาสสิ่งที่ประโยชน์ ผู้ใดควรสงเคราะห์ด้วยการวางตัวให้เหมาะสม ข้าพระองค์ก็จะสงเคราะห์ด้วยการวางตัวให้เหมาะสม พระบรมศาสดาทรงสรรเสริญหัตถกะว่า ท่านทำดีแล้วสมแล้วที่เป็นสาวกของเรา เพราะเมื่อฟังธรรมก็นำไปพิจารณาไตร่ตรองและลงมือปฏิบัติตาม ปฏิบัติแล้วก็ได้ผลสมควรแก่การปฏิบัติพระพุทธรองค์ตรัสสอนต่อไปว่าผู้ที่เป็นใหญ่ เป็นที่ยอมรับของมหาชนในสมัยก่อนล้วนปฏิบัติตามหลักสังกัณหัตถุธรรมทั้ง 4 ประการ แม้ในยุคปัจจุบัน ผู้นำก็ต้องสงเคราะห์ บริวารด้วยสังกัณหัตถุ 4 และถึงในอนาคต ถ้าผู้นำจะให้เป็นที่รักก็ต้องสงเคราะห์ด้วยสังกัณหัตถุ 4 ประการนี้

จากนั้น พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสกับพระภิกษุว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย หัตถกะนี้เป็นผู้มีคุณธรรมมากมาย แต่ก็ไม่แสดงให้ใครรู้ว่าเป็นผู้มีธรรมะประจำใจ สามารถวางตัวได้เสมอต้นเสมอปลายพระพุทธรองค์ทรงแต่งตั้งท่านหัตถกะ ให้เป็นอุบาสกสาวกผู้เลิศในด้านการสงเคราะห์พวกพ้องบริวาร แม้พระบรมศาสดาเองก็ทรงทำเช่นนั้นเหมือนกัน คือ ทรงบำเพ็ญ สังกัณหัตถุธรรมได้อย่างยอดเยี่ยม และบารมีแห่งปัญญา : หนังสือคู่มือสำหรับนักบริหารบำเพ็ญอย่างสม่ำเสมอตลอดมา จนกระทั่งบารมีทั้ง 30 ทศเต็มเปี่ยมบริบูรณ์ ทำให้มีสาวกพุทธบริษัทมากมาย ทั้งที่เป็นเทวดา พรหม และอรุพพรหม อีกนับไม่ถ้วน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญขึ้น มีความหมายตรงกับคำว่า ภาวนา ในภาษาบาลีซึ่งแปลเป็นภาษาไทยว่า เจริญ หรือทำให้เจริญ การพัฒนาตามหลักพุทธศาสนามี 3 ประการ คือ กายภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา บุคคลที่ปฏิบัติตามหลักธรรมนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ประการ คือ ทำให้เป็นคนดี เป็นผู้มีระเบียบวินัย ทำให้เป็นผู้มีจิตใจและอารมณ์ที่มั่นคง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น และทำให้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ การพัฒนาตามแนวพุทธศาสนา เน้นการฝึกฝนปฏิบัติอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ (พระพรหมคุณาภรณ์

(ป.อ. ปยุตโต, 2548) การพัฒนาตามหลักพุทธ เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นระบบศึกษาพัฒนาอย่างบูรณาการ การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change) (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2526) ซึ่งการพัฒนาที่แท้จริงควรหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจและความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ดีการพักผ่อนหย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่างๆ ด้วยความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้ง เราเรียกกันว่าเป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า (วิทยากร เชียงกูล, 2527)

Hoogvelt (1977) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจภายใต้การแบ่งโลกออกเป็นโลกที่พัฒนาและไม่พัฒนาซึ่งสูงเวร์ลท์ อธิบายว่าการพัฒนามี 3 ฐานะ ได้แก่

1. การพัฒนาในฐานะที่เป็นกระบวนการ เป็นวิวัฒนาการของความเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงของสังคมมนุษย์รวมทั้งขององค์กรทางวัฒนธรรมด้วยการพัฒนาในฐานะนี้เกี่ยวกับทฤษฎีวิวัฒนาการทั้งแนวเก่า แนวใหม่ ความแตกต่างทางสังคม การผสมผสานและการปรับตัวด้วยการทำให้ดีขึ้นตลอดจนขั้นตอนของวิวัฒนาการทางสังคม

