



การพิมพ์นามบุรุษยศาสตร์ศึกษาพุทธบริษัทอุทธรณ์

อำนวยการพิมพ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ศูนย์พิมพ์หนังสือเป็นสื่อเพื่อสังคมและการศึกษาตามหลักพุทธศาสนาและค่านิยมของสังคม
สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษาและปรัชญา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท



อำพล บุตดาสาร

ดุชนีพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร์ดุชนีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

การพัฒนาคนุขยัตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท



อำพล บุตดาสาร

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

HUMAN DEVELOPMENT ACCORDING TO THERAVĀDA
BUDDHIST PHILOSOPHY



AMPHON BUDDASARN

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
DEPARTMENT OF BUDDHISM AND PHILOSOPHY
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2556 (2013)

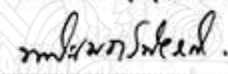
หัวข้อคุษฎีนิพนธ์ : การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเดรวาท
ชื่อนักศึกษา : อำพล บุคตาสาร
สาขาวิชา : พุทธศาสนาและปรัชญา
คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์
: พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, (ดร.)
: พระเมธาวิเชียร, (ดร.)
: ดร. ณัฐพงษ์ มะลิซ้อน


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาคามหลักสูตรศาสนศาสตรคุษฎีบัณฑิต


..... รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน (มศ.ดร.))

คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระมหาสมณินทร์ ปุริสสุตโม (มศ.ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(พระเมธาวิเชียร (ดร.))


..... กรรมการ
(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร (ดร.))


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุเชาว์ พลอยชุม)


..... กรรมการ
(ดร. ณัฐพงษ์ มะลิซ้อน)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Title : Human Development According to Theravāda Buddhist
Philosophy

Student's Name : Amphon Buddasarn

Department : Buddhism and Philosophy

Dissertation Advisory Committee

: Phramaha Vichian Dhammavajiro, (Dr.)

: Phramedhavinaiyaros, (Dr.)

: Dr. Nathapong Malisorn

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Doctor's Degree

P.S. Nānavuddho
..... Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nānavuddho (Asst.Prof.Dr.))

Dissertation Committee

P.P. Purisuttamo
..... Chairman
(Phramaha Maghavin Purisuttamo (Asst. Prof.Dr.))

P. Medhavinaiyaros
..... Advisor
(Phramedhavinaiyaros (Dr.))

P. Vichian Dhammavajiro
..... Member
(Phramaha Vichian Dhammavajiro (Dr.))

S. Ploychum
..... Member
(Assoc.Prof. Suchao Ploychum)

N. Malisorn
..... Member
(Dr. Nathapong Malisorn)

หัวข้อคุณิพนธ์	: การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท
ชื่อนักศึกษา	: อําพล บุคตาสาร
สาขาวิชา	: พุทธศาสนาและปรัชญา
คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์	
ประธานกรรมการ	: พระมหาวิเชียร ธมฺวชิโร, (ดร.)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พระเมธาวิญญโร, (ดร.)
กรรมการ	: ดร.ณัฐพงษ์ มะลิซ้อน
ปีการศึกษา	: ๒๕๕๖

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาหลักการพัฒนามนุษย์ ๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคน ๓) เพื่อบูรณาการการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท และ ๔) เพื่อนําเสนอแนวทางและการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “รูปแบบการบูรณาการการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท” ได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และบูรณาการด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิจัยภาคสนาม (Field work Research) คือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ การค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารต่างๆ และ จัดทำบทสัมภาษณ์เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก เมื่อได้ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ จัดจำแนก และดำเนินการบูรณาการโดยพิจารณาความสอดคล้องกับเนื้อหาที่เป็นผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิจัยเอกสาร แล้วนำมาใช้ในการจัดทําแบบ (Model) สำหรับการบูรณาการการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

ผลการวิจัยพบว่า

- ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตกมี ๓ ทฤษฎี ได้แก่ ๑. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ๒. ทฤษฎีระบบ และ ๓. ทฤษฎีจิตวิทยา
- ๒) หลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนเท่าที่นำมาแสดงในงานมีดังต่อไปนี้
 - (ก) หลักทฤษฎีมิกัดตประโยชน์ ๔ ได้แก่ ๑. อุฏฐานสัมปทา ๒. อารักขสัมปทา ๓. กัลยาณมิตตตา ๔. สมชิวิตา (ข) หลักสันโดษ ๓ ได้แก่ ๑. ยถาลาภสันโดษ ๒. ยถาพลสันโดษ ๓. ยถาสารูปสันโดษ
 - (ค) หลักสราณียธรรม ๖ ได้แก่ ๑. เมตตาทายกรรม ๒. เมตตาวจีกรรม ๓. เมตตามโนกรรม ๔. สาธารณโภคี ๕. สีสามัญญตา ๖. ทิฏฐีสามัญญตา และ (ง) หลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ๑. ทาน ๒. ปิยวาจา ๓. อตถจริยา ๔. สมานัตตตา

๓) การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนจะต้องใช้วิธีนำหลักธรรมดังกล่าวมาบูรณาการเพื่อให้ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๓ ทฤษฎีมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การนำหลักทฤษฎีมิกัดตประโยชน์และหลักสันโดษมาบูรณาการปรับใช้กับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดี คือ ช่วยลดปัญหาการแย่งชิงทรัพยากร ปัญหาการแข่งขันการทำงานเพื่อให้ได้

คำตอบแทนมากที่สุด ปัญหาการบริโภคใช้สอยอย่างฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย และปัญหาการขาดวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง การนำหลักสราณียธรรมมาบูรณาการปรับใช้กับทฤษฎีระบบ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดี คือ ช่วยลดปัญหาจากความกังวล ความกดดัน ความอึดอัดคับแคบใจ อันเนื่องมาจากกฎระเบียบที่เคร่งครัดมากเกินไป และการนำหลักสังคหวัตถุมาบูรณาการปรับใช้กับทฤษฎีจิตวิทยา ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดี คือ ช่วยเสริมสร้างศีลธรรม ลดความอยุติธรรม ให้ความรักและความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกฝ่าย

๔) **องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย** คือรูปแบบการบูรณาการการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท เรียกว่า “ULM” Model กล่าวคือ ทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ที่ทำหน้าที่ผลิตตามหลักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ไม่เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร รู้จักประหยัดอดออม ไม่จับจ่ายใช้สอยอย่างสุรุ่ยสุร่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย รู้จักเลือกคบเพื่อนดีมีศีลธรรม และดำเนินชีวิตตามแบบอย่างเศรษฐกิจพอเพียง มีความยินดีพอใจเฉพาะในโภคทรัพย์ที่ตนเองหามาได้ มีอิสระเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดเห็นต่อระเบียบกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับต่างๆ และประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงามต่อเพื่อนมนุษย์และเพื่อนร่วมองค์กร จึงควรนำองค์ความรู้ใหม่นี้ไปใช้เพื่อพัฒนามนุษย์ให้รู้จักการดำรงชีวิตด้วยวิถีแห่งทางสายกลางคือความพอเพียงแบบยั่งยืนสืบต่อไป



Dissertation Title : Human Development According to Theravāda Buddhist Philosophy
 Student's Name : Amphon Buddasarn
 Department : Buddhism and Philosophy
 Dissertation Advisory Committee
 : Phramaha Vichian Dhammavajiro, (Dr.)
 : Phramethavinaiyaros, (Dr.)
 : Dr. Nathapong Malisorn
 Academic Year : B.E. 2556 (2013)

Abstract

The objectives of this thesis were as follows : (1) to study human development principles, (2) to study the Theravāda Buddhist Philosophy for human development, (3) to integrate the Theravāda Buddhist Philosophy into the human development principles, and (4) to propose guidelines and a new ideology of an integrative model of human development based on the Theravāda Buddhist Philosophy. This study followed a qualitative research pattern. Fieldwork such as in-depth interviews was also carried out. The research instruments for data collection included documentary research and structured interviews. The data were analyzed and classified. Then the researcher proceeded to construct an integrative model for human development based on the Theravāda Buddhist Philosophy.

The result of this thesis were found that :

- 1) Problems of human development arose from three western theories, i.e. (1) economic theory, (2) systematic theory (3) psychological theory.
- 2) The Theravāda Buddhist Philosophy for human development embraced four main principles, namely (a) *Ditthadhammikāttha* Four, comprising 1. *Uttāna-sampadā* 2. *Ārakkha-sampadā* 3. *Kalyanāmittatā* 4. *Samajivitā*; (b) *Santuṭṭhi* Three, comprising 1. *Yathālābha-santuṭṭhi* 2. *Yathāpala-santuṭṭhi* 3. *Yathāsārappa-santuṭṭhi*; (c) *Sārāniya Dhamma* Six, comprising 1. *Mettā-Kāyakamma* 2. *Mettā-vacikamma* 3. *Mettā-manokamma* 4. *Sādhāraṇa-bhogi* 5. *Sila-sāmannatā* 6. *Ditthi-sāmannatā*; and (d) *Saṅgaha-vatthu* Four, comprising 1. *Tāna* 2. *Piyavācā* 3. *Atthacariyā* 4. *Samānattatā*.

3) Human development according to the Theravāda Buddhist Philosophy lay on the appropriate Dhamma principles. The *Ditṭhadhammikāttha* and *Santutṭhi* principles would apply the economic theory. These principles would help reduce competition for resources and the highest gain, along with excessive consumption and lack of adequacy in life. The *Sārāṇiya* Dhamma principle would help remedy the deficiency of the systematic theory. This principle would yield several beneficial results such as reductions of anxiety, stress, and resentment caused by strict enforcement of rules and regulations. The *Saṅgha-vatthu* principle would apply the deficiency of the psychological theory. The principle would help boost morality, diminish unfairness, and develop love as well as fairness for any parties.

4) The new ideology derived from this research was an integrative model for human development based on the Theravāda Buddhist Philosophy. This model was called UML and composed of three main elements, namely unstress, lockout, and morality. Human resource or human capital functioned as producer, according to the human resource economics. Human beings should be free of stress and anxiety. They should be hardworking and economical. Moreover, they should associate themselves with good persons, lead their lives according to sufficiency economy, and be satisfied with their incomes. They should have liberty to speak out about rules and regulations. Furthermore, they should always do good for human fellows and their colleagues. This model should be implemented to enable human beings to lead their lives on the middle path or the path of sustainable sufficiency.

กิตติกรรมประกาศ

ดุชฎินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอน้อมถวายไว้เป็นพุทธบูชาแด่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ผู้ให้กำเนิดพระพุทธศาสนา และเป็นศาสนาที่หล่อหลอมให้ผู้วิจัยมีความรู้สติปัญญา จนมีอาชีพการงานได้จนถึงทุกวันนี้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จบริบูรณ์ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์จากบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย กราบขอบพระคุณพระเมธาวิจารย์รส อาจารย์ที่ปรึกษาที่เปี่ยมล้นไปด้วยความเมตตาต่อผู้วิจัย ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาในการชี้แนะ อ่านงาน ติดตาม ถามข่าวถึงความคืบหน้างานวิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จได้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบดุชฎินิพนธ์ ประกอบด้วย พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม (ผศ.ดร.) ประธานกรรมการสอบดุชฎินิพนธ์ พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร (ดร.) รองศาสตราจารย์สุเชาว์ พลอยชุม และ ดร.ณัฐธพงษ์ มะลิซ้อน กรรมการสอบดุชฎินิพนธ์ที่ให้ข้อเสนอแนะแก้ไขเพิ่มเติมด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างดียิ่งจนทำให้งานดุชฎินิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ขึ้น

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยจนสำเร็จเสร็จสิ้นด้วยดี

ขอขอบคุณ ดร.สาลินี รักกัตถัญญ ผู้เป็นกัลยาณมิตรที่คอยประสานงานระหว่างบัณฑิตวิทยาลัยทำให้งานเขียนดุชฎินิพนธ์ดำเนินไปได้จนสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี และเจ้าหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้อุทิศร่างกายและแรงใจให้บริการที่ดีเยี่ยมสนับสนุนการทำดุชฎินิพนธ์ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ

ขอขอบคุณพี่ๆ ร่วมรุ่น ดร.ธีรศักดิ์ วัฒนถาวรวงศ์ ดร.เพ็ญศรี คล่องการเขียน ดร.แสงเดือน วิสัยพันธ์ ดร.ว่าที่ร้อยโทสมโพชน์ กวักหิรัญ และอีกหลายท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยการเติมเต็มสิ่งที่ขาดแคลนและคอยให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่พุทธวิชาลัยทุกท่านที่ให้ความเมตตาและเอื้อโอกาสให้ผู้วิจัยในระหว่างเรียนและทำดุชฎินิพนธ์ จนทำให้ผู้วิจัยเรียนจบด้วยดี ขอขอบคุณ ดร.ชาติเมธี หงษา ดร.พุไทย วันหากิจ ดร.ศุภกาญจน์ วิชานาติ ดร.อินทิรา จารุจินดา อาจารย์ธเนศ ตั้งจิตเรจริญเลิศ และคุณลุงสิงหนาท ประศาสน์ศิลป์ ที่เป็นกัลยาณมิตรและคอยให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

กราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครผู้เป็นดั่งบ้านหลังที่สองของผู้วิจัยที่ให้ความอบอุ่น ให้ที่ทำงาน ให้โอกาส และให้ทุนการศึกษาทั้งหมด จนทำให้ผู้วิจัยมีวันนี้ ผู้วิจัยขอน้อมจดจำรำลึกในพระคุณครั้งนี้ตลอดกาลนาน

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณบิดามารดาผู้ให้ชีวิต และครอบครัวของผู้วิจัย ประกอบด้วย ส.อ.หญิงณัฐธา กกอยู่ ด.ญ.อังควรา บุตดาสาร ซึ่งเป็นภรรยาและบุตรของผู้วิจัยที่ก่อเกิดเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยมุ่งมั่น มุมานะ ขยัน อดทน จนทำให้ดุชฎินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีทุกประการ

อำพล บุตดาสาร

สารบัญคำย่อ

พระไตรปิฎกที่ผู้วิจัยใช้เป็นหลักในการศึกษาค้นคว้าสำหรับการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์มีดังนี้ คือ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐ ในการอ้างอิง โดยให้ชื่อย่อของคัมภีร์พระไตรปิฎกในเชิงอรรถของงานวิจัยซึ่งมีคำย่อและคำเต็มเรียงตามลำดับคัมภีร์ดังต่อไปนี้

คำย่อ	คำเต็ม		
พระวินัยปิฎก	วินัยปิฎก	มหาวิภังค	
วิ.ม.			
พระสุตตันตปิฎก	สุตตันตปิฎก		
ที.ปา.		ทีฆนิกาย	ปาฎีกาวคค
ที.ม.		ทีฆนิกาย	มหาวคค
ที.สี.		ทีฆนิกาย	สีลขนธวคค
ม.ม.		มชฉิมนิกาย	มชฉิมปณณาสก
ม.มู.		มชฉิมนิกาย	มูลปณณาสก
ส.นิ.		สงยุตตนิกาย	นิทานวคค
ส.ส.		สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค
ส.สฬา.		สังยุตตนิกาย	สฬายวคค
อง.เอก.		องคฺตตรนิกาย	เอกนิปาต
อง.ทุก.		องคฺตตรนิกาย	ทุกฺกนิปาต
อง.ติก.		องคฺตตรนิกาย	ติกนิปาต
อง.จตุก.		องคฺตตรนิกาย	จตุกฺกนิปาต
อง.ปญจ.		องคฺตตรนิกาย	ปญจกนิปาต
อง.ฉก.		องคฺตตรนิกาย	ฉกฺกนิปาต
อง.สตต.		องคฺตตรนิกาย	สตตกนิปาต
อง.อฏฐ.		องคฺตตรนิกาย	อฏฐกนิปาต
อง.นวก.		ขุทฺทกนิกาย	นวกนิปาต
อง.ทสก		องคฺตตรนิกาย	ทสกนิปาต
ขุ.จ.		ขุทฺทกนิกาย	จุนิเทศ
ขุ.ชา.		ขุทฺทกนิกาย	ชาตก
ขุ.ธ.		ขุทฺทกนิกาย	ธมมปท
ขุ.ป.		ขุทฺทกนิกาย	ปฏิสมภิทามคค
ขุ.สุตต.		ขุทฺทกนิกาย	สุตตนิปาต
ขุ.อิต.		ขุทฺทกนิกาย	อิติวุตตก
ขุ.อุ.		ขุทฺทกนิกาย	อุปริปณณาสก

สำหรับตัวเลขที่อยู่หลังชื่อย่อของคัมภีร์ใช้ ดังนี้

๑. แบบ ๓ ตอน คือ เล่ม/ข้อ/หน้า ตัวอย่าง เช่น อัง.ฉก. ๑๔/๒๘๒/๒๖๗. หมายถึง
อังคุตตรนิกาย ฉกุกนิปาต เล่มที่ ๑๔ ข้อที่ ๒๘๒ หน้า ๒๖๗. เป็นต้น



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญคำย่อ	ฉ
สารบัญ	ณ
สารบัญตาราง	น
สารบัญแผนภูมิ	ด
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ โจทย์วิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ วิธีดำเนินการวิจัย	๔
๑.๖ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔
๑.๗ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย	๙
๑.๘ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	๑๐
๑.๙ สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๐
บทที่ ๒ หลักการพัฒนามนุษย์	๑๒
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๒
๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๔
๒.๑.๒ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๘
๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๐
๒.๓ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๒
๒.๔ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๖
๒.๕ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๕
๒.๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์	๓๖
๒.๖.๑ ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด	๔๒
๒.๖.๒ ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน	๔๓
๒.๖.๓ ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือทุนมนุษย์	๔๓

๒.๗ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีระบบ	๔๖
๒.๗.๑ ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป	๔๖
๒.๗.๒ ทฤษฎีแห่งความโกลาหล	๔๘
๒.๗.๓ ทฤษฎีมุ่งสู่อนาคต	๔๘
๒.๘ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิทยา	๕๐
๒.๘.๑ ทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์	๕๐
๒.๘.๒ ทฤษฎีจิตวิทยาด้านพฤติกรรม	๕๑
๒.๘.๓ ทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้	๕๕
๒.๙ สรุปหลักการพัฒนามนุษย์ทั้ง ๓ ทฤษฎี	๕๖
บทที่ ๓ หลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคน	๕๙
๓.๑ พุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์	๕๙
๓.๑.๑ การสร้างตนทางเศรษฐกิจตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๖๐
๓.๑.๒ การผลิตตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๖๘
๓.๑.๓ การบริโภคตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๗๓
๓.๑.๔ การบริโภคใช้สอยทรัพยากรตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๗๖
๓.๒ พุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนตามทฤษฎีระบบ	๘๑
๓.๒.๑ ข้อปฏิบัติสำหรับการอยู่ร่วมกันตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๘๑
๓.๓ พุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนตามทฤษฎีจิตวิทยา	๘๘
๓.๓.๑ บ่อเกิดของพฤติกรรมตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๙๐
๓.๓.๒ ทฤษฎีแรงจูงใจตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๑๐๐
๓.๓.๓ ทฤษฎีจิตวิทยาสำหรับครองใจคนตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๑๐๓
๓.๔ สรุปหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนทั้ง ๓ ทฤษฎี	๑๐๔
บทที่ ๔ บูรณาการการพัฒนาคนด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๑๐๗
๔.๑ การพัฒนาคนตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่บูรณาการด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๑๑๑
๔.๒ การพัฒนาคนตามทฤษฎีระบบที่บูรณาการด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๑๑๗
๔.๓ การพัฒนาคนตามทฤษฎีจิตวิทยาที่บูรณาการด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท	๑๒๑
๔.๔ บทสรุป	๑๒๕

บทที่ ๕	สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๒๗
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๒๗
๕.๒	องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย	๑๓๔
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๓๘
๕.๓.๑	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๓๘
๕.๓.๒	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๑๓๘
บรรณานุกรม		๑๔๐
ภาคผนวก		๑๔๗
ภาคผนวก ก	ประกาศอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์	๑๔๘
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย	๑๕๐
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	๑๕๖
ภาคผนวก ง	บุคลากร	๑๖๒
ภาคผนวก จ	แบบสัมภาษณ์	๑๖๕
ประวัติผู้วิจัย		๑๗๒

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๒.๑ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้

ตารางที่ ๒.๒ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน

ตารางที่ ๒.๓ เปรียบเทียบกระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หน้า

๒๓

๒๔

๒๕



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคนในปัจจุบัณได้รับอิทธิพลจากแนวคิดทฤษฎีตะวันตกมาเกือบทั้งหมดจึงเกิดปัญหาหรือความผิดพลาดในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านมิติทางจิตวิญญาณยิ่งเกิดวิกฤติเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ การพัฒนาคนตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตก ทำให้สังคมปัจจุบันมองมนุษย์เป็นเพียงทรัพยากรคือปัจจัยการผลิตตัวออกมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์เองอย่างไม่มีขีดจำกัดและความพอเพียง ในขณะที่มนุษย์สร้างความเจริญให้กับตนเองทางด้านวัตถุ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต แต่ความเจริญทั้งหลายที่มนุษย์สร้างขึ้นมานั้นกลับเป็นตัวทำลายมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังจะเห็นได้จากการดำเนินชีวิตอยู่ในโลกปัจจุบันนี้ มีสิ่งเข้ามากระทบหลายด้าน ทั้งที่ก่อให้เกิดความเจริญและความเสื่อม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอิทธิพลอย่างมากกับแนวความคิดและการประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ระบบเศรษฐกิจมีความซับซ้อน ดังนั้น การประกอบอาชีพการงานในปัจจุบันจึงต้องการคนมีความรู้ มีความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสูง คนที่จะได้งานดีมีรายได้สูง ต้องเป็นผู้มีปัญญาสามารถเข้าถึงสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ยิ่งมีความรู้ความชำนาญพิเศษมากเท่าใด ก็จะมีงานทำที่ดีมีรายได้มากขึ้นตามมา จากเหตุผลดังกล่าวจึงก่อให้เกิดการแข่งขันในหลายๆ ด้าน อาทิ การศึกษาเล่าเรียน การประกอบอาชีพการงาน การทำงานที่หวังตำแหน่งที่ใหญ่โตกว่าคนอื่น จึงมีผลทำให้คนในสังคมปัจจุบันตกอยู่ในสภาพพิการ เกิดความเครียด ความเห็นแก่ตัว ไม่มีความเอื้อเฟื้อ และไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้มีรายได้น้อยและความรู้ที่น้อยก็ตกเป็นเบี้ยล่าง ถูกกดขี่จากนายทุน เป็นเหตุให้เกิดการดิ้นรนต่อสู้เพื่อความอยู่รอด ปัญหาอาชญากรรมปล้นฆ่าชิงทรัพย์ ค้ายาเสพติด ค้าประเวณี ตลอดจนการมั่วสุมหมกมุ่นในอบายมุข ทำให้สังคมประเทศชาติเสื่อมความเจริญ ไม่สามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ เพราะมนุษย์มีสภาพร่างกายและจิตใจที่เสื่อมทราม ตกต่ำ และขาดการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ไม่มีการเติมเต็มส่วนที่ขาดหายไปหรือขาดการเติมเต็มในส่วนที่มีคุณค่าต่อชีวิตที่แท้จริง

ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง นานาประเทศทั่วโลกต่างประสบปัญหาเศรษฐกิจจึงเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยวางแผนพัฒนาประเทศ ซึ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อให้เศรษฐกิจดีขึ้น การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อให้เศรษฐกิจดีขึ้น มุ่งเน้นการผลิตสินค้าเพื่อการจำหน่ายในปริมาณมาก และเชื่อว่ามูลค่าสินค้าที่เพิ่มขึ้นนี้จะทำให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีขึ้น โดยไม่ได้คำนึงถึงความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตจึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นปัญหามลพิษ ปัญหาประชากร ปัญหาขยะล้นโลก หรือการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพในทุกๆ ด้าน สิ่งมีชีวิตทั้งพืชและสัตว์ตั้งแต่ขนาดใหญ่จนถึงขนาดเล็กถูกทำลายและมีจำนวนลดลง ตลอดจนที่อยู่ของสัตว์ต่างๆ ถูกบุกรุกทำลายจากทั้งมนุษย์และมลพิษ ซึ่งมลพิษที่เกิดขึ้นนี้ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อเฉพาะที่ใดที่หนึ่ง แต่จะส่งผลกระทบต่อความสมดุลในระบบนิเวศเป็นบริเวณกว้าง แม้จะอยู่ห่างจากแหล่งกำเนิดมลพิษเองก็ตาม เช่น ภาวะฝนกรดและปฏิกิริยาเรือนกระจกที่ส่งผลกระทบต่อพื้นที่ทั้งหมดของโลก ดังนั้น ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงพยายามแก้ปัญหา

ดังกล่าว โดยเร่งพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีต่างๆ กล่าวเฉพาะประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมาได้วางแผนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลของการพัฒนาดังกล่าวพบว่าประสบผลสำเร็จในบางเรื่อง แต่ยังคงมีปัญหาเกิดขึ้นตามมาอีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการครอบงำทางวัฒนธรรม ปัญหาครอบครัว ปัญหาความไม่เป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างแรงงาน ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ตลอดจนปัญหาอาชญากรรม ในขณะที่ทั่วโลกต่างประจักษ์กันดีว่า ผลของการพัฒนาที่มุ่งเน้นแต่ความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจก่อให้เกิดการบริโภคนิยม และส่งผลเสียหายต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ในการพัฒนาใหม่ในการพัฒนาร่วมกัน ด้วยการเรียกร้องให้ชาวโลกเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต และวิถีทางในการพัฒนาใหม่ เพื่อความปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับข้อจำกัดของธรรมชาติให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดสภาพ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” ขึ้นมาได้

การนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาทมาบูรณาการเพื่อการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้ ผู้วิจัยคิดว่าจะเป็นวิธีการหรือทางออกจากปัญหาได้ดีที่สุด เพราะหลักพุทธปรัชญาอันเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการตรัสรู้แห่งมหาบุรุษพระสัมมาสัมพุทธเจ้าผู้อุดมด้วยคุณอันยิ่งใหญ่สามประการ ธรรมที่พระองค์ท่านทรงตรัสรู้เป็นธรรมอันเป็นสากล เป็นอภิปิโก ถ้านำมาบูรณาการเพื่อการพัฒนามนุษย์ในยุคนี้ จะทำให้เกิดคุณค่าค้ำจุนความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจได้ ทั้งนี้เพราะพุทธปรัชญาเถรวาทเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่พัฒนาตนได้ และเมื่อได้รับการฝึกฝนอบรมแล้วก็เป็นผู้ประเสริฐสุด ซึ่งต่างจากสัตว์ประเภทอื่นที่จะพัฒนาได้ก็ต่อเมื่อมนุษย์เป็นผู้ฝึกหัดให้ ตัวมันเองไม่สามารถจะฝึกฝนอบรมตนเองได้ และเมื่อผ่านการฝึกหัดแล้วในเวลาที่จะใช้งานก็ต้องให้มนุษย์อีกนั้นแหละ เป็นผู้นำเอามันไปใช้งานในด้านต่างๆ ตามที่ได้รับการฝึกหัดมาเท่านั้น^๑ ส่วนมนุษย์นั้นมีความสามารถที่จะฝึกฝนอบรมตนเองได้และเมื่อผ่านการฝึกฝนพัฒนาตนเองได้แล้ว ย่อมเป็นผู้ที่ประเสริฐสูงสุด ดังมีพระพุทธพจน์ที่ว่า “ทนต์ เสฏฺฐิ มนุสฺเสสุ”^๒ ผู้ที่ฝึกฝนตนแล้วเป็นผู้ประเสริฐที่สุดในหมู่มนุษย์ และ “วิชชาจรณสมปนโน โส เสฏฺฐิ เทวมานุเส”^๓ ผู้เพียบพร้อมด้วยวิชาและจรณะ คือพัฒนาอบรมตนแล้ว จึงเป็นผู้ประเสริฐสุดทั้งในหมู่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย จะเห็นได้ว่าพระพุทธเจ้าได้ทรงวางแผนหลักในการพัฒนาชีวิตของมนุษย์ไว้แล้ว โดยมุ่งพัฒนาแบบองค์รวม กล่าวคือ มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจควบคู่กันไป เมื่อมนุษย์ได้รับการพัฒนาครบทุกด้านแล้ว การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาใดๆ ก็สามารถทำได้โดยง่าย ทั้งจะนำความสุขมาสู่มวลมนุษยชาติในโลกโดยตรงด้วย สังคมจะสงบสุข ไม่มีสงคราม ไร้ความวุ่นวาย มนุษย์ในทุกสังคมจะอยู่ด้วยกันอย่างฉันทมิตร มีเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยังมีการพัฒนาจิตสูงขึ้นเพียงใด ความสงบสุขจะเกิดขึ้นในโลกมากขึ้นเพียงนั้น แต่ที่สังคมยังวุ่นวายอยู่มากในขณะนี้ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ก็เพราะคนส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาทางด้านวัตถุ แข่งขันกันประกอบอาชีพการงาน หรือมุ่งพัฒนาแต่ทางด้านประสิทธิภาพและสมรรถนะในการ

^๑พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), *พุทธศาสนากับการพัฒนาคน*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๓๖), หน้า ๓๔-๓๖.

^๒พ.ธ. ๒๕/๓๓/๔๘.

^๓ส.นิ. ๑๖/๗๒๔/๓๒๑.

ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำมาซึ่งทรัพย์สินเงินทอง แต่ละเลยการพัฒนาทางด้านจิตใจ และด้านคุณธรรมจริยธรรม สังคมจึงเกิดวิกฤตการณ์ต่างๆ ขึ้น เช่น วิกฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทำให้คนเป็นโรคจิต โรคประสาทเพิ่มขึ้นทุกปีโดยเฉพาะในเมืองใหญ่ๆ ของโลก ทั้งๆ ที่เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ได้รับการพัฒนาอย่างล้ำหน้า แต่ก็ช่วยได้เพียงให้มนุษย์ได้รับความสะดวกสบายเท่านั้น ไม่สามารถช่วยให้มนุษย์เข้าถึงความสุขที่แท้จริง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทางด้านจิตใจน้อยเกินไป หรือตามไม่ทันความเจริญทางด้านวัตถุนั้นเอง^๔ ฉะนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่คนในปัจจุบันจะต้องหันมาสนใจหลักพุทธปรัชญาเถรวาท เพื่อนำมาบูรณาการหรือเติมเต็มทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตกให้ดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้นเพื่อลดความตึงเครียดจากการแข่งขันกันแสวงหาทรัพย์สินมาบริโภคใช้สอย เพื่อคลายความกดดันจากกฎระเบียบอันเคร่งครัดจากการทำงาน และเพื่อเสริมสร้างหลักศีลธรรมอันดีงามตามแนวคิดของพุทธปรัชญาเถรวาท หากทุกองค์กรมีการนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาทมาบูรณาการแล้ว การทำงานของบุคลากรในองค์กรจะมีความสุข ปราศจากปัญหาจากการแก่งแย่ง แข่งขัน ชิงดีชิงเด่น อย่างแน่นอน

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท” เพื่อทำการเสนอแนวทางและการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคนด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท อันจะนำมาซึ่งแนวทางแห่งการแก้ปัญหาและพัฒนาวมวลมนุษยชาติให้รู้จักการดำรงชีวิตตามแบบอย่างความพอเพียงสืบต่อไป

๑.๒ โจทย์วิจัย

- ๑.๒.๑ หลักการพัฒนามนุษย์เป็นอย่างไร
- ๑.๒.๒ หลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคน เป็นอย่างไร
- ๑.๒.๓ การบูรณาการการพัฒนาคนด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นอย่างไร
- ๑.๒.๔ รูปแบบการบูรณาการการพัฒนาคนด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๓.๑ เพื่อศึกษาหลักการพัฒนามนุษย์
- ๑.๓.๒ เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคน
- ๑.๓.๓ เพื่อศึกษาการบูรณาการการพัฒนาคนด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท
- ๑.๓.๔ เพื่อนำเสนอแนวทางและการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “รูปแบบการบูรณาการการพัฒนาคนด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท”

^๔พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), *การพัฒนาจิต*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสร้างสรรค์บุ๊คส์, ๒๕๔๙), หน้า ๑-๒.

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยได้ทำการศึกษาหลักการพัฒนามนุษย์ตามแนวคิดตะวันตก ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็น ๓ ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัย หนังสือแปล วิทยานิพนธ์ และหนังสือการพัฒนามนุษย์ตามแนวคิดตะวันตก จากนั้นศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เหมาะสมกับการใช้เพื่อการพัฒนาคนด้วย ทั้งนี้เพื่อนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้นมาบูรณาการกับทฤษฎีการพัฒนามนุษย์ตามแนวคิดตะวันตกต่อไป

๑.๕ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก (Review Literature) และผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งกระบวนการและขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้คือ

๑.๕.๑ การศึกษาเอกสาร เป็นการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิดทฤษฎี ผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้

๑) รวบรวมและศึกษา เอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตก

๒) สืบค้นข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ คือ คัมภีร์พระไตรปิฎก พร้อมทั้งข้อมูลจากเอกสารทุติยภูมิ คือ คัมภีร์อรรถกถา ฎีกา อรรถกถา ตำรา หนังสือ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์

๓) นำข้อมูลที่ได้มาจัดประเภท วิเคราะห์ อธิบายความ ตีความ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

๔) ขอคำแนะนำ ปรีกษา ความเห็นจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

๑.๕.๒ ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้มีหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อติดต่อขออนุญาตสัมภาษณ์และไปสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่ท่านเหล่านั้นสะดวก ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเทปการให้สัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำบทสัมภาษณ์มาถอดเทป และวิเคราะห์ข้อมูล

๑.๕.๓ นำเสนอรูปแบบการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท จากการวิจัยวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ข้อมูลจากพระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา โดยผ่านข้อมูลคุณภาพแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

๑.๖ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๖.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวไว้ในหนังสือการศึกษาทั่วไปเพื่อพัฒนามนุษย์สรุปความว่า “ในการพัฒนาคนนั้น เราจะต้องมีความชัดเจน จะต้องมีการแยกว่าจะพัฒนาคนในฐานะที่เป็นมนุษย์หรือเป็นสัตว์คน เราต้องพัฒนาคนในฐานะที่เป็นคน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ความเป็นคนที่สมบูรณ์ หมายความว่า คนสามารถมีความสุขสมบูรณ์ในตัวของเขาเอง การพัฒนาคน คือ การทำให้เขามีชีวิตที่ดั่งดงาม ประณีต มีอิสรภาพ มีความสุข มีความเป็นคนเต็มคนในตัว การพัฒนาคนในความหมายอย่างนี้ น่าจะทำให้เกิดความชัดเจน คือรู้ว่าพัฒนาคนในฐานะที่เป็นการพัฒนา มนุษย์ คือพัฒนาตัวมนุษย์ให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีชีวิตที่ดั่งดงาม มีความสุขมีอิสรภาพ คนจะต้องมีความดีพิเศษยิ่งกว่านั้น ต้องมีคุณภาพสูงกว่านั้น ต้องมีสติปัญญาความรู้คิดมากกว่านั้น เช่น จะต้องรู้เท่าทันสังคม รู้กระทั่งว่าสังคมเดินทางผิดหรือเดินทางถูก แล้วจะแก้ไขอย่างไร ซึ่งจะได้ก็ด้วยการพัฒนาตัวคนให้เป็นผู้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเขาจะต้องเก่งกว่าการที่จะเป็นเพียงทรัพยากร และนี่ก็คือการพัฒนาตัวมนุษย์แท้ๆ”^๕

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวไว้ในหนังสือการศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนให้สูงสุด สรุปความว่า “การพัฒนาคนให้พ้นจากการมีชีวิตภายใต้บงการของตัณหาที่จะดิ้นรนแสวงหาสุข เวทนาและหลีกเลี่ยงทุกขเวทนา บนฐานของความไม่รู้คืออวิชชา ที่ทำให้เวียนวนอยู่ในตาข่ายของการ ก่อปัญหาเพิ่มทุกข์ไปสู่การมีชีวิตอยู่ด้วยปัญญา ซึ่งทำให้เกิดมีฉันทะที่จะปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่าง ถูกต้อง ทำให้เกิดความเป็นอิสระ ไร้ทุกข์ ปราศจากปัญหา ดังนั้น ในพุทธศาสนามีหลักการให้ การศึกษามนุษย์ด้วยการฝึกฝนพัฒนาให้รู้จักรับรู้และรู้จักปฏิบัติต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องในชีวิตอย่างถูกต้อง ซึ่งจะทำให้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น เรียกว่าทำให้ไร้ทุกข์ การศึกษาหรือการพัฒนาคนนี้ก็ดำเนินไปตามหลัก ของกรรมนั่นเอง เพราะหลักกรรมถือว่าสิ่งที่เป็นผลจะเกิดขึ้นจากเหตุ คือเป็นกฎแห่งเหตุและผล แต่ เป็นกฎเหตุผลในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์”^๖

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวไว้ในหนังสือถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่ สรุปความว่า “ธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ คือ เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและฝึกได้ การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดั่งดงาม เรา จะต้องศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไป ในระบบการดำเนินชีวิตของเราซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อเราฝึกฝนพัฒนาการศึกษา ก็ทำให้การดำเนินชีวิตของเราดีขึ้น แต่ถ้าเราไม่ เรียนรู้ไม่ฝึก เราที่เป็นมนุษย์นั้นก็จะดำเนินชีวิตให้ไม่ดีเลย ทั้งนี้เพราะมนุษย์อยู่ด้วยสัญญาตญาณ อย่างเดียวไม่พอ”^๗

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวไว้ในหนังสือพุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์ สรุปความว่า “หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา ซึ่งมีมนุษย์เป็นจุดศูนย์กลางในการบัญญัติคำสอน ถึงแม้ว่าจะมีการ กล่าวถึงความรู้อื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกันกับตัวมนุษย์ ก็เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายให้เข้าใจในตัว มนุษย์ได้อย่างถูกต้อง พระพุทธศาสนาถือว่าเรื่องมนุษย์เป็นปรากฏการณ์ชีวิตอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในโลก โดยเป็นชีวิตที่มีศักยภาพสูง เป็นผู้สามารถฝึกฝนอบรมตนได้ และเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วก็จะเป็นผู้

^๕พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), การศึกษาทั่วไปเพื่อพัฒนามนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒), ๘๒ หน้า.

^๖พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), การศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนให้สูงสุด, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สวัย จำกัด, ๒๕๕๐), ๗๖ หน้า.

^๗พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐), ๒๔ หน้า.

ประเสริฐสูงสุด พระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับมนุษย์มาก แม้กระทั่งแสดงว่าโลกอยู่ในตัวมนุษย์หรือมนุษย์เป็นโลกๆ หนึ่ง”^{๘๘}

พระไพศาล วิสาโล ได้ให้ความคิดเห็นภาพรวมของการพัฒนาประเทศในเชิงบริหารบุคคลว่า “มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจักต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโภคทรัพย์ ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจักต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม”^{๘๙}

๑.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยผลของการวิจัยพบว่า “บทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่เป็นทั้งการบริหารที่มุ่งเน้นทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถตรวจสอบและควบคุมได้ ตลอดจนมนุษย์ในองค์กรต้องมีส่วนในการตัดสินใจมากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่สามารถทำให้เกิดประโยชน์ทั้งองค์กรและบุคคล ในสภาพแวดล้อมองค์กรปัจจุบันผู้บริหารต้องเอื้ออำนวยความต้องการของทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและปรับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้อยู่รอดโดยให้สามารถแข่งขันได้ท่ามกลางความสับสนอลหม่าน และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว”^{๙๐}

พระอธิการไพฑูรย์ วิบูล ได้ทำวิจัยเรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาในพุทธศาสนาเถรวาท” ผลการวิจัยพบว่า “แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา จึงเป็นแนวทางการพัฒนาที่ถูกทางและเป็นการพัฒนาที่ได้สมดุล คือ ทำให้มนุษย์เราทุกคนไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีจิตใจที่เข้มแข็ง ควรแก่การงาน มีปัญญาที่ถูกต้องในการอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และใช้สอยทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ หลักคำสอนในพระพุทธศาสนานั้นเป็นหลักธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงซึ่งมีหลายประการ เช่น หลักคำสอนเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สังคม การปกครอง หลักคำสอนสำหรับบุคคลพึงปฏิบัติต่อกันตามฐานะหน้าที่ หลักการคบมิตร หลักธรรมที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ และธรรมชาติแวดล้อม นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมเพื่อพัฒนามนุษย์ให้ไปสู่ความหลุดพ้น โดยมีแนวทางการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาที่พัฒนาคนทั้งด้านพฤติกรรม(ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญา ซึ่งการพัฒนาต้องศึกษาทั้งเนื้อหา (ปริยัติ) การลงมือปฏิบัติ (ปฏิบัติ) เพื่อให้เข้าใจกฎแห่งธรรมชาติหรือกฎของชีวิต (ไตรลักษณ์และปฏิจจสมุปบาท) อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จแห่งการพัฒนาชีวิต (ปฏิเวธ) สำหรับหลักการ

^{๘๘}พระเทพเวที (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์**, อ่างแล้ว, ๗๖ หน้า.

^{๘๙}พระไพศาล วิสาโล, **การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เชียงราย, ๒๕๔๒), ๙๘ หน้า.