2. การพัฒนาในฐานะที่เป็นการปฏิสัมพันธ์ในฐานะนี้ เป็นการมองการพัฒนาว่า เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง และความเจริญเติบโตของสังคมด้วยการติดต่อสัมพันธ์กับสังคมต่าง ๆ เช่น สังคมที่ด้อยพัฒนาด้วยการติดต่อสัมพันธ์ทางการค้า ระบบพาณิชย์ ระบบอาณานิคม อาณานิคมยุคใหม่ การแปลงสภาพโครงสร้างของสังคมดั้งเดิมด้วยการเป็นสมัยใหม่ภายใต้ลัทธิอาณานิคมการแพร่กระจายทัศนคติ ค่านิยมสถาบันต่าง ๆ ภายใต้ลัทธิอาณานิคมและการขาดตอนของกระบวนการวิวัฒนาการ

3. การพัฒนาในฐานะที่เป็นการปฏิบัติการ การพัฒนาในฐานะนี้ถือว่าการพัฒนาจะต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและตรวจสอบกระบวนการแห่งความเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายให้เลือกสำหรับการพัฒนาหลาย ๆ เป้าหมายรวมทั้งรูปแบบของการพัฒนา

จากแนวคิดการพัฒนา หมายถึง เป็นกระบวนการในการพัฒนาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การทำให้เกิดความเจริญขึ้น มีวิวัฒนาการที่แปรเปลี่ยนไป การมีปฏิสัมพันธ์ของสังคมโดยที่จะต้องทำออกมาเป็นรูปแบบที่เป็นแนวทางเดียวกัน

ความหมายของทักษะ

ทักษะ (Skill) หมายถึง “ความชำนาญ” ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างได้จากการเรียนรู้ เช่น ทักษะการอาชีพ การกีฬา การทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่สามารถมองเห็นได้จากการกระทำ จากการปฏิบัติ เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่ช่วยพัฒนาให้ผู้มีทักษะเหล่านี้มีชีวิตที่ดีสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมและช่วยเหลือตัวเองได้ในระดับหนึ่ง ดังนั้น ทักษะชีวิต หมายถึง คุณลักษณะ

ความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะปรับตัวในอนาคต(มานิต มานิตเจริญ, 2537)

ทางพระพุทธศาสนา การพัฒนาทักษะชีวิตจะนำพาผู้ได้รับการฝึกปฏิบัติไปสู่ความสงบได้อย่างถาวร เป็นอริยบุคคลที่ปราศจากกิเลส ถึงแม้ว่าไม่ได้เป็นพระอริยบุคคลก็สามารถแสวงหาความสุขได้โดยง่าย แต่ถ้าเป็นผู้ฝึกปฏิบัติที่ทักษะชีวิตอยู่บนพื้นฐานของศีลและธรรมวิธีการพัฒนาทักษะชีวิตที่ขาดไม่ได้ คือ การเจริญภาวนา หมายถึง การพัฒนา การเจริญด้วยสติ มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (ชยสารโร ภิกขุ, 2542)

ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการผสมผสานการเรียนรู้ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันในด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จด้านการงานและการดำเนินชีวิต จุดเริ่มต้นของการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะที่จำเป็น เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและการร่วมมือ (วิจารณ์ พานิช, 2555) มีดังนี้

1. สาระวิชาหลัก (Core Subjects) การรอบรู้สาระวิชามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ สาระวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ การอ่าน ภาษาของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ การปกครองและความเป็นพลเมืองที่ดี แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีการส่งเสริมความเข้าใจเนื้อหาวิชาการให้อยู่ในระดับสูงด้วยการสอดแทรกทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ต่อไปนี้เข้าในทุกระวิชาหลัก ประกอบด้วย

- 1) ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness)
- 2) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy)
- 3) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy)
- 4) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy)
- 5) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

2. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่

- 1) ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
- 3) การสื่อสารและการร่วมมือ

3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills) เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย จึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้

- 1) ความรู้ด้านสารสนเทศ
- 2) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ

3) ความรู้ด้านเทคโนโลยี

4. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ จะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
- 2) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
- 3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
- 4) การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability)
- 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวมานั้น วิจารณ์ พานิช (2555) จึงกล่าวว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต คือ 3R x 7C ดังนี้ 3R ได้แก่

- 1) อ่านออก (Reading)
- 2) เขียนได้ (Writing)
- 3) คิดเลขเป็น (Arithmetics)

7C ได้แก่

- 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving)
- 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity & innovation)
- 3) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural understanding)
- 4) ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership)
- 5) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy)
- 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing & ICT literacy)
- 7) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills)

สรุป

หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาการเรียนรู้สู่ทักษะศตวรรษที่ 21 คือ การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นข้อธรรมที่สามารถเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้เรียนอื่นที่ยังไม่ศรัทธาและนับถือ หรือเป็นที่รักใคร่นับถืออยู่แล้วให้มีสัมพันธ์ไมตรีให้ดียิ่งขึ้นไป เป็นเทคนิควิธีทำให้คนรัก มี 4 ประการ คือ ทาน คือ การให้ คือ เสียสละ เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน เผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนให้ความรู้และคำแนะนำสั่งสอน ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ คือ วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน

สมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐาน จูงใจให้นิยมยอมตาม อรรถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม และสมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางแผนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมเนียมจิตใจคน ทำให้เกิดความสามัคคี มาบูรณาการกับการพัฒนาการเรียนรู้สู่ทักษะศตวรรษที่ 21 ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีจะต้องเท่าทันเหตุการณ์โลกและก่อให้เกิดความเจริญขึ้นทางด้านทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เท่าทันกับเหตุการณ์โลกในศตวรรษที่ 21 และอยู่กับบุคคลชุมชน สังคมประเทศชาติ และสังคมโลกอย่างสันติสุขสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- ธรรมรักษา. (2532). *พระไตรปิฎกฉบับสุภาสิต*. กรุงเทพมหานคร : รุ่งแสงการพิมพ์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2548). *สู่การศึกษาแนวพุทธ*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *ธรรมนุญชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 82). กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชภาวนาวิสุทธิ (ไชยบูลย์ ธมฺมชโย). (2562). *มงคลที่ 17 สงเคราะห์ญาติ สังคหวัตถุธรรม, ธรรมเทศนา*. สืบค้น 15 เมษายน 2564, จาก <https://buddha.dmc.tv/mongkol04-04.html>.
- นำโชค อุ่นเวียง. (2562). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 : อยู่รอดแม้จุดยืนมนุษย์สั่นคลอนในโลกดิจิทัลที่ไม่แน่นอน*. กลับหลัง. สืบค้น 15 เมษายน 2564, จาก
- มานิต มานิตเจริญ. (2538). *พจนานุกรมไทย ฉบับของราชบัณฑิตยสถาน* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพมหานคร : บริษัทรวมสาส์น จำกัด.
- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วลัยลักษณ์ คงจันท. (2564). *โลกในศตวรรษที่ 21*. สืบค้น 15 เมษายน 2564, จาก <https://www.nectec.or.th/news/news-pr-news/21st-centuryskills.htm>.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : มูลนิธิ
สดศรีสฤษดิ์วงศ์.

วิทยากร เขียงกุล. (2527). *การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทย : บทวิเคราะห์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ฉบับแรก.

Hoogvelt. (1977). *The Sociology of Developing Societies*. New Jersey : Humanities Press.

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารชัยมงคลปริทรรศน์

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือสามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ เช่น

1.1 ...สอดคล้องกับงานวิจัยของภักศิริ แอนิหน (2563) ผลการวิจัยพบว่า...

1.2 ภักศิริ แอนิหน (2563) กล่าวว่า...

1.3 ... consistent with the research of Paksiri Aenihon (2020) the research results found...

1.4 Paksiri Aenihon (2020) explains to...

2. การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

2.1 อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

2.1.1 พระไตรปิฎกและอรรถกถา พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่างเช่น “ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบลูญในภพทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) เป็นต้น

2.1.2 ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (มนตรี วรภัทรทรัพย์, 2563)

2.1.3 ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระปิฎกโกศล และมนตรี วรภัทรทรัพย์, 2563)

2.1.4 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระปิฎกโกศลและคณะ, 2563)

2.1.5 กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

2.2 อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

2.2.1 ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)

2.2.2 ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

2.2.3 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.