^{๙๐}เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์”, **รายงานการวิจัย, (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒), ๑๓๖ หน้า.**

ปฏิบัตินั้นพึงดำเนินตามหลักไตรสิกขา คือศีลสิกขา จิตตสิกขา และปัญญาสิกขา เพื่อให้เกิดผลแห่งการพัฒนาอย่างแท้จริง”^{๑๑}

พระราเชนทร์ วิสาร์โท ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า “นับแต่อดีตเป็นต้นมา การพัฒนาได้ก่อให้เกิดผลทั้งทางบวกและทางลบหลายอย่าง ซึ่งผลกระทบในทางลบที่เกิดจากการพัฒนา ได้แก่ การนำไปสู่ความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมและการดำเนินชีวิตของมนุษย์และมีปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาสังคม เช่น การแตกสลายของครอบครัว อาชญากรรม ปัญหายาเสพติด เป็นต้น ล้วนเกิดจากการพัฒนาที่ผ่านมาซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาเพียงด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว ดังนั้นรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรตามแนวพระพุทธศาสนา จึงเป็นแนวทางการพัฒนาที่ถูกทางและเป็นการพัฒนาที่ได้สมดุล คือไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาที่ยั่งยืนได้”^{๑๒}

พรทิพา กุฎุมพินานนท์ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนากับการพัฒนาคน” จากการศึกษาค้นคว้าหลักธรรมพบว่า “กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา คือ การพัฒนาคนให้มีการศึกษา ได้แก่ หลักไตรสิกขา เป็นการศึกษาหาความรู้ หรือฝึกฝน อบรม พัฒนาตนให้ครบถ้วนด้วยปัญญา อันเป็นกระบวนการของการเรียนที่ถูกต้อง ซึ่งมี ๓ ประการคือ ศีลสิกขาเป็นกระบวนการฝึกฝนความประพฤติให้ตั้งงามมีระเบียบวินัย จิตตสิกขา เป็นกระบวนการฝึกอบรมจิต ปลุกฝังศีลธรรมด้านจิตใจให้เป็นสมาธิ และปัญญาสิกขา เป็นการศึกษาฝึกทักษะกระบวนการคิด ความรู้ ความเข้าใจ ตามเหตุปัจจัยในสรรพสิ่งทั้งปวง หลักธรรมต่อมาที่ควรเรียนรู้ก็คือ อริยสัจ ๔ ประการคือ ทุกข์ ความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ สมุทัย เหตุให้เกิดทุกข์ นิโรธ การดับทุกข์ และมรรคข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ ที่บุคคลจะดับทุกข์และอาสวกิเลสทั้งปวงได้ด้วย อริยมรรคมีองค์ ๘ ประการ และหลักธรรมที่ควรเรียนรู้คือสติสัมปชัญญะ ซึ่งเป็นธรรมมีอุปการะมากที่ช่วยเหลืออุดหนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันในการกระทำคุณงามความดีเสมือนเรือกับหางเสือ และหลักธรรมที่ควรเรียนรู้อันสุดท้ายคือ โยนิโสมนสิการ เป็นกระบวนการของการเรียนรู้ในเรื่องการคิดพิจารณาอย่างแยบคาย โดยคิดตามความเป็นจริงไม่อิงศรัทธาในการนำมาแก้ปัญหาทางสังคมได้เป็นอย่างดี”^{๑๓}

^{๑๑}พระอธิการไพฑูรย์ วิบุโล, “แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), ๑๔๓ หน้า.

^{๑๒}พระราเชนทร์ วิสาร์โท, “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), ๑๒๓ หน้า.

^{๑๓}พรทิพา กุฎุมพินานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนากับการพัฒนาคน”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), ๑๑๕ หน้า.

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโณ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาเน้นการฝึกมนุษย์ในทุกๆ มิติ เช่น กระบวนการคัดสรรคนจากหลักการพัฒนามนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า หลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรธรรมให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อให้ได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอน การดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลักภาวา ๔ เพื่อพัฒนากาย ศีล จิต และปัญญาของตน และสำหรับผู้มีหน้าที่พัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมในการนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงการอยู่ร่วมกันด้วยความเมตตา ประารถนาดีอยากให้ผู้อื่นได้รับความสุข และมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์”^{๑๔}

ฐิตินันต์ กาญจนวิโรจน์ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอริยมรรค” ผลการศึกษาพบว่า “คุณภาพชีวิตที่ดี คือ การมีความสุขทั้งกายและใจ องค์ประกอบสำคัญของชีวิตที่ควรจะมี คือ (๑) การมีงานทำ มีรายได้ เพื่อซื้อหาปัจจัย ๔ ให้เพียงพอที่จะทำให้อายุยืนยาว มีความสะดวกสบาย (๒) การมีครอบครัวที่มีความสุข (๓) การมีสุขภาพกายที่ดี และ (๔) การมีสุขภาพจิตที่ดี ตลอดการมีชีวิตของมนุษย์นั้น มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด บุคลิกภาพ และสังคม ดังนั้น นักจิตวิทยาพัฒนาการ มีความเห็นว่า จะต้องมีการพัฒนาทางร่างกาย ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านความคิด บุคลิกภาพ และสังคมซึ่งก็คือ การเรียนรู้หรืออบรมในเรื่องของ เซวณปัญญา (IQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) และความฉลาดทางจริยธรรม (MQ) เพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี อริยมรรค คือ ทางอันประเสริฐมีองค์ประกอบ ๘ ประการ สำหรับพัฒนาคนไปสู่ความสุข สามารถนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุขได้”^{๑๕}

พระพุทธินันท์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า “มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทฤษฎีธัมมิกัตถ สัจจัตตนิคธรรม สัมปรายิกัตถสัจจัตตนิคธรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา”^{๑๖}

^{๑๔}พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโณ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), ๑๒๖ หน้า.

^{๑๕}ฐิตินันต์ กาญจนวิโรจน์, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอริยมรรค”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), ๓๕๗ หน้า.

^{๑๖}พระพุทธินันท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๕๙), ๒๔๕ หน้า.

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการพัฒนามนุษย์นั้นมีความสำคัญอันดับแรก ก่อนที่จะพัฒนาอย่างอื่น เพราะมนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทุกๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ส่วนหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเป็นหลักปรัชญาที่เกิดจากการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนามนุษย์ตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูงสุดจนกระทั่งบรรลุนิพพาน การนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาทมาบูรณาการกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดแบบตะวันตกจึงสามารถเป็นไปได้ภายใต้กรอบแนวคิดของทั้ง ๓ ทฤษฎี คือทฤษฎี เศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา

๑.๗ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนา หมายถึง การฝึกฝน การอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืนตามหลักแห่งพุทธปรัชญาเถรวาท

มนุษย์ หมายถึง มนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากร เป็นปัจจัย เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สังคม และประเทศชาติ และมนุษย์ในฐานะที่เป็นมนุษย์ คือมีภาวะความเป็นมนุษย์โดยตัวมันเอง มีจุดหมาย คือ ความสุข อิศราภาพ ความดีความงาม ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาคนในฐานะที่เป็นการพัฒนาทรัพยากรอย่างหนึ่ง หรือเป็นทุนให้มีคุณค่าต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติ ตลอดทั้งกระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กร และการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและเพื่อการเรียนรู้

องค์กร หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้ง องค์กรที่แสวงหาผลกำไร คือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าต่างๆ

องค์กร หมายถึง บุคคล และคณะบุคคล หรือสถาบัน ซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน ในบางกรณีองค์กรหมายความรวมถึงองค์กรด้วย

พุทธปรัชญาเถรวาท หมายถึง หลักธรรมที่สามารถนำมาบูรณาการกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตก เช่น หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ หลักสันโดษ หลักสาราณียธรรม และหลักสังคหัตถุ เพื่อพัฒนามนุษย์ให้รู้จักการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง พอเหมาะพอดีกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่จนกระทั่งเกิดความสมดุลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

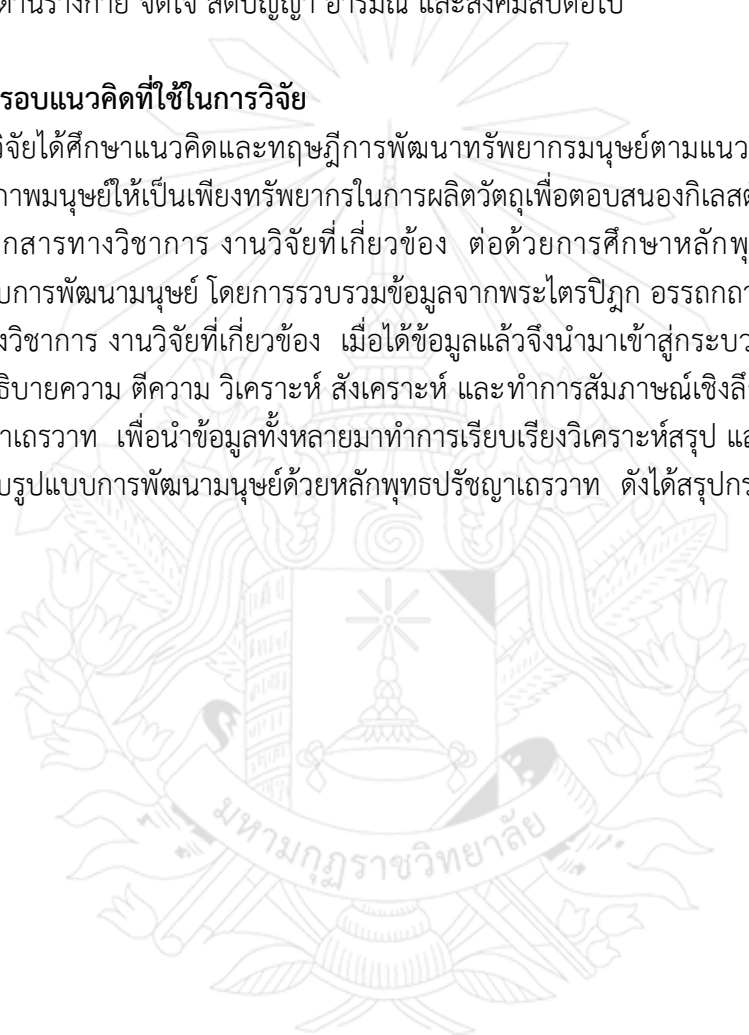
การพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท หมายถึง การนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาทมาบูรณาการและเติมเต็มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกเพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในรูปแบบใหม่หรือมิติใหม่

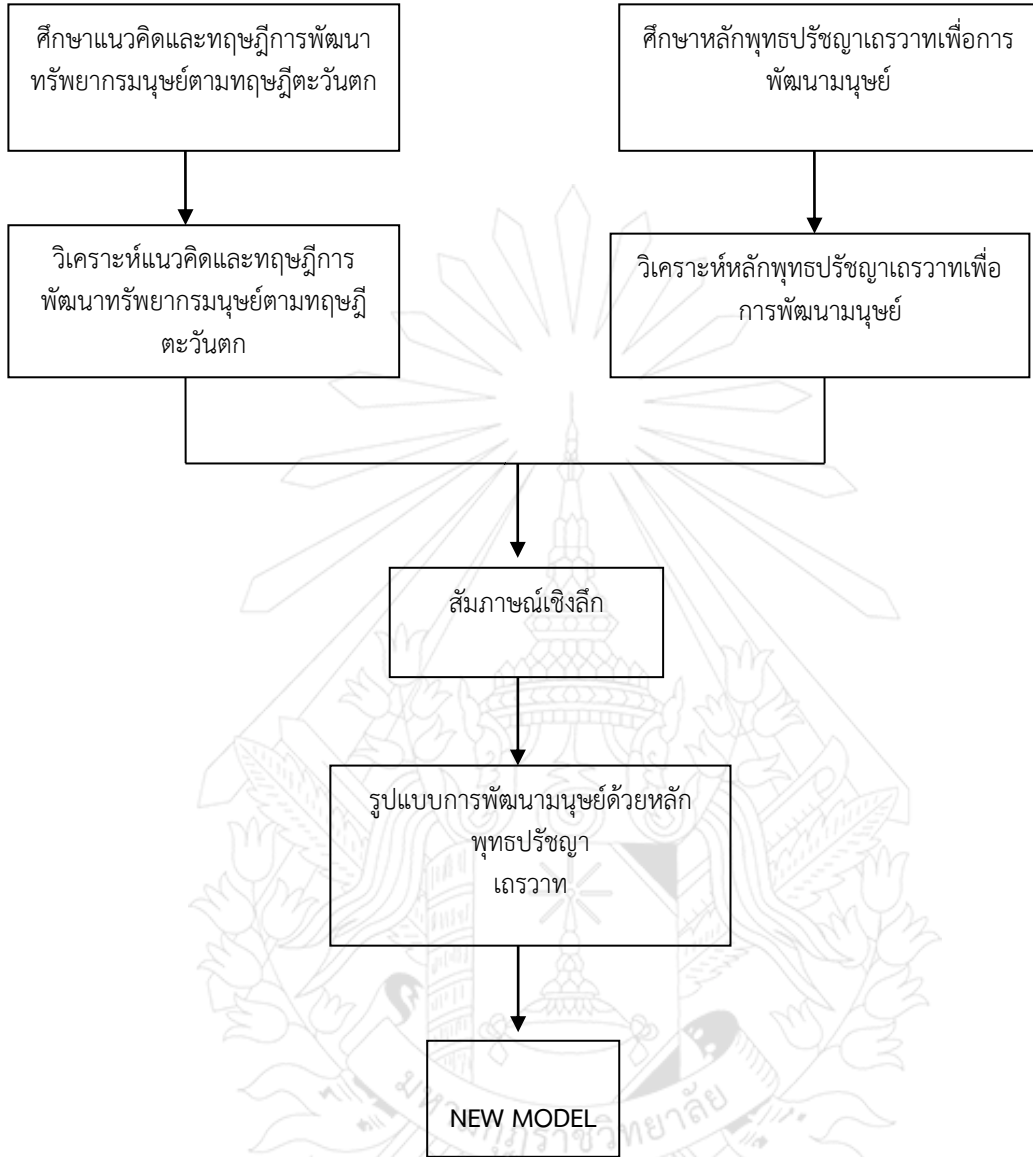
๑.๘ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

- ๑.๘.๑ ทำให้ทราบหลักการพัฒนามนุษย์
- ๑.๘.๒ ทำให้ทราบหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคน
- ๑.๘.๓ ทำให้ทราบรูปแบบการพัฒนาคนด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท
- ๑.๘.๔ ทำให้สามารถนำผลการวิจัยเสนอเป็นแนวทาง และสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “รูปแบบการบูรณาการการพัฒนาคนด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท”
- ๑.๘.๕ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาคนชาติให้เกิดความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคมสืบต่อไป

๑.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตก ที่มุ่งพัฒนาหรือแปรสภาพมนุษย์ให้เป็นเพียงทรัพยากรในการผลิตวัตถุเพื่อตอบสนองกิเลสตัณหาของมนุษย์ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่อด้วยการศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ โดยการรวบรวมข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกาหนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้ข้อมูลแล้วจึงนำมาเข้าสู่กระบวนการวิจัย คือการจัดประเภท อธิบายความ ตีความ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านพุทธปรัชญาเถรวาท เพื่อนำข้อมูลทั้งหลายมาทำการเรียบเรียงวิเคราะห์สรุป และนำเสนอองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคนด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท ดังได้สรุปกรอบแนวคิดไว้ ดังนี้





แผนภูมิที่ ๑.๑ สรุปรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ ๒

หลักการพัฒนามนุษย์

หลักการพัฒนามนุษย์นั้นมีเนื้อหาและขอบเขตที่กว้างมากครอบคลุมทั้งแนวปรัชญาตะวันตกและแนวปรัชญาตะวันออก ดังนั้นเพื่อความเข้าใจในกรอบของบทที่ ๒ ว่าด้วยหลักการพัฒนามนุษย์นั้น ผู้วิจัยจะได้ศึกษาเฉพาะทฤษฎีการพัฒนามนุษย์ในขอบเขตของ ๓ ทฤษฎี คือ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ทฤษฎีระบบ (System Theory) และทฤษฎีจิตวิทยา (Psychology Theory) โดยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความทางวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแหล่งข้อมูลอื่นๆ ซึ่งมีเนื้อหารายละเอียดดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๓ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๔ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๕ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)
- ๒.๗ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีระบบ (System Theory)
- ๒.๘ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิทยา (Psychology Theory)
- ๒.๙ สรุปหลักการพัฒนามนุษย์ทั้ง ๓ ทฤษฎี

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์นับได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารชนิดหนึ่งที่มีค่ามาก เพราะมนุษย์หรือคนนั้นสามารถที่จะใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่นๆ ขององค์การมาเป็นสินค้าและบริการในการสร้างผลงานและประโยชน์ให้กับองค์การได้ ดังนั้น จะต้องมีการลงทุนในมนุษย์ แล้วให้สิ่งที่ลงทุนไปนั้นกลับมาตอบแทนต่อองค์การประเทศชาติและสังคม ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะต้องคำนึงถึงเป็นประการแรก ก็คือทรัพยากรมนุษย์ หรือคนในองค์การและสังคมประเทศชาติเหล่านั้นเป็นผู้มีคุณภาพแล้วหรือยัง ส่วนคนที่มีคุณภาพแล้วก็สามารถเพิ่มคุณภาพได้อีก เพราะฉะนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทุนที่มีค่าและสามารถให้ผลตอบแทนได้ซึ่งหากมองโดยองค์รวมแล้วเราจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าประเทศไทยในอดีตนั้นไม่ค่อยมีการลงทุนในด้านของทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควรนัก แม้แต่นโยบายของประเทศหรือนโยบายขององค์การในอดีตก็ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควรเช่นกัน ซึ่งการลงทุนในมนุษย์นั้นสามารถทำได้ทั้งในส่วนของพัฒนาทางการศึกษา สาธารณสุข อาหารเครื่องอุปโภคบริโภค และระบบการจ้างงานให้กับคนในประเทศ อย่างนี้เป็นต้นตลอดจนเมื่อเข้ามาทำงานยังต้องมีการลงทุนกันต่อไป อัลเฟรด มาร์แชล (Alfred Marshall) ได้กล่าวว่าการศึกษาเป็นการลงทุนระดับชาติ และมูลค่าทั้งหมดของการลงทุนก็คือการลงทุนในมนุษย์นั่นเอง^๑

^๑จีระ หงส์ลดารมภ์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะการจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือภาษาอังกฤษใช้คำว่า Human Resource Development นั้นเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้และการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งหากจะถามว่าปัจจัยด้านใดที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุงและพัฒนาทำให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันได้ในตลาดแรงงานภายนอก และทำให้องค์กรสามารถดำรงคงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ก็สามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยนั้นมิใช่เพียงแค่การมีเงินลงทุนที่มาก มีเทคโนโลยีที่ดี มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยแต่ปัจจัยที่สำคัญนั้นก็คือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง ดังนั้น การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพที่เพียบพร้อมได้ ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มาช่วยในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง^๒ ทั้งนี้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๖๙ โดย Leonard Nadler ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในที่ประชุมสมาพันธ์การฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Society for Training and Development: ASTD) และในปี ค.ศ. ๑๙๗๐ Nadler ได้กำหนดความหมายของคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยได้นิยามไว้ว่าเป็นประสบการณ์ของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในช่วงเวลาที่เหมาะสม มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ในการปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่นำมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่ง ซึ่งกำหนดให้มีคุณค่าและเป็นไปตามขั้นตอน เพราะฉะนั้นการพัฒนาเป็นกระบวนการทำให้เกิดเจริญก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงปรารถนา การพัฒนาเป็นทั้งสื่อ (Means) และจุดหมายปลายทาง (End)^๓ การพัฒนา (Development) คือความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง และแปรรูปสภาพแวดล้อม โครงสร้างกระบวนการและพฤติกรรมของระบบและปัจเจกบุคคล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจการเมืองและสังคม เพื่อสนองตอบข้อเรียกร้องและความต้องการของมวลมนุษยชาติทั้งในแง่ของความยากจน ความเขลาหรือไม่รู้ ความเจ็บไข้ได้ป่วยและความหิวโหย^๔

อาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หมายถึง กระบวนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของกลุ่มบุคคลเป้าหมาย มุ่งให้เกิดความเสมอภาค และการกระจายอย่างเป็นธรรมทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เกิดช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวยให้น้อยที่สุด ทั้งนี้กระบวนการ

^๒ อารณ ภูวิทย์พันธ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์ ๒๕๕๑), หน้า ๑๘.

^๓ จานงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖๑.

^๔ ดิน ปรัชญพฤทธิ์, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๖.

เปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้สามารถที่จะกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลงมีโครงสร้างและระบบที่เหมาะสมตลอดจนการควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงได้อย่างบังเกิดผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ความหมายของโลกตะวันตกอาจหมายถึง “การพัฒนาตัวของบุคคลให้มีคุณภาพประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสุจริตในการทำงาน มีความขยันในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ตลอดทั้งพัฒนาขีด ความสามารถของตนเองและสามารถผ่านการประเมินการทำงาน” การพัฒนา (Development) คือ กระบวนการเปลี่ยนสภาพจากเดิมไปสู่สภาพใหม่ในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงใดที่ทำให้เกิดสภาพที่แย่งกว่าเดิมจึงไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสาขาหนึ่งของ “การพัฒนา” คือ กระบวนการเปลี่ยนสภาพจากเดิมไปสู่สภาพใหม่ในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงใดที่ทำให้เกิดสภาพที่แย่งกว่าเดิมจึงไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ และถ้า องค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรในด้านอื่นๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มี ท่านผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้หลากหลายพอสรุปได้ดังนี้

กิริติ ยศยิ่งยง ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือการวางแผน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผน ล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน ให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนา ปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และกระบวนการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์กรให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้^๕

จิระ หงส์ลดารมภ์ ได้กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๒ ด้าน คือด้าน เศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนา เศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไป มีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบบประชาธิปไตย^๖

ชาญชัย อาจिनสมาจาร ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ผู้รับผิดชอบสำหรับการสั่งการ การบริหารและ การนิเทศงานรวมถึงการเป็นเจ้าของ ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณลักษณะต่อไปนี้เพื่อให้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่สามารถสนองตอบได้^๗

^๕กิริติ ยศยิ่งยง, การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้ ประเทศไทย จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

^๖จิระ หงส์ลดารมภ์, แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อ่าง แล้ว, หน้า ๕.

^๗ชาญชัย อาจिनสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๘๑.

บุญเลิศ ไพรินทร์ ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^๘

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^๙

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าการศึกษอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษอบรมไปตามจรีต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^{๑๐}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาทรัพยากรโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่ามนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเองชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายและจุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิศราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๑๑}

^๘บุญเลิศ ไพรินทร์, **พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^๙พยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

^{๑๐}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^{๑๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมดศึกษาศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๔), หน้า ๕๑.

มัลลี เวชชาชีวะ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด^{๑๒}

สมาน รังสิโยภุชฎ์ ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรรวมถึงการบูรณาการหรือผสมผสานเพื่อใช้การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร สำหรับการปรับปรุงบุคคล ทีมและประสิทธิผลขององค์กร^{๑๓}

อนิวัช แก้วจางงค์ ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและทักษะฝีมือโดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ องค์การสมัยใหม่ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเนื่องจากองค์การมองพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าหรือที่เรียกว่ามีสภาพเป็น “ทุนมนุษย์”^{๑๔}

อำนาจ เจริญศิลป์ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กันนอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสิทธิภาพดีนั้นเอง ประสิทธิภาพดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^{๑๕}

Megginson, Leon C. (แมกกินสัน, ลีอัน ซี) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นกระทำอยู่ และเป็นกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำความสามารถ ความรู้ความชำนาญและ

^{๑๒}มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๑.

^{๑๓}สมาน รังสิโยภุชฎ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๓๐), หน้า ๑๘.

^{๑๔}อนิวัช แก้วจางงค์,การจัดการทรัพยากรมนุษย์,(สงขลา:บริษัทนำศิลป์โฆษณาจำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๔๐.

^{๑๕}อำนาจ เจริญศิลป์, การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

ทัศนคติ ตลอดจนเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเพื่อเป็นการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๑๖}

Nadler (แนตเลอร์) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดีซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในสังคมจะต้องตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม^{๑๗}

Russell C.Swansbury (รัสเซล ซี. สแวนสเบอร์รี่) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หมายถึง การศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๑๘}

Pace (เพซ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจในงานระหว่างพนักงานหัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๑๙}

Mondy(มอลดี) และ Noe(โน) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ไว้อย่างสั้นที่สุดว่า คือ “การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

^{๑๖}Meggison, Leon C., **Personnel : A Behavioral Approach to Administration**, (Homewood: Richard D Irwin, 1969), P.145. อ้างใน (พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโณ (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๔.

^{๑๗}Nadler, Leonard, **Designing training program : The critical events model**, (Reading, Mass Addison – Wesley, 1982), P.12. อ้างใน (ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๓๐.

^{๑๘}Russell C. Swansburg, **In Service Education**, (New York : G.D. Putmen Sons, 1968), P. 47. อ้างใน (อภิชัย พันธเสน, **พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง), ๒๕๔๔. หน้า ๑๓๕.

^{๑๙}Pace. RW. Smith, **Human Resource Development**, (New Jersey : Prentlice Hall, 1991), P.7. อ้างใน (ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, **อ้างแล้ว**, หน้า ๓๔.

องค์กร” และกล่าวเพิ่มเติมว่า “ผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ”^{๒๐}

จากความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

๒.๑.๒ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือทศวรรษธรรมที่ศักราชพระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนห่างออกไปจากการที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง^{๒๑}

ธงชัย สมบูรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กรว่า เป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตราค่าจ้างคน การสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กรมีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กรโดยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ใน ๓ ประการ คือ

๑. ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์กรมิใช่ค่าใช้จ่าย
๒. ศักยภาพของมนุษย์พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด

^{๒๐}Mondy & Noe. **Human Resources Development**, (Lts Technological Dimension, 1986), P. 12. **อั้งใน** (พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโณ (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, **อั้งแล้ว**, หน้า ๕๔.

^{๒๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมที่ศักราชพระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์**, **อั้งแล้ว**, หน้า ๙๖.

๓. ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร^{๒๒}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารงานบุคคล พอสรุปได้ดังนี้

๑. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ก็ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาสูงขึ้น

๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดความรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็ย่อมไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๒๓}

เสนาะ ตีเยาว์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การบริหารงานบุคคลว่า สมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบันสำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนการบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งให้ความสนใจทางด้านเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเดียว จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นทั้งๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีช่วยในการปฏิบัติงานจึงคิดกันว่าจะต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจและให้ความสำคัญเรื่องคนมากขึ้น และก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๒๔}

จากความหมายของความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรเพราะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ นอกจากนี้งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการมุ่งที่จะเลือกสรรคนดี คนมีความสามารถ ให้เข้ามาในองค์กรได้ โดยการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรและยังเป็นปัจจัยที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอีกด้วย

^{๒๒}ธงชัย สมบูรณ์, **การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๑-๑๒.

^{๒๓}พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ,๒๕๓๘), หน้า ๖.

^{๒๔}เสนาะ ตีเยาว์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔-๑๕.

๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ ภูวพิทยพันธ์ ได้ยกตัวอย่างการอธิบายกรอบทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้าน ดังนี้

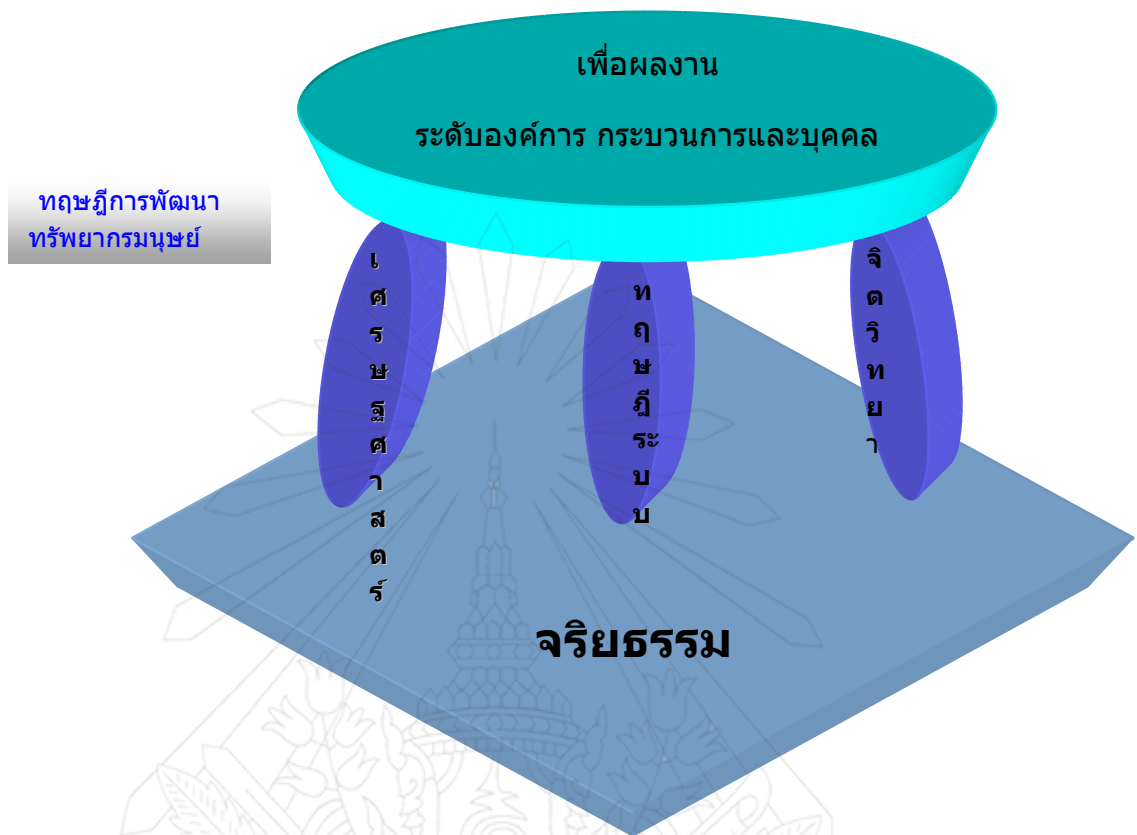
๑. **ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)** คือ การศึกษาวิธีที่บุคคลและสังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้ เศรษฐศาสตร์เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ประกอบด้วยมโนทัศน์ของประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึงความผาสุกสูงสุด การพัฒนาและความเจริญของของคนที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญและจำเป็นต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เป็นประโยชน์และประสบความสำเร็จ

๒. **ทฤษฎีระบบ (System Theory)** คือ ทฤษฎีระบบเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และทฤษฎีทางจิตวิทยาแล้ว ทฤษฎีระบบถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่งที่กล่าวถึงหลักการทั่วไป แนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคต โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓. **ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)** คือ ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมากกล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร การจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและพฤติกรรมการแสดงออก^{๒๕}

อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ถือว่าเป็นตัวชี้ให้เห็นภาพรวมทั้งหมดเกี่ยวกับงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรจะไม่ประสบความสำเร็จเลย หากผู้กำหนดกลยุทธ์ไม่เข้าใจแนวคิดหรือปรัชญาที่รองรับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งแนวคิด ปรัชญา และทฤษฎีต่างๆ สามารถอธิบายได้ถึงองค์ความรู้ที่ผ่านการวิจัยและการฝึกปฏิบัติเป็นระยะเวลายาวนาน โดยมีการพิสูจน์จากข้อสมมุติฐานที่ได้กำหนดขึ้นไว้แล้วตามกรอบของหลักปรัชญาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น รากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตก ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาอยู่ที่การเพิ่มผลงานหรือผลิตภาพให้แก่องค์กร กระบวนการทำงานและปัจเจกบุคคลในองค์กร โดยมีทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบและทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นองค์ประกอบ และต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ดังภาพแสดง ต่อไปนี้

^{๒๕}อาจารย์ ภูวพิทยพันธ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๘๕.



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบทฤษฎีหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อารมณ์ ภู่วิริยะพันธ์ุ, หน้า ๙๖.

จากภาพแสดงข้างต้น อธิบายได้ว่า กรอบแนวคิดรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นจากการผสมผสานแนวคิดหลักทั้งสามด้าน ได้แก่ ๑.ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ๒.ทฤษฎีระบบ (System Theory) และ ๓.ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) การมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการทำ engineering (ทฤษฎีจิตวิทยา) ทั้งสามทฤษฎีต้องผ่านการทดสอบ ทดลองและปฏิบัติ จนกว่าจะสามารถยืนยันแนวคิดแต่ละด้านได้ ซึ่งพบว่า ทฤษฎีแต่ละด้านจะมีความหมาย องค์กรประกอบ และลักษณะที่ต่างกันไปตั้งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีทั้ง ๓ คือ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยาต่อไป

๒.๓ กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Kuhn ให้นิยามกระบวนทัศน์ (paradigm) ว่า “คือการบูรณาการอย่างมีตรรกะของประเพณีการวิจัยเชิงศาสตร์”^{๒๖} (coherent tradition of scientific research) สำหรับ “กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (HRD paradigms) นั้นหมายถึง มุมมองที่แตกต่างกันในระดับรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ค่านิยม และแนวทางการปฏิบัติซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาคำถามในการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยที่แตกต่างกัน^{๒๗} ดังนั้น กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหรือบุคคลคนหนึ่งจึงชี้ให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันไป กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น ๒ กระบวนทัศน์ คือ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (learning paradigm) และกระบวนทัศน์พัฒนาเพื่อผลงาน (performance paradigm) ซึ่งทั้งสองกระบวนทัศน์ดังกล่าวจะมีรากฐานทางปรัชญาและฐานคติของทฤษฎีที่แตกต่างกัน

กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (learning paradigm) นิยามกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ คือ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการศึกษาและการปฏิบัติที่รับผิดชอบดูแลให้ปัจเจกบุคคล กลุ่มคนและองค์กร เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้เพื่อหวังผลในระยะยาวในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน”^{๒๘} ซึ่งจะได้สรุปเป็นตารางดังต่อไปนี้

^{๒๖}Kuhn, T. S., *The structure of scientific revolutions*, 3rd ed, (Chicago : University of Chicago Press, 1996), p.10. อ้างใน (ฉาน ธรรมวิจารณ์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๕๐.

^{๒๗}Swanson, R. A., & Holton, E. F., *Foundations of human resource development*, III (San Francisco : Berrett-Koehler, 2001), p. 127. อ้างใน (ฉาน ธรรมวิจารณ์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, อ้างแล้ว, หน้า ๕๑.

^{๒๘}Watkins, K.E., & Marsick, V.J., The case of learning, In E.F. Holton., III (Ed.) *Proceeding of the 1995 academy of human resource development annual conference*, (Baton Rouge, LA : Academy of Human Resource Development, 1995), p.2. อ้างใน (อภิชัย พันธเสน), *พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ*, อ้างแล้ว, หน้า 212.

ตารางที่ ๒.๑ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้

	(A)	(B)	(C)
	การเรียนรู้ระดับบุคคล	การเรียนรู้เพื่อสร้างผลงาน	การเรียนรู้ระดับระบบ
การเน้นที่ผลลัพธ์	ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคล	ส่งเสริมการปรับปรุงผลงานผ่านการเรียนรู้	ส่งเสริมการปรับปรุงผลงานในหลายระดับผ่านการเรียนรู้
การเน้นที่วิธีการ	การเรียนรู้ระดับบุคคล	การเรียนรู้ระดับบุคคล ระบบขององค์การ เพื่อสนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้	บุคคล ทีมงาน และระบบในองค์การเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหลายระดับ
งานวิจัยที่เรียนรู้เป็นตัวแทน	การเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่ การออกแบบ การเรียนการสอน	ปรับปรุงผลงาน การถ่ายโอนการเรียนรู้	องค์การแห่งการ

ที่มา. จาก *Foundations of Human Resource Development* (p. 129) by R. A. Swanson and E.F. III. Hotlon, 2001, San Francisco: Berrett-Koehler. อ้างใน (ผาน ตรรกวิจารณ์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, อ้างแล้ว, หน้า ๕๒.

จากตารางที่ ๒.๑ จะเป็นการสรุปถึงแนวคิดสำคัญของกระบวนทัศน์เพื่อการเรียนรู้ ซึ่งกล่าวถึงผลลัพธ์ (outcome focus) การดำเนินการ (intervention focus) และตัวแทนงานวิจัย (representative research streams) กระบวนทัศน์การเรียนรู้จะแบ่งเป็น 3 กระแส กระแสแรกคือ การเรียนรู้ในระดับบุคคล (คอลัมน์ A) มีจุดเน้นที่การเรียนรู้ในระดับบุคคลโดยหวังผลให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งใช้วิธีการของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (adult learning) และออกแบบการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม (traditional instructional design) เป็นตัวอย่างของแนวคิดการเรียนรู้ในระดับบุคคล

กระแสที่สองคือ การเรียนรู้เพื่อผลงาน (performance paradigm) สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากกระแสที่หนึ่งก็คือผลลัพธ์จากการเรียนรู้เพื่อปัจเจกบุคคลเป็นการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงผลงาน และการดำเนินการพัฒนานั้นจะไม่เน้นเฉพาะที่ระดับบุคคลแต่ขยายไปถึงระบบขององค์การที่จะสนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ กระแสงานวิจัยในแนวคิดนี้คือการถ่ายโอนการเรียนรู้ (transfer of learning) และการฝึกสอนที่เน้นการปรับปรุงผลงาน

กระแสที่สามคือการเรียนรู้ทั้งระบบ (whole systems learning) ผลลัพธ์ที่ต้องการของการเรียนรู้กระแสที่สามคือทำให้เกิดผลงานในหลายระดับ ทั้งระดับบุคคล กลุ่มคนหรือทั้งองค์การดีขึ้น โดยผ่านการเรียนรู้ ดังนั้น การพัฒนานั้นจึงมุ่งทั้งระดับบุคคล ทีมงาน และระดับองค์การเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆระดับ ตัวอย่างงานวิจัยในเรื่องนี้คือแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

กล่าวโดยสรุปแล้วกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ก็คือแนวคิดที่มีรากฐานมาจากปรัชญามนุษยนิยม ซึ่งมีความเชื่อในศักยภาพ ดังนั้นการพัฒนาให้มนุษย์มีความเจริญเติบโตด้วยกระบวนการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก การปรับปรุงผลงานนั้นจะเกิดขึ้นตามมาภายหลังแนวคิดของกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้คล้ายกับจะกลับหัวกลับหางกับกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (performance paradigm) โดยที่ “ผลงาน” (performance) นั้นหมายถึงผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่ทำได้ ส่วน “ระบบผลงาน” (performance system) หมายถึงระบบใดๆ ที่มีการจัดการให้บรรลุภารกิจหรือวัตถุประสงค์ เช่น องค์การหรือชุมชน กระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงานจึงมีนิยามว่า “เมื่อจุดประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ที่การทำให้ “ระบบผลงาน” (องค์การ) ซึ่งเป็นผู้อุปถัมภ์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถบรรลุภารกิจได้ดีขึ้น ดังนั้นกระบวนการทัศน์พัฒนาเพื่อผลงานก็คือ “การปรับปรุงสมรรถนะความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในระบบ รวมทั้งการปรับปรุงระบบที่บุคคลทำงานอยู่ด้วย” จากนิยามข้างต้นจะเห็นได้ว่ากระบวนการทัศน์ผลงานจะมีเป้าหมายแน่ชัดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาผลงาน โดยผ่านการพัฒนาตัวบุคคลและโดยการพัฒนาตัวองค์การ กระบวนการทัศน์นี้มีทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เป็นรากฐานความคิดที่มีจุดเน้นที่ความอยู่รอดขององค์การเป็นตัวตั้ง การเรียนรู้นั้นหากจะมีก็จะเป็นเครื่องมือที่จะต้องทำให้ผลงานดีขึ้นได้ การเรียนรู้นั้นเป็นวิถีทางมิใช่เป้าหมายในตัวเองดังที่กระบวนการทัศน์เพื่อการเรียนรู้ยึดถือ บุคลากรในองค์การจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามที่องค์การต้องการ

ตารางที่ ๒.๒ กระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน

กระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน		
	(A)	(B)
เน้นที่ผลลัพธ์	การปรับปรุงผลงานระดับบุคคล	การปรับปรุงผลงานระดับองค์การ
เน้นที่วิธีการ	ส่งเสริมผลงานระดับบุคคล	ส่งเสริมผลงานหลายระดับ
	ปรับปรุงผลงานโดยไม่ใช้การเรียนรู้	ส่งเสริมผลงานหลายระดับโดยไม่ใช้การเรียนรู้
	ใช้การเรียนรู้หากมีความเหมาะสม	ใช้การเรียนรู้หลายระดับหากเหมาะสม
ตัวแทน	เทคโนโลยีผลงานของมนุษย์	การปรับปรุงผลงานงานวิจัย

ที่มา. จาก *Foundations of Human Resource Development* (p. 129) by R. A. Swanson and E.F. III. Hotlon, 2001, San Francisco: Berrett-Koehler. **อ้างอิง** (ตาม วรรณกรรม), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, อ้างแล้ว, หน้า ๕๔.

จากตารางที่ ๒.๒ สรุปกระบวนการพัฒนาศักยภาพเพื่อผลงาน โดยคอลัมน์แรกซ้ายมือเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการ การดำเนินการ และตัวแทนงานวิจัย การพัฒนาเพื่อผลงานจะมี ๒ ระดับคือระดับบุคคล (คอลัมน์ A) กับระดับองค์การ (คอลัมน์ B) จุดเน้นของการพัฒนาเพื่อผลงานในระดับบุคคลจะกระทำเพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจจะเป็นทั้งผ่านการเรียนรู้หรือโดยวิธีอื่นก็ได้ ตัวแทนงานวิจัยในส่วนนี้คือเทคโนโลยีผลงานของมนุษย์ (human performance technology) ส่วนการพัฒนาผลงานระดับองค์การนั้นจะกระทำให้ผลงานในทุกระดับตั้งแต่บุคคล กลุ่มคน กระบวนการทำงานและองค์การมีผลงานที่ดีขึ้น ด้วยวิธีทั้งที่ผ่านการเรียนรู้และไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้งานวิจัยในเรื่องนี้คือการปรับปรุงผลงาน (performance improvement)

หากพิจารณาเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาศักยภาพทั้งสองแล้ว จะเห็นว่ามีส่วนที่สอดคล้องกันที่ความเชื่อเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนานั้นเป็นหนทางสำคัญที่จะทำให้ปัจเจกบุคคลมีความเจริญเติบโต มีความเชื่อว่าการเรียนรู้จะทำให้องค์การมีการพัฒนาปรับปรุงได้ มีความเชื่อมั่นในมนุษย์และศักยภาพของมนุษย์ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าให้เห็นมนุษย์พัฒนาในฐานะปัจเจกชน และปัจเจกบุคคลมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะได้เรียนรู้ ส่วนที่แตกต่างกันนั้นอยู่ที่ระดับค่านิยมประการแรกคือการเห็นว่าบุคคลสำคัญกว่าองค์การหรือองค์การสำคัญกว่าบุคคล ในขณะที่กระบวนการพัฒนาศักยภาพเห็นว่าองค์การต้องอยู่รอดก่อนและองค์การนั้นเป็นผู้อุปถัมภ์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย ดังนั้นผลงานจึงต้องมาก่อน ส่วนกระบวนการเรียนรู้เห็นว่ามนุษย์มีความสำคัญในตนเองมากกว่าเป็นเพียงปัจจัยการผลิตให้กับองค์การ กระบวนการนี้มียุทธศาสตร์ความคิดมาจาก “การเรียนรู้ของผู้ใหญ่” ที่เชื่อมั่นในสังคมแบบประชาธิปไตยซึ่งต้องทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ปกครองดูแลตนเองได้ด้วยการศึกษาซึ่งหากองค์การคือประเทศก็มีความเหมาะสมที่จะใช้แนวคิดนี้

ตารางที่ ๒.๓ เปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ฐานคติ	กระบวนการเรียนรู้	กระบวนการผลงาน
ค่านิยมเชิงปรัชญา	มนุษยนิยม	เศรษฐศาสตร์
สถานภาพของมนุษย์	ความเป็นมนุษย์	มนุษย์คือ “ทุน”
จุดมุ่งหมายในการพัฒนา	พัฒนาเพื่อบุคคลมากกว่า องค์การ	เพื่อการปรับปรุงผลงาน
ผลลัพธ์การพัฒนา	การเรียนรู้และพัฒนา	การเรียนรู้เพื่อผลงาน
ศักยภาพของมนุษย์	ได้ทำงานที่มีคุณค่า	ส่งเสริม ให้มีความสำคัญ และพัฒนา
การพัฒนาแบบองค์รวม	ผ่านการพัฒนาระดับบุคคล ไม่ระบุทักษะหรืองาน	ผลลัพธ์ที่เป็นผลงาน ผลลัพธ์ที่เป็นพฤติกรรม

ระยะสั้น/ระยะยาว	ระยะยาว	ระยะสั้นกับระยะยาว
การควบคุมการพัฒนา	โดยบุคคล	โดยบุคคลและองค์การ
ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ	ไม่มี	มี
มุมมองแบบเครื่องจักร	ไม่มี	มี
จริยธรรม	ไม่กล่าวถึง	คำนึงถึงจริยธรรม

อย่างไรก็ตามทั้งสองกระบวนทัศน์ดังกล่าว ยังไม่ได้กล่าวถึงคุณค่าที่แท้จริงที่มนุษย์จะพึงเรียนรู้ หรือสร้างผลงาน ที่ว่าเรียนรู้นั้นเรียนรู้เรื่องอะไร นำไปสู่อะไรและที่ว่าผลงานนั้น งานอะไรที่ควรทำ ทำให้ใคร นำไปสู่อะไร ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้นี้เป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแก่นของกระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเวลาเดียวกัน^{๒๙}

ดังนั้นกล่าวโดยสรุป จากตารางที่ ๓ ที่ทำการเปรียบเทียบฐานคติของกระบวนทัศน์ผลงานและกระบวนทัศน์การเรียนรู้ ในมิติของค่านิยมเชิงปรัชญา สถานภาพของมนุษย์ จุดประสงค์ในการพัฒนาผลลัพธ์ที่ต้องการ ศักยภาพของมนุษย์ การพัฒนาแบบองค์รวม ผลที่คาดหวังระยะสั้น หรือระยะยาว การควบคุมการพัฒนา ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ มุมมองแบบเครื่องจักรและจริยธรรม

๒.๔ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นย่อมต้องมีวิธีการของตนเองไม่ว่าองค์การใดก็ตามสามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

เสน่ห์ จุ้ยโตและคณะ ได้กล่าวว่า ในการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) ในปัจจุบันนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ ๓ กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม (training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา (education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา (development) เป็นการเรียนรู้ที่ได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น^{๓๐} ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) การพัฒนา (development) จากนักวิชาการหลายท่านดังนี้

^{๒๙}Swanson,R.A.,&Holton,E.F.,Foundations of human resource development, III (San Francisco : Berrett-Koehler, 2001), p.149. อ้างใน (ฉาน ตรรกวิจารณ์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, อ้างแล้ว, หน้า ๕๖.

^{๓๐}เสน่ห์ จุ้ยโตและคณะ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๑.

๑. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่การงานของตนและร่วมกันทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดของการฝึกอบรม ดังนี้

๑.๑ ความหมายของการฝึกอบรม

จกกลนี ชูติมาเทวินทร์ ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การฝึกอบรมเชิงพัฒนาว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคลากรพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน^{๓๑}

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การจัดการทรัพยากรบุคคลว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งความแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจจะครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น^{๓๒}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร^{๓๓}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารงานบุคคลว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี^{๓๔}

มัลลิกา เวชชาชีวะ ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสร้างคนทำงานให้มีประสิทธิภาพในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับการที่องค์กรซื้อวัตถุดิบมาดำเนินงานผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไร ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นวัตถุดิบที่อาจเปลี่ยนได้โดยการฝึกอบรม ภายใต้ภาวะผู้นำที่

^{๓๑}จกกลนี ชูติมาเทวินทร์, การฝึกอบรมเชิงพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สวีสติการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

^{๓๒}ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

^{๓๓}ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๒๖๕.

^{๓๔}พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า ๑๔๖.

เหมาะสม การเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงานอาจทำได้โดยการพัฒนานิสัยในการคิด การกระทำ ฝีมือ ความรู้^{๓๕}

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานทั้งความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญและการแสดงออก อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ ทักษะในการทำงาน และความสามารถของบุคคลให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^{๓๖}

เสนาะ ติเยาว์ ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด^{๓๗}

แดสเลอร์ และ แกร์รี่ (Dessler, Gary) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้กับพนักงานใหม่หรือที่ทำงานอยู่แล้ว เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีการพัฒนาด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน^{๓๘}

จากความหมายของการฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้เกิดทักษะและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การซึ่งการฝึกอบรมนั้นมักทำในระยะสั้นเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบในฝ่ายบริการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องคอยติดตามเหตุการณ์หรืออาการต่างๆ ที่เป็นสิ่งบอกเหตุ ที่ช่วยให้ทราบถึงปัญหาความจำเป็นที่จะต้องมีการ

^{๓๕}มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๔๙.

^{๓๖}วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เป็จเพลท จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๖๕.

^{๓๗}เสนาะ ติเยาว์, การบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า ๑๒๗.

^{๓๘}Dessler, Gary, Human Resource Management, ed, (New York : McGraw – Hill, 2003) p.187. อ้างใน (พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโณ (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, อ่างแล้ว, หน้า ๕๖.

ฝึกอบรมพนักงาน ปัญหาความจำเป็นเรื่องการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะเป็นผลต่อการสังเกตเห็นได้จากปัญหาที่เกิดขึ้น^{๓๙}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารงานบุคคล ว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงาน นั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี^{๔๐}

วิลาวรรณ รพีพิศาล ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การฝึกอบรม ถือเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการที่จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร รวมทั้งมีการตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นต่อทุกองค์กร^{๔๑}

จากที่ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าองค์กรทุกองค์การจำเป็นต้องจะมีการฝึกอบรมเพราะทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ภายในองค์การหรือแม้กระทั่งปัญหาของผู้ปฏิบัติงานเองก็ตาม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้สิ่งใหม่และพอใจกับงานใหม่ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย

๑.๓ กระบวนการของการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า ในการดำเนินการเรื่องการฝึกอบรมนั้น ขั้นตอนของการดำเนินการจะมีดังนี้ คือ

๑. การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่จะต้องมีการฝึกอบรม ในขั้นนี้ก็คือการตรวจสอบและพิจารณาให้ทราบถึงความจำเป็นและต้องการที่จะมีการจัดการฝึกอบรมและพิจารณา กำหนดมาตรฐานผลงานที่ต้องการนี้เอง ก็จะนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม

๒. เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรม ให้ทราบชัดดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายประการต่างๆ ที่พึงจะต้องได้จากการฝึกอบรม ซึ่งการดำเนินการจัดการฝึกอบรมต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดหลักสูตรเนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีที่ใช้ฝึกอบรม ก็จะกระทำโดยยึดถือตามเป้าหมายดังกล่าวนี้

๓. การกำหนดเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม หมายถึงการพิจารณาว่าเพื่อที่จะเสริมความรู้ความสามารถให้ได้ผลตามที่ต้องการนั้น จะต้องมีการอบรมเรื่องอะไรบ้างรวมตลอดถึงการพิจารณา ส่วนประกอบของเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม ซึ่งถ้ากล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดหลักสูตรและหัวข้อเรื่องที่จะอบรมนั่นเอง

^{๓๙}ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๒๖๗-๒๖๘.

^{๔๐}พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า ๑๔๗.

^{๔๑}วิลาวรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๒.

๔. การกำหนดวิธีที่จะใช้อบรมและสื่อหรือเครื่องมือที่เหมาะสม ในที่นี้ก็คือ การพิจารณาต่อไปว่า เรื่องที่จะอบรมดังกล่าวถ้าจะให้มีประสิทธิภาพและได้ผลดีนั้น ควรจะใช้วิธีการฝึกอบรมแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุด และเหมาะสมกับบุคคลที่จะอบรมและเรื่องที่ต้องการอบรม นอกจากนี้ก็ต้องพิจารณาถึงสื่อหรือเครื่องมือ (media) ที่จะใช้อบรมด้วยว่า วิธีการเสนอข้อมูลและความรู้ต่างๆ ควรใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือชนิดไหนจึงจะดีที่สุด ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้ง่าย

๕. การดำเนินการอบรม คือ หลังจากทุกอย่างได้ดำเนินการมาครบถ้วนตามขั้นตอนแล้ว ขั้นตอนสุดท้ายก็คือ การเริ่มต้นดำเนินการอบรมตามแผนและตามแนวทางต่างๆ ที่ได้พิจารณาและกำหนดไว้แล้ว^{๔๒}

กระบวนการของการฝึกอบรมดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้ คือกระบวนการในการฝึกอบรมนั้นสามารถทำได้หลายวิธีไม่จำเป็นที่จะเป็นการจัดการอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ก็ตาม จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดเนื้อเรื่อง สถานที่ ก็ตามย่อมมีความสัมพันธ์กับองค์การเพื่อทำให้องค์การนั้นๆ มีพนักงานหรือบุคลากรที่มีความสามารถและความรู้พร้อมที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

๑.๔ ประเภทของการฝึกอบรม

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่หลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังนี้

๑. แหล่งการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งบอกถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑.๑ การฝึกอบรมภายในองค์การ (In - house training)

๑.๒ การฝึกอบรมภายนอกองค์การ (Public Training)

๒. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้แบ่งบอกว่าการฝึกอบรม ได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราวเพื่อรับการฝึกอบรมในห้อง

๓. ทักษะที่ต้องการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับผู้รับการฝึกอบรม

๔. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม^{๔๓}

อาจกล่าวได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมล้วนมีความหลากหลายรูปแบบเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ ทักษะ รอบรู้ทั้งองค์การภายในตนเองและองค์การภายนอก ตลอดจนทั้งความรู้ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

^{๔๒}ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๒๗๖ - ๒๗๗.

^{๔๓}เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๑๖ - ๑๘.

๑.๕ วิธีการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมไว้ว่า มีแตกต่างกันหลายวิธีด้วยกันบางองค์การที่มีขนาดใหญ่ มักจะใช้หลายวิธีควบกัน แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีบางวิธีที่เป็นที่นิยมค่อนข้างมาก การที่จะเลือกใช้วิธีใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมเป็นสำคัญ นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ทำการอบรมและของผู้ที่จะเข้ารับการอบรมด้วยปัจจัยอื่นๆ เช่น จำนวนผู้เข้าอบรม ระดับที่ทำการอบรม เวลาและค่าใช้จ่าย ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดในการอบรม วิธีการอบรมที่สำคัญมีดังต่อไปนี้คือ

๑. on the job training หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “job instruction training” เป็นวิธีที่ใช้มากที่สุดวิธีหนึ่งในการอบรมพนักงาน วิธีนี้จะกระทำโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานอาวุโสเป็นผู้รับผิดชอบในการให้การอบรมแก่พนักงานโดยตรง มีการจัดระบบอย่างสมบูรณ์วิธีหนึ่งก็คือ JIT (job instruction train) ที่ได้พัฒนาขึ้นมาในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๒ ซึ่งวิธีการจะเริ่มต้นโดยการให้การฝึกอบรมแก่หัวหน้างานก่อน แล้วจึงนำไปฝึกอบรมให้กับพนักงานอีกต่อหนึ่ง

๒. วิธีอบรมด้วยการจัดประชุมหรืออภิปราย (conference or discussion) วิธีนี้นับว่าเป็นวิธีให้การอบรมแบบเฉพาะตัวซึ่งส่วนใหญ่ มักจะใช้กับพนักงานเสมียนหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ พนักงานด้านเทคนิค ตลอดจนหัวหน้างานต่างๆ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องอบรมโดยมีการถ่ายทอดความนึกคิดระหว่างกัน การถ่ายทอดวิธีปฏิบัติงานและมาตรฐานของงานด้านต่างๆ การอบรมวิธีนี้ ผู้เข้าอบรมส่วนมากจะต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องนั้นมาโดยตรงก่อน และต้องมีความชำนาญในเรื่องเฉพาะด้านที่จำเป็นต่างๆ ซึ่งในการอบรมก็จะมีทำให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานเฉพาะจุดเฉพาะอย่างได้โดยตรง การอบรมวิธีนี้เป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้มีความคล่องตัวเป็นอันมากที่จะทำให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมหรือมีโอกาสทดลองแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับพนักงานด้านวิชาชีพ หรือพนักงานปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานด้านเทคนิคต่างๆ ที่จะต้องได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมอภิปรายหาร่วมกัน

๓. การอบรมงานช่างฝีมือ (apprenticeship training) วิธีนี้เป็นระบบของการฝึกอบรมที่พนักงานใหม่จะได้รับการแนะนำและให้มีการทดลองฝึกหัดทำงานชำนาญ ซึ่งจะมีการจัดทั้งในหน้าที่งานและในชั้นเรียน การอบรมนี้ก็คือ การอบรมตามลักษณะที่เรียกว่า apprenticeship training คือการฝึกหัดช่างฝีมือนั่นเอง แผนการจัดฝึกอบรมช่างฝีมือส่วนใหญ่ มักจะกระทำโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน ตลอดจนตัวแทนในอุตสาหกรรมและรัฐบาล รวมถึงบริษัทและโรงเรียนช่างฝีมือต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. การอบรมในห้องบรรยาย (class - room training method) มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้สามารถทำการอบรมแก่ผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มใหญ่โดยอาศัยครูผู้สอน วิธีนี้มักจะเหมาะสมกับเรื่องที่จะต้องทำการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการบอกกล่าวให้ทราบถึงข้อมูล ตลอดจนให้คำแนะนำต่างๆ ซึ่งอาจจะกระทำโดยวิธีบรรยาย หรือแสดง หรือทดลองทำให้ดู หรือการฉายภาพยนตร์ หรือการใช้เครื่องมือช่วยในการเรียนรู้ต่างๆ ถ้าหากเป็นกลุ่มที่มีขนาดเล็กที่เป็นการฝึกอบรมและการพัฒนาหัวหน้างานที่ทำหน้าที่บริหารแล้ว การใช้วิธีให้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาด้วย มักจะนำมาใช้ประกอบควบคู่กันอยู่เสมอ

๕. การจัดแผนการศึกษา (program instruction) นับตั้งแต่ ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา การฝึกอบรมได้มีการนำวิธี program instruction มาใช้ในโครงการอบรมและพัฒนาผู้บริหารต่างๆ วิธีการจัด program instruction นี้ อาจจะทำโดยมีการจัดเตรียมเอกสารในรูปแบบของหนังสือหรือคู่มือ ซึ่งเป็นเครื่องช่วยสอนที่จะช่วยให้เรียนรู้สะดวกขึ้น เรื่องราวต่างๆ ที่จัดขึ้นเป็นแผนการศึกษานี้ วิธีการจัดทำจะพยายามที่จะแตกเรื่องให้แยกย่อยเป็นหัวข้อต่างๆ โดยมีการแยกแยะและจัดเป็นระเบียบตามหลักตรรกวิทยาของเหตุผล ซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการติดตามและแยกแยะเรื่องราวได้ตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง แล้วทำการฝึกอบรมโดยให้ทดลองตอบปัญหาโดยวิธีการเขียนคำตอบในช่องว่างหรือให้ทดลองกดปุ่มเครื่องจักร^{๔๔}

๒. การศึกษา

ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น การศึกษานับเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ เพราะการศึกษาทำให้คนพัฒนาขึ้นได้ และการศึกษา ก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมเนื้อหาของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการศึกษาดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ในหนังสือ การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน ว่า การศึกษามีบทบาทในการตอบสนองความต้องการของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยต่างๆ จะต้องช่วยผลิตกำลังคนให้แก่ประเทศ การศึกษาอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสังคม การศึกษากลายเป็น ตัวถูกกำหนด ไม่ใช่เป็นผู้กำหนด และเราควรมองว่าขณะนี้เราขาดกำลังคนด้านไหนบ้างเราก็ให้ความสนใจพิเศษในด้านนั้นๆ นี่เป็นการมองการศึกษาแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้นแล้วการศึกษายังเป็นตัวแก้ปัญหาของสังคม ถ้าหากว่าสังคมกำลังเดินทางผิดการศึกษาจะต้องเตือนให้ทราบและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่^{๔๕}

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ได้กล่าวถึงการศึกษาในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรมเนื่องจากเป็นการเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่เนื่องจากเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การในอนาคต^{๔๖}

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการที่พยายามทำให้บุคคลพัฒนาด้านความสามารถ ความคิด ทักษะ และพฤติกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ^{๔๗}

^{๔๔} รัชชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๒๗๗ - ๒๘๑.

^{๔๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๖ - ๗.

^{๔๖} เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๖.

^{๔๗} ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๓๖.

เสนห์ จัวยโต ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาไว้ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าการศึกษานั้นมีส่วนประกอบ ๒ ส่วน^{๔๔} คือ

๑) วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การจัดการศึกษาในอดีต มุ่งเน้นครูเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนท่องจำและเรียนอย่างเฉื่อยชาไม่สามารถทำให้ผู้เรียนมีลักษณะที่เหมาะสมที่จะอยู่ในสังคมได้ จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้อย่างมีความสุขจากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่เหมาะสม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำหน้าที่หลัก ๒ ประการคือ ประการแรก ทำหน้าที่ในการให้ความรู้วิชาการและความรู้ในการประกอบอาชีพ เมื่อเรียนจบก็สามารถนำไปเป็นเครื่องมือประกอบอาชีพไปใช้งานและอยู่รวมในสังคมต่อไป ประการที่สอง ทำหน้าที่ในการชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิต และฝึกฝนพัฒนาตนเพื่อพัฒนาคุณภาพจิตใจตนเองและพฤติกรรมของสังคมที่ดีที่เหมาะสมต่อไป

๒) รูปแบบของการศึกษา การศึกษาในปัจจุบันมี ๓ รูปแบบที่สำคัญ ได้แก่

๒.๑ การศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

๒.๒ การศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม อาทิ การศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นต้น

๒.๓ การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาสโดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ อาทิ สนใจเรื่องการเมือง ก็ศึกษาเรียนรู้เรื่องการเมือง เป็นต้น

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยมจำเป็นต้องปรับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยการปฏิรูปครูผู้สอนให้มีคุณภาพ ปฏิรูปผู้เรียนให้อยากเรียนรู้รักการเรียนรู้ ปฏิรูปหลักสูตรให้มีลักษณะสหวิทยาการและบูรณาการมากยิ่งขึ้น ปฏิรูปกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ ปฏิรูปการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อินตา ศิริวรรณ ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ในหนังสือ พื้นฐานการศึกษา ว่าการศึกษา (Education) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ๒ คำ คือ Educere ซึ่งแปลว่า บำรุง เลี้ยงอบรม รักษา ทำให้เจริญงอกงาม และคำ Educate แปลว่า ชักนำ หรือดึงออกมา รากศัพท์คำแรกซึ่งหมายถึงการอบรมสั่งสอนให้เกิดความเจริญงอกงามนั้น เป็นความหมายของการศึกษาที่ยึดถือกันอยู่ในปัจจุบัน

^{๔๔}เสนห์ จัวยโต, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๑๗๖ - ๑๗๘.

การศึกษาเป็นการพัฒนาบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งเป้าหมายถูกกำหนดขึ้นตามคุณค่าที่แต่ละคนยึดถือ ซึ่งมักแตกต่างกัน แบ่งได้เป็น ๒ แนว^{๔๙} คือ

๑) ความหมายในแนวกว้าง ถือว่าการศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมชีวิต บุคลิกภาพและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์เป็นการศึกษาจากประสบการณ์ทั้งมวลตามแนวนี้การศึกษามีได้จำกัดอยู่ในโรงเรียนเท่านั้น สถาบันทางสังคมอื่น เช่น บ้าน วัด สื่อมวลชน ต่างก็มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล

๒) ความหมายในแนวแคบ ถือว่าการศึกษาเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรม ความรู้และค่านิยมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง โดยผ่านสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่จัดการศึกษา เช่น โรงเรียน มักจะนึกถึงการศึกษานอกโรงเรียน หรือการศึกษานอกระบบ ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาตลอดชีวิตและจัดได้หลายรูปแบบ โดยอาศัยสถาบันทางสังคมต่างๆ จัดปัจจัยเกื้อกูลให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

ในด้านการศึกษาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือ การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความรู้มากขึ้น มีจิตใจสูงขึ้น มีคุณธรรม เมื่อมีการศึกษามีความรู้ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการศึกษาย่อมเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าหน่วยงานใดก็ตามถ้ามีบุคลากรที่มีการศึกษามาเป็นอย่างดีหน่วยงานก็จะใช้ประโยชน์จากบุคคลนั้นได้มาก

๓. การพัฒนา

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนอกจากการฝึกอบรม การศึกษาแล้ว ยังมีการพัฒนาซึ่งจะหมายถึงการพัฒนาตนเอง ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นเจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนา จากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง ได้กล่าวถึงการพัฒนาในหนังสือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนา เป็นการเชื่อมต่อการฝึกอบรม แต่มีความหมายไม่เหมือนกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การพัฒนาเป็นลักษณะทั่วไปมากกว่าเป็นความพยายามเตรียมพนักงานให้พนักงานพร้อมด้วยความสามารถที่องค์การต้องการในอนาคต^{๕๐}

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า การพัฒนามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การที่หวังผลในอนาคตซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาอันยาวนานและมีลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไปอยู่มากและมีความเสี่ยงสูงต่อความล้มเหลว^{๕๑}

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนา

^{๔๙}อินตา ศิริวรรณ, **พื้นฐานการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๔๗- ๔๘.

^{๕๐}เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น : คลังนาโนวิทยา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖๗.

^{๕๑}เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, อ่างแล้ว, หน้า ๖.

ทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอด และมุ่งที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่บุคคลมีข้อบกพร่องอยู่หรือมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไปสู่พฤติกรรมที่สังคมเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องยอมรับได้โดยการเพิ่มปัจจัยนำเข้า เปลี่ยนกระบวนการ การพัฒนาตนเองเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์อยู่รอด และสามารถปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในสังคมต่อไป^{๕๒}

ศาสตราจารย์สุชาติ ได้กล่าวถึงการพัฒนาไว้ในหนังสือ การจัดการ : จากมุมมองนักบริหารว่า การพัฒนาหมายถึงการดำเนินการใดๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายในอนาคต^{๕๓}

เสนอห์ จุ้ยโต ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ไม่เน้นทำงาน (not job focused) มุ่งให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคมเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัยจากการเลียนแบบ การลองผิดลองถูกและการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์สร้างสมความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญและคุณธรรมโดยมีเป้าหมายที่การได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตามกฎเกณฑ์ที่แต่ละสังคมกำหนด^{๕๔}

จากการพัฒนาตนเองที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาทุกอย่งนั้นมีความสำคัญส่วนการพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับตัวบุคคลว่าพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองหรือไม่เพราะการพัฒนาตนเองนั้นต้องหมั่นเฝ้าหาความรู้ใส่ตัวเฝ้ารู้ตลอดเวลาที่มีการลองผิดลองถูกอยู่เสมอเพื่อเอาตัวรอดในสังคมและหน่วยงานนั้นๆ

๒.๕ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วสิ่งที่ตามมาคือประโยชน์ที่ได้รับและได้มีนักวิชาการได้เขียนถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ชาญชัย อาจิมสมาจาร ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงผ่านโอกาสของอาชีพที่มีความหมายความพอใจในงาน และการพัฒนาวิชาชีพ

^{๕๒}ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑, อ่างแล้ว, หน้า ๒๒๘.

^{๕๓}ศาสตราจารย์สุชาติ, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จี.พี.ไอ เบอร์ พรินท์ จำกัด,ม.ป.ป.), หน้า ๒๗๔.

^{๕๔}เสนอห์ จุ้ยโต, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๑๗๙ - ๑๘๐.

๒. ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความผาสุกของมนุษย์ และความเจริญงอกงามในองค์การ

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดเอกลักษณ์กับเป้าหมายขององค์การ โดยผ่านความเข้าใจดีกว่าของพนักงาน

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดพันธะผ่านการสื่อความหมายในค่านิยม

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การสื่อความหมายเปิดสองทางและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายพนักงาน

๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โฟกัสไปยังความพอใจในความต้องการผ่านผลสัมฤทธิ์และการยอมรับ

๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การเพิ่มเนื้อหางานผ่านการฝึกอบรม และการได้มาซึ่งทักษะใหม่ๆ

๘. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มความตระหนักใน ความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานที่ตามมา^{๕๕}

เสน่ห์ จุ้ยโต ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ

๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้

ความคิดใหม่ๆ^{๕๖}

จากประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าเมื่อองค์การใดได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นในองค์การของตนเองแล้วผลก็คือได้ประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์การเพื่อที่จะได้รู้ขีดความสามารถในการทำงานของตนเองและหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และองค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

๒.๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)

ในแง่มุมมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่มักกล่าวถึงแนวคิดด้านจิตวิทยาที่มุ่งเน้นถึงความเข้าใจในหลักการและแนวทางการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร รวมถึงทฤษฎีระบบ โดยมองถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการต่างๆ มากกว่าการกล่าวถึงทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ต่อมาภายหลังมีคำถามจากองค์กรว่า ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มผลประกอบการขององค์กร(Organizational

^{๕๕}ชาญชัย อาจินสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๕-๓๖.

^{๕๖}เสน่ห์ จุ้ยโต, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๑๕๔ - ๑๕๕.

Performance) ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด รายได้ ยอดขาย นั่นคือ ความพยายามวัดผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือ Return on Investment: ROI เป็นเหตุให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ให้มากขึ้น ศึกษาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปแล้วสำหรับตัวบุคคลกับผลตอบแทนที่รับว่าคุ้มค่าหรือไม่ ต้องรู้และเข้าใจความต้องการขององค์กร นั่นคือ กำไร รายได้ และค่าตอบแทนที่ได้รับ ขณะเดียวกันต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับตัวบุคคลย่อมต้องลดน้อยลงของขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับนักพัฒนาบุคลากร จึงมิใช่เพียงแค่การกำหนดกลยุทธ์ การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายธุรกิจขององค์กรเท่านั้น แต่ภาระหน้าที่หลักอีกเรื่องหนึ่งคือ การวัดผลสำเร็จจากกลยุทธ์ที่ออกแบบว่าสามารถช่วยให้ผลประกอบการขององค์กรดีขึ้นหรือไม่ ถ้าไม่ดีขึ้นต้องทำอะไรต่อไป อย่างไรก็ตาม การศึกษาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ปัจจุบันมีฐานคิดมาจากเศรษฐศาสตร์ ๒ สาขา คือ

- ๑) เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์^{๕๗}
- ๒) เศรษฐศาสตร์มนุษยนิยม

๒.๖.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์

คำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” (human resources) ถูกนำมาใช้ครั้งแรกราวกลางศตวรรษที่ ๒๐ เพื่อมาแทนคำว่า “แรงงาน” ในฐานะปัจจัยหนึ่งของการผลิต^{๕๘} และปลายทศวรรษที่ ๑๙๘๐^{๕๙} จึงได้เริ่มเอาการสะสมทุนมนุษย์เข้ามาร่วมในปัจจัยการผลิตอย่างเป็นรูปธรรม เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์เน้นทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีและสร้างรายได้ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การวิเคราะห์มีความหมายใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้นจึงพิจารณาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของทุนมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยทักษะและสุขภาพที่ดี เพื่อที่จะมี “ทรัพยากรมนุษย์” ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและให้เกิดรายได้ดีเท่าที่เป็นไปได้ โดยมีสมมติฐานว่าจะต้องมีเงื่อนไขการจ้างงานเต็มที่ (full employment) เป็นสำคัญ นอกจากนี้เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ยังเห็นว่าความพึงพอใจของมนุษย์นั้นเกิดจากการใช้รายได้มาบริโภคให้ได้มากที่สุด แม้แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดา

^{๕๗}ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ได้รับอิทธิพลจากอารยธรรมตะวันตกเป็นแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยปัจจุบันและประเทศอื่นๆ ส่วนใหญ่ในโลก

^{๕๘}Oshima, H. T. , **Human resources in Asian development : Trends, problems and research issues**, Kuala Lumpur, (Malaysia : ADIPA Secretariat, Association of Development Research and Training Institutes of Asia and the Pacific, 1986), pp. 57-58. อ้างใน (ฉาน ธรรมวิจารณ์), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, อ้างแล้ว, หน้า ๑๔.

^{๕๙}อภิชัย พันธเสน, **พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง, ๒๕๔๔), หน้า ๕๑๕.

กับบุตรก็ควรพิจารณาวิเคราะห์ในลักษณะเช่นนั้น กล่าวคือ การที่บิดามารดามีบุตรเป็นเรื่องของการลงทุนในระยะยาว ซึ่งจะต้องคำนึงถึงการคืนทุนด้วย^{๖๐}

ฐานคติของเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นเช่นเดียวกับเศรษฐศาสตร์ในสาขาอื่นๆ ที่เป็นเศรษฐศาสตร์กระแสหลักซึ่งพัฒนามาจากอารยธรรมตะวันตก กล่าวคือ เนื่องจากมนุษย์มีฐานะเป็นทรัพยากรหนึ่งของระบบการผลิต ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์กระแสหลักซึ่งพัฒนามาจากอารยธรรมตะวันตก กล่าวคือ เนื่องจากมนุษย์มีฐานะเป็นทรัพยากรหนึ่งของระบบการผลิต ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก มนุษย์จึงมีหน้าที่ที่สำคัญคือเป็นปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานแล้ว ก็นำมาบริโภคเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ตนเอง (utility) มนุษย์จะมีความสุขได้จากความมั่งคั่งในโภคทรัพย์ การสะสมโภคทรัพย์นั้นจะได้มาจากการมีการศึกษาที่ดี การมีสุขภาพดี และการย้ายถิ่นที่อยู่เป็นกระบวนการที่เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์เชื่อว่าจะนำมาซึ่งโภคทรัพย์ ซึ่งสามารถนำไปบริโภคและเกิดความสุขจากการบริโภคนั้นที่เรียกว่ามี “อรรถประโยชน์” การจะมีโภคทรัพย์จำนวนมากนั้นจะต้องมีการผลิตที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้หากสาวลึกลงไปถึงที่มาของรากฐานความคิดดังกล่าวข้างต้น จะพบว่าข้อผิดพลาดหลักของวิชาเศรษฐศาสตร์ตะวันตก คือ ข้ออ้างของการมีเหตุผลของแนวความคิดของวิชาตลอดจนวิธีวิทยาที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์และที่สำคัญที่สุดก็คือการมีเหตุผลนี้ได้ถูกทำให้มีความหมายแคบลงไปอีกในวิชาเศรษฐศาสตร์ เป็นการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักและเมื่อใช้วิธีวิทยาที่นักเศรษฐศาสตร์เป็นจำนวนมากเชื่อว่ามีความเป็นวิทยาศาสตร์ก็ยิ่งตอกย้ำความเชื่อเช่นนี้ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นว่าการเห็นแก่ตัวหรือการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก มีความหมายเช่นเดียวกับคุณธรรมหรือความถูกต้องในทางเศรษฐศาสตร์^{๖๑}

สำหรับแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์มีข้อสมมติฐานที่ว่า “มนุษย์มีเหตุผล” เช่นเดียวกับเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก ดังนั้น มนุษย์ย่อมทำทุกอย่างเพื่อมุ่งประโยชน์ตัวเอง การที่มนุษย์มุ่งที่จะแสวงหาประโยชน์ให้ตนเองเป็นหลักเป็นสิ่งที่ชอบด้วยเหตุผล แนวคิดของการสร้างความพึงพอใจสูงสุด (utility maximization) อรรถประโยชน์ หรือ (utility) ในความหมายที่เข้าใจได้ง่ายแบบพุทธ ก็คือ “กิเลส” การเน้นอรรถประโยชน์สูงสุด ก็คือการเน้นการมีกิเลสสนองตัณหาให้มากที่สุด ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาเศรษฐกิจในโลกที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเป็นเหตุให้โลกทั้งโลกไม่สามารถแก้ปัญหาความยากจนได้ทั้งๆ ที่มีการใช้ทรัพยากรของโลกอย่างทำลายล้างไปเป็นอันมากแล้ว ทั้งนี้เพราะปัญหาที่ควรแก้ นั่นคือ “ความทุกข์” ไม่ใช่ความยากจน^{๖๒}

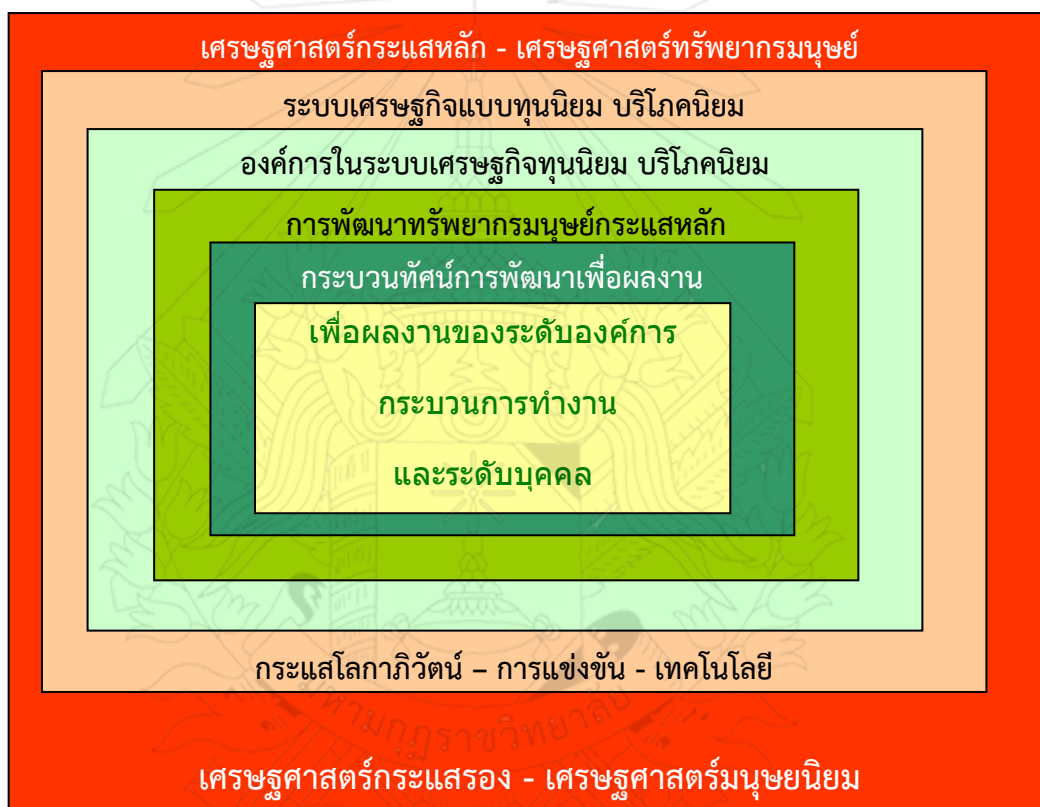
กล่าวโดยสรุปการมองทรัพยากรมนุษย์ของเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก มีมุมมองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงทรัพยากรหนึ่งหรือปัจจัยการผลิต

^{๖๐}บุญคง หันจางสิทธิ์, เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกรบธรรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๔๐), หน้า ๘๐.

^{๖๑}อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ, อ่างแก้ว, หน้า ๘๒.

^{๖๒}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๖๘-๕๖๙.

ประเภทหนึ่ง มีเป้าหมายอยู่ที่การเป็นปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพและได้รับโภชนาการไปเพื่อการบริโภค ถือว่าเป็นการสร้างอรรถประโยชน์ ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแนวทางที่จะผลิตภาพดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการศึกษาในระบบ ที่เศรษฐศาสตร์การศึกษา กล่าวถึง หรือเรื่องเศรษฐศาสตร์สุขภาพที่ว่าด้วยการลงทุนในเรื่องการดูแลสุขภาพของประชาชนเพื่อการดำรงไว้ซึ่งปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและสามารถมาทำงานได้ทุกวันเพราะมีสุขภาพดีไม่เจ็บไข้ได้ป่วย ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้เสนอกรอบแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก ดังภาพแสดงต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๒.๒ ความสัมพันธ์ของบริบทองค์กร องค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก

จากรูป ๒.๒ จะเห็นได้ว่าในสังคมหรือประเทศที่ใช้เศรษฐศาสตร์กระแสหลัก หรือเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งเศรษฐศาสตร์กระแสรอง คือ เศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม จะทำให้ประเทศนั้นมีระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม องค์กรซึ่งต้องอยู่ในบริบทดังกล่าวจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทดังกล่าวก็จะมีเป้าหมาย ภารกิจ กระบวนการในการทำงาน รวมทั้ง

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การดังกล่าวจึงมีกระบวนการทัศน์ในการพัฒนา 2 แบบ คือ กระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนการทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) ซึ่งทั้งสองกระบวนการทัศน์ต่างต้องสนองต่อความต้องการขององค์การและปัจเจกบุคคลที่มี “อวิชชา” เป็นฐานคิด

๒.๖.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยม

เศรษฐศาสตร์มนุษยนิยม (humanistic economics) นับเป็นเศรษฐศาสตร์ทางเลือก ซึ่งมีแนวคิดแตกต่างจากเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก เศรษฐศาสตร์มนุษยนิยมเริ่มจากความคิดเบื้องต้นที่ว่า วิชาเศรษฐศาสตร์หรือศาสตร์ทั้งหลายที่มนุษย์เป็นผู้ค้นพบหรือค้นคิดมานั้นควรจะมิขี้นมาเพื่อรับใช้มนุษย์ ถ้าหากมิได้มิไว้รับใช้มนุษย์ก็เป็นความรู้ที่ไม่มีประโยชน์ ปัญหาของเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ที่อาจจะไม่รับใช้ผลประโยชน์ของมนุษย์ส่วนใหญ่ซึ่งตกอยู่ในสภาพทุกข์ยากหรือยากจนขั้นแค้น ถ้าหากจะพิจารณาจากเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก เกิดจากการวิเคราะห์มนุษย์ในแง่มุมที่ค่อนข้างคับแคบ เน้นความคิดเรื่องผลประโยชน์ส่วนตน (self-interest) ซึ่งเป็นเพียงมิติเดียวของมนุษย์เท่านั้น โดยมิได้พิจารณาธรรมชาติของมนุษย์ทั้งหมดในฐานะที่เป็นองค์รวม (holistic) แนวคิดดังกล่าวมีที่มาจากกรวิเคราะห์มนุษย์ที่พิจารณาจากความต้องการ (wants) ที่ไม่มีจำกัดแทนที่จะพิจารณาจากความจำเป็น (needs) ที่มีจำกัดและมีที่สิ้นสุด มนุษย์ทั่วโลกตั้งแต่อดีตและควรจะดำเนินต่อไปในอนาคต มีความจำเป็นเหมือนกันหรือคล้ายกัน จะมีความแตกต่างกันไปบ้างตามสภาพภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม ตลอดจนสภาพแวดล้อม แต่เป็นความแตกต่างที่ไม่มีนัยสำคัญ^{๖๓}

ความคิดเกี่ยวกับมนุษยนิยมที่มาจากคำภาษาอังกฤษว่า humanistic เริ่มใช้ครั้งแรกในจิตวิทยา โดยมีวารสารที่ชื่อว่า The Journal of Humanistic Psychology ออกเผยแพร่ในปี ค.ศ. ๑๙๖๑ และมีการตั้งเป็นสมาคมทางวิชาการที่มีชื่อว่า The American Association for Humanistic Psychology ในระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๗๑ ได้มีความคิดจิตวิทยาแนวนี้มาจากกลุ่มนักจิตวิทยาซึ่งนำโดย Maslow และนักจิตวิทยาอื่นๆ เช่น Rogers, Fritz และ Erich From เป็นต้น

สำนักมนุษยนิยมนั้นเน้นแบ่งความจำเป็นออกเป็น ๕ ชั้น คือความจำเป็นทางร่างกาย (physiological needs) ความปลอดภัย (safety needs) ความต้องการทางสังคม (social needs) การได้รับการยอมรับนับถือ (self-esteem needs) และความสามารถสนองได้ด้วยตัวเอง (self-actualization needs)^{๖๔}

จากการศึกษาของ Maslow และ Rogers แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่บรรลุถึงขั้น self-actualization จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นคนฉับไว แต่ก็มีวินัย ไม่แสวงอำนาจ มีแนวโน้มที่

^{๖๓}Lutz, M.A. & Lux, K, **The challenge of humanistic economics**, (Menlo Park, CA: The Benjamin/Cummings, 1979), pp. 3-4 อ้างใน (อภิชัย พันธเสน, **พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ**, อ่างแล้ว, หน้า ๒๗๘.