James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

(3) บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง.// (เลขหน้าที่อ้าง).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

พระสุกิจ สุกจินโธ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวีตร ว่องวีระ, ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(4) บทความในวารสาร

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่(ฉบับที่).// เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ภักดีสิริ แอนิหน. (2563). การสร้างค่านิยมสุจริตของวัดและชุมชนจังหวัดเพชรบุรี. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 5(3), 178-186.

(5) บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน/ชื่อสารานุกรม.// (เล่มที่อ้างอิง, หน้า เลขหน้าอ้างอิง).

วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

(6) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์, วันที่/เดือน).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์.// เลขหน้า.

สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// (ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา).// สถานที่พิมพ์.// สำนักพิมพ์.

ภักดีสิริ แอนิหน. (2564). การพัฒนาความไว้วางใจทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในจังหวัดสมุทรสาคร (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// (รายงานผลการวิจัย).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ภักดีสิริ แอนิหน. (2562). การสร้างค่านิยมสุจริตของวัดและชุมชนจังหวัดเพชรบุรี (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(9) สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน).// ตำแหน่ง.// [บทสัมภาษณ์].

พระปิฎกโกศล. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี [บทสัมภาษณ์].

(10) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// สืบค้น วัน เดือน ปี.// จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>

Buddhism Meditation Tiratna Find us Community. (2020). Who Was The Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>

(11) ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อเรื่อง.// (พ.ศ., วันที่ เดือนที่ประกาศ).// ราชกิจจานุเบกษา.// เล่ม ตอน.// หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.



(12) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.// (ปีพิมพ์, วัน เดือน).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์.// น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.

ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียวพระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 350 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ.....

ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง.....



(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหา
นั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว
พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย.....

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

- 1.....(16 pt)
- 2.....(16 pt)
- 3.....(16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย, 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้
ข้อมูลสำคัญ, 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิง
ปริมาณและเชิงคุณภาพ), 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล.....

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)

ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

องค์ความรู้จากการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุนองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย



.....
.....
ข้อเสนอแนะ (18 pt)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (16 pt)

.....

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (16 pt)

.....

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (16 pt)

.....

**กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมี
ชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์) (ถ้ามี)**

(16 pt) ขอขอบคุณแหล่งทุน และควรระบุเลขที่สัญญาทุนวิจัย ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจาก
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2563 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องการพัฒนาศูนย์
ประสานงานเครือข่ายความเข้มแข็งทางจิตปัญญาของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological
Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก
<http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>.

จิตวิทย์ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ,
3(1), 25-31.

พระครูพิศิษฐ์ประทาน. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธใน
จังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ).
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหากฤษฎา กิตติโสภณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลัก
พุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานการวิจัย).
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ. (2548). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.
- พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน *สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย* (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).
- สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *ผู้จัดการรายวัน*, น. 13.
- Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?*. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.
- James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.



Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1.....

2..... and 3..... Populations and sample, research tools, Data collection, Data analysis.

Statistics used for data analysis.

Findings were as follows: (present only the most interesting research findings)

.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism; Buddhist Management; Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....

.....
.....
.....

Keywords: (Thai)

Introduction (18 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

(16 pt) mention background of the research topic with brief history as how the topic develops with correct references.....

.....
.....
.....

(16 pt) mention problems leading to research directly to the point of the research and relate the matter to locations in which research is conducted on the common problems generally accepted and want them to be solved.....

.....
.....
.....

(16 pt) Review related at least 2 concepts and theories to be used as guideline for the research and/or theories related to the research topic with correct references of data sources.....

.....
.....
.....

(16 pt) Conclude to connect the matters to research questions and objectives of the research.....

.....
.....
.....

Research Objectives (18 pt)

1..... (16 pt).....

2..... (16 pt).....

3..... (16 pt).....