^{๖๔}Maslow, A.H., **Motivation and personality**, (New York : Harper and Row, 1970), p. 25. อ้างใน (อภิชัย พันธเสน, **พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ**, อ่างแล้ว, หน้า ๒๗๙.

จะเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคคลอื่น มีทัศนคติที่เป็นประชาธิปไตยสูง ชอบที่ทำงานกับองค์กรที่มีการจัดการแบบกระจายอำนาจ ชอบมีความสัมพันธ์ลักษณะร่วมมือกันแทนการแข่งขัน

เศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่เข้าใจมนุษย์บนพื้นฐานทางจิตวิทยาที่ตื่นเงิน นอกจากทำให้วิชาเศรษฐศาสตร์ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ได้ดีพอแล้ว ยังอาจทำลายมนุษย์ในที่สุดด้วย การเข้าใจมนุษย์ในแง่การลำดับชั้นความจำเป็นของมนุษย์จึงเป็นอีกแง่มุมหนึ่งของการวิเคราะห์จิตวิทยา มนุษย์ ที่ลึกไปกว่าการเห็นว่ามนุษย์เป็นเพียงมนุษย์เศรษฐกิจ (economic man) เพราะได้ครอบคลุมมิติต่างๆ ของมนุษย์เข้าไปด้วยแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการสนองได้ด้วยตนเอง (self actualization) เมื่อความจำเป็นเบื้องต้นได้รับการบำบัด จิตของมนุษย์ก็จะไต่ยกระดับจากคุณค่าที่ได้รับจากการมีวัตถุ ไปสู่คุณภาพที่ได้รับจากการค้นพบความคิดสร้างสรรค์หรือการมีความรักต่อการยกระดับคุณค่าดังกล่าวเป็นการยกระดับความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ผู้ที่เจริญขึ้นด้านจิตใจและความคิดจะเปลี่ยนจากการหลงตัวเองหรือหาประโยชน์ให้ตนเอง จากการมีทรัพย์สิน อำนาจ และสถานภาพในสังคม ไปสู่คุณภาพที่สูงกว่าการเห็นแก่ตัว และก้าวต่อไปสู่การเป็นตัวของตัวเองตามธรรมชาติ (authentic selfhood)

ดังนั้นในแง่จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์แนวมนุษยนิยม มนุษย์จึงมีสองส่วน ในส่วนที่ยังเห็นแก่ตัว ซึ่งเป็นข้อสมมติหลักของเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก กับมนุษย์ที่พัฒนาจนพ้นความเห็นแก่ตัวแล้ว เป็นมนุษย์ที่พึงปรารถนาในแบบของเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยม เป็นมนุษย์ที่มีพลังสร้างสรรค์แก่สังคมและเพื่อนมนุษย์อย่างไม่มีที่สิ้นสุด โดยความจำเป็นระดับสูงนี้เกิดจากวิวัฒนาการ และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งมีชีวิต^{๖๕}

กล่าวโดยสรุปแล้วเศรษฐศาสตร์สำนักมนุษยนิยมจับเอาประเด็นความจำเป็นของมนุษย์ แทนที่จะเน้นความปรารถนาความต้องการหรือค้นหาเป็นหลักโดยถือว่าความจำเป็นลักษณะพื้นฐานที่สำคัญร่วมกันของมนุษย์โดยไม่ถูกจำกัดด้วยกาลเวลา เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ประเพณี และวัฒนธรรม ส่วนที่ต่างกันจริงๆ นั้นอยู่ที่การพัฒนาหรือการเติบโตทางคุณค่าของมนุษย์และยังคงลักษณะที่เด่นอันเป็นผลมาจากอารยธรรมตะวันตก คือการเน้นความเป็นตัวตนของมนุษย์ ในขณะที่พุทธปรัชญาเถรวาทนั้นเน้นความไม่ยึดถือในตัวตน (อนัตตา) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาทางปัญญาและเมื่อการพัฒนาทางปัญญาให้สูงขึ้นไปเรื่อยๆ แล้ว ความจำเป็นของมนุษย์ที่เป็นความจำเป็นเบื้องต้นคือความจำเป็นทางวัตถุเพื่อการดำรงชีพเพียงสถานเดียว เพราะความจำเป็นอื่นๆ ย่อมไม่มีความจำเป็น เมื่อสามารถเข้าถึงความจำเป็นเหล่านั้นได้ด้วยปัญญา^{๖๖} โดยสรุปก็คือ เศรษฐศาสตร์มนุษยนิยมเห็นคุณค่าที่จำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ แทนการเน้นความมั่งคั่งของทรัพย์สินเงินทองซึ่งอาจจะไม่ใช่สิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์ที่ได้พัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้จุดเน้นของเศรษฐศาสตร์แนวมนุษยนิยมจึงมีลักษณะใกล้เคียงกับพุทธเศรษฐศาสตร์ คือเน้นในการศึกษา เหตุผลเงื่อนไข และสภาพแวดล้อมที่จะช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาของ

^{๖๕}อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ, อ่างแก้ว, หน้า ๒๗๘-๒๗๙.

^{๖๖}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔.

มนุษย์และสังคม^{๖๗} นักเศรษฐศาสตร์สายมนุษยนิยมที่มีชื่อเสียง เช่น John Stiarl Mill, Carl Marx, Mahatma Ganaadhj และ E.F. Schumacher ผู้เขียนเรื่อง Small is Beautiful ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยมที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของชีวิตมนุษย์โดยไม่ใช้เงินทองเป็นตัวชี้วัด

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางของเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยม จึงมีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับแนวทางของเศรษฐศาสตร์แนวทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุที่มีกระบวนการที่ต่างกัน กล่าวคือ เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์นั้นเห็นว่ามนุษย์เป็น “ทรัพยากร” หรือปัจจัยการผลิต มีหน้าที่ผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ และจะได้รับค่าตอบแทนเป็นรางวัล ค่าตอบแทนนั้นคือโภคทรัพย์ที่จะนำไปซื้อทรัพย์สินสิ่งของมาบริโภค ซึ่งสอดคล้องกับลัทธิทุนนิยมและบริโภคนิยม ซึ่งเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์เชื่อว่าจะเป็นเหตุให้มนุษย์มีความสุข ดังนั้น หากต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องทำให้มนุษย์ที่เป็นทรัพยากรนั้นมีผลิตภาพ มีรายได้มากตามผลิตภาพ และบริโภคให้ได้มากๆ เมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐศาสตร์แนวมนุษยนิยมที่มีกระบวนการในการมองมนุษย์ว่า มนุษย์มีความจำเป็นที่ต้องได้รับสนองตอบเท่าที่จำเป็น มนุษย์ไม่ได้มีความต้องการเฉพาะทางเศรษฐกิจที่ไม่สิ้นสุดอย่างที่เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์มีสมมติฐาน ความจำเป็นของมนุษย์นั้นมีเป็นลำดับขั้นตามทฤษฎีของ Maslow มนุษย์ที่มีการพัฒนาทางจิตใจ มีปัญญาแล้ว จะไม่แสวงหาเพียงทรัพย์สินเงินทองที่เป็นโภคทรัพย์ แต่จะสนองความต้องการของตนในระดับที่เรียกว่า (self-actualization) ซึ่งอาจจะไม่จำเป็นต้องใช้โภคทรัพย์ใดๆ เลย ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางของเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยมที่มีแนวคิดใกล้เคียงกับพุทธปรัชญาเถรวาท จึงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การพัฒนาทางจิตใจ สติปัญญา ให้มีความ “อิ่มเต็ม” ในตนเอง จุดที่แตกต่างกันของเศรษฐศาสตร์สองสาขาข้างต้น จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่าอยู่ที่การมองมนุษย์ว่าเป็นเพียงปัจจัยการผลิต มนุษย์จะมีชีวิตที่ดีหากได้บริโภค มีโภคทรัพย์หรือมนุษย์ควรจะมีเป้าหมายของตนเอง มีคุณค่าในตัวเอง แสวงหาคุณค่าอื่นๆ ในชีวิต ดังที่ Maslow ค้นพบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะอยู่บนรากฐานความคิดที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นเป้าหมายในการพัฒนา

อย่างไรก็ตาม การจะนำเอาทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จในองค์กรนั้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องเข้าใจหลักปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่สามารถอธิบายได้มากกว่าหนึ่งทฤษฎี โดยเฉพาะทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ถือว่าเป็นหนึ่งในทฤษฎีที่คนทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องศึกษาและนำมาบูรณาการให้เข้ากับทฤษฎีอื่นๆ สำหรับทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นิยมใช้ในองค์กรบริษัท ห้างร้าน ณ ปัจจุบันนี้ประกอบด้วย

๑. Scarce Resource Theory: ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และอื่นๆ พบว่าโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น อาจเผชิญปัญหาหากการมีทรัพยากรไม่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องตัดสินใจเลือกทรัพยากรอื่นมาใช้ทดแทน โดยคาดการณ์ถึงทรัพยากรที่ถูกใช้กับผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือพิจารณาถึงค่า ROI : Return on Investment ว่า การเลือกใช้ทรัพยากรนั้นจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่กรณีศึกษา : บริษัท SME แห่งหนึ่ง มีพนักงาน

^{๖๗}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘๐-๒๘๑.

๒๕๐ คน มีฝ่ายทรัพยากรบุคคล ๓ คน CEO ของบริษัทให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก แต่เนื่องจากบุคลากรในฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีจำกัด ทำให้การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และโครงการฝึกอบรมประจำปีของบริษัท ต้องให้บริษัทภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ (Outsourcing) ตั้งแต่การกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรม และการจัดหาวิทยากรสำหรับการฝึกอบรมในแต่ละโปรแกรมที่กำหนดขึ้น

๒. Sustainable Resource Theory: ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับ มองเป้าหมายระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ดังนั้นการลงทุนที่เกิดขึ้นจึงต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Advantage) โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น และต้องมองไกลถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งภายนอกในระยะยาวกรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จัดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ มีพนักงานเกือบ ๕๐๐ คน ผู้บริหารต้องการเพิ่มยอดขายให้มากขึ้นเนื่องจากได้ขยายตลาดไปยังต่างประเทศแถบเอเชีย เทคโนโลยีทางด้านเครื่องจักรในปัจจุบันจึงไม่เพียงพอต่อการผลิตผู้บริหารระดับสูงจึงสั่งซื้อเครื่องจักรใหม่ที่มีกำลังการผลิตสูง สามารถผลิตสินค้าได้รวดเร็วโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มปริมาณการผลิตให้ทันกับการสั่งซื้อของลูกค้าที่มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น

๓. Human Capital Theory: ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือทุนมนุษย์

๓.๑ ความหมายของทุนมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ (Human Capital) คำนี้เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๖๑ โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Theodore W. Schultz ได้รับรางวัลโนเบลในปี ค.ศ. ๑๙๗๙ ได้เขียนบทความชื่อ Investment in Human Capital ในวารสารชื่อ American Economic Review โดยในบทความดังกล่าว Schultz ได้ชี้ให้เห็นว่าทั้งความรู้และทักษะของคนนั้นคือรูปแบบของทุนอย่างหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบในการลงทุนกับมนุษย์ดังกล่าว

สำหรับในเมืองไทยน่าจะมีการนำแนวความคิดเรื่อง ทุนมนุษย์ (Human Capital) เข้ามาครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ นั่นคือ ทุนมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับ คน หรือ มนุษย์ ในยุคใหม่ที่มองว่าคนเป็นทรัพย์สิน หรือสินทรัพย์ (Assets) ที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์กรเป็นทรัพย์สินที่มีค่าแต่มีคุณสมบัติบางอย่างที่แตกต่างจากทรัพย์สินอื่นๆ คือ

๑. เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) เนื่องจากมนุษย์ประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ หรือความชำนาญ (Skill) ความสามารถ (Abilities) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) และคุณสมบัติเหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณค่าของมนุษย์ในขณะเดียวกัน มนุษย์ก็เป็นทรัพย์สินที่จับต้องหรือวัดได้ยาก

๒. ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น

๓. สร้างมูลค่าเพิ่มได้เสมอ เมื่อได้รับการพัฒนาฝึกอบรม หรือการสะสมความรู้และประสบการณ์ ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะบุคคลคนนี้จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดขององค์กร^{๖๘}

^{๖๘} อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., ๒๕๕๐), หน้า ๒-๘.

กล่าวโดยสรุป ทุมนมนุษย์ คือ “ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

หลักคิดเกี่ยวกับทุมนมนุษย์ ทุมนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่ง และเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบค่าทางธุรกิจ แต่ก็สามารถแปรสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบคุณค่าออกมาได้ เมื่อเทียบคุณค่าออกมาได้ สามารถวัดได้และก็สามารถจัดการได้

แนวคิดการจัดการในทุมนมนุษย์ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพมากที่สุด และมีผลกระทบต่อความร่วมมือสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อการอยู่รอดในสังคมโลก เนื่องจากยุคโลกาภิวัตน์นี้มีการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมเทคโนโลยี การเคลื่อนย้ายทุนความรู้ การผลิตแรงงานไปทั่วทุกมุมโลกในลักษณะไร้พรมแดน เพราะระบบเทคโนโลยียุคใหม่ธุรกิจข้ามชาติ การร่วมทุนเป็นพันธมิตรทางธุรกิจและการแพทย์ ยารักษาโรคทำให้คนมีอายุยืนยาวมากขึ้น ทำให้เกิดแรงงานชำนาญการเกษียณออกไป ผู้มีอายุสูง มีสติปัญญา ยากจน และมั่งคั่งมากขึ้น และแรงงานใหม่ขาดทักษะโลกจึงต้องการเตรียมพร้อมผู้นำที่จะเป็นผู้นำที่เป็นเลิศและเตรียมพนักงานให้มีความสามารถสูงเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว^{๖๙}

การบริหารทุมนมนุษย์ คือ การที่จะทำให้องค์กรอยู่รอด เติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน คือการที่องค์กรสามารถเสนอสินค้าและบริการที่ทำให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการเห็นคุณค่าที่ได้รับ ดังนั้น การสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการ จึงเป็นเป้าหมายสูงสุดในการตอบสนองความคาดหวังของกลุ่มลูกค้าและผู้รับบริการ องค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีศักยภาพ เป็นผู้กำหนดความสำเร็จของธุรกิจ ความคิดนี้อยู่บนพื้นฐานที่ว่า “มนุษย์” เป็น “ทุน” ที่สำคัญซึ่งจะช่วยสร้างขีดความสามารถและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

แนวคิดหลักของการบริหารจัดการทุมนมนุษย์

๑. ตำแหน่งงานสำคัญที่ว่าง ควรพิจารณาจาก “คนใน” ที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมก่อนเป็นอันดับแรกก่อนที่จะมองคนนอก เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่คนที่มีความรู้ความสามารถ

๒. การพัฒนาคนให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้นำขององค์กร หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานอาชีพที่สำคัญสำหรับองค์กร

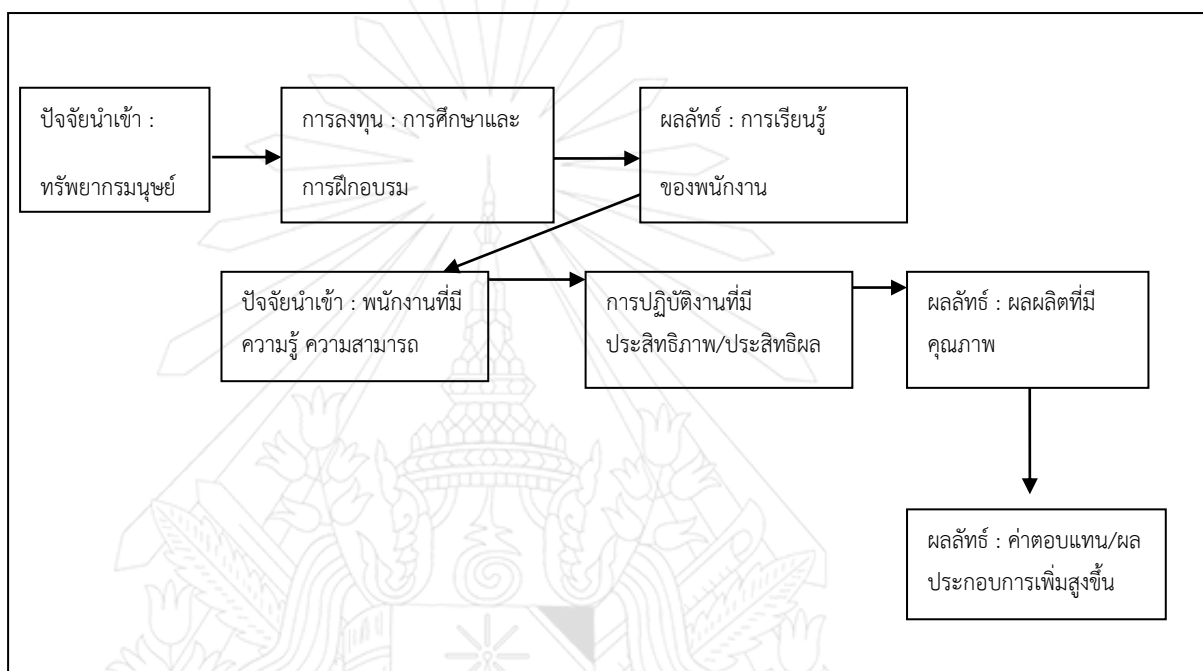
๓. กลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ (Talent) ขององค์กร จะมีจำนวนประมาณไม่เกิน ๑๐ % ของพนักงานทั้งหมด จึงต้องมีการค้นหา ตรวจสอบว่าพนักงานนั้นๆ เป็น Talent ขององค์กรใช่หรือไม่ และดำเนินการพัฒนา^{๗๐}

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีทุมนมนุษย์ ถือว่าเป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้มากที่สุดในปัจจุบัน โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงาน เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของ

^{๖๙}บุญทัน ดอกไธสง, **การจัดการทุมนมนุษย์**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ตะวัน, ๒๕๕๑), หน้า ๓.

^{๗๐}ธำรงค์ศักดิ์ คงศาสน์, **ทุมนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา**, อ่างแล้ว, หน้า ๑๖๑.

การฝึกอบรมและการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost-effectiveness Analysis) ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น กับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเมื่อผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน เพราะผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ผลผลิตและผลประกอบขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์จึงให้ความรู้ถึงความจำเป็นขององค์การในการพิจารณาทั้งต้นทุน ค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่องค์การจะลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังภาพแสดงความสัมพันธ์ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๒.๓ ความสัมพันธ์ด้านปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก

ที่มา : กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อภรณ์ ภูวริยะพันธ์, หน้า ๑๐๑.

ดังนั้น ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษ การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์การต้องการ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตามแนวตะวันตกมีข้อบกพร่องอยู่ที่มองมนุษย์เป็นเพียงปัจจัยการผลิต มีหน้าที่ผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ (productivity) เพื่อสร้างความร่ำรวยให้องค์กรหรือประเทศชาติเท่านั้น มองมนุษย์เป็นเพียงเครื่องจักรกล โดยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเห็นแก่ตัว ทำทุกอย่างเพื่อตนเอง และเข้าใจว่าความสุขที่แท้จริงย่อมเกิดจากการบริโภคโภคทรัพย์ ดังนั้นมนุษย์จึงมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงรายได้ที่ดีมาสนองตอบในรูปลักษณะของโภคทรัพย์ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชื่อเสียงเกียรติยศ ห้องทำงานที่หรูหรา มีรถยนต์ประจำตำแหน่ง เพื่อจูงใจให้มนุษย์ปฏิบัติงานตามที่องค์การ

ต้องการ การพัฒนามนุษย์ในปัจจุบันจึงมีจุดเน้นที่การเพิ่มผลผลิตเป็นสำคัญ และมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ สมรรถภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานให้องค์การของตนเองด้วยการปลูกฝังค่านิยมในการทุ่มเท อุทิศตน เสียสละทุกสิ่งทุกอย่างแม้กระทั่งชีวิตจิตวิญญาณของตนเองเพื่อรับใช้องค์กร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์ทุกประเภทโดยไม่คำนึงถึงจริยธรรมใดๆ เพื่อให้องค์การของตนประสบความสำเร็จเหนือคู่แข่งในด้านต่างๆ ทั้งในด้าน ต้นทุน ผลกำไร อันนำมาซึ่งความร่ำรวย ความมั่งคั่ง จึงก่อให้เกิดลัทธิทุนนิยมและบริโภคนิยมอย่างสุดโต่ง ก่อให้เกิดการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง อีกทั้งก่อให้เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติเพียงเพื่อนำทรัพยากรมาตอบสนองความต้องการอันไม่มีที่สิ้นสุดของมนุษย์นั่นเอง

๒.๗ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีระบบ (System Theory)

หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ และทฤษฎีทางจิตวิทยาแล้ว ทฤษฎีระบบถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่ง (A small body of knowledge) ที่กล่าวถึงหลักการทั่วไป แนวคิด เครื่องมือ และวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ ซึ่งพบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและยังต่อเนื่องไปสู่อนาคตอีกด้วย โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน ซึ่งทฤษฎีระบบนั้นก็ประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อยๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้^{๗๑}

๑) ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป

สำหรับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งก็คือ ผู้ที่เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือผู้บริหารในองค์การจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบใหญ่และระบบย่อยที่มีอยู่ในองค์การทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวกับระบบใหญ่ พบว่าลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของทฤษฎีระบบ ได้แก่

๑. ระบบจะต้องถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้
 ๒. องค์ประกอบย่อยของระบบนั้นจะต้องถูกกำหนดขึ้นตามมา
 ๓. มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ภายในตัวบุคคลที่อยู่ในระบบนั้น ๆ
 ๔. องค์ประกอบพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นระบบหรือความเคลื่อนไหวของข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบนั้น
 ๕. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การมีความสำคัญมากไปกว่าเป้าหมายของระบบย่อยๆ
- ดังนั้น การบริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จได้นั้นนักพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องเข้าใจถึงคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของระบบ โดยเฉพาะการทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งนี้การออกแบบระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ระบบนั้นควรถูกกำหนดขึ้นมาเป็นระบบเปิด (Open System) มากกว่าระบบปิด (Closed System)

ระบบปิด หมายถึง ระบบที่ไม่สนใจหรือใส่ใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การไม่รับรู้ว่าคุณคู่แข่งจะเป็นอย่างไร ไม่รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงไม่ตระหนักถึงความต้องการของลูกค้าต่อสินค้าหรือการบริการที่มีอยู่เป็นเหตุให้องค์การ

^{๗๑}อาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า ๙๕.

ดำเนินงานด้วยแนวคิด หลักการ วิธีการ และเครื่องมือแบบเดิมๆ โดยไม่มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของกระแสโลก

ระบบเปิด หมายถึง ระบบที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างการแข่งขันและความได้เปรียบทางธุรกิจกับคู่แข่งภายนอก ระบบงานมีการปรับเปลี่ยน และการทำงานมีการยืดหยุ่นอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ระบบเปิดจะต้องใส่ใจและคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ภายนอก อันจะนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนา และปรับปรุงวิธีการหรือระบบงานย่อย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่รวมอยู่ในระบบเปิดเมื่อกกล่าวถึงประเด็นนี้ จะเห็นได้ว่าโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักพัฒนาบุคลากรได้ออกแบบขึ้นมานั้น เกือบทุกโครงการได้มีการมุ่งเน้นไปที่ระบบเปิด มากกว่าระบบปิดกล่าวคือ การให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายนอก มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการปรับปรุงปรับเปลี่ยนและพัฒนาระบบการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงการออกแบบโครงการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของระบบเปิดนั้น สิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งคือ ผู้ออกแบบจะต้องเข้าใจและคำนึงถึงองค์ประกอบและคุณลักษณะของระบบได้เป็นอย่างดี ซึ่งองค์ประกอบและคุณลักษณะของระบบดังกล่าวนี้ จะต้องประกอบด้วย

(๑) **Subsystem (ระบบย่อย):** ระบบย่อยเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นในระบบ และมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องต่อไปยังส่วนอื่นๆ เช่น การนำเสนองานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของตำแหน่งงาน ซึ่งถือว่าเป็นระบบงานใหญ่หนึ่งระบบ แต่สำหรับระบบงานย่อยที่จะต้องพิจารณาถึงคือ ๑. บุคคลที่มีส่วนร่วม ๒. วิธีการดำเนินงาน ๓. ความคาดหวังต่อเป้าหมายของระบบงานนี้ และ ๔. ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้

(๒) **Synergy (ประสานพลัง):** เป็นการบูรณาการส่วนงานอื่นๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งสู่เป้าหมายหรือผลประโยชน์ร่วมกัน และที่สำคัญจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงของแต่ละองค์การและหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ และพนักงานทุกคน

(๓) **Input/Output Model (ปัจจัยนำเข้า/ปัจจัยด้านผลลัพธ์):** ระบบเปิดจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า เช่น ข้อมูล วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ บุคลากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น และปัจจัยด้านผลลัพธ์ เช่น กิจกรรมที่เกิดขึ้น สินค้าที่นำส่งหรือการบริการที่มอบให้ลูกค้า เป็นต้น

(๔) **Goal Seeking (การแสวงหาเป้าหมาย) :** เป้าหมายที่สำคัญของระบบที่ถูกออกแบบขึ้นมานั้น จะต้องพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงเป็นเป้าหมายสูงสุด เช่น การกำหนดโครงการพัฒนาขีดความสามารถขึ้นมานั้น เป้าหมายสูงสุดก็คือ ขีดความสามารถของพนักงานที่ได้รับการพัฒนา โดยสามารถประเมินได้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน

(๕) **Entropy (การเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลง) :** ระบบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการปรับเปลี่ยนและถูกออกแบบให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งในขั้นนี้ผู้ที่ออกแบบระบบงานดังกล่าวนี้จะต้องสามารถยอมรับและทำความเข้าใจถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ด้วยเช่นกัน

(๖) **Steady State (สถานะ “มั่นคง”) :** ความมั่นคงขององค์การจะเกิดขึ้นจากความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยจะอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นฐานสำคัญให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา

ระบบงานให้ดีขึ้น อันจะนำไปสู่เป้าหมายหรือผลผลิตที่เกิดขึ้น ดังนั้นแล้วสิ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักเสมอคือ การพร้อมในการพัฒนาระบบงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมอยู่เสมอ

(๗) Feedback (การให้ข้อมูลป้อนกลับ) : เป็นการชี้แจงถึงผลงานที่เกิดขึ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ ทั้งนี้การให้ข้อมูลป้อนกลับจะทำให้เกิดการปรับปรุงและการปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) อันนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการ (Process) ที่เหมาะสมต่อไป

๒) ทฤษฎีแห่งความโกลาหล (Chaos Theory)

การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การอาจนำไปสู่การต่อต้าน (Resistance) ซึ่งเป็นความรู้สึกของความไม่เห็นด้วย การปฏิเสธ หรือการไม่ยอมรับ อันนำไปสู่การการแสดงออกหรือการมีพฤติกรรมที่ไม่สนับสนุน การไม่มีส่วนร่วม การชักจูงให้ผู้อื่นปฏิเสธหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น ดังนั้น โครงการที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ผู้ออกแบบโปรแกรมต่างๆ จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าวนี้ได้ ตามแนวคิดของทฤษฎีความโกลาหลที่เกิดขึ้นในองค์การ หากนักพัฒนาบุคลากรเข้าใจถึงแก่นหรือหลักความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ย่อมจะทำให้พวกเขาเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเสมอที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาอุปสรรคที่พร้อมจะเกิดขึ้นได้จากการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ พบว่าองค์กรที่มักเผชิญกับความโกลาหล ซึ่งเป็นความรู้สึกต่อต้านหรือไม่เห็นด้วยของพนักงานที่อยู่ในองค์การนั้นๆ โดยส่วนใหญ่มักจะเป็นองค์กรที่มีคนรุ่นเก่าหรือลูกหม้อทำงานกับองค์กรนั้นๆ มานานแล้ว เป็นบุคคลที่ไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เนื่องจากความเคยชินกับระบบและวิธีการทำงานแบบเดิมๆ พวกเขา มีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก และมีความเชื่อว่าระบบงานเดิมที่เคยปฏิบัติดีอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน สถานการณ์ดังกล่าวนี้อาจที่จะนำไปสู่การมีความคิดที่คล้อยตามให้กับพนักงานคนอื่นด้วย ซึ่งจะเป็นผลเสียแก่องค์กรเป็นอย่างมาก^{๗๒} ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องยึดมั่นและมีจุดยืนเป็นของตัวเอง โดยไม่มีความคิดเห็นคล้อยตามกับกลุ่มคนที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น เมื่อองค์กรเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หรือมีการปรับเปลี่ยนระบบงาน หรือการนำโปรแกรมหรือโครงการใหม่ๆ มาใช้ในองค์การ สิ่งที่ทำหายนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากก็คือ จะทำอย่างไรให้สถานการณ์ความโกลาหลที่เกิดขึ้นจากการต่อต้านของกลุ่มคนที่อยู่ในองค์การนั้นเห็นด้วย มีส่วนร่วม และสนับสนุนกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้

๓) ทฤษฎีมุ่งสู่นาคต (Future Theory)

ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการมุ่งสู่นาคตกับแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น พบว่านักพัฒนาบุคลากรจำเป็นจะต้องวางแผนและออกแบบโปรแกรมหรือกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมและสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์โดยการมองไปข้างหน้าทฤษฎีการมุ่งสู่นาคตจึงมุ่งเน้นไปที่การวางแผนเพื่ออนาคตข้างหน้า เนื่องจากอนาคตเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่สามารถที่จะคาดเดาได้ อยู่บนเงื่อนไขของความไม่แน่นอน ซึ่งองค์กรสามารถเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวได้เสมอ ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตข้างหน้า สิ่งที่ต้องการจะต้องตระหนักเสมอก็คือ จะทำอย่างไรให้องค์กรพร้อมที่จะเผชิญปัญหาเหล่านี้ได้ จะทำอย่างไรให้องค์กร

^{๗๒}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๖.

ได้เปรียบในการแข่งขันที่อาจจะทวีความรุนแรงขึ้นไปในอนาคตได้ ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ แนวโน้มหรือความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย เช่นเดียวกัน กลยุทธ์จึงเป็นเสมือนแนวทางแผนงานและทิศทางเพื่อให้การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่ไม่เพียงแต่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้แล้ว การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไปในอนาคตได้ด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ทฤษฎีระบบนั้นจะช่วยให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรที่องค์การต้องการ รวมทั้งกำหนดกระบวนการพัฒนาอย่างมีระเบียบแบบแผน ทฤษฎีระบบทั่วไป (general system theory) ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งในหลายๆ ระบบย่อยขององค์การมีความเชื่อมโยง มีปฏิสัมพันธ์ และผลกระทบซึ่งกันและกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเป็นระบบย่อยขององค์การที่เป็นระบบเปิด (open system) ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบริบททั้งที่เป็นบริบทภายในคือหน่วยงานในองค์การ และบริบทภายนอกขององค์การ ระบบนั้นมีความสัมพันธ์กับกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพราะระบบมีวิวัฒนาการ มีการเติบโตเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด พฤติกรรมของระบบนั้นก่อนที่จะมีสภาพที่ดีขึ้นจะเลวร้ายลงก่อน และระบบนั้นมีแนวโน้มที่จะรักษาสมดุลของตัวเองไว้ซึ่งเป็นที่มาของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ส่วนทฤษฎีระบบที่เป็น Chaos Theory จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การตระหนักถึงจุดประสงค์และประสิทธิผลเมื่อองค์การต้องเผชิญหน้ากับ “ความโกลาหล” ที่จะเกิดขึ้น ส่วนทฤษฎีระบบที่เกี่ยวข้องกับอนาคต (futures theory) จะให้แนวทางแก่กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้องค์การเตรียมพร้อมหาทางเลือกที่จะรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต เช่น การใช้แนวคิด Scenario Planning องค์ความรู้ของทฤษฎีระบบทำให้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องอยู่ในระบบเปิดซึ่งหมายถึงต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจึงมีชื่อทฤษฎี (grand theory) ที่จะอธิบายหรือให้แนวทางได้ทุกสถานการณ์ แต่จะต้องมีการปรับตัวไปตามบริบทหรือตามองค์ความรู้อื่นๆ ที่จะนำพามนุษย์ให้มีชีวิตที่ดีกว่าเดิมได้

อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีระบบแล้วจะเห็นข้อบกพร่องอยู่ที่มองมนุษย์มีหน้าที่เป็นเพียงปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เมื่อทำงานให้แล้วองค์การจะตอบแทนด้วยเงินค่าจ้าง มนุษย์มีฐานะคล้ายกับเครื่องจักรเครื่องหนึ่งหรืออะไหล่ชิ้นหนึ่งของเครื่องจักรที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มองมนุษย์ว่าไม่ชอบทำงาน ชอบหนีงาน พยายามทำงานให้น้อยที่สุดแต่หวังผลตอบแทนมากที่สุด ฉะนั้นจะต้องมีกฎระเบียบต่างๆ เพื่อมาบังคับให้มนุษย์ทำงานตามที่องค์การต้องการ ให้มีผู้ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบจะต้องถูกลงโทษ และข้อบกพร่องของทฤษฎีระบบมองว่ามนุษย์ไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ มนุษย์ไม่ชอบถูกออกคำสั่ง ชอบที่จะทำงานด้วยความเต็มใจของตนเอง และที่สำคัญทฤษฎีตะวันตกเน้นให้มนุษย์สร้างความสัมพันธ์เฉพาะกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันเท่านั้น ขาดการสร้างความสัมพันธ์กับองค์การที่เป็นคู่แข่งทางธุรกิจ ขาดการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบข้าง ทั้งๆ ที่องค์การต้องเกี่ยวข้อง

กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถดำเนินไปได้โดยโดดเดี่ยวโดยไม่คำนึงถึงบริบทผลกระทบที่จะมีมาจากสภาพแวดล้อมได้

๒.๘ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์มีความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะตัวบุคคลเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจ ทักษะคิด ความคิด อารมณ์ การรับรู้ รสนิยม บุคลิกภาพ และสติปัญญา เป็นต้น^{๗๓} ทฤษฎีความสอดคล้องต้องกันหรือทฤษฎีสอดคล้อง (Consistence Theories or Balance Theories) กล่าวว่า การปรับตัวให้สอดคล้องกันเป็นปัจจัยให้เกิดความสำเร็จในการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นแนวคิดเพื่อสื่อสารโน้มน้าวจิตใจ ความสัมพันธ์ด้านทัศนคติระหว่างผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และสาร ทฤษฎีสอดคล้อง สมมุติฐานว่า มนุษย์จะพยายามสร้างกรอบอ้างอิงให้มีความสมดุลเกิดขึ้นในอารมณ์ (Emotions) ความรู้ (Cognitions) และพฤติกรรม (Actions) ให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความสบายใจ เป็นวิธีการทำให้เกิดความสมดุลนั่นเอง จากแนวทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้น พอสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธ์ภาพของคนในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น องค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายใน องค์กร อันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีทางจิตวิทยาได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก ทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้รวมไปถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ถือได้ว่าทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจและพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งทฤษฎีทางจิตวิทยานั้นได้ถูกนำมาใช้ในการในการบริหารจัดการตนเอง และกลุ่มคนทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันก็ตาม โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง และการพัฒนาผลการดำเนินงาน (Performance) ทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และตัวบุคคลให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิทยาในองค์กรนั้น พบว่าทฤษฎีดังกล่าวประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อยๆ อีก ๓ ทฤษฎี ได้แก่ ๑.จิตวิทยาเกสตัลท์ ๒.จิตวิทยาด้านพฤติกรรม ๓.จิตวิทยาการรับรู้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๘.๑ ทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt Psychology)

คำว่า “เกสตัลท์” เป็นคำที่มาจากภาษาเยอรมัน หมายถึง ส่วนรวมทั้งหมด หรือโครงการทั้งหมด (Totality/Configuration) โดยกล่าวถึงภาพรวมทั้งหมดที่ประกอบกันขึ้นมาเพื่อให้เห็นภาพรวมใหญ่ ไม่มองเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการศึกษาคคุณค่าและมูลค่าที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมมนุษย์นั้นจะต้องศึกษาเป็นภาพรวม จะแยกศึกษาและวิเคราะห์ออกเป็นส่วนละเรื่องไม่ได้

^{๗๓}รศ.มัลลิกา คณานุรักษ์, จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๗), หน้า ๒-๓.

เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมบูรณาการ (Integrated Behavior) ที่เกิดจากการผสมผสานกันระหว่างความรู้ ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปของแต่ละคน ไม่ได้เกิดขึ้นจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้พฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลทำให้ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ทักษะ และความสามารถเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ที่เป็นพื้นฐานให้เกิดการเรียนรู้คนเรามีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้การเรียนรู้และการแสดงออกแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งจึงควรเน้นไปที่ภาพรวมของเรื่องที่จะศึกษาก่อน แล้วจึงค่อยศึกษาเนื้อหาย่อยในแต่ละเรื่องที่ไล่ส่วนต่อไป ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำ ความเข้าใจถึงทฤษฎีเกสตัลท์เนื่องจากจะทำให้เกิดความเข้าใจในแง่มุมของการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรได้อย่างชัดเจนพนักงานจะเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างใดอย่างหนึ่ง พวกเขาจะต้องทำความเข้าใจถึงการเชื่อมโยงถึงเป้าหมายหรือผลงานของพนักงานกับเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยเช่นกัน

๒.๘.๒ ทฤษฎีจิตวิทยาด้านพฤติกรรม (Behavioral Psychology)

ในการพัฒนาตนเองสิ่งแรกที่ต้องทำความเข้าใจคือ เรื่องของพฤติกรรม เนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมตนเอง ในส่วนนี้จะได้กล่าวถึงพฤติกรรมมนุษย์ในแง่ของจิตวิทยา ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์โดยตรงเราจำเป็นต้องทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้เพื่อจะได้พัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ พฤติกรรม หมายถึง ทุกอย่างที่คุณคิดทำและสามารถสังเกตเห็นได้โดยตรงหรือโดยการอนุมาน การกระทำของมนุษย์ที่แสดงออกทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พอจะแยกให้เห็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. พฤติกรรมมนุษย์ที่สังเกตได้โดยตรง คือ มีการกระทำปรากฏให้เห็นชัดเจน เช่น การนอน การยืน การเดิน การนั่ง การเอื้อมมือ การแกว่งแขน การยิ้ม หัวเราะ เป็นต้น

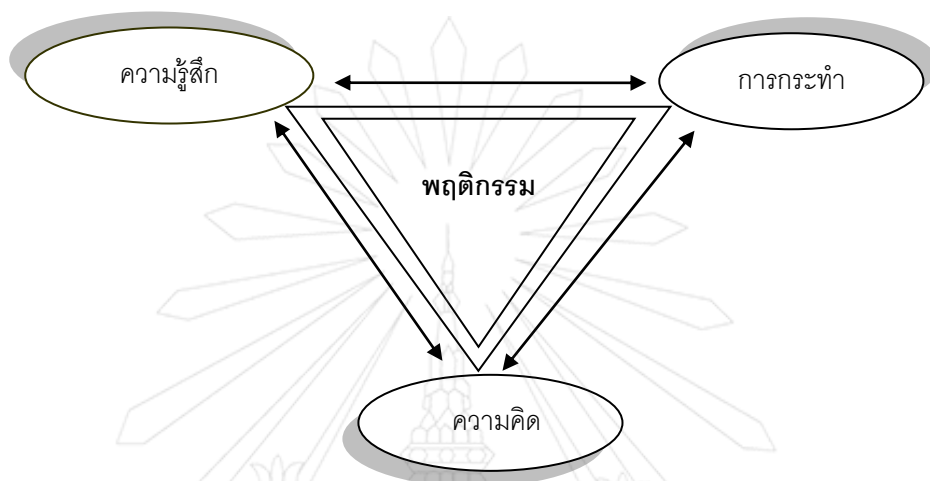
๒. พฤติกรรมมนุษย์บางอย่างไม่อาจสังเกตได้โดยตรง คือ เพราะความซับซ้อนและอยู่ภายใน เช่น ความคิด ความรู้สึก จิตนาการ การตัดสินใจ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้จะรู้ได้จากการอนุมานจากการกระทำต่างของมนุษย์

องค์ประกอบในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์

การที่จะเข้าใจตนเองและผู้อื่นในฐานะเอกัตถบุคคลได้ จะต้องทราบว่าคุณสมบัติประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์มีอะไรบ้าง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เราพัฒนามนุษย์ได้ดีขึ้น ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจว่า พฤติกรรมมนุษย์เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างองค์ประกอบ ๓ อย่าง คือ ความรู้สึก (Affection) ความคิด (Cognition) และการกระทำ (Behavior or Action)^{๗๔} การเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ เสมอ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าขณะที่เรากระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เราคิดอย่างไร มีความรู้สึกอย่างไร หรืออาจพิจารณาว่าเมื่อได้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งไปแล้วความคิดหรือความรู้สึกของเราเปลี่ยนไปอย่างไรบ้าง หากมีปัญหาทางพฤติกรรม

^{๗๔}วินัย เพชรช่วย, พฤติกรรมกับการพัฒนาตน, (กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๓), หน้า ๔๓.

เกิดขึ้น ให้วิเคราะห์ปัญหาตามองค์ประกอบเหล่านี้ ถ้าเราวิเคราะห์ได้ว่าจุดเริ่มต้นของปัญหาเกิดจากที่ใด จากความรู้สึก จากความคิด หรือจากการกระทำ เราจะสามารถแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงตัวเราได้อย่างถูกต้อง เรียกว่าวิเคราะห์แบบนี้ว่า ABC Approach แสดงความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบกันดังรูปภาพแสดงความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้



□ แผนภูมิที่ ๒.๔ การแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้สึก การกระทำและความคิด

ที่มา : วินัย เพชรช่วย, พฤติกรรมกับการพัฒนาตน, หน้า ๓๘.

๑. **ความรู้สึก (Affection หรือ Feeling)** ซึ่งมีทั้งความรู้สึกเชิงบวก ที่เรียกว่าความรู้สึกที่ดี และความรู้สึกเชิงลบ ที่เรียกว่า ความรู้สึกไม่ดี สิ่งที่ทำให้มนุษย์เกิดความรู้สึกได้คือ การสัมผัสและอารมณ์ การเข้าใจพฤติกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนได้ต้องจำแนกระหว่างสองอย่างให้ได้จะเป็นประโยชน์เมื่อมีปัญหาทางพฤติกรรม เพราะการสัมผัสและอารมณ์ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน เพื่อให้เข้าใจจึงขออธิบายทั้งสองอย่างดังต่อไปนี้คือ

๑.๑ **การสัมผัส (Sensation)** เป็นความรู้สึกต่อปฏิกริยาของร่างกายที่เกิดจากการทำงานของอวัยวะสัมผัสทั้งภายนอกและภายใน เช่น รู้สึกเหนียว อ่อนเพลีย ไม่มีกำลัง ร้อน มีนหรือเครียด เป็นต้น ล้วนเป็นการสัมผัสที่เกิดจากร่างกายของเรา การรู้สึกสัมผัสแตกต่างจากอารมณ์ คือเราอาจรู้สึกว่าร่างกายอ่อนเพลียโดยไม่รู้สึกเสียใจหรือพอใจ

ความรู้สึกสัมผัสมีทั้งสัมผัสเชิงบวกและสัมผัสเชิงลบ การสัมผัสใดที่ทำให้ความรู้สึกผ่อนคลาย เป็นสัมผัสเชิงบวก ส่วนการสัมผัสที่ทำให้เกิดอาการเจ็บป่วยเป็นสัมผัสเชิงลบ การสัมผัสเชิงลบมีทั้งที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมเช่น

การสัมผัสเชิงลบมีทั้งที่เหมาะสม คือเกิดขึ้นในกรณีที่สนองตอบต่อสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เช่น รู้สึกเจ็บร้อนเมื่อสัมผัสกับเตาร้อน

การสัมผัสเชิงลบที่ไม่เหมาะสม คือความรู้สึกที่เกินจริงต่อสิ่งเร้าที่ไม่น่าจะมีอันตรายต่อตนเองหรือผู้อื่น เช่น นิสิตบางคนรู้สึกสะอึกและหัวใจเต้นแรงเมื่อถูกเรียกชื่อเพื่อให้แสดงความคิดเห็น สัมผัสเชิงลบจะเป็นตัวยับยั้งไม่ให้นักพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ

๑.๒ อารมณ์ (Emotion) หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจที่เกิดจากความคิดของบุคคลต่อสภาวะทางกายภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจจูงใจให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้ อารมณ์มีทั้งเชิงบวก เช่น เป็นสุข สนุกสนาน สำราญใจ เป็นความรู้สึกพอใจและนำไปสู่การกระทำที่สร้างสรรค์ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทั่วไป และเชิงลบ เช่น ความโกรธ เศร้าโศกเสียใจ กลุ่มใจ เกิดความรู้สึกไม่พอใจและนำไปสู่การกระทำที่ไม่เหมาะสม เช่น แสดงกิริยาหยาบคายต่อผู้อื่น

คนส่วนใหญ่อยากมีอารมณ์ที่พอใจคืออารมณ์เชิงบวก แต่ก็หนีไม่พ้นที่ต้องเจอกับอารมณ์เชิงลบ ซึ่งอารมณ์เชิงลบมีผลทั้งเหมาะสมและไม่เหมาะสมกล่าวคือ

อารมณ์เชิงลบที่เหมาะสม ได้แก่อารมณ์ที่ไม่น่าพอใจแต่เป็นประโยชน์ ความรำคาญใจจะช่วยให้เราตื่นตัวต่อเหตุการณ์ที่อาจกลายเป็นปัญหาสำคัญได้ เช่น เราารู้สึกรำคาญใจต่อเพื่อนของเราที่ชอบทิ้งสิ่งของเครื่องใช้ไว้ในห้องอย่างไม่เป็นระเบียบ จึงตัดสินใจพูดเตือนและขอร้องให้เพื่อนจัดระเบียบบ้าง หรือ นิสิตกลัวได้เกรดต่ำเพราะคะแนนเก็บกลางภาคต่ำ ทำให้เขาตั้งใจเรียนและทำงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

อารมณ์เชิงลบที่ไม่เหมาะสม คือเป็นอารมณ์ที่ไม่พอใจและก่อให้เกิดโทษต่อตัวเองด้วยการมีโทสะหรือโกรธแค้นทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ อาจทำให้ปัญหารุนแรงมากขึ้น กรณีเพื่อนเราที่ชอบทิ้งสิ่งของเครื่องใช้ไว้ในห้องอย่างไม่เป็นระเบียบ ถ้าเราโกรธจัด จึงบอกด้วยความโทสะนั้น อาจทำลายความสัมพันธ์ได้ หรือนิสิตคอยเป็นทุกข์กังวลกับคะแนนเก็บกลางภาคที่ได้ต่ำตลอดเวลา นอกจากทำให้ไม่มีความสุขแล้วยังทำให้ไม่มีเวลาอ่านหนังสือและทำงานที่ควรทำ ยิ่งทำให้เกิดผลเสียต่อการเรียนมากยิ่งขึ้น

๒.การกระทำ (Behavior or Action) ส่วนที่เป็นปฏิกิริยาของร่างกายซึ่งสังเกตได้อย่างชัดเจน เช่น การพูด ตะโกน กระชิบ หรือการวิ่ง นั่ง ยืน เป็นต้น คนส่วนมากโดยเฉพาะนิสิตนักศึกษาส่วนมากชอบกระทำสิ่งที่ไม่ให้ความสนุกสนานมากกว่า การกระทำที่เรียกว่าการทำงาน เช่น ชอบร่วมงานรื่นเริงสังสรรค์มากกว่าไปอ่านหนังสือค้นคว้าในห้องสมุด เป็นต้น

มนุษย์ทุกคนต้องการกระทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จ แต่แล้วก็พบว่ายากที่จะกระทำได้ การกระทำแต่ละอย่างมีความยากง่ายในการเรียนรู้หรือการฝึกฝนไม่เท่ากัน การมีความรู้ในบางเรื่องไม่ได้หมายความว่า จะกระทำในสิ่งนั้นได้สำเร็จจริง เช่น นิสิตนักศึกษารู้ว่าควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะได้เกรดสูง แต่ไม่เคยลงมือปฏิบัติเลย ผลที่ได้ก็ไม่ได้อย่างที่คิด บางคนจำกฎข้อบังคับการจราจรได้ดีแต่ไม่เคยปฏิบัติได้จริง

มนุษย์มีพฤติกรรมได้หลากหลายนี้เองที่แสดงถึงความสามารถของมนุษย์ ความสนใจและค่านิยมของมนุษย์จะแสดงให้เห็นจากการกระทำที่มนุษย์เลือกให้เหมาะกับตนเอง ทั้งด้านการศึกษาเล่าเรียนและการเลือกอาชีพ การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นและพฤติกรรมที่เป็นส่วนตัว การกระทำของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ด้านด้วยกันคือ

๒.๑ การกระทำเชิงบวก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และมนุษย์ต้องเรียนรู้ที่จะกระทำเชิงบวกเพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตน

๒.๒ การกระทำเชิงลบ ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่เป็นประโยชน์ มนุษย์ต้องหยุดหยั้ง เลิกและปรับปรุงการกระทำนั้นเสีย หากต้องการจะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนไปในทางที่ต้องการ

๓. การคิด (Cognition) มีความหมายรวมถึง ความเข้าใจ ความเชื่อ การรับรู้ อັตมโนทัศน์ ทัศนคติที่มีต่อบุคคลและสิ่งต่างๆ การวางแผน การวิเคราะห์ การแปลความหมาย หรือการจินตนาการ ล้วนอยู่กระบวนการคิด บางครั้งคนเราคิดเป็นถ้อยคำโดยพูดกับตนเองขณะพยายามแก้ปัญหา บางอย่าง (Self-talk) แต่ในบางครั้งเราคิดเป็นรูปภาพถึงผลที่จะได้จากแผนการบางอย่าง ความคิด แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๓.๑ ความคิดเชิงบวกเป็นความคิดที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เพิ่มกำลังใจและแรงจูงใจให้ตนเอง เช่น นิสิตนักศึกษาคิดว่าเกรด A ในการเรียนรายวิชาที่ยากเป็นสิ่งน่าภูมิใจ ทำให้มีความสนใจการเรียนวิชานั้นเพิ่มขึ้น เป็นต้น

๓.๒ ความคิดเชิงลบ เป็นความคิดที่ทำให้เกิดความยุ่งยาก ทำให้แรงจูงใจลดลง และไม่ก่อให้เกิดความสุขของจิตใจ อีกทั้งทำให้ความจริงบิดเบือนเป็นต้นเหตุให้เกิดเรื่องเชิงลบอื่นๆ ตามมาด้วย เป็นความคิดที่รบกวนจิตใจ ทำให้บุคคลไม่สามารถมองความจริงในชีวิตได้ชัดเจน

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ที่สามารถสังเกตเห็นได้ การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามา และในทางกลับกันมนุษย์จะหลีกเลี่ยงการกระทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามาด้วยเช่นกัน ทฤษฎีนี้จึงมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นจากการเสริมแรง โดยแบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. การเสริมแรงทางบวก (Positive enforcement)

๒. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) ทั้งนี้กระบวนการเสริมจะประกอบไปด้วย



ตัวอย่างการเสริมแรงทางบวก : การอบรมหลักสูตรจิตสำนึกของการให้บริการ (เงื่อนไขนำ) คุณสมศรีมักจะตอบคำถามจากท่านวิทยากร (พฤติกรรม - การตอบคำถาม) เป็นเหตุให้วิทยากรเกิดความพอใจและชื่นชมด้วยการให้เพื่อนในห้องปรบมือให้ รวมถึงการให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ แก่คุณสมศรี (ผลกรรม) หลังจากนั้นคุณสมศรีจึงมักชอบตอบคำถามอาจารย์ในห้องเรียนเสมอทั้งนี้ การทำความเข้าใจถึงแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์นี้จะทำให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำทฤษฎีดังกล่าวมาปรับใช้ในการออกแบบโปรแกรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมได้ โดยพิจารณาว่าควรจะใช้การเสริมแรงทางบวกหรือทางลบเพื่อกระตุ้นให้คนในองค์กรแสดงพฤติกรรมอย่างที่ต้องการ เช่น หากคนในองค์กรไม่ชอบวิธีการโอนย้ายหมุนเวียนงาน (เงื่อนไขนำ) คนส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงและปฏิเสธที่จะโอนย้ายงาน (พฤติกรรม) เป็นเหตุให้ในองค์กรไม่มีการโอนย้ายหมุนเวียนงานเกิดขึ้น (ผลกรรม) ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องใช้การเสริมแรงทางบวก โดยการกำหนดให้การโอนย้ายหมุนเวียนงานเป็นปัจจัยหรือเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

๒.๘.๓ ทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology)

การรับรู้ (cognition) มาจากภาษาละติน แปลว่าการรู้จัก (knowing) ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้ (perception) มาก่อน การรับรู้ที่ถูกต้องจะนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่ถูกต้องเช่นเดียวกันทฤษฎีนี้เป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรมเข้าด้วยกัน ทฤษฎีในกลุ่มนี้อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นผลของกระบวนการคิด ความเข้าใจการรับรู้สิ่งเร้าที่มากระตุ้น ผสมผสานกับประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาของบุคคล ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับในปัจจุบันกับประสบการณ์ในอดีต จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญาเข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ด้วย ทฤษฎีกลุ่มนี้จะเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องพยายามสรรหาวิธีการ เพื่อสร้างการรับรู้ที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นภาพรวม ภาพใหญ่ ให้พนักงานเกิดความเข้าใจ และเมื่อพนักงานในองค์กรมีการรับรู้ที่ชัดเจนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว จะนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เห็นด้วยสนับสนุน ไม่ต่อต้าน หรือปฏิเสธในการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมหรืองานโครงการด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกกำหนดขึ้นมา

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีทางจิตวิทยาช่วยให้มนุษย์เข้าใจกลไกการคิดพิจารณา เข้าใจปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ทฤษฎีจิตวิทยาที่เป็นรากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ การคิดประมวลข้อมูล ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มคนและทฤษฎีจิตวิทยาพื้นฐานอื่นๆ หากกล่าวโดยเฉพาะเจาะจงแล้ว Gestalt Psychology ช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดเน้นที่บุคคลแบบองค์รวม มองทั้งบุคคลและองค์การแบบมีองค์รวมให้องค์ความรู้ที่คล้ายคลึงกับทฤษฎีระบบ ส่วนทฤษฎีจิตวิทยาทางพฤติกรรมศาสตร์ (behaviorism) จะให้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการกำหนดการให้รางวัลเมื่อมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือบทลงโทษเมื่อมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากข้อกำหนด ส่วน Cognitive Psychology เป็นการบูรณาการองค์ความรู้ของ Gestalt และ Behaviorism เข้าด้วยกัน จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับการคิดคำนวณ การประมวลผลการตีความ การให้ความหมายต่อประสบการณ์ของมนุษย์และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมาย รวมทั้งการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาการเรียนรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามนุษย์จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมนุษย์สามารถที่จะเลือกที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน หรือไม่ปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติแต่น้อย ไม่ใช้ความพยายามเต็มความสามารถเท่าที่ควรจะเป็นได้

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิทยายังมีข้อบกพร่องอยู่ที่มองมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือในการพัฒนา เนื่องจากต้องอาศัยองค์ความรู้ในเรื่องธรรมชาติการเรียนรู้และแรงจูงใจของมนุษย์ โดยใช้กิเลสตัณหาเป็นสิ่งล่อใจในรูปลักษณะจิตวิทยา เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การให้รางวัล การให้คำชมเชย รวมทั้งการให้ยศให้ตำแหน่งสูงขึ้นด้วย ซึ่งทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตกนี้จะมีข้อเสียก็คือเป็นวิธีที่ไม่ยั่งยืน เพราะถ้าใช้แต่วิธีนี้ที่เรียกว่าทฤษฎีเสริมแรงทางบวกจะทำให้ผู้ได้รับการเสริมแรงเกิดความอึดแล้วไม่ยอมกระทำการพฤติกรรมที่ผู้เสริมแรงต้องการ จึงไม่ใช่วิธีที่เสถียรภาพมั่นคงถาวรได้ ส่วนทฤษฎีการเสริมแรงทางลบ ได้แก่ การลงโทษ การว่ากล่าวตักเตือน ตั้งแต่ระดับเบาจนถึงระดับหนัก การเสริมแรงทางลบนี้ก็เช่นกันหาก

ปฏิบัติไม่อยู่ในทางสายกลางแล้วก็ยากที่หาความเหมาะสมเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับความยุติธรรมอย่างทั่วถึง เพราะทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตกมีข้อเสียอย่างที่กำลังมา บางครั้งทำให้มนุษย์ในองค์กรเกิดความเครียด ความกังวลต่อความสำเร็จของงาน มีผลทำให้เกิดความกดดันในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตตกต่ำ ขาดความสุข ความอิสรภาพที่แท้จริง เพราะหากทำไม่ประสบความสำเร็จหรือทำยอดการขายของบริษัทไม่ถึงเป้าที่บริษัทตั้งไว้ก็อาจถูกเลิกจ้างงานได้ บางครั้งมีข่าวพนักงานฆ่าตัวตายเพราะเกิดความเครียดจากการเร่งหักโหมทำงานหนักเกินไปเพื่อประสบความสำเร็จหรือให้ทันตามที่เจ้านายสั่ง หรือบางครั้งต้องการเพียงแค่อาชนะพนักงานคนอื่นๆ ดังนั้นทฤษฎีจิตวิทยาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตกจึงดูเหมือน ขาดความเมตตา ความอบอุ่น ความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีการแข่งขันหรือวิ่งเต้นเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงกว่าดีกว่าคนอื่นๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกที่พนักงานทุกคนต้องการ เช่น เงิน ตำแหน่ง การยกย่องชมเชย ความก้าวหน้า ส่วนด้านลบ เช่น การลู่โทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดเงินเดือน เป็นต้น จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทฤษฎีจิตวิทยาตามแนวตะวันตกนั้นทำให้มนุษย์เป็นเพียงหุ่นยนต์ที่ขาดความเสรีภาพทางจิตวิญญาณ เพราะต่างคนต่างก็มุ่งที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานโดยลืมความเมตตาอาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเป็นกัลยาณมิตร ต่างแย่งชิงความเป็นผู้นำโดยมีเจ้าขององค์กรหรือบริษัทเป็นผู้กำหนด

๒.๙ สรุปหลักการพัฒนามนุษย์ทั้ง ๓ ทฤษฎี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้รับอิทธิพลจากตะวันตกทั้งหมดมีรากฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และเศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม มีทฤษฎีระบบเป็นพื้นฐาน และมีทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา โดยทั้ง ๓ ทฤษฎี มีเป้าหมายสูงสุดคือการเพิ่มศักยภาพในการทำงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันมุ่งพัฒนาให้มนุษย์เป็นเพียงปัจจัยการผลิตที่มีผลิตภาพ ได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลทั้งในรูปของทรัพย์สินเงินทอง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชื่อเสียง เกียรติยศ ห้องทำงานที่หรูหรา มีรถยนต์ประจำตำแหน่ง ทั้งนี้ก็เพื่อจูงใจให้มนุษย์ปฏิบัติตามที่องค์กรต้องการ การพัฒนามนุษย์ในปัจจุบันจึงมีจุดเน้นที่การเพิ่มผลผลิตเป็นสำคัญ และมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ สมรรถภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานให้องค์การของตนเองด้วยการปลูกฝังค่านิยมในการทุ่มเท อุทิศตน เสียสละทุกสิ่งทุกอย่างแม้กระทั่งชีวิตจิตวิญญาณของตนเองเพื่อรับใช้องค์กร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์ทุกประเภทโดยไม่คำนึงถึงจริยธรรมใดๆ เพื่อให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จเหนือคู่แข่งในด้านต่างๆ ทั้งในด้านต้นทุน ผลกำไร อัตรานำมาซึ่งความร่ำรวย ความมั่งคั่งในที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักก็จะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์หรือเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ หรือเพื่อการเรียนรู้สนองความต้องการของมนุษย์เองตามแนวคิดของปรัชญามนุษยนิยม เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตกนั้นจะใช้แนวทางการมุ่งแก้ปัญหา (Problem Orientation) เป็นหลัก กล่าวคือ การค้นหาปัญหาขององค์กรหรือของบุคคลในองค์กรที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงต้องทำให้มีการพัฒนาเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้มนุษย์ในองค์กรนั้นทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น

หรือหากยังไม่มีปัญหาก็มองหาโอกาสความเป็นไปได้ที่จะทำให้ดีขึ้น กำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายนั้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นจึงมีเป้าหมายในการพัฒนา ๒ ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลผลิต ภาพของบุคคลและองค์กร ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ (Learning) สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ๒ แบบ คือกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) ส่วนกระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะประกอบด้วยกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงานและกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยขอเสนอกรอบเพื่อสรุปเป็นแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักเพื่อให้มองเห็นโครงสร้างเชิงระบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตก ตามแผนภูมิที่ ๒.๕ ดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ ๒.๕ ความสัมพันธ์ของบริบทองค์กร องค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก



จากรูปข้างต้นจะเห็นได้ว่าในสังคมหรือประเทศที่ใช้เศรษฐศาสตร์กระแสหลัก หรือเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งเศรษฐศาสตร์กระแสรอง คือ เศรษฐศาสตร์มนุษยนิยม จะทำให้ประเทศนั้นมีระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโภคนิยม องค์กรซึ่งต้องอยู่ในบริบทดังกล่าวจึง

จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทดังกล่าวก็จะมีเป้าหมาย ภารกิจ กระบวนการในการทำงาน รวมทั้ง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรดังกล่าวจึงมีกระบวนการที่เน้นในการพัฒนา ๒ แบบ คือ กระบวนทัศน์การ พัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และ กระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) ซึ่งทั้งสองกระบวนทัศน์ต่างต้องสนองต่อความต้องการขององค์กรและ ปัจเจกบุคคลที่มี “อวิชชา” เป็นฐานคิด กระบวนทัศน์ทั้งสองจึงไม่เพียงพอที่จะพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้สมบูรณ์แบบได้

ฉะนั้นจึงถือว่าเป็นข้อบกพร่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันที่ทั่วโลกกำลังเผชิญ อยู่ ก่อให้เกิดการสร้างค่านิยมที่ผิดพลาดทำให้คนเห็นแก่ตัว เกิดวิกฤตการณ์ด้านต่างๆ มากมาย ทั้ง ปัญหาการเมือง ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาโสเภณี เป็นต้น ใครได้รับการศึกษาและผ่านการฝึกอบรมดีกว่าบุคคลอื่น ใครมีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่า ใคร มีฐานะการเงินที่มั่นคงกว่า และใครมีความสามารถเรียนรู้และเข้าถึงเทคโนโลยีได้ดีกว่า บุคคล นั้นย่อมได้เปรียบบุคคลอื่นๆ ในสังคม ในขณะที่คนส่วนใหญ่ของสังคมถูกทอดทิ้งก่อให้เกิดช่องว่าง ระหว่างคนรวยกับคนจนมากขึ้น ไม่ได้รับการพัฒนาทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจและจิตวิญญาณ ส่วนความสุข ความดีงาม ด้านคุณธรรมจริยธรรมตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทถูกละเลย พุทธ ปรัชญาเถรวาทซึ่งเป็นแนวคิดที่พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนเน้นให้ละความเห็นแก่ตัว มีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตากรุณาต่อบุคคลอื่น และให้พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่มีทั้ง ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ความดีงามทางด้านจิตใจ และขั้นสูงสุดคือสู่การพัฒนาตนเองไปสู่ความ ดับทุกข์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในบทที่ ๓ ว่าด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนา มนุษย์ต่อไป



บทที่ ๓

หลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนามนุษย์

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคนุขยตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมผลงานที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด หลักการ จากคัมภีร์พระไตรปิฎกและคัมภีร์ที่เกี่ยวข้องในทางพุทธปรัชญาเถรวาท พร้อมทั้งสรุปแนวคิดท้ายบท โดยมีรายละเอียดแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

- ๓.๑ พุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนุขยตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์
- ๓.๒ พุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนุขยตามทฤษฎีระบบ
- ๓.๓ พุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนุขยตามทฤษฎีจิตวิทยา
- ๓.๔ สรุปหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนุขยทั้ง ๓ ทฤษฎี

๓.๑ พุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนุขยตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในบทที่ ๒ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตามแนวตะวันตกมองคนุขยเป็นเพียงปัจจัยการผลิต มีหน้าที่ผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ (productivity) เพื่อสร้างความร่ำรวยให้องค์กรหรือประเทศชาติเท่านั้น มองคนุขยเป็นเพียงเครื่องจักรกล โดยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกเชื่อว่าคนุขยทุกคนเห็นแก่ตัว ทำทุกอย่างเพื่อตนเอง และเข้าใจว่าความสุขที่แท้จริงย่อมเกิดจากการบริโภคโภคทรัพย์ ดังนั้น คนุขยจึงมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดี เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงรายได้ที่ดีมาสนองตอบในรูปลักษณะของโภคทรัพย์ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชื่อเสียง เกียรติยศ ห้องทำงานที่หรูหรา มีรถยนต์ประจำตำแหน่ง เพื่อจูงใจให้คนุขยปฏิบัติงานตามที่ต้องการต้องการ การพัฒนาคนุขยในปัจจุบันจึงมีจุดเน้นที่การเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ และมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ สมรรถภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานให้องค์กรของตนเองด้วยการปลูกฝังค่านิยมในการทุ่มเท อุทิศตน เสียสละ ทุกสิ่งทุกอย่างแม้กระทั่งชีวิตจิตวิญญาณของตนเองเพื่อรับใช้องค์กร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์ทุกประเภทโดยไม่คำนึงถึงจริยธรรมใดๆ เพื่อให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จเหนือคู่แข่งในด้านต่างๆ ทั้งในด้าน ต้นทุน ผลกำไร อันนำมาซึ่งความร่ำรวย ความมั่งคั่ง จึงก่อให้เกิดลัทธิทุนนิยมและบริโภคนิยมอย่างสุดโต่ง ก่อให้เกิดการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง อีกทั้งก่อให้เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติเพื่อนำทรัพยากรมาตอบสนองความต้องการอันไม่มีที่สิ้นสุดของคนุขยนั่นเอง

ในบทที่ ๓ นี้ผู้วิจัยจะได้ศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่ให้ความสำคัญกับเรื่องเศรษฐศาสตร์ โดยเฉพาะเรื่องการเงินการอยู่หรือเรื่องปากท้องของคนุขย ซึ่งพระพุทธองค์ทรงเห็นว่าเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กับการพัฒนาจิต พระพุทธองค์ทรงทราบว่าสัตว์โลกอยู่ได้ด้วยอาหาร และความหิวถือเป็นโรคอย่างยิ่ง หากท้องยังหิวอยู่ก็ยากที่จะเข้าใจในพระธรรมคำสั่งสอน เมื่อท้องอิ่มแล้วจิตใจจึงจะพร้อมที่จะรับรสแห่งพระธรรมเหล่านั้น ดังนั้น แม้พระพุทธองค์จะทรงให้ความสำคัญกับทางด้านเศรษฐกิจอยู่บ้าง แต่ก็ให้ความสำคัญในลักษณะเป็นสายกลาง อาจจะใช้เรียกว่าเศรษฐศาสตร์สายกลาง หรือ เศรษฐศาสตร์มัชฌิมาปฏิปทา เพราะวาระระบบการพัฒนาชีวิตของคนุขย

ในพุทธปรัชญาเถรวาทก็เรียกว่ามรรคหรือเรียกว่าทางสายมัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งองค์ของมรรคแต่ละข้อนั้นก็เรียกว่าเป็นสัมมา เช่น สัมมาอาชีวะ สัมมากัมมันตะ เป็นต้น การที่เป็นสัมมานั้นก็คือ โดยถูกต้อง กล่าวคือ ทำให้เกิดความพอดี ความเป็นมัชฌิมาหรือสายกลางนั้น ก็คือความพอดีนั่นเอง ความพอดีคือ จุดที่คุณภาพชีวิตกับความพึงพอใจมาบรรจบกัน หมายความว่า เป็นการได้รับความพึงพอใจด้วยการตอบสนองความต้องการคุณภาพชีวิต เมื่อถึงจุดนี้จึงโยงกลับไปหาการบริโภค ซึ่งการบริโภคเป็นสุดยอดของเศรษฐกิจ การบริโภคในทางเศรษฐศาสตร์ก็หมายถึง การใช้สินค้าและบริการบำบัดความต้องการ ซึ่งทำให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด แต่ในทัศนะพุทธปรัชญาเถรวาท การบริโภคคือการใช้สินค้าและบริการบำบัดความต้องการ ซึ่งทำให้ได้รับความพึงพอใจโดยมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเกิดขึ้น

๓.๑.๑. การสร้างตนทางเศรษฐกิจตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

พุทธปรัชญาเถรวาทให้ความสำคัญกับการสร้างตนทางเศรษฐกิจ พระพุทธเจ้าทรงเล็งเห็นว่า หากท้องอิ่มแล้วโดยที่ไม่มีความหิวรบกวน มนุษย์พร้อมที่ศึกษาและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระองค์ ซึ่งคำสั่งสอนต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสำคัญทางเศรษฐกิจมีปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎกมากมายหลายแห่ง เพื่อให้พุทธศาสนิกชนได้ใช้เป็นหลักในการสร้างความสำเร็จและความเจริญให้แก่กิจกรรมทางเศรษฐกิจของตนเอง นอกจากนั้นแล้วพุทธปรัชญาเถรวาทยังมีแนวคิดเพื่อให้พุทธศาสนิกชนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้สามารถสร้างและรักษาความเจริญ ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจของตน สังคม และประเทศชาติให้มีความมั่นคงอย่างยั่งยืน โดยมีหลักธรรมที่เรียกว่า ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ ๔ ประการ^๑ คือ

๑. อุฏฐานสัมปทา ขยันหมั่นเพียรแสวงหาทรัพย์
๒. อารักขสัมปทา รู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้
๓. กัลยาณมิตรตตา การคบเพื่อนที่ดีงามเป็นมิตร
๔. สมชีวิตา เลี้ยงชีพด้วยความเหมาะสม

อุฏฐานสัมปทา พุทธปรัชญาเถรวาทมีหลักแนวคิดที่ว่า ทรัพย์สมบัติจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลผู้นั้นถึงพร้อมด้วยความขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพการงานอันสุจริต มีความขานาญ รู้จักใช้ปัญญาสอดส่อง รู้จักตรวจตราหาอุปายวิธีที่สามารถดำเนินการให้ได้ผลดี ดังที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ใน ขุททกนิกาย ธรรมบท ว่า “อุฏฐาตา วินฺทเต ธนํ ผู้มีความขยันย่อมหาทรัพย์ได้”^๒ และใน ขุททกนิกาย เรื่องจุลลกเสฐฐิชาตก ได้มีการกล่าวถึงเส้นทางในการสร้างความเจริญมั่งคั่งทางเศรษฐกิจไว้ว่า “ผู้มีปัญญาพิจารณา (เหตุผล) ย่อมตั้งตนได้ด้วยทรัพย์อันเป็นต้นทุนเล็กน้อย เหมือนคนก่อไฟกองน้อย (ให้เป็นกองใหญ่) ฉะนั้น”^๓ ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงเส้นทางสร้างฐานะของชายหนุ่มผู้เป็นบริวารของจุลลกเสฐฐิคนหนึ่ง สามารถสร้างความเป็นเศรษฐีให้แก่ตนเองได้ด้วยซากหนุตตายเพียงตัวเดียว และในการทำงานนั้นจะต้องไม่นำข้ออ้างซึ่งแสดงถึงความเป็นคนเกียจคร้าน ๖ ประการ มาเป็นข้ออ้าง ดังที่ทรงแสดงไว้ใน สิงคาลกสูตรว่า

^๑อง.อภฺจก. ๒๓/๑๔๔/๒๖๙.

^๒ขุ.อิติ. ๒๕/๓๑๑/๒๗๘.

^๓ขุ.ชา. ๒๗/๔/๒.

ดูกรคฤหบดีบุตร โทษ ๖ ประการ ในการประกอบเนื่องๆ ซึ่งความเกียจคร้าน เหล่านี้แล คือ มักอ้างว่า หนาวนัก แล้วไม่ทำงาน ๑ มักอ้างว่า ร้อนนัก แล้วไม่ทำงาน ๑ มักอ้างว่า เวลาเย็น แล้วไม่ทำงาน ๑ มักอ้างว่า ยังเข้าอยู่ แล้วไม่ทำงาน ๑ มักอ้างว่า หิวนัก แล้วไม่ทำงาน ๑ มักอ้างว่า กระจายนัก แล้วไม่ทำงาน ๑ ผู้หวังความเจริญด้วย โภคทรัพย์ พึงเว้นเสีย เมื่อเขามากไปด้วยการอ้างเลศ ผัดเพี้ยนอย่างนี้ โภคะที่ยังไม่เกิด ก็ไม่เกิดขึ้น ที่เกิดขึ้นแล้วก็ถึงความสิ้นไป ดูกรคฤหบดีบุตร โทษ ๖ ประการ ประกอบการงานเนื่องๆ ซึ่งเป็นความเกียจคร้านเหล่านี้แล ทำให้บุคคลนั้นไม่ถึงซึ่งความเจริญด้วยโภคทรัพย์^๔

บุคคลที่เป็นผู้ประกอบการหรือผู้ประกอบการทางเศรษฐกิจไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิตหรือผู้กระจายผลผลิต จะต้องไม่หวังพึ่งพาอาศัยสภาพแวดล้อมภายนอกมากนัก สภาพแวดล้อมเป็นเพียงปัจจัยตัวหนึ่งที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคคลมีความขยันขันแข็งก็จะสามารถแสวงหาทรัพย์ได้ ซึ่งท่านพุทธทาสภิกขุได้กล่าวไว้ในหนังสือชุด ฆราวาสที่แพ้-ชนะคืออย่างไร^๕ ว่า “ความขยันขันแข็งเป็นเครื่องมือของความอยู่รอดอันเป็นพื้นฐานอันแรก เพราะเหตุว่าความอยู่รอด เป็นหน้าที่ของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ต้องการให้ตนเองอยู่รอด ก็จะต้องมีความขยันขันแข็ง ประกอบกิจการงานในหน้าที่ เพื่อให้ตนอยู่รอด ซึ่งพระพุทธองค์ได้ทรงแสดงถึงองค์คุณที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้ถึงซึ่งความเจริญด้วยโภคทรัพย์ไว้ ดังนี้

พ่อก้าวที่ประกอบด้วยองค์ ๓ คือ ไม่ตรวจการงานด้วยดีในเวลาเช้า เทียง เย็น ก็ไม่ควรจะได้รับโภคทรัพย์ที่ยังไม่เกิดขึ้น หรือทำโภคทรัพย์ที่ได้มาแล้วให้เจริญขึ้น พ่อก้าวที่ประกอบด้วย องค์ ๓ ย่อมถึงความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ ความไพบูลย์ในโภคทรัพย์ในเวลาไม่นาน คือ มีตาดี ขยัน ถึงความพร้อมด้วยที่อยู่อาศัย (รู้จักคนกว้างขวาง)^๖

ดังนั้น พิจารณาได้ว่า พุทธปรัชญาเถรวาทได้มีหลักอันเป็นแนวคิดสนับสนุนผู้ผลิตและผู้ค้าหรือผู้ประกอบการทางเศรษฐกิจที่ต้องการสร้างความเจริญและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจให้แก่ตน จะต้องเป็นผู้ที่มีความขยัน มีหุตาคี และสามารถนำสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมาวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องและรู้เท่าทันสถานการณ์ต่างๆ ด้วยสติและปัญญา ก็จะสามารถพยากรณ์อนาคตของเศรษฐกิจได้อย่างแม่นยำ และสามารถนำมาปรับกระบวนการจัดการในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจได้ตลอดเวลา

^๔ที่.ปา. ๑๑/๑๘๔/๑๖๒-๑๗๓.

^๕พุทธทาสภิกขุ, ฆราวาสที่แพ้ - ชนะคืออย่างไร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๓๓), หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

^๖อง.ติก. ๒๐/๕๒๑/๒๙๔.

อารักขสัมปทา ความถึงพร้อมด้วยการรักษา รู้จักคุ้มครองเก็บออมรักษาโภคทรัพย์และผลงานอันตนได้ทำไว้แล้วด้วยความขยันหมั่นเพียรโดยชอบธรรมด้วยกำลังของตน ไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสื่อมเสีย พุทธปรัชญาเถรวาทถือว่าการออมทรัพย์นั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตของผู้ครองเรือน ดังนั้น ผู้หวังความเจริญในทรัพย์ อันเป็นการแสดงถึงการเป็นผู้มีเศรษฐกิจที่ดี จะต้องรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร และใช้จ่ายเพื่อให้เป็นประโยชน์ แต่ตนเองและครอบครัวให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ โดยให้คำนึงถึงคุณค่าหรืออรรถประโยชน์ของสิ่งที่จะนำมาบริโภค เพื่อให้มีคุณค่าแก่ตนเองและครอบครัวมากที่สุด จึงต้องพยายามใช้จ่ายแต่ในสิ่งที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต และงดเว้นในรายจ่ายที่ไม่จำเป็นอันถือเป็นการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้งดเว้นหลีกเลี่ยงจากอบายมุข อันเป็นทางเสื่อมแห่งโภคทรัพย์ของตน ๔ ประการ^๗ คือ

๑. เป็นนักเที่ยวผู้หญิง
๒. เป็นนักดื่มสุราเมรัยและยาเสพติด
๓. เป็นนักการพนัน
๔. การคบคนชั่วเป็นมิตร

เนื่องจากสาเหตุ ๔ ประการนี้ เป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมแห่งทรัพย์ที่หามาได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร และนอกจากนี้ยังให้งดเว้นอบายมุข ๖ ประการ อันเป็นช่องทางของความเสื่อมเช่นกัน ทางแห่งความพินาศและเป็นเหตุแห่งความย่อยยับแห่งโภคทรัพย์ ซึ่งพระพุทธองค์ทรงตรัสแก่สังคาลกมาณพ ก่อนจะตรัสเรื่องทศ ๖ ตามที่สังคาลกมาณพปฏิบัติตามคำสั่งของบิดา ในสังคาลกสูตร ความว่า “อริยสาวกไม่เสพปาทางแห่งความเสื่อมทรัพย์ ๖ อย่าง คือ เป็นนักเลงสุรา ๑ เที่ยวกลางคืน ๑ เที่ยวดูการเล่น ๑ เล่นการพนัน ๑ คบคนชั่วเป็นมิตร ๑ เกียจคร้าน ๑”^๘

๑. การติดสุราและของมีเมา ซึ่งถือเป็นต้นเหตุของการเกิดโทษ ๖ ประการตามมา คือ ๑. ทำให้ทรัพย์หมดไป ๒. ก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาท ๓. เป็นบ่อเกิดแห่งโรค ๔. เสียเกียรติเสียชื่อเสียง ๕. ทำให้ไม่รู้จักราย และ ๖. ทำให้ทอนกำลังปัญญา

๒. การชอบเที่ยวกลางคืน ซึ่งเป็นต้นเหตุของโทษ ๖ ประการ คือ ๑. ชื่อว่าไม่เป็นผู้รักษาตัว ๒. ชื่อว่าไม่รักษาลูกเมีย ๓. ชื่อว่าไม่รักษาทรัพย์สมบัติ ๔. ทำให้เป็นผู้ถูกระวางสงสัย ๕. เป็นป่าวให้เขาใส่ความหรือข่าวลือ ๖. เป็นทางนำมาซึ่งความเดือดร้อนเป็นอันมาก

๓. ชอบเที่ยวดูการละเล่น เป็นเหตุทำให้เกิดโทษ ทำให้เสียการงาน เพราะเหตุทำให้ใจกังวลกับการที่จะออกไปเที่ยวดูการละเล่น ทำให้เสียเวลาในการประกอบกิจกรรมการงานที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคม

๔. การติดพนัน ทำให้เกิดโทษ ๖ ประการ คือ ๑. เมื่อชนะยอมก่อเวร ๒. เมื่อแพ้ก็เสียตายทรัพย์ที่เสียไป ๓. ทำทรัพย์หมดไป ๔. เมื่อเข้าไปสู่ที่ประชุมเขาไม่เชื่อถ้อยคำ ๕. เป็นที่หมิ่นประมาทของเพื่อนฝูง ๖. ไม่เป็นที่พึงประสงค์ของผู้ที่จะหาคู่ครองให้ลูกของเขา เพราะเห็นว่าจะเลี้ยงลูกเมียไม่ไหว

^๗อง.อฎฐก. ๒๓/๑๔๔/๒๗๐.