Methodology (18 pt)

(16 pt) Write to cover 5 sub-headlines: Research design, Populations and Samples and Key Informants, Research Instrument (quantitative and qualitative), Data Collection, (quantitative

and qualitative) Data analysis (quantitative and qualitative). Statistics used to analyzed the data.

Results (18 pt) (Present to cover all set objectives)

(16 pt) results of the research answer all objectives



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions

Table 1 (Name of table (if any))

Table explanation

Discussion (18 pt)

(16 pt) Discuss the research findings according to the research objectives (what is discovered? what is reflected? Is it related to at least two topics of the reviewed research works in chapter 2. Discuss them all with references of data sources.

Body of knowledge (18 pt)

(16 pt) Point out the body of knowledge or achievement from the research work. Synthesize the knowledge in form of a model/ Model structure that is concise and easy to understand

Recommendations (18 pt)

Policy Recommendations (16 pt)

Operational Recommendations (16 pt)

Recommendations for Next Research (16 pt)

Acknowledgement (18 pt) (Put in the article in case the researcher was given fund to conduct research or the title of the article is not matched with the title of the research or the thesis) (if any)

(16 pt) Write the appreciation note to the funding source. The author should indicate the grant contract number of the research, for example, "I would like to express my deepest appreciation for funding resource from National Research Council Of Thailand, the fiscal year 2016, and I am also grateful for the data from a research task on The Coordination Centre Development for Contemplative Strengthening of Elders according to Buddhism.



References (18 pt)

(16 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA)

References in contents and at the end must be consistent.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 350 คำ)

(16 pt).....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt)ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (18 pt)

(16 pt) เขียนทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆในการเขียนบทความ
วิชาการ.....

.....

.....

.....

.....

.....



เนื้อหา (18 pt)

(16.pt).....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)

ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง.....



สรุป (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงทำเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน

.....

.....

.....

.....



Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

Abstract (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

Introduction (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

Content (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions

.....

.....

.....

.....

.....

Table 1 (Name of table) (if any)

Table explanation

.....



Conclusion (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

References (18 pt)

(16 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA)

References in contents and at the end must be consistent.....

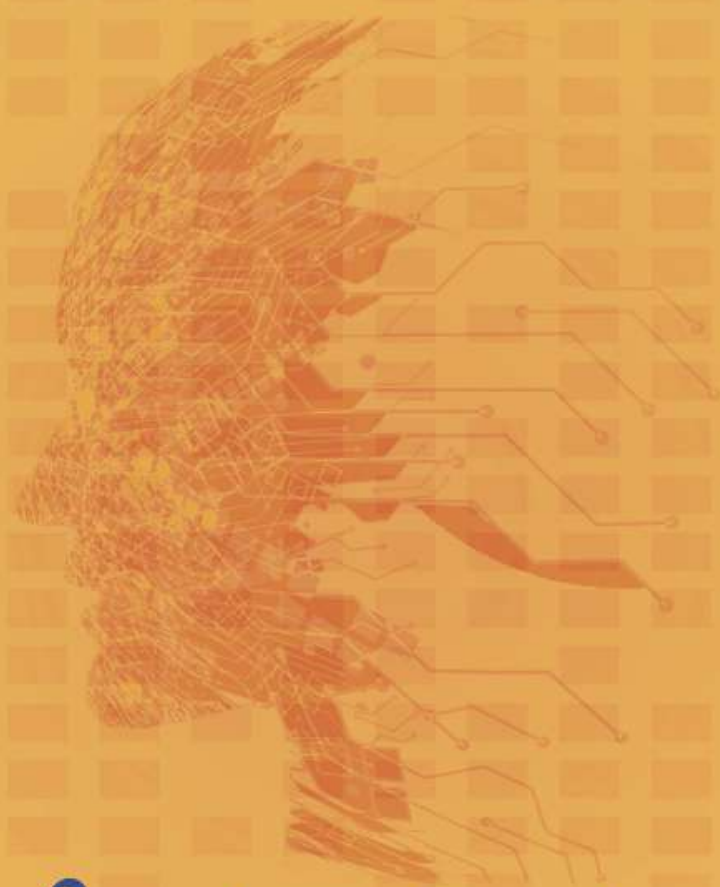
.....

.....

.....

.....

.....



วารสารชัยมงคลปริทรรศน์
Journal of Chaimongkol Review