^๘ที.ปา. ๑๑/๑๗๘-๑๘๔/๑๖๔-๑๖๕.

๕. การคบคนชั่วเป็นมิตร เป็นการทำให้กลายเป็นคนชั่วอย่างคนที่ตนคบหาด้วย เมื่อคนชั่วไปทำสิ่งใดในสิ่งที่ไม่ดีก็จะถูกเป็นผู้ที่ต้องสงสัยด้วย

๖. เกียรติร้ายการงาน ทำให้เกิดโทษกลายเป็นผู้ยกสาเหตุต่างๆ มาเป็นข้ออ้างผิดเพี้ยนไม่ทำการงาน ทำให้โรคทรัพย์ใหม่ไม่เกิดขึ้น โรคทรัพย์ที่มีอยู่ก็จะหมดสิ้นไปด้วยการอ้างว่า หนาวนัก ร้อนนัก เย็นแล้ว ยังเข้าอยู่ หิวนัก และกระหายนัก แล้วไม่ทำงาน

พุทธปรัชญาเถรวาทจึงมีหลักคำสอนว่า บุคคลผู้หวังความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และเป็นผู้เจริญด้วยโภคทรัพย์ จะต้องเป็นอยู่ด้วยการไม่เสพปากทางแห่งความเสื่อมทรัพย์ ที่ว่า โภคานํ อปายมุขานิ ๖ ประการ เนื่องจากเป็นทางที่ทำให้เกิดความเสื่อมในทางเศรษฐกิจแก่ตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ ทางแห่งความเสื่อมทั้ง ๖ ประการ แม้เพียงประการหนึ่งประการใดถ้าหากบุคคลใดได้เข้าไปมั่วสุมมั่วเมาหลุ่มหลงในอบายมุขเหล่านี้แล้ว ก็หวังความสุขให้แก่ชีวิตของตนเองได้ยาก ดังนั้นผู้หวังจะตั้งเนื้อตั้งตัวในทางเศรษฐกิจให้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องละเว้นหลีกเลี่ยงอบายมุขเหล่านั้นอย่างเด็ดขาด

กัลยาณมิตรตา ถึงพร้อมด้วยการคบคนดีเป็นมิตรหรือเป็นเพื่อน มิตรหรือเพื่อน ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาเล่าเรียนและประกอบธุรกิจต่างๆ ทุกสาขาอาชีพ ในการสร้างฐานะทางด้านเศรษฐกิจให้แก่ตนเอง ครอบครัวและสังคม พุทธปรัชญาเถรวาทมีแนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิตของมนุษย์โดยเห็นว่า มนุษย์เราไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวโดยปราศจากเพื่อนหรือมิตรได้ ดังนั้น จึงมีแนวคิดในการคบหามิตร ผู้ใดจะคบหาใครเป็นเพื่อนหรือมิตรจะต้องรู้จักกำหนดบุคคลในถิ่นที่อยู่อาศัยหรือใกล้เคียงควรเลือกเสวนาสำเนียงศึกษาเยี่ยงอย่างจากผู้มีศรัทธา จาคะและปัญญา เพราะการประกอบกิจกรรมต่างๆ จะต้องมิใช่ผู้ร่วมคิดร่วมทำกิจการต่างๆ และกิจการจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็เพราะเพื่อนหรือมิตรที่ร่วมกิจกรรมนั้น ในด้านเศรษฐกิจถ้าได้เพื่อนหรือมิตรที่ดีเป็นที่ปรึกษาร่วมมือในการประกอบอาชีพการงานก็จะสามารถประสบความสำเร็จได้ หากไม่แล้วก็จะประสบความสำเร็จต่อกิจกรรมการงาน ถ้าหากคบมิตรหรือเพื่อนที่ไม่ดี ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้พระราชทานหลักในการคบหามิตรหรือเพื่อนไว้ว่า ผู้ที่หวังความเจริญในอาชีพการงานของตนอันจะนำไปสู่ความเป็นผู้มีเศรษฐกิจที่ดีจะต้องมีมิตรหรือเพื่อนลักษณะที่ดีและน่าคบหาสมาคมไว้^๔ ดังนี้

๑. มิตรอุปการะ คือ เมื่อเพื่อนประมาทช่วยรักษาตัวเพื่อน ช่วยรักษาทรัพย์สินของเพื่อน เมื่อเพื่อนมีภัยเป็นที่พึ่งพำนักให้เพื่อน เมื่อเพื่อนมีกิจจำเป็น ช่วยออกทรัพย์ให้เกินกว่าที่ออกปาก

๒. มิตรร่วมสุขร่วมทุกข์ คือ เป็นผู้ที่บอกความลับแก่เพื่อน ปิดความลับของเพื่อน มีภัยอันตรายไม่ละทิ้งเพื่อน แม้ชีวิตก็สละให้ได้

๓. มิตรแนะนำประโยชน์ คือ เมื่อจะทำชั่วเสียหายคอยห้ามปรามไว้ คอยแนะนำให้ตั้งอยู่ในความดี ให้เพื่อนได้รู้สิ่งที่ไม่เคยได้รู้ ได้ฟังในสิ่งที่ยังไม่ได้ฟัง บอกทางสุขทางสวรรค์ให้

๔. มิตรมีน้ำใจ คือ เมื่อเพื่อนมีความทุกข์ พลอยไม่สบายใจ มีความทุกข์ด้วย เมื่อเพื่อนมีความสุขก็พลอยชุ่มชื่นยินดี (ทุกข์ก็ทุกข์ด้วย สุขก็สุขด้วย) เมื่อเพื่อนถูกติเตียนช่วยยับยั้งแก้ไข เมื่อมีผู้สรรเสริญเพื่อนก็ช่วยสนับสนุนส่งเสริม

^๔ที่.ปา. ๑๑/๑๙๒/๑๖๘.

เมื่อมีมิตรหรือเพื่อนที่ดีแล้ว ก็จะต้องมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันให้ได้รับความสุขตามสมควรแก่สภาพของตน พุทธปรัชญาเถรวาทจึงได้มีหลักธรรมเพื่อส่งเสริมชีวิตที่ดีในการอยู่ร่วมกันของสังคม ระหว่างญาติมิตรเพื่อนฝูงเพื่อให้สังคมมีความสุขพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ เรียกว่า “สังคหวัตถุ ๔”^{๑๐} อันเป็นธรรมเพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจซึ่งกันและกัน ได้แก่

๑. ทาน คือ การให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงการให้ความรู้และการแนะนำช่วยเหลือ

๒. ปิยวาจา คือ การเป็นผู้มีวาจาอันเป็นที่รัก มีวาจาพูดดีหรือซาบซึ้งน้ำใจ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน สมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี

๓. อัถถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. สมานัตตตา คือ ความทำตนเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งในชนทั้งหลาย และมีความสม่ำเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมกันรับรู้และแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะของบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี^{๑๑}

สมชีวิตา คือ มีความเลี้ยงชีพที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม รู้จักกำหนดรายได้และรายจ่ายในการเลี้ยงชีวิตแต่พอดี ไม่ให้ฝืดเคืองในขณะที่เดียวกันก็ต้องไม่ฟุ่มเฟือย พยายามทำให้มีรายได้เหนือรายจ่าย มีความประหยัด เนื่องจากความประหยัดเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก บุคคลจะมีชีวิตราบรื่นปกติสุขได้ต้องรู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด ใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นแก่การครองชีพและสมฐานะของตน พยายามใช้จ่ายให้พอเหมาะกับรายได้ของตน เพราะหากใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายเกินตัวเกินฐานะของตนเองไม่ช้าก็จะประสบความเดือดร้อน เป็นทุกข์ เป็นหนี้สินรุงรัง ทำให้ครอบครัวได้รับความลำบากเดือดร้อน ก็จะทำให้เกิดความทุกข์ ดังที่พระพุทธองค์ทรงตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย ความว่า “ดูก่อน ภิกษุทั้งหลาย ความจนก็ดี การกู้หนี้ยกดี การเสียดอกเบี้ยก็ดี การถูกทวงหนี้ยกดี การถูกตามตัวก็ดี การถูกจองจำก็ดี เป็นทุกข์ในโลกของผู้บริโภคคาม ด้วยประการนี้”^{๑๒} ดังนั้น ผู้หวังความเจริญด้วยโภคทรัพย์ จะต้องรู้จักประหยัดทรัพย์พยายามใช้จ่ายแต่ในสิ่งที่จำเป็นเท่านั้น ซึ่งพระพุทธองค์ได้แนะหลักการใช้จ่ายทรัพย์ของผู้ครองเรือนไว้^{๑๓} ดังนี้

๑. ใช้จ่ายเพื่อเลี้ยงตนเอง เลี้ยงคนที่ควรบำรุงและทำประโยชน์

๒. ใช้จ่ายลงทุนประกอบการงานและธุรกิจ

๓. เก็บออมไว้ในคราวจำเป็น

เมื่อทุกคนรู้จักประหยัดและใช้จ่ายทรัพย์ตามหลักการของพุทธปรัชญาเถรวาทที่ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎกดังกล่าวแล้ว ผู้นั้นก็สามารถมีความสุขได้ตามสมควรแก่สภาพของตนเอง ครอบครัวและประเทศชาติ เพราะความสุขของผู้ครองเรือนจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการมีทรัพย์สมบัติและการใช้

^{๑๐}อง.จตุกก. ๒๑/๓๒/๔๑-๔๒.

^{๑๑}ที.ปา. ๑๑/๑๔๐/๑๔๑.

^{๑๒}อง.ฉกก. ๒๒/๓๑๖/๓๖๔-๓๖๗.

^{๑๓}ที.ปา. ๑๑/๑๙๗/๑๖๙.

จ่ายทรัพย์ที่ไม่ทำให้ตนเองและสังคมเดือดร้อน ซึ่งเรียกว่า กามโภคีสุข ความสุขของผู้บริโภคคาม ๔ ประการ คือ

๑. อตติสุข สุขเกิดจากความมีทรัพย์ ทำให้เกิดความภูมิใจ เอิบอímใจว่า ตนมีโภคทรัพย์ที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรง ด้วยความขยันหมั่นเพียรของตนด้วยความชอบธรรม

๒. โภคสุข สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ ทำให้เกิดความภูมิใจ เอิบอímใจว่า ตนได้ใช้จ่ายทรัพย์ที่ได้มาโดยชอบธรรมนั้น เลี้ยงชีพ เลี้ยงผู้ควรเลี้ยง และบำเพ็ญประโยชน์

๓. อนณสุข สุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้ ทำให้เกิดความภูมิใจ เอิบอímใจว่า ตนเป็นไท ไม่มีหนี้สินติดค้างใคร

๔. อนวัชชสุข สุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ ทำให้เกิดความภูมิใจ เอิบอímใจว่า ตนมีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย ใครๆ ตีเตือนไม่ได้ ทั้งทางกาย วาจา และทางใจ^{๑๔}

พุทธปรัชญาเถรวาทได้มีการวางหลักธรรมกำหนดพฤติกรรมทางเศรษฐกิจของมนุษย์ไว้ในพระไตรปิฎกหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมของการเป็นผู้ผลิต ผู้ทำการพาณิชย์หรือผู้กระจายผลผลิต และผู้บริโภค ถือว่าเป็นการแบ่งปันอันทำให้สังคมอยู่ร่วมกันด้วยความสุข หากผู้ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้ใช้หลักการทางเศรษฐกิจของพุทธปรัชญาเถรวาทเป็นเครื่องมือกำกับตนเองและสังคมอย่างได้ผล โดยการเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในการตั้งตนอยู่ในหลักธรรมเหล่านี้อย่างเคร่งครัด ก็สามารถสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจให้แก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติได้อย่างแน่นอน นอกจากนี้พระพุทธองค์ยังทรงสอนไม่ให้เป็นผู้ประมาทหมัวเมาในสิ่งที่เกิดขึ้น และให้ชวนขวายเป็นความเจริญแห่งโภคทรัพย์ของครอบครัวที่หามาได้แล้วยิ่งๆ ขึ้นไปอีกว่ามนุษย์ผู้ครองเรือนควรจะสร้างตระกูลของตนให้มีความมั่นคงดำรงอยู่ได้นาน โดยประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนที่เรียกว่า กุลจิริฐิติธรรม ๔ ประการ^{๑๕} คือ

๑. ภัณฑุคเวสนา ของหายของหมดรู้จักเสาะแสวงหาคืนมา เมื่อสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้สิ่งใดหาย หรือหมดไป ก็ต้องรีบเสาะแสวงหาคืนมาไว้คงเดิมไม่ปล่อยให้สูญหายไป หรือให้รีบไปจัดหามาไว้คงเดิม เมื่อเวลาที่มีความจำเป็นจะใช้ก็สามารถนำมาใช้ได้ทันที ถ้าปล่อยให้หายหรือหมดไปโดยไม่สนใจก็จะกลายเป็นคนไม่รักษาทรัพย์ ทำให้กลายเป็นคนสุ่ยสุ่ยพุ่มเฟือย

๒. ชินณปฏิสังขรณา ของเก่าของชำรุดรู้จักบูรณะซ่อมแซม เมื่อพบว่าสิ่งใดเก่าเกิดการชำรุดแต่ยังมีสภาพที่ใช้งานได้ให้รีบจัดการบูรณะซ่อมแซม ซึ่งการนำของเก่ากลับมาใช้ใหม่นี้ พระพุทธองค์ทรงยกย่องพระอานนท์เป็นผู้รู้จักนำของเก่ามาใช้อย่างคุ้มค่ามาประมาณ ๒,๐๐๐ กว่าปีมาแล้ว แต่คนรุ่นใหม่ในสมัยนี้เพิ่งจะนำมาปรับใช้กับสังคมเมื่อประมาณ ๒๐ กว่าปีมานี้เอง ที่มีการรณรงค์ให้นำของเก่ามาปรับใช้ใหม่ที่เรียกว่า การรีไซเคิล ซึ่งในเรื่องนี้มีอยู่ว่า พระมเหสีของ พระเจ้าอุเทนถวายจิ๋วแต่พระอานนท์ ๕๐๐ ผืน และพระอานนท์ได้รับไว้ ทำให้พระเจ้าอุเทนเกิดความสงสัยว่า ทำไมพระอานนท์จึงรับจิ๋วเป็นจำนวนมากเช่นนี้ไว้ จึงได้ตรัสถามพระอานนท์เพื่อให้คลายความสงสัย ดังนี้

พระเจ้าอุเทน : พระคุณเจ้าผ้าตั้ง ๕๐๐ ผืน พระคุณเจ้าจักเอาไปทำอะไร

พระอานนท์ : อาตมาจักแบ่งปันให้แก่พระภิกษุที่มีจิ๋วเก่า

^{๑๔}อง.จตุกก. ๒๑/๖๒/๘๖-๘๘.

^{๑๕}อง.จตุกก. ๒๑/๒๕๘/๓๐๗-๓๐๘.

พระเจ้าอุเทน : จีวรเก่า พระคุณเจ้าจักเอาไปทำอะไร
 พระอานนท์ : ปวงอาตมาจักเอาไปทำผ้าปูนอน
 พระเจ้าอุเทน : ผ้าปูนอนเก่าเล่า พระคุณเจ้าจักเอาไปทำอะไร
 พระอานนท์ : ปวงอาตมาจักเอาไปทำผ้ากั้นเพดาน
 พระเจ้าอุเทน : ผ้ากั้นเพดานเก่าเล่า พระคุณเจ้าจักเอาไปทำอะไร
 พระอานนท์ : ปวงอาตมาจักเอาไปทำผ้าปูพื้น
 พระเจ้าอุเทน : ผ้าปูพื้นเก่าเล่า พระคุณเจ้าจักเอาไปทำอะไร
 พระอานนท์ : ปวงอาตมาจักเอาไปทำผ้าเช็ดเท้า
 พระเจ้าอุเทน : ผ้าเช็ดเท้าเก่าเล่า พระคุณเจ้าจักเอาไปทำอะไร
 พระอานนท์ : ปวงอาตมาจักเอาไปทำผ้าขี้ริ้ว
 พระเจ้าอุเทน : ผ้าขี้ริ้วเก่าเล่า พระคุณเจ้าจักเอาไปทำอะไร
 พระอานนท์ : ปวงอาตมาจักเอาไปโขลกแล้วเคล้ากับดินเหนียวแล้วนำมาฉาบกุฎิ

ซึ่งพระพุทธองค์ทรงยกย่องพระอานนท์ที่ เป็นผู้มีความรู้วิธีการนำของเก่ามาใช้ใหม่ อันเป็นการแสดงถึงวัตถุประสงค์ของพุทธปรัชญาเถรวาทที่ต้องการให้มีการนำวัตถุที่ใช้แล้วนำมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดในการบริโภควัตถุและสิ่งของต่างๆ อย่างมีคุณค่าและเป้าหมาย อันเป็นการลดการเบียดเบียนสภาพแวดล้อมและธรรมชาติ

๓. ปริमितปานโภชนา ความเป็นผู้รู้จักประมาณความพอดีในการกินการอยู่และการใช้ ไม่ใช่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยสุรุ่ยสุร่าย การใช้จ่ายทรัพย์สินให้ใช้จ่ายโดยการให้สติปัญญาและพิจารณาอย่างรอบคอบ

๔. อธิปัจจสีลวันตสถาปนา ความเป็นพ่อบ้านแม่บ้านที่เป็นผู้มีศีลธรรม คือ ความเป็นผู้มีศีล ๕ เป็นปกติ ซึ่งถือเป็นวินัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของพุทธศาสนิกชนและสังคมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ควรเป็นผู้ละเว้นอบายมุขต่างๆ อันพุทธปรัชญาเถรวาทถือเป็นปากแห่งความเสื่อม ผู้ที่เสพจะไม่สามารถเป็นผู้สร้างความสุขให้แก่ตนเองและสังคมได้

นอกจากนี้ ในพระไตรปิฎกยังมีหลักธรรมปรากฏอันเป็นแนวคิดทางเศรษฐกิจให้พุทธศาสนิกชนได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจเพื่อให้ความมั่นคงอีกหลายประการ ดังพุทธพจน์ที่ว่า

คนที่ชอบนอนหลับในกลางวัน เกลียดขังการลุกขึ้นในกลางคืน เป็นนักเลงชอบเมา เป็นนิจ ไม่อาจครอบครองเหย้าเรือนให้ดีได้ฯ ประโยชน์ทั้งหลายย่อมล่วงเลยชายหนุ่มที่ละทิ้งการทำงาน ด้วยอ้างเลศว่า หนาวนัก ร้อนนัก เวลานี้เย็นเสียแล้ว ดังนี้ เป็นต้น ส่วนผู้ใดไม่สำคัญ ความหนาวและความร้อนยิ่งไปกว่าทำกิจของบุรุษอยู่ ผู้นั้นย่อมไม่เสื่อมจากสุขเลยฯ^{๑๖}

^{๑๖}ที่.ปา. ๑๑/๑๘๕/๑๖๖-๑๖๗.

ผู้ได้รู้จักจำแนกธรรม ลุกขึ้นในเวลาเช้า ไม่เกียจคร้าน ย่อมบากบั่นตามกาล ผลแห่งการงานของผู้นั้นย่อมสำเร็จประโยชน์ผู้มีปกติเพื่อง่ายทำการงานย่อมไม่แผ่ล็ดผลโดยชอบ^{๑๗}

นรชนเมื่อคำนึงถึงเหตุนี้ว่า เราได้ใช้จ่ายโภคทรัพย์เลี้ยงตนแล้วได้ใช้จ่ายโภคทรัพย์เลี้ยงคนที่ควรเลี้ยงแล้ว ได้ผ่านพ้นภัยที่เกิดขึ้นแล้ว ได้ให้ทักษิณาอันมีผลสูงเลิศแล้ว ได้ทำพลี ๕ ประการแล้ว และได้บำรุงท่านผู้มีศีลसारวมอินทรีย์ ประพฤติพรหมจรรย์แล้ว บัณฑิตผู้อยู่ครองเรือนพึงปรารถนาโภคทรัพย์เพื่อประโยชน์ใด ประโยชน์นั้นเราก็ได้บรรลุแล้ว เราได้ทำสิ่งที่ไม่ต้องเดือดร้อนแล้ว ดังนี้ชื่อว่าเป็นผู้ดำรงอยู่ในธรรมของพระอริยะ บัณฑิตทั้งหลายย่อมสรรเสริญเขาในโลกนี้ เมื่อเขา ละจากโลกนี้ไปแล้วย่อมบันเทิงในสวรรค์ฯ^{๑๘}

หลักธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาทดังที่กล่าวมาแล้วนั้น นับว่าเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับหลักการทางเศรษฐกิจที่ปรากฏในพระไตรปิฎก อันเป็นคัมภีร์หลักของพุทธปรัชญาเถรวาท ซึ่งถือเป็นหลักการที่เกี่ยวกับการดำเนินวิถีชีวิตของพุทธศาสนิกชนในการที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับวัตถุทางกายและจิตใจ อันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมของมนุษย์ในโลกนี้ ดังนั้น พุทธปรัชญาเถรวาทจึงได้มีการสอนเกี่ยวกับหลักการดับทุกข์ของมนุษย์ไว้ในแต่ละระดับตามสภาวะและความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติได้ ถึงแม้พุทธปรัชญาเถรวาทปรารถนาจะสอนให้มนุษย์ทุกผู้ทุกนามหรือสัตว์โลกทั้งหลายถึงความดับทุกข์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อันแท้จริง คือ นิพพาน ก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถที่จะทำเช่นนั้นได้ เพราะสัตว์โลกนี้มีกิเลสและปัญญาที่ไม่เท่ากัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว พระพุทธองค์จึงทรงสอนให้พุทธศาสนิกชนทั้งศาสนิกชนอื่นที่ยังเป็นผู้ครองเรือนหรือยังเป็นผู้บริโภคมคามอยู่ให้ได้รับความสุขตามสภาวะของตนตามที่กล่าวไว้แล้วในเบื้องต้นนั้น

พระพุทธองค์ทรงเห็นว่า การดับทุกข์โดยวิธีสนองความต้องการเป็นสิ่งจำเป็นทางกายของสัตว์โลกเช่นกัน เนื่องจากเป็นการดับทุกข์ในระดับหนึ่ง ถ้ามนุษย์ยังอดอยากยากแค้นอยู่ตราบใด ก็ยังไม่สามารถนำหลักธรรมต่างๆ ไปให้ศาสนิกชนพึงปฏิบัติให้เกิดผลได้ รวมทั้งการรักษาศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ก็ไม่สามารถนำมาเสนอให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติเป็นวิถีชีวิตเพื่อให้สังคมเกิดความสุขได้ยาก พุทธปรัชญาเถรวาทจึงได้มีหลักธรรมเป็นเครื่องบริหารจัดการจิตเพื่อให้เกิดเศรษฐกิจที่มีความสุขทางด้านจิตใจ โดยการมุ่งเน้นให้รู้เท่าทันและทำตนให้เป็นผู้อยู่เหนือความต้องการ ไม่ให้เป็นทาสวัตถุหรือเป็นนักบริโภคนิยมจนเกินความพอดี ด้วยการยกระดับจิตใจสู่ความหลุดพ้น ซึ่งถือเป็นหลักการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น โดยการเป็นผู้ศึกษาเพื่อการพัฒนาชีวิตซึ่งเริ่มจากศรัทธาและศีลธรรม อันถือเป็นแม่บทหรือเป็นวินัยพื้นฐานตามหลักการของพุทธปรัชญาเถรวาท อันเป็นแนวทางในการพัฒนาชีวิตและจิตใจ และสามารถใช้เป็นทุนในการสร้างทรัพย์ภายนอกได้ ถ้าหากไม่สามารถพัฒนาชีวิตและจิตใจให้มีวินัยพื้นฐานตามหลักการของพุทธปรัชญาเถรวาทได้ ถึงแม้จะร่ำรวยมหาศาลทางวัตถุเพียงใดก็หาความสุขได้ยาก คนมีเงินจำนวนมากมายมหาศาลเมื่อคนอื่นพบก็

^{๑๗}พ.ช. ๒๗/๒๔๔/๔๔๑.

^{๑๘}อง.ปญจก. ๒๒/๔๑/๔๔-๔๖.

จะเข้าใจว่าน่าจะมีความสุข แต่ภายในจิตใจเขากลับไม่มีความสุข ดังที่ปรากฏให้เห็นในปัจจุบันนี้ ซึ่งผู้ที่มีชีวิตทางเศรษฐกิจที่ดีแต่ต้องประทุษร้ายตนเองถึงแก่ชีวิตดังที่ปรากฏเป็นข่าวสารอยู่เสมอๆ

แนวความคิดทางเศรษฐกิจในพุทธปรัชญาเถรวาทนั้นมีเป้าหมายในการสอนเพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีความเข้าใจและนำไปสร้างความเป็นคุณลักษณะให้เกิดมีขึ้นทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจโดยการใช้วิธีคิดพิจารณาสาเหตุมาซึ่งผล และนำไปเป็นกระบวนการแก้ปัญหาด้วยปัญญาที่มุ่งตรงต่อปัญหา คือ ความทุกข์และแนวทางแห่งการดับทุกข์ ซึ่งหลักคำสอนในพุทธปรัชญาเถรวาทที่นำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิตในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจที่ผ่านมาจะพบว่า มีบุคคลต่างๆ ที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้นำหลักธรรมคำสอนในพุทธปรัชญาเถรวาทซึ่งมีปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎกมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ตนเองด้วยวิธีการตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท คือ สัมมาอาชีวะ ซึ่งเป็นองค์ธรรมหนึ่งในมรรค ๘ ประการ สัมมาอาชีวะ ถือเป็นแบบแผนการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ถูกต้องและชอบธรรม อันเป็นการเลี้ยงชีวิตด้วยความสุจริตและมีความพอเพียง อันเป็นการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องในครรลองแห่งธรรมตามหลักคำสอนของพุทธปรัชญาเถรวาท

๓.๑.๒. การผลิตตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

พฤติกรรมทางเศรษฐกิจในกลุ่มแรกที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจก็คือ การผลิตตามหลักเศรษฐศาสตร์ คือ การนำปัจจัยการผลิตต่างๆ อันได้แก่ ที่ดิน หุ่น แรงงาน และวัตถุดิบป้อนเข้าสู่กระบวนการผลิต เพื่อนำผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่ผลิตขึ้นมาสนองความต้องการความอยากของมนุษย์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เป็นวัฏจักรของระบบเศรษฐกิจที่มนุษย์พยายามจะแสวงหาความสุขให้แก่ตนเองด้วยการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาผลิตหรือแปรสภาพเพื่อการบริโภคและสนองความต้องการของตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เนื่องจากความอยากของมนุษย์มีอยู่ตลอดเวลาเกินกว่าที่ธรรมชาติจะรองรับได้ ทรัพย์สมบัติมีเท่าไรก็ไม่รู้จักพอ โดยสภาวะจิตของมนุษย์มีความโลภเป็นพื้นฐาน ซึ่งผู้ผลิตทุกคนต้องการจะลงทุนให้น้อยที่สุด และแสวงหากำไรให้แก่ตนเองให้ได้มากที่สุด ซึ่งพระธรรมปิฎก (ประยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือเศรษฐศาสตร์แนวพุทธ ความว่า

ความต้องการของมนุษย์นั้น อย่างน้อยเศรษฐศาสตร์ในสมัยใหม่ก็มีความเข้าใจตรงกับพุทธปรัชญาเถรวาทที่ว่า ความต้องการของมนุษย์ไม่จำกัด มนุษย์มี unlimited wants เรื่อบอกว่าความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด ในพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น มีพุทธภาษิตเกี่ยวกับเรื่องนี้มากมาย เช่น “นตถิ ตณฺหา สมานที แม่น้ำเสมอด้วยตณฺหาไม่มี” เพราะว่ามีแม่น้ำนั้น บางโอกาส บางเวลา มันยังมีเวลาเต็มได้ แต่ความต้องการของมนุษย์ไม่มีวันเต็ม บางแห่งบอกว่า ถึงแม้เงินตราจะตกลงมาเป็นท่าฝน ความอึดในกามทั้งหลายของมนุษย์ก็ไม่มี^{๑๙}

เมื่อความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดโลกเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ จึงต้องมีการดิ้นรนอยู่ตลอดเวลา เพื่อต้องการให้ตนเองได้รับความสุขสบาย โดยหารู้ไม่ว่า ภัยกำลังใกล้จะถึงตัว เพราะ

^{๑๙}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑.

มนุษย์เองได้เบียดเบียนธรรมชาติเพิ่มขึ้นทุกขณะทุกเวลา ซึ่งในไม่ช้านานธรรมชาติก็จะกลับมาเบียดเบียนมนุษย์มากขึ้นในอนาคต แต่ถ้าหากมนุษย์มีเป้าหมายในความปรารถนา ความต้องการตามหลักการของพุทธปรัชญาเถรวาท นั่นคือความสุขอย่างสมบูรณ์ทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่เรียกว่า สามีสุข คือ สุขอิงอามิส หรือสุขอันเกิดจากวัตถุภายนอก อันเป็นสุขเบื้องต้นในพุทธปรัชญาเถรวาท แต่ความสุขของพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น สามารถพัฒนาความสุขจนบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดของพุทธปรัชญาเถรวาท คือ นิรามิสสุข อันเป็นความสุขที่ไม่ต้องอิงอามิส ไม่ต้องอาศัยเหยื่อล่อ^{๒๐} ซึ่งเป็นความสุขที่ปลอดโปร่งเพราะใจสงบหรือได้รู้แจ้งตามจริง ที่เรียกว่า นิพพาน ดังพระพุทธพจน์ว่า

จิตของผู้ใดเปรียบด้วยภูเขาคิน ตั้งมั่น ไม่หวั่นไหว ไม่กำหนดในอารมณ์ เป็นที่ตั้งแห่งความกำหนด ไม่โกรธเคืองในอารมณ์เป็นที่ตั้งแห่งการโกรธเคือง จิตของผู้ใดอบรมแล้วอย่างนี้ ทุกข์จักถึงผู้นั้นแต่ไหน^{๒๑}

พระพุทธองค์เป็นผู้ตรัสรู้แจ้งโลก ทรงทราบว่าโลกของเรานั้นอยู่กันด้วยความทุกข์ เนื่องจากความปรารถนาความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด ถูกครอบงำด้วยกิเลสตัณหา มีการเบียดเบียนผู้อื่น ทำลายล้างผู้อื่น เพื่อเอาประโยชน์ใส่ตนเองให้มากที่สุด ไม่มีความเห็นใจเพื่อนร่วมโลก ทรงเห็นว่า โลกจะมีความสุขอย่างสมบูรณ์ได้ มนุษย์จะต้องมีหลักการในความต้องการของตนเอง มีการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องตามหลักการพร้อมทั้งมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการเสพหรือบริโภคในปัจจุบันที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้กำหนดโครงสร้างเศรษฐกิจอันจำเป็นแก่การดำรงชีวิต เพื่อให้พุทธศาสนิกชนได้นำไปประพฤติปฏิบัติเป็นวิถีชีวิตของชาวพุทธเพื่อให้มีชีวิตที่มีความสุขอย่างสมบูรณ์โดยทรงอนุญาตให้อุปัชฌาย์อาจารย์บอกแก่ภิกษุผู้บวชใหม่เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่พุทธศาสนิกชนอื่นที่เรียกว่า นิสัย ๔ อันเป็นปัจจัยเครื่องอาศัยพื้นฐานของการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งหลาย^{๒๒} คือ

๑. อาหาร คือ สิ่งที่กลืนกินเพื่อให้ร่างกายดูดซึมเข้าไปหล่อเลี้ยงเซลล์ต่างๆ ของร่างกาย ทำให้เกิดความเจริญเติบโตและซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอเพื่อให้ร่างกายมีสุขภาพที่ดี อันจะได้บำเพ็ญคุณงามความดี และประพฤตินิยามได้โดยปราศจากทุกขเวทนาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น

๒. เสื้อผ้า คือ สิ่งที่ห่อหุ้มร่างกายเพื่อบำบัดความร้อน ความหนาวเย็น และเพื่อปกปิดอวัยวะที่ควรปกปิดของร่างกาย

๓. ที่อยู่อาศัย คือ สิ่งที่ป้องกันยุง เหลือบ ลิ่น สัตว์ร้าย สัตว์เลื้อยคลาน อันเป็นการบรรเทาจากภัยอันตรายต่างๆ

๔. ยารักษาโรค คือ สิ่งที่ใช้สำหรับบำบัดเวทนา อันเกิดจากการเจ็บไข้ ซึ่งมีสาเหตุมาจากได้รับการเบียดเบียนจากเชื้อโรคต่างๆ

^{๒๐}อง.พูก. ๒๐/๓๑๓/๙๔.

^{๒๑}ข.อุ. ๒๕/๙๖/๑๑๕-๑๑๖.

^{๒๒}สุชีพ ปุณฺณานุภาพ, พระไตรปิฎก ฉบับสำหรับประชาชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑๙.

เมื่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจในพุทธปรัชญาเถรวาทมีเป้าหมายในการสนองความต้องการของมนุษย์เพื่อต้องการดับทุกข์ และให้เกิดความสุขอย่างสมบูรณ์ตามลำดับขั้นความสุขของพุทธปรัชญาเถรวาท โดยให้ผู้บริโภคคำนึงถึงคุณค่าที่แท้จริงของการดำรงชีวิต มิใช่เป็นการสนองความต้องการหรือความปรารถนาของมนุษย์อย่างไม่มีขีดจำกัด อันเป็นการผลิตหรือการบริโภคอย่างฟุ่มเฟือยโดยไม่มีความหมายหรือคุณค่าที่แท้จริง ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทจะมีคำสอนให้พิจารณาผลที่เกิดขึ้นเพื่อให้แสวงหาเหตุที่ทำให้ผลต่างๆ เกิดขึ้น เพื่อหาวิธีแก้ไขที่เหตุจะได้ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่แน่นอนตามที่เป็นความจริง ดังที่พระพุทธองค์ได้ทรงตรัสสอนไว้ในเรื่องอริยสัจ ๔ ซึ่งพุทธปรัชญาเถรวาทถือว่าเป็นความจริงอันประเสริฐ ๔ ประการ^{๒๓} คือ

๑. ทุกข์ ความทุกข์ เป็นสภาพที่มนุษย์ทุกคนทนได้ยาก จนเกิดเป็นสภาวะขัดแย้ง บกพร่องขาดแก่นสาร และความเที่ยงแท้ ไม่ให้ความพึงพอใจที่แท้จริง เช่น การพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รัก ความปรารถนาที่ไม่สมหวัง อันเป็นการยึดมั่นถือมั่นในอุปาทานขั้นที่ ๕ คือ รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ สิ่งเหล่านี้เป็นความทุกข์ของมนุษย์

๒. ทุกขสมุทัย เมื่อเกิดทุกข์ พุทธปรัชญาเถรวาทจะมีหลักในการพิจารณาว่า ความทุกข์ต่างๆ เหล่านี้ มีสาเหตุเกิดมาจากอะไร ก็จะพบว่า ความทุกข์นั้น มีสาเหตุมาจากตัณหา ๓ ประการ คือ กามตัณหา (ความอยากได้กามคุณทั้ง ๕ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง) ภวตัณหา (ความทะยานอยากในภพ ความอยากในภาวะของตัวตนที่จะได้ จะเป็นอย่างไร อย่างหนึ่ง อยากเป็น อยากคงอยู่ตลอดไป) วิภวตัณหา (ความอยากในความพรากพ้นไปแห่งตัวตนจากความเป็นอยู่อย่างใดอย่างหนึ่งอันไม่ปรารถนา อยากทำลาย อยากให้ดับสูญ) สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุของความทุกข์

๓. ทุกขนิโรธ ความดับไปแห่งทุกข์ ได้แก่ ภาวะที่ตัณหาดับสิ้นไป ภาวะที่เข้าถึงเมื่อกำจัดอวิชชา ตัณหาสิ้นไป ไม่ติดข้องในตัณหาทั้ง ๓ ก็เป็นชีวิตที่หลุดพ้น ก็จะถึงซึ่งความสงบ ปลอดภัย เป็นอิสระ คือ นิพพาน

๔. ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา ปฏิปทาที่นำไปสู่ความดับแห่งทุกข์ ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ ได้แก่ อริยอัฏฐังคิกมรรค หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า มัชฌิมปฏิปทา ซึ่งแปลว่า “ทางสายกลาง” มรรคมีองค์ ๘ อันสามารถสรุปลงในสิกขา ๓ คือ ศีล สมาธิ และปัญญา

โครงสร้างด้านเศรษฐกิจในทางพุทธปรัชญาเถรวาทมีหลักดังกล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการทางเศรษฐกิจตามหลักการของพุทธปรัชญาเถรวาท จะต้องเป็นผู้ผลิตที่มุ่งไปในหลักการโดยไม่เป็นไปในทางเบียดเบียน ทำลายล้างผู้อื่น แม้กระทั่งธรรมชาติ เพื่อมุ่งหวังเอาประโยชน์มาให้แก่ตนเองฝ่ายเดียว หลักคำสอนในพุทธปรัชญาเถรวาทสอนให้เอื้อเฟื้อแก่สภาวะของสังคมอย่างรอบด้าน เพราะเหตุนี้ หลักการผลิตทางพุทธปรัชญาเถรวาทจึงมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ผลิต มีการผลิตโดยมุ่งสู่จุดมุ่งหมายในประโยชน์ ๓ ประการ คือ อัตตัตถประโยชน์ (ประโยชน์เพื่อตนเอง) ปัตถประโยชน์ (ประโยชน์เพื่อผู้อื่น) และอุภยัตถประโยชน์ (ประโยชน์ทั้งตนเองและผู้อื่น หรือประโยชน์แก่สังคม) ซึ่งจะพบได้ว่า ในปัจจุบันมนุษย์เราเบียดเบียนและทำลายธรรมชาติเพิ่มมากขึ้น จนเกิดภัยพิบัติต่างๆ นานา และนับวันที่จะทวีเพิ่มมากยิ่งขึ้น ในพระสูตรตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค ได้มีหลักการเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตไว้ให้มนุษย์ได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในการ

^{๒๓}วิ.ม. ๔/๑๔/๑๘.

ประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิต ผู้กระจายผลผลิต และผู้บริโภค จะต้องเป็นผู้มีศีลเป็นแม่บทในการดำเนินชีวิตเป็นผู้ประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ดีของสังคม^{๒๔} จึงจะสามารถทำให้การอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นสังคมที่มีความสุขอย่างสมบูรณ์ พุทธปรัชญาเถรวาทมีหลักการว่า ศีล เป็นเบื้องต้นของพุทธศาสนิกชน เป็นแม่บทเป็นพื้นฐานของความดี เป็นประมุขแห่งคุณธรรมทั้งปวง พุทธปรัชญาเถรวาทจึงมีหลักธรรมให้พุทธศาสนิกชนดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากศาสนาอื่น เพื่อต้องการให้ศาสนิกชนได้พัฒนาชีวิตให้เป็นชีวิตที่มีคุณภาพที่แท้จริง มิใช่เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตเทียมดั่งที่ปรากฏอยู่เป็นส่วนใหญ่ในปัจจุบัน เพราะเหตุนี้พุทธปรัชญาเถรวาทได้นำเสนอ ศีล ๕ หรือ วินัย ๕ ประการ ให้คนในสังคมได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดระเบียบสังคมตนเอง คือ

๑. ปาณาติปาตา เวรมณี เว้นจากการฆ่าสัตว์ ทำร้ายร่างกาย หรือทรมานให้ได้รับความเจ็บปวด เพราะสัตว์ไม่ว่ามนุษย์หรือสัตว์อื่นใด มีธรรมชาติรักตัวกลัวตาย ไม่อยากให้ชีวิตของตนต้องตกอยู่ในความทรมาน เจ็บปวด เป็นทุกข์ เหมือนกันทั้งหมด

๒. อทินนาทานา เวรมณี เว้นจากการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของเขาไม่ได้ให้ด้วยอาการโจร รวมไปถึงการเบียดบัง ฉ้อ โกง ทำลายทรัพย์สินของผู้อื่น เพราะเจ้าของต้องลงทุนลงแรงระดมความคิดต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่เกิดประโยชน์แก่กิจการของตน เพื่อให้เกิดการค้ำหนุนที่เหมาะสมกับการที่ได้ลงทุนลงแรงไป ซึ่งในปัจจุบันนี้รัฐก็ได้เข้าไปรักษาผลประโยชน์ให้แก่ผู้เป็นเจ้าของความคิดที่เรียกว่า มีการจดทะเบียนลิขสิทธิ์ทางปัญญา

๓. กามเมสุมิฉฉา จารา เวรมณี เว้นจากการประพฤตินอกใจในกามในบุคคลอันเป็นที่รัก เป็นที่พิทักษ์รักษาของบุคคลอื่น

๔. มุสาวาทา เวรมณี เว้นจากการพูดเท็จ พูดโกหก หลอกลวงให้ผู้บริโภคหลงเชื่อ พูดส่อเสียด พูดเพื่อจ้องร้ายสาระ จนทำให้ผู้บริโภคหลงผิด

๕. สุราเมรยมัชชปมาทัฏฐานา เวรมณี เว้นจากการดื่มน้ำเมา คือ สุราเมรัย อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เพราะคนที่ดื่มสุราเมรัยนั้น จะไม่สามารถระแวดระวังและควบคุมความคิด สติและอารมณ์ได้ จะแปรเปลี่ยนไปจากปกติ

พุทธปรัชญาเถรวาทมีจุดมุ่งหมายให้สัตว์โลกอยู่ร่วมกันด้วยความสุขตามสถานภาพและปัญหาของตน ด้วยเหตุนี้ ศีลเป็นระเบียบวินัยของสังคม โดยมีศีล ๕ ประการ เป็นแม่บท เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตของพุทธศาสนิกชน ดังที่กล่าวมาแล้วว่า หลักการของพุทธปรัชญาเถรวาทจะพิจารณาที่ผลไปหาเหตุ เมื่อทราบสาเหตุก็สามารถแก้ปัญหาของต้นเหตุที่ทำให้เกิดผลเหล่านั้นได้ และศีลเป็นสิ่งที่มีความเป็นปกติของมนุษย์ทุกคน ที่ไม่ต้องการให้คนอื่น เบียดเบียนตน เมื่อไม่ประสงคืให้คนอื่นเบียดเบียนตน ตนก็จะต้องไม่เบียดเบียนคนอื่นเช่นกัน

ดังนั้น ผู้ผลิตจะต้องกลับมาพิจารณาตนเองว่า ได้ดำเนินกระบวนการผลิตตามหลักการของพุทธปรัชญาเถรวาทหรือไม่ กระบวนการผลิตของตนเองเป็นการผลิตเพื่อทำลาย หรือเป็นกระบวนการผลิตเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของมนุษย์หรือไม่ เพื่อให้ชีวิตหรือสังคมได้รับความสุขจริงหรือไม่ถ้าหากผู้ผลิตได้ทำการผลิตสินค้ามาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความทุกข์ของสังคม ไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะเบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น แต่ถ้าหากมีการเบียดเบียนก็ให้มีการเบียดเบียนกันน้อย

^{๒๔}ที่.ปา. ๑๑/๒๘๖/๒๒๙.

ที่สุดก็ได้ชื่อว่า เป็นการดำเนินกระบวนการผลิตทางเศรษฐกิจตามหลักการของพุทธปรัชญาเถรวาท ซึ่งพระพุทธรองค์ทรงยกย่องว่าการไม่เบียดเบียนกันเป็นคุณธรรมที่ควรสรรเสริญตามที่ปรากฏในกฎทันทสูตร^{๒๕} และทรงยกย่องบุคคลที่แสวงหาโรคทรัพย์โดยชอบธรรม ด้วยการทำงานที่ไม่ผิด เมื่อแสวงหามาได้แล้ว บำรุงตนให้เป็นสุข และแจกจ่าย ทำบุญ ทั้งเป็นผู้ไม่มัวเมา ไม่หมกมุ่น ไม่จดจ่อเห็นโทษ มีปัญญาเป็นเครื่องสลัดออก ใช้สอยโรคทรัพย์เหล่านั้น นี้เป็นผู้เลิศ ประเสริฐ เป็นหัวหน้าสูงส่ง ล้ำเลิศ^{๒๖}

จากหลักการดังกล่าวจะเห็นว่า พุทธปรัชญาเถรวาทไม่ได้สอนให้ผู้ผลิตทำการผลิตอย่างไรจึงได้กำไรสูงสุดหรือมีกำไรเป็นเป้าหมาย แต่กล่าวเพียงว่าจะลดทอนการผลิตให้มากที่สุดได้อย่างไร แต่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างไม่เดือดร้อน ซึ่งพระธรรมปิฎกได้กล่าวถึงการผลิตตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทไว้ในหนังสือเศรษฐศาสตร์แนวพุทธ ว่า

การผลิตนี้ก็เป็นเรื่องใหญ่ การพิจารณาเรื่องนี้ ไม่ใช่เป็นเพียงการเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ แต่เป็นการพิจารณาธรรมชาติทั้งหมดในวงกว้าง ในทางเศรษฐศาสตร์ การผลิตเป็นคำพูดที่ลวงตา และลวงสมอง ในการผลิต เราคิดว่าเราทำอะไรให้เกิดขึ้นใหม่ แต่แท้จริงนั้นมันเป็นการแปรสภาพ คือ แปรสภาพอย่างหนึ่งไปเป็นอีกอย่างหนึ่ง จากวัตถุอย่างหนึ่งไปเป็นวัตถุอีกหนึ่ง จากแรงงานอย่างหนึ่งไปเป็นอีกอย่างหนึ่ง การแปรสภาพนี้เป็นการทำให้เกิดสภาพใหม่โดยทำลายสภาพเก่า เพราะฉะนั้น ในการผลิตนั้นตามปกติจะมีการทำลายด้วยเสมอไป^{๒๗}

เมื่อมองในแง่ของพุทธปรัชญาเถรวาทอย่างนี้ หลักการทางเศรษฐศาสตร์ก็เลยมาสัมพันธ์กับเรื่องระบบการดำรงอยู่ของมนุษย์ที่ว่า มีองค์ประกอบ ๓ อย่างสัมพันธ์อิงอาศัยกันอยู่ องค์ประกอบ ๓ อย่างนี้คือ มนุษย์ ธรรมชาติ และสังคม ธรรมชาติในที่นี้จำกัดวงแคบเข้ามาในความหมายของคำว่า ecosystems ซึ่งในภาษาไทยบัญญัติไว้ว่าระบบนิเวศ หรือเรียกง่ายๆ ว่า ธรรมชาติแวดล้อมเศรษฐศาสตร์แนวพุทธนั้น ต้องสอดคล้องกับกระบวนการแห่งเหตุปัจจัยอย่างครบวงจร การที่จะสอดคล้องกับกระบวนการแห่งเหตุปัจจัยอย่างครบวงจร ก็ต้องเป็นไปโดยสัมพันธ์ด้วยดีกับองค์ประกอบทุกอย่างในระบบการดำรงอยู่ของมนุษย์ องค์ประกอบทั้งสามในการดำรงอยู่ของมนุษย์นั้น จะต้องประสานเกื้อกูลกัน หมายความว่า องค์ประกอบเหล่านี้ประสานกันด้วย และเกื้อกูลต่อกันด้วย ในการดำรงอยู่ร่วมกันและก็เดินไปด้วยกัน ฉะนั้น พฤติกรรมในทางเศรษฐกิจของมนุษย์จะต้องเป็นไปในทางที่ไม่เบียดเบียนตน คือไม่ทำให้เสียคุณภาพชีวิตของตนเอง แต่ให้เป็นไปในทางที่พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมคุณภาพชีวิต^{๒๘}

^{๒๕}ที่.สี. ๙/๒๐๖/๑๗๔-๑๗๕.

^{๒๖}อง.จตุกก. ๒๑/๑๕/๒๙๓.

^{๒๗}พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ, อ่างแล้ว, หน้า ๓๓-๓๔.

^{๒๘}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๑.

การผลิตตามหลักของพุทธปรัชญาเถรวาทเป็นการผลิตเพื่อให้สิ่งที่มีคุณค่าแก่ตนเองและสังคม รวมทั้งไม่เป็นการผลิตเพื่อทำลายสภาพแวดล้อมในการที่จะอยู่ร่วมกัน อันเป็นการสร้างชุมชนให้มีความสุขมากกว่าที่จะเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว เมื่อได้ทำการผลิตภายใต้เงื่อนไขของธรรมที่เหมาะสมจะเป็นการเสริมสร้างศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เมื่อได้มีการผลิตสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมออกมา รายได้จากการผลิตตามธรรมจะสร้างความสุขใจให้แก่ตนเอง และสร้างความภูมิใจในผลผลิตนั้นๆ ทำให้รู้จักวิธีปกป้องรักษาวัตถุสิ่งของที่หามาได้ด้วยความสุจริต และเพื่อให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจพุทธปรัชญาเถรวาทให้ใช้ปัญญาในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ด้วยการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อที่จะได้อยู่ในสถานะที่สามารถปกป้องการผลิตและรายได้ของตนได้อย่างแท้จริง

๓.๑.๓ การบริโภคตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

ชีวิตทุกชีวิตต้องพยายามดิ้นรนเพื่อให้ตนเองอยู่รอดและปลอดภัย มนุษย์ซึ่งคิดว่าตนเองเป็นผู้ประเสริฐกว่าชีวิตทุกชีวิตในโลกนี้ จึงมีความพยายามดิ้นรนเพื่อให้ชีวิตตนเองอยู่อย่างมีความสุขในหลายๆ เรื่อง และเรื่องหนึ่งที่มนุษย์มีความคิดว่าจะทำให้ชีวิตของตนเองมีความสุขมากที่สุดประการหนึ่งก็คือ การบริโภค เพื่อสนองความกำหนัดยินดี ความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งคิดว่าตนเองมีปัญญาดีกว่าทุกชีวิตในโลกใบนี้ จึงต้องพยายามดิ้นรนเพื่อผลิตสิ่งต่างๆ มาสนองตัณหาของตนเองทั้งสิ้น จะเห็นว่าหลักการบริโภคตามหลักเศรษฐศาสตร์ทั่วไป เป็นการบริโภคที่ไม่เน้นประสิทธิภาพในการบริโภค แต่เน้นว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้บริโภคมีความพอใจมากที่สุด มีความพอใจกับการบริโภคสูงสุด เพื่อจะได้นำความพอใจของผู้บริโภคนั้นเข้าสู่กระบวนการสร้างกลไกในราคาตลาด ถ้าหากผู้บริโภคมีความพอใจมาก ผู้ผลิตก็สามารถทำกำไรได้มากตามหลักเศรษฐศาสตร์กระแสโลก เมื่อกระจายผลผลิตได้มากหรือเมื่อมีผู้นำเงินมาใช้จ่ายมากขึ้นก็จำเป็นต้องทำให้ระบบเศรษฐกิจมีความมั่นคง เนื่องจากการบริโภคของมนุษย์เป็นการบริโภคที่เกิดจากตัณหาเป็นปัจจัยสำคัญ แต่หลักการบริโภคของพุทธปรัชญาเถรวาทต้องการจะให้มนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตทุกชีวิตในโลกนี้อยู่ร่วมกันด้วยความสุขที่สมบูรณ์และยั่งยืน จึงได้มีหลักคำสอนเพื่อต้องการให้มนุษย์ทำให้ตนเองมีตัณหาอันน้อยที่สุดหรือลดลงเรื่อยๆ จนกระทั่งไม่มีเลย ดังนั้น ในเรื่องการบริโภค พุทธปรัชญาเถรวาทจึงได้เน้นให้พิจารณาให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริโภค โดยให้มุ่งไปที่วัตถุประสงค์หลักของการบริโภค เพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยความสุขที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พระพุทธองค์จึงทรงสอนให้พุทธศาสนิกชนได้เห็นถึงประสิทธิภาพและคุณค่าของการบริโภคเพียงเพื่อบำบัดความต้องการให้ได้รับความพึงพอใจโดยเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ดังที่ทรงสอนพุทธสาวกให้พิจารณาในการบริโภค ดังนี้

การบริโภคอาหารให้พิจารณาโดยแยกกายแล้วจึงบริโภค มิใช่เป็นการบริโภคเพื่อเล่น เพื่อมัวเมา เพื่อประดับตกแต่ง แต่บริโภคเพื่อให้ร่างกายนี้ดำรงอยู่ได้ เพื่อระงับความลำบาก เพื่ออนุเคราะห์แก่ความดี ด้วยความหวังว่า เราจักบำบัดทุกข์เก่าป้องกันทุกข์ใหม่ ให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ด้วยวิธีการนี้ ความไม่มีโทษและความเป็นอยู่อย่างผาสุกจักเกิดขึ้น

การบริโภคเครื่องนุ่งห่มให้พิจารณาโดยแยกกายแล้ว จึงใช้สอยเครื่องนุ่งห่มเพียงเพื่อบำบัดความหนาว ความร้อน บำบัดสัมผัสอันเกิดจากเหลือบ ยุง ลม แดด และสัตว์เลื้อยคลาน เพียงเพื่อปกปิดอวัยวะที่ทำให้เกิดความละอาย

การบริโภคที่อยู่อาศัยหรือเสนาสนะให้พิจารณาโดยแยกคายแล้ว จึงเข้าอยู่ในเสนาสนะ เพียงเพื่อบำบัดหนาว เพื่อบำบัดร้อน เพื่อบำบัดเหลือบุง ลมแดด และสัตว์เลื้อยคลานทั้งหลาย เพียงเพื่อบรรเทาอันตรายเหตุเกิดแต่ฤดู

การบริโภคคิลานเภสัชให้พิจารณาโดยแยกคายแล้ว จึงฉนยาอันเป็นปัจจัยของคนไข้ เพียงเพื่อบำบัดเวทนาที่มีอาพาธต่างๆ เป็นมูลอันเกิดขึ้นแล้ว เพื่อเป็นผู้หาความลำบากมิได้เป็นอย่างดี^{๒๙}

จากหลักการบริโภคที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติไว้ เพื่อให้พุทธสาวกนำไปประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิตด้วยการบริโภคปัจจัยสี่ เพื่อให้ใช้สติปัญญาพิจารณาถึงคุณค่าของสิ่งที่ได้บริโภคว่า การบริโภคของเรานั้นเป็นการบริโภคโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างไร มีคุณค่าต่อการดำรงชีวิตหรือไม่ เป็นต้นว่าการบริโภคอาหารพิจารณาให้เห็นถึงประโยชน์ที่แท้จริงอันพึงเกิดจากการบริโภค คือเพื่อระงับความทุกข์อันเกิดจากความหิว ดังตัวอย่างที่พระพุทธองค์ทรงตรัสธรรมเทศนาแก่คนเลี้ยงโคผู้หิวโหยที่ยังไม่ได้บริโภคอาหาร แต่ต้องการมาฟังธรรมของพระพุทธองค์ เมื่อเขาได้รับประทานอาหารเสร็จแล้วพระพุทธองค์จึงทรงตรัสธรรมเทศนา เมื่อเขาคลายจากความหิว และได้ฟังธรรมก็บรรลุคุณธรรมเบื้องสูง^{๓๐} แต่การบริโภคอาหารนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักประมาณในการบริโภค ไม่บริโภคมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ถ้าหากบริโภคเกินความต้องการของร่างกายก็จะทำให้รู้สึกอึดอัดง่วงนอน กลายเป็นคนเกียจคร้าน ดังที่พระพุทธองค์ตรัสกับ พระเจ้าปเสนทิโกศลว่า “คนที่หาวนอนด้วย กินจุด้วย มักนอกเกลือกกลิ้งไปมาเหมือนหมูใหญ่ที่เขาเลี้ยงไว้ด้วยอาหาร เขาย่อมเป็นคนเขลาเข้าสู่ห้องบ่อยๆ”^{๓๑} พระพุทธองค์จึงได้มีหลักและแนวคิดเกี่ยวกับการบริโภคเพื่อให้พุทธสาวกได้ใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับโดยให้ใช้สติปัญญาพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะบริโภคสิ่งใดๆ

การบริโภคเครื่องนุ่งห่ม ทรงให้พิจารณาประโยชน์ที่แท้จริงอันได้รับจากการบริโภคเครื่องนุ่งห่ม ก็คือ เพื่อป้องกันบรรเทาอันตรายจากธรรมชาติต่างๆ เช่น ความหนาว ร้อน เย็น ฝนตก แดดออก และภัยอันตรายที่เกิดจากสัตว์ต่างๆ เช่น ยุง เหลือบ ลิ่น ไร เป็นต้น และอีกประการหนึ่งก็เพื่อปกปิดอวัยวะที่ควรปกปิด ไม่ใช่เป็นการบริโภคเครื่องนุ่งห่มตามกระแสแฟชั่นต่างๆ จนกลายเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของตนเอง สังคม และประเทศชาติ

การบริโภคที่อยู่อาศัย พระพุทธองค์ได้ทรงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของที่อยู่อาศัย และการสร้างที่อยู่อาศัย ซึ่งพระพุทธองค์ทรงสอนสาวกให้พิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมโดยต้องไม่เป็นการทำลายสภาพแวดล้อมธรรมชาติ ให้สร้างในถิ่นที่เหมาะสม เลือกลงอยู่อาศัยในสถานที่ที่ประกอบไปด้วยบัณฑิต เป็นมิตรธรรมชาติ และพิจารณาประโยชน์ที่จะได้รับจากที่อยู่อาศัย คือ เพื่อป้องกันภัยธรรมชาติ บำบัดความหนาว ป้องกันลม ฝน แดด สัตว์ร้าย และสัตว์เลื้อยคลานต่างๆ เป็นต้น

การบริโภคยารักษาโรค ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสุดท้ายที่เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เพราะมนุษย์เราเมื่อมีชีวิตอยู่ย่อมจะต้องมีโรคภัยต่างๆ มาเบียดเบียน จึงมีความจำเป็นต้องมีการบริโภคยารักษาโรค เพื่อบำบัดเวทนาอันเกิดจากอาการเจ็บไข้ได้ป่วย ซึ่งในยามที่เกิดโรคร้ายไข้เจ็บ ใน

^{๒๙}ม.ม. ๑๒/๒๓/๒๒-๒๓.

^{๓๐}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ**, อ่างแล้ว, หน้า ๔-๕.

^{๓๑}ส.ส. ๑๕/๓๖๕/๑๑๖-๑๑๗.

ครั้งพุทธกาลนั้น ได้มีการกล่าวถึงยารักษาโรคที่เป็นประเภทสมุนไพรไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งพระพุทธองค์ได้ทรงอนุญาตพืชที่ใช้เป็นยาและเภสัชที่ช่วยบรรเทาโรคต่างๆ^{๓๒} ดังนี้

๑. ทรงอนุญาตเภสัช ๕ คือ เนยใส เนยข้น น้ำมัน น้ำผึ้ง และน้ำอ้อย ในเวลาวิกาลได้เมื่อถูกความหิวเสียดแทง

๒. ทรงอนุญาตให้ใช้รากไม้บางชนิดเป็นยาได้ เช่น ขมิ้น ขิง ข่า ว่านน้ำ อุตพิษ แผล และรากพืชต่างๆ ที่ใช้เป็นยาได้

๓. ทรงอนุญาตให้ใช้น้ำฝาดของพืชบางชนิดเป็นยาได้ เช่น น้ำฝาดสะเดา น้ำฝาดบอระเพ็ด และน้ำฝาดที่เกิดจากพืชชนิดอื่นๆ ไปไม้บางชนิดใช้เป็นยาได้ ทรงอนุญาตให้นำสิ่งเหล่านั้นมาประกอบเป็นยา เช่น ใบสะเดา ใบขี้กา ใบแมงลัก ใบกะเพรา เป็นต้น

๔. ทรงอนุญาตให้ใช้ผลไม้บางชนิดเป็นยารักษาโรคได้ เช่น สมอไทย สมอพิเภก มะขามป้อม พริก ดีปรี เป็นต้น และพืชบางอย่าง ยางของพืชเหล่านั้นใช้เป็นยาได้ เช่น มหาหิงค์ เป็นต้น

สาวกกลุ่มแรกที่พระพุทธองค์ทรงสั่งสอนแนวคิดที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิต เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ คือ พระภิกษุสงฆ์ ซึ่งถือเป็นสาวกที่ใกล้ชิดพระพุทธองค์ และทรงสอนให้นำแนวคิดนี้ไปเผยแพร่และขยายไปในบริษัทผู้ที่ยังครองเรือน โดยมีวัตถุประสงค์ให้พุทธสาวกทั้งหลายเป็นผู้บริโภควัฒนธรรมการใช้สติปัญญาว่า จะต้องเป็นการบริโภคที่ได้รับประโยชน์สูงสุดต่อการดำรงชีวิตของตน มิใช่เป็นการบริโภคเพื่อความพอใจสูงสุดของผู้บริโภคตามหลักทฤษฎีการบริโภคของแนวคิดเศรษฐกิจกระแสหลักหรือแนวคิดเศรษฐศาสตร์ตะวันตก พระพุทธองค์จึงทรงชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตของมนุษย์มีความเป็นอยู่เพียงปัจจัย ๔ ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญของชีวิต เพราะชีวิตทุกชีวิตต้องมีความเป็นอยู่เนื่องด้วยปัจจัย ๔ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ส่วนสิ่งอื่นที่มนุษย์พยายามแสวงหาจนกระทั่งมีการทำลายทรัพยากรและสภาพแวดล้อม จนกลายเป็นมีการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน ดังที่ปรากฏอยู่ทุกวันนี้ ก็เพื่อต้องการเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการสนองตัณหาของตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด อันเป็นการสร้างความทุกข์ความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นแก่สังคมในทุกระดับ เพราะไม่สามารถนำสิ่งนั้นมาสนองตัณหาของตนเองได้อย่างเพียงพอ เพราะเหตุนี้ พระพุทธองค์ซึ่งทรงเป็นผู้รู้แจ้งโลก ได้ทรงสั่งสอนให้พุทธศาสนิกชนได้พิจารณาการบริโภคสิ่งต่างๆ ด้วยสติและปัญญาอย่างรอบคอบ ที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ ไม่บริโภคด้วยตัณหา การบริโภคด้วยปัญญาอันแยบคายเป็นการบริโภคอย่างมีเป้าหมายว่า บริโภคเพื่ออะไร ซึ่งการบริโภคตามหลักการของพุทธปรัชญาเถรวาท มีเป้าหมายเพื่อให้ร่างกายสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยวิธีการบรรเทาความทุกข์เก่า และเป็นการป้องกันความทุกข์ใหม่ที่จะเกิดขึ้น และเพื่อให้ได้รับคุณค่าของการบริโภคอันเกิดจาก ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นการบริโภคเพื่อการพัฒนาชีวิตให้บรรลุสู่ประโยชน์อันแท้จริงและสูงสุดตามหลักการของพุทธปรัชญาเถรวาท ในอันที่ผู้ปฏิบัติตามจะได้รับประโยชน์ตามความสามารถของตนในระดับต่างๆ ๓ ระดับ^{๓๓} คือ

๑. ทัฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ (ประโยชน์ปัจจุบันหรือประโยชน์ขั้นต้น) คือ การทำงานโดยสุจริตสามารถรักษาทรัพย์ที่หามาได้ด้วยดี การคบมิตรที่ซื่อสัตย์ใจไว้เป็นเพื่อน มีการเลี้ยงชีพที่เหมาะสมตามสมควรแก่ฐานะและภาวะของตน

^{๓๒}วิ.ม. ๔/๒๕/๓๐.

^{๓๓}ช.จ. ๓๐/๖๓๗/๓๓๓.

๒. สัมปรายิกัตถประโยชน์ (ประโยชน์เบื้องต้น ประโยชน์ชั้นกลาง) คือ การทำตนให้เป็นผู้มีศรัทธามั่นคง มีศีลบริสุทธิ์ มีการเสียสละตามสมควร มีปัญญารู้ทั่วด้วยดี

๓. ปรมัตถประโยชน์ (ประโยชน์สูงสุด) คือ นิพพาน อันถือเป็นประโยชน์สูงสุดและเป็นความสุขที่ถาวรตามหลักการของพุทธปรัชญาเถรวาทเถรวาท ซึ่งบุคคลที่จะพัฒนาชีวิตถึงประโยชน์สูงสุดนี้ได้ จะต้องเป็นบุคคลที่ปฏิบัติตามหลักธรรมอริยมรรค องค์ ๘ ประการ คือ ความเห็นชอบ ดำริชอบ การงานชอบ อาชีพชอบ มีความเพียรชอบ มีสติชอบ และเป็นผู้มีจิตตั้งมั่นแน่วแน่

การที่พุทธปรัชญาเถรวาทได้แบ่งประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตไว้เป็น ๓ ระดับ ก็เพราะพุทธปรัชญาเถรวาทถือว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนและพัฒนาได้ มนุษย์ต้องการคุณภาพชีวิตของตนให้เป็นเช่นไร ก็สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองขึ้นไปได้ ดังที่พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือเศรษฐศาสตร์แนวพุทธ^{๓๔} พุทธปรัชญาเถรวาทถือว่า ความต้องการมี ๒ ประเภท คือ ความต้องการเสพสิ่งปรนเปรอตนที่ไม่มีความจำกัดที่เรียกว่า “ตัณหา” และความต้องการคุณภาพชีวิตที่มีขอบเขตจำกัดที่เรียกว่า “ฉันทะ”

หลักการบริโภคของพุทธปรัชญาเถรวาทที่พระพุทธองค์ทรงสอนพุทธศาสนิกชนโดยเน้นไปที่พระสงฆ์ ซึ่งถือเป็นต้นแบบการดำรงชีวิตของพุทธสาวกนั้น ไม่ทรงส่งเสริมและสนับสนุนการบริโภคในลักษณะที่เรียกว่า “การสนองตัณหา” เช่นเดียวกับแนวคิดทฤษฎีการบริโภคนักคิดเศรษฐกิจตะวันตก แต่ทรงสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องการบริโภคเพื่อบำบัดความจำเป็นทางสรีระของร่างกายเป็นหลัก และทรงสอนให้พิจารณาอย่างแยกคางต่อไปอีกจนถึงประโยชน์ของการบริโภคอันแท้จริงว่า การบริโภคนั้น จะต้องเป็นการบริโภคที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด สำหรับการบริโภคในแต่ละครั้งแต่ละชนิดในสิ่งที่ได้ใช้หรือบริโภคเมื่อทุกคนเข้าใจถึงประโยชน์และประสิทธิภาพของการบริโภคแล้วก็สามารถแก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของตนเองและสังคมได้

การบริโภคที่มีประสิทธิภาพของพุทธปรัชญาเถรวาทก็คือ การบริโภคตามหลัก “มัชฌิมา” หรือ “การบริโภคตามเส้นทางสายกลาง ที่เรียกว่า หลักมัตตัญญูตา หรือความพอประมาณ” ซึ่งจะต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นรวมทั้งสภาพแวดล้อมธรรมชาติ แต่เป็นการบริโภคที่มีความมุ่งหมายโดยคำนึงถึงอรรถประโยชน์ (Utility) ที่ได้รับจากการบริโภคอันเกิดจากความพึงพอใจที่กำกับด้วยสติและปัญญา เพื่อสนองคุณค่าที่แท้จริงของการบริโภค คือ คุณค่าที่สนองความต้องการคุณภาพชีวิต เพื่อให้เกิดความสุขที่สมบูรณ์ คือ ความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มิใช่เป็นการบริโภคเพื่อสนองคุณค่าเทียม คือ คุณค่าเพื่อสนองตัณหาหรือความอยากที่จะเสพสิ่งที่ปรนเปรอตน อันเป็นภาพลวงตาของความสุข แต่ภาพจริงเป็นการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นรวมทั้งการเบียดเบียนสภาพแวดล้อมธรรมชาติ

๓.๑.๔ การบริโภคใช้สอยทรัพยากรตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

๑) ความหมายและความสำคัญของสันโดษ

คำว่า “สันโดษ” มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลี สนโดส และบางแห่งใช้คำว่า สนตุฎฐ ซึ่งศัพท์มาจากธาตุเดียวกัน คือ ส+ตุส เขียนแบบสันสกฤตเป็น สันโตษะ แปลงเป็นภาษาไทยว่าสันโดษ

^{๓๔}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ, อ่างแก้ว, หน้า ๒๔-๒๕.

แปลว่า ความเป็นบุคคลผู้มีความยินดีโดยสม่ำเสมอ หรือผู้สันโดษชื่อว่า สนฺตฤทธิ^{๓๕} ในคัมภีร์มังคลัตถทีปนี ให้ความหมายว่า ความสันโดษ กล่าวคือ ความไม่โลภ ชื่อว่าสนฺตฤทธิตา สันโดษ คือ ความไม่โลภ มีอย่างเดียวกันนั้น ก็จริงอยู่ ถึงอย่างนั้น โดยประเภทแห่งอารมณ์ย่อมเป็น ๔ อย่างด้วยอำนาจปัจจัย ๔ และ เป็น ๑๒ อย่างโดยประเภทแห่ง ๔ ติกะ (๓ หมวดๆ ละ ๔) เพราะทำวิภาคว่า สันโดษ ในปัจจัย ๔ ปัจจัยละ ๓ อย่าง ด้วยสามารถ ยถาลากสันโดษ ยถาพลสันโดษ และยถาสารูปสันโดษ เพราะเหตุนี้ ในอรรถกถาทั้งปวง พระอรรถกถาจารย์ทั้งหลาย จึงกล่าวว่า “สันโดษนั้นมี ๑๒ อย่าง”^{๓๖}

นอกจากนี้ในพจนานุกรมฉบับต่างๆ ปรากฏความหมายของคำว่า สันโดษดังนี้

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ได้ให้ความหมายของสันโดษไว้ว่า ความยินดี ความพอใจความยินดีด้วยของตน ซึ่งได้มาด้วยเรี่ยวแรงความเพียรโดยชอบธรรม ความยินดีด้วยปัจจัย ๔ ตามที่มีตามที่ได้ ความรู้จักอ้อมรู้จักพอ^{๓๗}

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายคำว่า “สันโดษ” ไว้ว่า “ความยินดีหรือพอใจ เท่าที่ตนมีอยู่ หรือเป็นอยู่”^{๓๘}

นอกจากนั้น ยังมีนักปราชญ์และนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา ได้อธิบายขยายความหมายของคำว่า “สันโดษ” ดังต่อไปนี้

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้แสดงทรรศนะไว้ในหนังสือเรื่อง “สันโดษ” ความเป็นสันโดษเป็นธรรมข้อหนึ่งที่มีผู้ปรารภกล่าวกันมาก ทั้งในด้านสนับสนุน ทั้งในด้านคัดค้าน สนับสนุนคือส่งเสริมให้ปฏิบัติกัน ค้านคือแสดงว่าไม่ควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติเพราะเห็นว่าเป็นเครื่องขัดขวางความเจริญก้าวหน้า คำว่าสันโดษมาจากภาษาบาลีว่า “สนฺโตส,สนฺตฤทธิ” แปลว่า ความยินดีพอใจด้วยของของตน ความยินดีด้วยของที่มีอยู่ ความยินดีโดยสม่ำเสมอสันโดษแบ่งออกเป็นหัวข้อได้ดังนี้ ๑) ยถาลากสันโดษ ยินดีตามที่ได้ ๒) ยถาพลสันโดษ ยินดีตามกำลัง และ ๓) ยถาสารูป-สันโดษ ยินดีตามสมควร และอีกอย่างหนึ่ง คือ สันโดษในความคิด คือระงับความคิดที่อยากได้มากเกินไป สันโดษในการแสวงหา คือ ยินดีแสวงหาแต่สิ่งที่ควรได้สันโดษในการรับ คือ รับแต่สิ่งที่ควรรับ และรับพอประมาณ สันโดษ ในการบริโภค คือ ยินดีบริโภคสิ่งที่ได้มาด้วยการพิจารณา^{๓๙}

^{๓๕} พระพุทธปิยะเถระ, **รูปสิทธิปกรณ์นิตติศาสตร์ภาษาบาลี**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๒๒๒.

^{๓๖} มหามกุฏราชวิทยาลัย, **มังคลัตถทีปนี แปล เล่ม ๔**, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๔), หน้า ๔๗.

^{๓๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๙๒.

^{๓๘} ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๑๖๖.

^{๓๙} สมเด็จพระญาณสังวร, **สันโดษ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์ปรินต์ติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๓), หน้า ๑๙.

พระธรรมโกษาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้แสดงทัศนะเรื่องสันโดษไว้ในหนังสือ “คู่มือพันทุกข์” ว่า คำว่า “สันโดษ” แปลว่า ยินดีด้วยสิ่งที่มีอยู่ได้อะไรมาต้องมีความยินดีในสิ่งนั้นในฐานะที่มันมีอยู่หรือได้มาทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพอใจที่ได้ทำลงไปแล้ว ไม่ใช่หมายความว่าให้หยุดเพียงเท่านั้นถ้าพิจารณาให้ลึกซึ้งกว่านี้สิ่งที่เรียกว่าสันโดษนั้น มันยังมีความหมายอีกหลายอย่าง คือเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่สำคัญของมนุษย์เรามีอยู่ ๔ อย่าง คือ อาหารเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยาแก้โรค ล้วนเรียกว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตถ้าเราไม่รู้จักก้ม ไม่รู้จักพอ ไม่รู้จักยินดี ด้วยวัตถุ ๔ อย่างนี้เท่าที่ควรมีควรได้ไม่สิ้นสุดแล้วเราจะไปทำ สิ่งพิเศษที่เป็นอุดมคติของพระพุทธศาสนา หรือของโลกทั่วไปได้อย่างไรกัน^{๔๐}

พระธรรมธีรราชฆานูณี (โชดก ญาณสิทธิ ป.ธ. ๙) ได้แสดงทัศนะเรื่องสันโดษไว้ในหนังสือ มงคล ๓๘ ความว่า สันโดษ แปลว่า ยินดีด้วยปัจจัยของตน ไม่แสดงอาการรังเกียจในเวลารับ เวลาบริโภค ยังอัตภาพให้เป็นไปด้วยปัจจัย ๔ ซึ่งทายกทายิกาถวาย นอกจากนี้ สันโดษ ยังแปลว่า ยินดีด้วยปัจจัยที่มีอยู่ ยินดีโดยสม่าเสมอ สันโดษโดยองค์ธรรมคือ อโลภะ ความไม่โลภสันโดษแบ่งออกเป็น ๔ อย่าง คือ สันโดษในเครื่องนุ่งห่ม สันโดษในอาหาร สันโดษ ในที่อยู่อาศัยและสันโดษในยาแก้ไข้ สันโดษนี้มีประโยชน์ มีคุณมากมายสุดที่จะพรรณนา พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญความสันโดษว่าเป็นมงคลสูงสุด^{๔๑}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้แสดงทรรศนะเรื่องความสันโดษไว้ในหนังสือเศรษฐศาสตร์แนวพุทธ สรุปใจความสำคัญได้ว่า คำว่า “สันโดษ” มักแปลความกันว่าความพอใจตามมีตามได้ พอใจในสิ่งที่ตนมี ไม่ทะยานอยาก คำว่าสันโดษที่กล่าวมานี้ พระพุทธเจ้าทรงสอนเน้นเป็นพิเศษแก่ภิกษุ แต่ในทางพระพุทธศาสนาธรรมะต่างๆ มักใช้ควบคู่กัน เช่น ศรัทธาต้องมีควบคู่กับปัญญา ส่วนสันโดษนั้นมาพร้อมกับความเพียร ถ้านำมาใช้กับฆราวาสในแง่นี้ คือ ไม่ให้บุคคลทำตัวหลงไหลเพลิดเพลินกับการบำรุงบำเรอตนเองด้วยวัตถุสิ่งของต่างๆ^{๔๒}

เสฐียรพงษ์ วรรณปก แสดงทรรศนะเรื่องสันโดษไว้ในหนังสือพระพุทธศาสนาทัศนะและวิจารณ์ว่า ในบรรดาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีผู้เข้าใจกันไม่ถูกต้อง นอกจากเรื่องของกรรมแล้ว สันโดษก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ความคลาดเคลื่อนนั้นอาจจะมาจากคำพูดที่ติดปากคนไทยว่า “สันโดษมักน้อย” หรือ “มักน้อยสันโดษ” ก็เป็นได้ การตีความแบบนี้สร้างค่านิยมของคำว่าสันโดษให้ออกมาในแง่ลบ ในที่นี้คือ มีความหมายแฝงว่า “การไม่กระทำหรือ ความเกียจคร้าน” อยู่ในตัว แต่ทั้งนี้ท่านได้ให้ความหมายของคำว่า สันโดษ ไว้ว่า ยินดีตามได้ ยินดีตามกำลังสามารถที่หามาได้ และยินดีในสิ่ง

^{๔๐}พุทธทาสภิกขุ, สันโดษไม่เป็นอุปสรรคแก่การพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๗๕.

^{๔๑}พระธรรมธีรราชฆานูณี (โชดก ญาณสิทธิ), มงคล ๓๘, (กรุงเทพมหานคร : หจก.การพิมพ์พระนคร, ๒๕๓๒), หน้า ๓๘.

^{๔๒}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ, อ่างแล้ว, หน้า ๕๐.

ที่หามาได้โดยชอบธรรม สรุปลงให้เข้าใจง่าย สันโดษ คือความพอใจในผลสำเร็จ หรือผลที่สร้างขึ้นด้วยความบากบั่น^{๔๓}

ปิ่น มุทุกันต์ กล่าวไว้ในหนังสือมงคลชีวิตข้อที่ ๒๔ เรื่องของความมีสันโดษโดยกล่าวว่า สันโดษเป็นมงคล เพราะทำให้คนมีความสุขและทำให้คนเจริญ นอกจากนี้สันโดษยังมีอีก ๓ ลักษณะ คือ สแกนสันโดษ ยินดีตามมี สันเตนสันโดษ ยินดีตามได้ และสเมนสันโดษ ยินดีตามสมควร ในทางศาสนาได้วางเกณฑ์ในการตัดสินเรื่อง สันโดษไว้ ๓ ประการ ดังต่อไปนี้คือ ๑) ยถาลาภะ ควรแก่ฐานะ ๒) ยถาผละ ควรแก่สมรรถภาพ ๓) ยถาสารูปปะ ควรแก่ศักดิ์ศรี^{๔๔}

หลักธรรมที่ชื่อสันโดษนั้น ตามรูปศัพท์คำว่า สันโดษ มักแปลกันว่า ความรู้จักยินดีในสิ่งที่ตนได้ พอใจในสิ่งที่ตนมี หากแปลความกันแค่นี้ ย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจกันอย่างผิดๆ ได้ว่าหลักสันโดษในพระพุทธศาสนานั้น สอนให้คนไม่ยอกได้อะไร ไม่ยอกทำอะไร ไม่ยอกสะสมอะไรซึ่งอาจกินความถึงไม่ยอกพัฒนาอะไรด้วย การอธิบายเรื่องสันโดษอย่างขาดลอย เป็นเอกเทศไม่เชื่อมโยงถึงบริบทและวัตถุประสงค์ ของหลักธรรมข้อนี้ นำมาซึ่งความเข้าใจผิดเกี่ยวกับหลักธรรมเรื่องสันโดษในสังคมไทยสันโดษจึงเป็นคำที่คนส่วนมากไม่เข้าใจความหมายที่แท้จริง พวกเขาคิดว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้ชีวิตไม่เจริญก้าวหน้า แท้ที่จริงแล้วองค์พระพุทธเจ้าได้ทรงชี้ทางอันประเสริฐในแนวทางกว้างๆ อยู่ ๒ ทาง คือ ทางดำเนินชีวิตอย่างบุคคล และทางดำเนินชีวิตอย่างพระอริยบุคคล แต่ละแนวทางพระองค์ได้วางหลักการดำเนินชีวิต เพื่อให้บรรลุถึงที่สุดของความปรารถนาไว้อย่างละเอียดลออ

จากการศึกษาความหมายของสันโดษตามทรรศนะของนักปราชญ์ และคำรากศัพท์ที่ปรากฏในพจนานุกรมเห็นได้ว่า คำว่าสันโดษนั้นโดยความหมายแล้ว หมายถึง ความยินดีความพอใจด้วยปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และอาหาร ตลอดจนการมีความสุขความพอใจด้วยเครื่องยังชีพที่หามาได้ด้วยความเพียรพยายามของตนไม่โลภ ไม่ริษยาใคร

๒) ประเภทของสันโดษ

การศึกษาเรื่องความสันโดษนั้น นอกจากเรื่องของความหมายที่บุคคลทั่วไปมีความเข้าใจที่ผิดเพี้ยน โดยตีความหมายของสันโดษ คือ การขาดความกระตือรือร้นแล้ว หากกล่าวถึงประเภทของสันโดษที่รู้จักกันโดยทั่วไป มักจำแนกประเภทของสันโดษออกเป็น ๓ อย่างเท่านั้นเรียกว่าการแบ่งตามประเภทแห่งตักะ คือ หมวดสาม ได้แก่ ๑) ยถาลาภสันโดษ ๒) ยถาผลสันโดษ และ ๓) ยถาสารูปสันโดษ ส่วนในทัศนะของ พระธรรมโสภณ (พิน ปาสาทิโก) ได้อธิบายลักษณะของคำว่าความสันโดษไว้ว่า หลักธรรมที่ว่าด้วยสันโดษนั้น ไม่ได้ทำให้ประเทศล้าหลังเพราะสันโดษ คือ ความพอใจในสิ่งต่างๆ เท่าที่ตนได้ ไม่ล่วงสิทธิของผู้อื่น สันโดษนั้นมีอยู่ ๔ ประเภท คือ ๑) สันโดษในสิ่งของ ๒) สันโดษในหน้าที่การงาน ๓) สันโดษในบุคคล ๔) สันโดษในคน^{๔๕}

^{๔๓}เสฐียรพงษ์ วรรณปก, พระพุทธศาสนาที่ศนะและวิจารณ์, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๒๕.

^{๔๔}ปิ่น มุทุกันต์, มงคลชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, ๒๕๐๒), หน้า ๑๓.

^{๔๕}พระธรรมโสภณ (พิน ปาสาทิโก), สันโดษทำให้ไทยล้าหลังหรือ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยเกษม, ๒๕๑๙), หน้า ๒๐.

นอกจากการจำแนกดังกล่าวข้างต้นแล้ว พุทธปรัชญาเถรวาทได้แยกย่อยเกี่ยวกับประเภทของสันโดษได้ดังต่อไปนี้

๓) หลักสันโดษ ๓ ประการ

๑) **ยถาลาภสันโดษ** คือ ความยินดีตามที่ได้ หมายถึง ได้สิ่งใดมาด้วยความเพียรพยายามของตน โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ก็ยินดีพอใจในสิ่งนั้น ไม่เดือดร้อนเพราะสิ่งที่ไม่ได้หมายความว่า เมื่อได้ทำอย่างเต็มที่แล้ว หากไม่ได้ตามที่ต้องการ ก็ไม่กระวนกระวาย ไม่วิ่งตามความอยาก ต้องระงับยับยั้งความอยากให้ได้ โดยให้นึกถึงข้อเท็จจริงว่า ไม่มีสิ่งใดสนองความต้องการแห่งจิตใจให้พอได้อย่างแท้จริง เหมือนไฟไม่อาจให้เต็มได้ด้วยเชื้อ มหาสมุทรไม่อาจให้เต็มได้ด้วยน้ำ หรือคนมักมากไม่อาจเต็มไปด้วยปัจจัยทั้งหลายนั่นเอง

๒) **ยถาพละสันโดษ** คือ ความยินดีตามกำลังที่มีอยู่ หมายถึง มีความยินดีหรือพอใจเพียงพอกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา และกำลังความสามารถของตน ไม่ควรให้น้อยหรือเกินขอบเขตกำลังเพราะเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม คนแต่ละคนมีกำลังหรือความสามารถไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องรู้จักตนเอง อย่าสำคัญตนผิดและอย่าดูถูกตนเอง สิ่งที่คุณพึงได้รับนั้นควรเหมาะสมแก่สมรรถภาพ และความสามารถของตน เช่น กรรมกรที่ขุดดินได้วันละ ๑ คิว ก็ควรได้ค่าแรงสำหรับดิน ๑ คิว จะให้ได้ค่าแรงเท่ากับคนที่ขุดได้วันละ ๕ คิว ย่อมไม่ได้ และมีได้บังคับว่าทุกคนขุดวันละ ๑ คิวก็พอ สันโดษมิได้สอนให้ทำงานหย่อนกว่าความสามารถที่มีอยู่ แต่ให้ทำงานเต็มความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ยินดีในสิ่งที่ตนควรจะได้ตามความสามารถของตนเท่านั้นสันโดษข้อนี้เป็นการยืนยันว่าไม่ให้เป็นคนงอมืองอเท้า แต่ให้ทำงานหรือแสวงหาผลประโยชน์เต็มที่โดยให้ยินดีเท่าที่ตนเองมีความสามารถทำได้เท่านั้น

๓) **ยถาสารูปสันโดษ** คือ ความยินดีตามสมควร หมายถึง มีความยินดีหรือความพอใจ ตามสมควรแก่ฐานะ ภาวะ และความเป็นอยู่ของตน เป็นที่รู้กันว่า คนเราย่อมมีฐานะ และความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน บุคคลในสังคมย่อมมีความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน บางคนยากจน บางคนร่ำรวย การที่บุคคลพยายามขวนขวายเพื่อจะเป็นเรื่องที่ดี แต่ทั้งนี้ต้องรู้จักและตระหนักในความสามารถของตน ต้องพยายามขวนขวายเปลี่ยนแปลงฐานะ ภาวะและความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้ที่ขวนขวายในสิ่งที่เป็นไปได้นั้นเรียกว่า ไม่สันโดษ สิ่งของใดๆ ก็ตามถ้าพิจารณาตามฐานะก็ดี พิจารณาตามสมรรถภาพก็ดี ประจักษ์แล้วว่า เมื่อตนมีได้ เมื่อตนทำได้ แต่สิ่งนั้นเมื่อมีหรือทำไปแล้วทำให้ครอบครัวเสียเกียรติภูมิ เสียชื่อเสียง เสียศักดิ์ศรี บุคคลก็ไม่ควรยินดีในสิ่งเหล่านั้น เช่น ค่าของหนีภาษี หรือฉ้อราษฎร์บังหลวง แม้ว่าจะมีฐานะตำแหน่งหน้าที่เอื้ออำนวยมีความสามารถพอที่จะทำได้ก็ไม่สมควรทำไม่ยินดี เพราะเป็นหนทางนำมาซึ่งความเสื่อมเสียทั้งต่อตนเองและวงศ์ตระกูล

๓.๒ พุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนตามทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบในทัศนะพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนนั้น มีปรากฏในหลักธรรมลักษณะเป็นกลุ่มต่างๆ ที่เชื่อมโยงถึงกันตามลำดับความยากง่าย เพราะในทัศนะของพุทธปรัชญาเถรวาทว่าด้วยเรื่องการพัฒนาคนนั้น จะต้องมองให้ครบวงจรหรือครบทุกทฤษฎีตามแนวทฤษฎีระบบ หรือเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม เพราะฉะนั้นการที่จะพัฒนาคนแต่ละคน เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ ในการทำงานหรือแม้กระทั่งพัฒนาตนเองไปสู่จุดสูงสุดได้แก่การบรรลุนิพพานตามแนวคิดของพุทธปรัชญาเถรวาทก็ตาม คนหนึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาตามขั้นตอน ตามระบบระเบียบ ตามกระบวนการ ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีระบบที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้กับองค์กรนั้นคือหลักสาราณียธรรม ๖ ซึ่งแนวคิดนี้ผู้วิจัยคิดว่าสอดคล้องกับทฤษฎีระบบของทางตะวันตกมากที่สุด เพราะทฤษฎีตะวันตกส่วนใหญ่จะเน้นแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรด้วยการเชื่อมโยงถึงกันอย่างเป็นระบบและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

๓.๒.๑ ข้อปฏิบัติสำหรับการอยู่ร่วมกันตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

๓.๒.๑.๑ ความหมายของสาราณียธรรม

สาราณียธรรม หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน, ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี, หลักการอยู่ร่วมกัน^{๔๖}

หลักสาราณียธรรม หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึงกัน ธรรมเป็นเหตุให้ไม่ลืมกัน เป็นธรรมที่มีอุปการะมาก สาราณียธรรมนี้ เป็นข้อปฏิบัติสำหรับคนที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นหมู่เป็นคณะไม่ว่าจะเป็นกลุ่มขนาดเล็ก เพราะคนที่อยู่ร่วมกัน หรือใกล้เคียงกัน จะต้องอาศัยกันและกัน^{๔๗}

กล่าวโดยสรุป หลักสาราณียธรรม หมายถึง หลักธรรมที่ใช้เป็นจุดเชื่อมต่อความรู้สึกที่ดึงมาของมนุษย์ที่มีต่อกัน เช่น ความเอื้ออาทร ความเมตตากรุณา ความสามัคคี ความเข้าใจอันดีระหว่างสังคมาองค์กร และหน่วยงานต่างๆ ตั้งแต่ระดับเล็กขึ้นไปหาระดับใหญ่สุด

๓.๒.๑.๒ วรรณคดีจากนักปราชญ์ นักวิชาการ

พระราชวรมณี (ป.อ.ปยุตโต) ได้เขียนไว้ในหนังสือธรรมานุชีวิตเกี่ยวกับหลักสาราณียธรรม^{๔๘} ดังนี้ สาราณียธรรม เป็นหลักธรรมอันเป็นเหตุให้ระลึกถึงกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่เป็นผู้ร่วมงาน ร่วมกิจการ หรือร่วมชุมชน ตลอดจนพี่น้องร่วมครอบครัว ฟังปฏิบัติตามหลักการอยู่ร่วมกัน ๖ ประการ

พระมหาสิทธิการ ได้เขียนไว้ในหนังสือหลักสูตรนักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี เกี่ยวกับสาราณียธรรม ๖ หลักสาราณียธรรม เป็นหลักการใหญ่ที่ก่อให้เกิดเอกภาพหรือภราดรภาพ

^{๔๖}พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต.), พจนานุกรมฉบับประมวลศัพท์ธรรม, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๒๐๐.

^{๔๗}อง.ฉก. ๑๔/๒๘๒/๒๖๗.

^{๔๘}พระราชวรมณี (ป.อ. ปยุตโต), ธรรมานุชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : Religious Affairs Printing Press, ๒๕๔๑), หน้า ๓๖.

หลักสาราณียธรรม แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องระลึกถึงกัน เป็นหลักการที่จะทำให้เกิดความประสานพร้อมเพรียงสามัคคีและผนึกร่วมกันเป็นเอกภาพ^{๔๙}

รศ.ดร.ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา ได้เขียนไว้ในหนังสือปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสน์ เกี่ยวกับสาราณียธรรม ดังนี้ สาราณียธรรม แปลว่า ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน หมายถึง คุณธรรมที่ทำให้คนเราไม่เห็นแก่ตัว แต่จะคิดถึงคนอื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น เข้าใจคนอื่นมากขึ้น^{๕๐}

พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน) ให้ความหมายเกี่ยวกับหลักสาราณียธรรมไว้ในวิทยานิพนธ์การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก กล่าวคือ หลักสาราณียธรรม คือ หลักธรรมที่จะทำให้ประชาชนภายในชาติอยู่ด้วยความสามัคคีทำให้ประเทศชาติเป็นเอกภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่หรือข้อปฏิบัติที่ประชาชนควรปฏิบัติต่อผู้อื่นในสังคม^{๕๑}

เปลื้อง ณ นคร ให้ความหมายของสาราณียธรรม ในพจนานุกรมไทย-ไทย ว่า สาราณียธรรม หมายถึง ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง มี ๖ อย่าง คือ เมตตาด้วยกาย เมตตาด้วยวาจา เมตตาด้วยใจ ลาภ (ให้ลาภแก่เพื่อน) ศีล (รักษาศีล) ทิฐิ (เห็นชอบกับเพื่อน)^{๕๒}

ปัญญา ใช้บางยาง ได้เขียนไว้ในหนังสือธรรมาธิบาย เล่มที่ ๑ เกี่ยวกับสาราณียธรรมไว้ ดังนี้ สาราณียธรรม ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึง หลักการอยู่ร่วมกัน ๖ ประการ^{๕๓}

ประณีต ก้องสมุทรร ได้เขียนบทความเรื่อง “อยู่ด้วยความรัก” ในจดหมายข่าวประจำวันพระประจำวันที ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๖ ลานธรรมเสวนา เกี่ยวกับหลักสาราณียธรรม สรุปความได้ว่า สาราณียธรรม มีอยู่ ๖ ประการ เป็นเหตุให้ระลึกถึงกันด้วยความรักความเอ็นดูและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่ทะเลาะวิวาทกัน^{๕๔}

กล่าวโดยสรุป จากทัศนะของท่านผู้รู้ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวหลักสาราณียธรรม ส่วนใหญ่มีความหมายตรงกัน คือ มองว่าหลักสาราณียธรรมเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมแก่การนำมาประยุกต์ใช้ในสังคม องค์กร ตลอดจนทั้งประเทศชาติ เพราะจะทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขอย่างยั่งยืนสืบต่อไป

^{๔๙}พระมหาสิทธิการ, **หลักสูตรนักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี**, (กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง, ๒๕๔๓), หน้า ๓๘.

^{๕๐}รศ.ดร. ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา, **ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสน์**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๐๖.

^{๕๑}พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน), **การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก**, อ่างแล้ว, หน้า ๑๑๓.

^{๕๒}เปลื้อง ณ นคร, **พจนานุกรมไทย - ไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๘๗.

^{๕๓}ปัญญา ใช้บางยาง, **ธรรมาธิบาย เล่ม ๑**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๗๕.

^{๕๔}ประณีต ก้องสมุทรร, **อยู่ด้วยความรัก**, ๑๐ กันยายน ๒๕๕๓, <<http://84000.org/tip.../bookpn07.html>>, (10 September 2011).

๓.๒.๑.๓ องค์ประกอบของหลักสาราณียธรรม

หลักสาราณียธรรม ๖ (virtues for fraternal living) เป็นหลักธรรมอันเป็นเหตุให้ระลึกถึงกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่เป็นผู้ร่วมงาน ร่วมกิจการ หรือร่วมชุมชน ตลอดจนพี่น้องร่วมครอบครัว มีองค์ประกอบรวม ๖ ประการ คือ^{๕๕}

- (๑) เมตตาทายกรรม ทำต่อกันด้วยเมตตา
- (๒) เมตตาวจีกรรม ตั้งวจีกรรมที่ประกอบด้วยเมตตา
- (๓) เมตตาโมโนกรรม ตั้งมโนกรรมที่ประกอบด้วยเมตตา
- (๔) สาธารณโภคี แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม
- (๕) สีสสามัญญตา มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม
- (๖) ทิฏฐีสามัญญตา มีทิฏฐิตีงามเสมอกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน

๑) ความหมายของเมตตาทายกรรม

เมตตาทายกรรม ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ โดยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง^{๕๖}

เมตตาทายกรรม คือ จะทำอะไรก็ทำต่อกันด้วยเมตตา หมายความว่า ทำด้วยความรักด้วยไมตรีด้วยความปรารถนาดีต่อกัน มีความช่วยเหลือกัน มีการร่วมมือกัน มีความพร้อมที่จะประสานงานกัน^{๕๗}

เมตตาทายกรรม คือ ทำต่อกันด้วยเมตตา หมายถึง ทำสิ่งใดก็ทำด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน โดยช่วยเหลือธุระกิจต่างๆ ด้วยความเต็มใจแสดงอาการกิริยาสุภาพเคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง^{๕๘}

เมตตาทายกรรม คือ จะทำอะไรก็ทำต่อกันด้วยเมตตา หมายความว่า ทำด้วยความรักด้วยไมตรีด้วยความปรารถนาดีต่อกัน มีความช่วยเหลือกัน มีการร่วมมือกัน มีความพร้อมที่จะประสานงานกัน^{๕๙}

เมตตาทายกรรม ได้แก่ การเข้าไปตั้งทายกรรมประกอบด้วยเมตตา ในประเทศเพื่อนบ้านต่อหน้าและลับหลังหมายถึงการรับแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรทางกายที่ติดต่อกันกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งในคราวปกติสุขหรือในคราวที่ประเทศเพื่อนบ้านประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ เช่น ความแห้งแล้ง แผ่นดินไหว น้ำท่วม เป็นต้น หากประเทศเราได้ส่งสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคไปให้ด้วยความมี

^{๕๕}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต.), **พจนานุกรมฉบับประมวลศัพท์ธรรม**, อ่างแล้ว, หน้า ๒๐๐.

^{๕๖}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมบุญชีวิต**, อ่างแล้ว, หน้า ๓๖.

^{๕๗}พระมหาสิทธิการ, **หลักสูตรนักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี**, อ่างแล้ว, หน้า ๓๘.

^{๕๘}รศ.ดร. ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา, **ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสตร์**, อ่างแล้ว, หน้า ๑๐๖.

^{๕๙}อมร โสภณวิเชษฐ์วงศ์ และกวี อิศริวรรณ, ดร. **หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส ๐๔๑๑ พระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๕๖.

จิตเมตตาต่อกัน ประเทศที่ได้รับย่อมเกิดความซาบซึ้งและสำนึกในบุญคุณต่อประเทศของเรา ย่อมที่จะพยายามตอบแทนหรือดำเนินนโยบายต่างประเทศที่เป็นมิตรต่อกัน เอื้อเพื่อช่วยเหลือกันและกัน^{๖๐}

สรุปความได้ว่า เมตตาทายกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความเมตตาทางกายแก่เพื่อนในสังคมเดียวกัน ให้มีน้ำใจช่วยเหลือกันทางกาย จะทำอะไรก็ตามต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ โดยความเต็มใจช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะ ด้วยความเต็มใจเคารพนับถือกัน ยิ้มแย้มแจ่มใสแสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำด้วยความรักด้วยไมตรีด้วยความปรารถนาดีต่อกัน มีความช่วยเหลือกัน มีการร่วมมือกัน มีความพร้อมที่จะประสานงานกัน การอยู่ด้วยกันด้วยการกระทำดีต่อกัน ไม่ก่อสงคราม แต่มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกัน เพื่อความผาสุกของมวลมนุษยชาติ ทำสิ่งใดก็ตามด้วยความปรารถนาดีต่อกัน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกันไม่ทำร้ายกัน ให้ได้รับความทุกข์เวทนาทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เช่น เราเห็นเสื้อผ้าของคนอื่นเขาตากไว้กลางแจ้งแต่ฝนเกิดตกในขณะที่เจ้าของไม่อยู่เราก็สงเคราะห์ช่วยเก็บให้พ้นจากเปียกฝนดังนี้ถือว่าช่วยเหลือลับหลัง มีการรับแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรทางกายที่ดีต่อกันกับองค์กรเพื่อนบ้านใกล้เคียง ทั้งในคราวปกติสุขหรือในคราวที่องค์กรเพื่อนบ้านใกล้เคียงประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ เช่น ความแห้งแล้ง แผ่นดินไหว น้ำท่วม เป็นต้น หากองค์กรของเราได้ส่งสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคไปให้ด้วยความมีจิตเมตตาต่อกัน องค์กรที่ได้รับย่อมเกิดความซาบซึ้งและสำนึกในบุญคุณต่อองค์กรของเรา ย่อมที่จะพยายามตอบแทนหรือดำเนินนโยบายที่เป็นมิตรต่อกัน เอื้อเพื่อช่วยเหลือกันและกัน

๒) ความหมายของเมตตาจริกรรม

เมตตาจริกรรม ตั้งวจีกรรมที่ประกอบด้วยเมตตา คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง^{๖๑}

เมตตาจริกรรม คือ จะพูดอะไรก็พูดด้วยเมตตา โดยเจรจาด้วยเหตุผล โดยใช้ปัญญาไม่ใช้โทสะเป็นตัวนำ ฉะนั้นต้องพูดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน มีจิตสำนึกในผลประโยชน์สุขร่วมกัน ต้องการสร้างสรรค์^{๖๒}

เมตตาจริกรรม คือ พูดกันด้วยเมตตา หมายถึง จะพูดอะไรก็พูดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น แนะนำสั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพพูดจริงไม่พูดถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว^{๖๓}

เมตตาจริกรรม คือ การแสดงออกถึงความเมตตาปรารถนาดีต่อกันทางวาจาต่อเพื่อนร่วมสังคมประเทศชาติเดียวกัน เช่น การช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำสั่งสอนตักเตือนในทางที่ถูกที่ควรด้วยความปรารถนาดี เช่น กล่าววาจาสุภาพ เป็นประโยชน์ อ่อนหวานทั้งต่อหน้าและลับหลัง^{๖๔}

^{๖๐}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต.), *พจนานุกรมฉบับประมวลศัพท์ธรรม*, อ่างแล้ว, หน้า ๑๒๔-๑๒๖.

^{๖๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *ธรรมบุญชีวิต*, อ่างแล้ว, หน้า ๑๒๔-๑๒๖.

^{๖๒}พระมหาสิทธิการ, *หลักสูตรนักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี*, อ่างแล้ว, หน้า ๓๘.

^{๖๓}รศ.ดร. ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา, *ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสตร์*, อ่างแล้ว, หน้า ๑๐๖.

สรุปความได้ว่า เมตตาวัจจกรรม หมายถึง ตั้งวัจจกรรมที่ประกอบด้วยเมตตา แสดงความรักใคร่กันด้วยวาจา การแสดงออกถึงความเมตตาปรารถนาดีต่อกันทางวาจา จะพูดอะไรก็พูดด้วยเมตตา การพูดถึงผู้อื่นในด้านดี มีการเจรจากันด้วยเหตุผล ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอน หรือแนะนำ ตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพพูดจริงไม่พูดถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว โดยใช้ปัญญาไม่ใช่โทสะเป็นตัวนำ ฉะนั้นต้องพูดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน มีจิตสำนึกในผลประโยชน์สุขร่วมกัน ต้องการสร้างสรรค์ กล่าววาจาที่สุภาพต่อกัน ใช้หลักการพูด โดยการเจรจาให้เข้าใจกัน ไม่กล่าวร้ายเสียดสีกัน ไม่ด่าทอ นินทา หรือพูดคำหยาบ รู้จักการพูดให้กำลังใจกันและกัน ในยามที่มีใครต้องพบกับความทุกข์ความผิดหวังหรือความเศร้าหมองต่างๆ โดยที่ไม่พูดจาซ้ำเติมกัน ในยามที่มีใครต้องหกล้มลง พูดอย่างใดก็ทำอย่างนั้น ไม่โกหกมดเท็จ แสดงความหวังดี ทักทายไถ่ถาม สาระทุกข์สุขดิบ มีการกระทำทางวาจาที่แสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อกัน ไม่กล่าวให้ร้ายและพูดทำลายภาพพจน์ซึ่งกันและกัน หากมีข้อพิพาทระหว่างองค์กรเกิดขึ้น การใช้ช่องทางการพูดเจรจากัน ด้วยเหตุผลไม่ใช่กำลังเข้าประทุษร้ายซึ่งกันและกัน การกระทำเช่นนี้ย่อมส่งผลให้องค์การบริหารเพื่อนบ้านเกิดความรักความสามัคคีเกิดความระลึกถึงกันในทางที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์ความสุข

๓) ความหมายของเมตตาโมกกรรม

เมตตาโมกกรรม ตั้งมโนกรรมที่ประกอบด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน^{๖๕}

เมตตาโมกกรรม คือ จะคิดอะไรก็คิดต่อกันด้วยเมตตา นั่นคือ การมีความหวังดีต่อกัน โดยการคิดพิจารณาวิวินิจฉัย คิดวางแผนต่างๆ โดยมุ่งทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่กัน สร้างสรรค์สังคมและมีไมตรีต่อกันอย่างแท้จริง^{๖๖}

เมตตาโมกกรรม คือ ติดต่อกันด้วยเมตตา หมายถึง จะคิดอะไรก็คิดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี^{๖๗}

เมตตาโมกกรรม คือ การตั้งจิตเมตตาปรารถนาดีต่อกันกับเพื่อนร่วมสังคมร่วมหมู่คณะเดียวกัน มีจิตปรารถนาดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน มองกันในแง่ดี ไม่มีความระแวงสงสัยซึ่งกันและกัน^{๖๘}

สรุปความได้ว่า เมตตาโมกกรรม หมายถึง ตั้งมโนกรรมที่ประกอบด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดี เป็นการแสดงความรักใคร่กันทางใจ คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันกับเพื่อนร่วมสังคมร่วมหมู่คณะเดียวกัน มองกันในแง่ดี ไม่มีความระแวงสงสัยซึ่งกันและกัน มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน จะคิดอะไรก็คิดต่อกันด้วยเมตตา การมีความหวังดีต่อกัน โดยการคิดพิจารณาวิวินิจฉัย คิดวางแผน

^{๖๕}พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”, อ่างแล้ว, หน้า ๑๒๔-๑๒๙.

^{๖๖}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมบุญชีวิต**, อ่างแล้ว, หน้า ๓๗.

^{๖๗}พระมหาสิทธิการ, **หลักสูตรนักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี**, อ่างแล้ว, หน้า ๓๘.

^{๖๘}รศ.ดร. ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา, **ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสตร์**, อ่างแล้ว, หน้า ๑๐๖.

^{๖๙}พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”, อ่างแล้ว ๑๒๔-๑๒๖.

ต่างๆ โดยมุ่งทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่กัน สร้างสรรค์สังคมและมีไมตรีต่อกันอย่างแท้จริง มีความซื่อสัตย์เคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีจิตเมตตาต่อกัน มีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยายาบาท ไม่โกรธแค้น เคืองกัน มองกันในแง่ดีไม่เพ่งโทษกัน แผ่เมตตาจิตระลึกถึงกันยามห่างไกล รู้จักให้ออกาสและให้อภัยต่อกันและกันกันอยู่เสมอ มีจิตใจปรารถนาดีกับองค์กรใกล้เคียงปราศจากอกุศลจิต ไม่หวาดระแวง มีความชื่นชมยินดีต่อกัน พัฒนาจิต เริ่มต้นจากจิตใจที่เบิกบานสู่จิตใจที่สงบ และอิสระ ในการพิจารณาจัดการสิ่งใด พวกเราต้องคำนึงถึงจุดยืนของผู้อื่น

๔) ความหมายของสาธารณโภคี

สาธารณโภคี หมายถึง การแบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้จะเป็นของเล็กน้อย ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน^{๖๙}

สาธารณโภคี หมายถึง การมีกินมีใช้ร่วมกัน หรือมีการแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันหรือการมุ่งช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะโดยการไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น^{๗๐}

สาธารณโภคี คือ แบ่งปันสิ่งที่ได้มาโดยชอบธรรม หมายถึง แบ่งปันลาภผลที่ร่วมกันหาร่วมกันทำ โดยยุติธรรมแม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อยแต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึงกันนั้น คือ การร่วมสุข ร่วมทุกข์กัน^{๗๑}

สาธารณโภคี คือ การรู้จักแบ่งปันเฉลี่ยเจือจาน แม้ว่าเป็นสิ่งของเล็กน้อยแต่เป็นสิ่งที่ได้มาโดยชอบธรรม ก็ไม่ควรหวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาให้ได้มีส่วนร่วมบริโภคใช้สอยร่วมกัน^{๗๒}

สาธารณโภคี คือ การได้สิ่งใดมาแบ่งกันกินแบ่งกันใช้ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน^{๗๓}

สรุปความได้ว่า สาธารณโภคี หมายถึง แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้จะเป็นของเล็กน้อย ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน การมีกินมีใช้ร่วมกัน หรือมีการแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันหรือการมุ่งช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะโดยการไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันสิ่งที่ได้มาโดยชอบธรรม แบ่งปันลาภผลที่ร่วมกันหาร่วมกันทำ โดยยุติธรรมแม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อยแต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึงกันนั้น คือ การร่วมสุข ร่วมทุกข์กัน การรู้จักแบ่งปันเฉลี่ยเจือจาน ก็ไม่ควรหวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาให้ได้มีส่วนร่วมบริโภคใช้สอยร่วมกัน การแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านอาหาร เครื่องอุปโภคบริโภคเครื่องมือการเกษตรตลอดจนวิทยาการความรู้ต่างๆ ให้แก่เพื่อนมนุษย์รวมตลอดถึงการรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกันไม่ทำลายระบบนิเวศน์สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดผลกระทบมวลมนุษย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนไม่เอารอดเอาเปรียบ

^{๖๙}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต).**ธรรมบุญชีวิต**, อ่างแล้ว, หน้า ๓๗.

^{๗๐}พระมหาสิทธิการ,หลักสูตรนักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี, อ่างแล้ว, หน้า ๓๘.

^{๗๑}รศ.ดร. ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา, **ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสน์**, อ่างแล้ว, หน้า ๑๐๖.

^{๗๒}พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน), “**การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก**”, อ่างแล้ว, หน้า ๑๖๙-๑๗๐.

^{๗๓}นางสาวกานต์สินี จันทรวินิต, **การศึกษาวิเคราะห์ระบบวิธีคิดเพื่อการดำเนินชีวิตตามแนวพุทธศาสน์**, อ่างแล้ว, หน้า ๕๒.

และมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอยู่เสมอ มีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาด้วยความชอบธรรมแก่องค์กรใกล้เคียง มีการแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านอาหาร เครื่องอุปโภคบริโภคเครื่องมือการเกษตร ตลอดจนวิทยาการความรู้ต่างๆ ให้แก่องค์กรใกล้เคียง รวมตลอดถึงการรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกัน ไม่ทำลายระบบนิเวศสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่ออีกองค์กรหนึ่ง ประเทศร่ำรวยควรให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศที่ยากจนกว่า หรืออีกประการหนึ่ง แม่น้ำบางสายแม้จะมีต้นกำเนิดจากประเทศของเรา ถ้าไหลผ่านเข้าไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน เราก็ควรรักษาอย่างดี ไม่สร้างมลพิษให้กลายเป็นสายน้ำเสีย การช่วยเหลือกันและกันระหว่างองค์กร มีความเสมอภาค ไม่เห็นแก่ส่วนตัว

๕) ความหมายของศีลสามัญญตา

ศีลสามัญญตา หมายถึง ความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนร่วม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ^{๗๔}

ศีลสามัญญตา หมายถึง มีศีลเสมอกัน คือ มีความประพฤติดี รักษาระเบียบวินัย รักษาภูมิตถิภาของสังคม มีความสุจริตกายวาจาที่เสมอกัน ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคม^{๗๕}

ศีลสามัญญตา คือ มีความประพฤติเสมอภาคกัน หมายถึง ประพฤติสุจริตดีงามเหมือนกัน มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกัน ไม่ประพฤติให้เป็นที่รังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ^{๗๖}

ศีลสามัญญตา คือ จะต้องมศีล มีความประพฤติเสมอเหมือนกับบุคคลที่ร่วมในสังคมหมู่เดียวกัน ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะเคารพกฎเกณฑ์ระเบียบของสังคม^{๗๗}

สรุปความได้ว่า ศีลสามัญญตา หมายถึง มีความประพฤติสุจริตดีงาม เป็นผู้ที่มีศีลบริสุทธิ์จะต้องมีศีล รักษาและปฏิบัติให้มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อสมาชิกทั้งหลาย มีความประพฤติเสมอเหมือนกับบุคคลที่ร่วมในสังคมหมู่เดียวกัน รักษาระเบียบวินัยของส่วนร่วม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะหรือทำลายหมู่คณะ มีศีลเสมอกันความประพฤติดี มีความประพฤติเสมอภาคกัน รักษาภูมิตถิภาของสังคม มีความสุจริตกายวาจาที่เสมอกัน ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เคารพกฎเกณฑ์ระเบียบของสังคม ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคม รักษาความประพฤติ (ศีล) เสมอกัน ได้แก่ การดำเนินนโยบายต่างๆ ต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับมติสากลหรือหลักการของความร่วมมื่อระหว่างกันไม่ฝ่าฝืนมติหรือหลักการนั้นอันจะก่อให้เกิดความหวาดระแวง ไม่ไว้เนื้อเชื่อใจกัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่ก้าวก่ายหน้าที่กันไม่อ้างอำนาจบาตรใหญ่ ไม่ถือเอากิสิทธิ์ใดๆ ทั้งปวง

๖) ความหมายของทิวฐีสามัญญตา

ทิวฐีสามัญญตา หมายถึง มีทิวฐีดีงามเสมอกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้นกำจัดทุกข์หรือแก้ไขปัญหา^{๗๘}

^{๗๔}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมนุญชีวิต**, อ่างแล้ว, หน้า ๓๗.

^{๗๕}พระมหาสิทธิการ, **หลักสูตรนักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี**, อ่างแล้ว, หน้า ๓๘.

^{๗๖}รศ.ดร.ทองหล่อ วงษ์ธรรมา, **ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสตร์**, อ่างแล้ว, หน้า ๑๐๖.

^{๗๗}พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”, อ่างแล้ว, หน้า ๑๖๙-๑๗๐.

ทิวณฺฐิสามญฺญตา หมายถึง มีทิวณฺฐิ มีความเห็น มีความเชื่อมั่น ยึดถือในหลักการอุดมการณ์และอุดมคติร่วมกันหรือสอดคล้องกันคนในสังคมประชาธิปไตยจะต้องมีความเห็นความเข้าใจและความเชื่อมั่นในหลักการประชาธิปไตยร่วมกัน เช่น การยอมรับระบอบประชาธิปไตย การเข้าใจเรื่องสิทธิและหน้าที่ การเข้าใจเรื่องเสรีภาพ ภาวตรภาพหรือเอกภาพ เป็นต้น^{๗๘}

ทิวณฺฐิสามญฺญตา คือ มีความเสมอภาคกันทางความคิด หมายถึง ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องเหมือนกัน นั่นคือ การเคารพเหตุผลยึดหลักความดีงามเป็นอุดมคติอย่างเดียวกัน^{๗๙}

ทิวณฺฐิสามญฺญตา คือ จะต้องมีความเห็นที่ดีงามเสมอเหมือนกับผู้อื่นในสังคมเดียวกันมีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการที่จะนำไปสู่การขจัดปัญหา มิใช่มีความเห็นที่ก่อให้เกิดปัญหา ต้องยอมรับความคิดเห็นของคนหมู่มากแม้จะไม่ถูกใจก็ตาม^{๘๐}

ทิวณฺฐิสามญฺญตา หมายถึง มีความเห็นร่วมกันในประเทศอื่นๆ ไม่วิวาทเพราะมีความเห็นผิดกัน ได้แก่ การอยู่ร่วมกับประเทศอื่นๆ นั้นเราต้องยอมรับในกฎกติกาของประเทศที่กำหนดไว้ ไม่กระทำตนเสมือนว่าเป็นการฝ่าฝืนมติของสังคมโลกซึ่งในประชาคมโลกนั้น ไม่มีประเทศใดที่จะสามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ แต่ละประเทศต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน การทำฝ่าฝืนติเอาไรต์เอาเปรียบหรือข่มเหงกีดกันประเทศอื่น มีแต่จะสร้างความเดือดร้อนให้แก่ประเทศของตนและไม่มีประเทศใดจะคบค้าสมาคมด้วยธรรมทั้ง ๖ ประการนี้ ทำประเทศผู้ประพฤติปฏิบัติดังกล่าวมาให้เป็นทีเคารพนับถือของประเทศอื่น เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กันและกัน เป็นไปเพื่อความไม่ทะเลาะวิวาทหรือก่อให้เกิดปัญหาระหว่างประเทศและเป็นไปเพื่อความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของประชาคมโลก^{๘๑}

สรุปความได้ว่า ทิวณฺฐิสามญฺญตา หมายถึง มีทิวณฺฐิดีงามเสมอกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน มิใช่มีความเห็นที่ก่อให้เกิดปัญหา ต้องยอมรับความคิดเห็นของคนหมู่มาก แม้จะไม่ถูกใจก็ตามตกลงกันได้ ในหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้นกำจัดทุกข์หรือแก้ไขปัญหา จะต้องมีความเห็นที่ดีงามเสมอเหมือนกับผู้อื่นในสังคมเดียวกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน มีความเห็น มีความเชื่อมั่น ยึดถือในหลักการอุดมการณ์และอุดมคติร่วมกันหรือสอดคล้องกันคนในสังคมประชาธิปไตยจะต้องมีความเห็นความเข้าใจและความเชื่อมั่นในหลักการประชาธิปไตยร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป การบูรณาการหรือการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม เพราะต้องการให้บุคลากรในองค์กรหรือสังคมได้เข้าใจเรื่องสิทธิและหน้าที่ ตลอดทั้งกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ เข้าใจเรื่องเสรีภาพ ภาวตรภาพ มีการปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องเหมือนกัน นั่นคือ การเคารพเหตุผลยึดหลักความการอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง ซึ่งจะต้องยอมรับในกฎกติกาขององค์กรที่กำหนดไว้ ไม่กระทำตนเสมือนว่าเป็นการฝ่าฝืนมติขององค์กร ไม่เอาไรต์เอาเปรียบกันหรือข่มเหงกีดกันผู้อื่น คิดในสิ่งที่ตรงกันและพยายามปรับมุมมองให้ตรงกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและสงวนไว้ซึ่งจุด

^{๗๘}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมญญชีวิต**, อ่างแล้ว, หน้า ๓๗.

^{๗๙}พระมหาสิทธิการ, **หลักสูตรนักรธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี**, อ่างแล้ว, หน้า ๓๘.

^{๘๐}รศ.ดร.ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา, **ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสน์**, อ่างแล้ว, หน้า ๒๕๔-๒๕๕.

^{๘๑}พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน), **“การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”**, อ่างแล้ว, หน้า ๑๖๙-๑๗๐.

^{๘๒}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต.), **พจนานุกรมฉบับประมวลศัพท์ธรรม**, อ่างแล้ว, หน้า ๑๒๔-๑๒๖.

ต่างของกันและกัน ไม่ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ มีความเห็นร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นๆ ไม่วิวาทเพราะมีความเห็นผิดที่แตกต่างกันได้แก่ การอยู่ร่วมกับองค์กรอื่นๆ นั้น เราต้องยอมรับในกฎกติกาตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ไม่กระทำตนเสมือนว่าเป็นการฝ่าฝืนมติของสังคม ซึ่งไม่มีองค์กรใดที่จะสามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ แต่ละองค์กรต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน

๓.๓ พุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนตามทฤษฎีจิตวิทยา

พุทธปรัชญาเถรวาทมีคำสอนเน้นการพัฒนาตนอยู่ที่การกระทำเป็นหลัก (กรรมวาที) เป็นคำสอนที่ให้ความสำคัญกับความ پاکเพียรพยายามของมนุษย์ (วิริยวาที) ถ้าจำแนกการแสดงออกของพฤติกรรมสามารถจำแนกได้เป็น ๓ ทาง คือ ๑) พฤติกรรมทางกาย เรียกว่า กายกรรม ๒) พฤติกรรมทางวาจา เรียกว่า วาจากรรม ๓) พฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากภายในคือจิต เรียกว่า มโนกรรม นอกจากนี้คำสอนของพุทธปรัชญาเถรวาทยึดถือเอาการกระทำของมนุษย์เป็นเครื่องตัดสินว่า บุคคลนั้นเป็นคนดีหรือคนชั่ว มิได้ยึดถือเอาเรื่องชาติ โคตร ตระกูล ยศ ความรู้ อำนาจ เพศ และวัยเป็นเครื่องวัด หากแต่วัดที่การแสดงออกหรือการกระทำของแต่ละบุคคล ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ น ชจจา วสโล โหติ น ชจจา โหติ พราหมโณ กมมุนา วสโล โหติ กมมุนา โหติ พราหมโณ ” แปลเป็นใจความว่า “บุคคลไม่เป็นคนถ้อยเพราะชาติ ไม่เป็นพราหมณ์เพราะชาติ แต่เป็นคนถ้อยเพราะกรรม เป็นพราหมณ์เพราะกรรม”^{๘๓} และว่า “...บุคคลเป็นพราหมณ์เพราะชาติก็หาไม่ได้ แต่เป็นพราหมณ์เพราะกรรมไม่ เป็นพราหมณ์ก็เพราะกรรม เป็นชวานาก็เพราะกรรม เป็นคิลปิน เป็นพ่อค้าเป็นผู้รับใช้ เป็นโจร เป็นนักรบ อาชีพ เป็นบุโรหิต และแม้เป็นพระราชาก็เพราะกรรม โลกย่อมเป็นไปเพราะกรรม หมูสัตว์ย่อมเป็นไปเพราะกรรมสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นเครื่องผูกพัน บุคคลเป็นพราหมณ์เพราะกรรม”^{๘๔}

เห็นได้ว่า ลักษณะคำสอนในพุทธปรัชญาเถรวาทที่ใช้ในการพัฒนาคนนั้นเน้นเรื่องพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่เป็นกรรมวาที กล่าวคือ ความดี ความชั่ว หรือสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ล้วนมีความเกี่ยวข้องกันกับการกระทำของมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้น คำว่า “กรรม” ก็คือ การแสดงออก ทางกาย วาจา รวมไปถึงใจนั่นเอง การกระทำทั้งหมดนี้เรียกว่าพฤติกรรม การแสดงทางกาย วาจา ที่มีใจเป็นผู้บังคับบัญชาให้กระทำสิ่งต่างๆ ทั้งดีบ้างชั่วบ้างนี่เองที่เป็นที่มาของพฤติกรรมทั้งหมด

๓.๓.๑ บ่อเกิดของพฤติกรรมตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทได้กล่าวถึงจุดเริ่มต้นอันเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรมด้านต่างๆ ของมนุษย์ว่ามี ๒ ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้^{๘๕}

ก) เกิดจากตัณหา ได้แก่ พอใจ ชอบใจยินดี อยาก รักใคร่ ต้องการ ที่ไม่ดี ไม่สบาย ไม่เกื้อกูล เป็นอกุศล

^{๘๓}ขุ.สุตต. ๒๕/๑๔๒/๓๖๑.

^{๘๔}ขุ.สุตต. ๒๕/๑๔๒/๕๓๒.

^{๘๕}พระราชวรมุนี (ประยูรย์ ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๔๙๐.

ข) เกิดจากฉันทะ ได้แก่ พอใจ ยินดี อยากรักใคร่ ต้องการ ที่ตั้งงาม สบาย เกื้อกูล เป็นกุศล
 ตัณหา แปลได้อีกอย่างว่า ความกระหาย ความทะยาน ความอยาก ความแส่นหา ความดิ้นรน
 ความกระสับกระส่าย กระวนกระวาย ไม่รู้จักอิ่ม ตัณหาเกิดจากเวทนาเป็นปัจจัย โดยมีวิขาเป็น
 มูลเหตุ กล่าวคือ เมื่อบุคคลรับรู้อารมณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่น่าชอบใจหรือไม่น่าชอบใจก็ตาม เช่น
 เห็นรูปสวยหรือน่าเกลียด ได้ยินเสียงไพเราะหรือหนวกหู เป็นต้น แล้วเกิดความรู้สึกสุข หรือทุกข์
 หรือเฉยๆ ขึ้น ในเวลานั้นตัณหาก็จะเกิดขึ้นในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งคือ ถ้ารู้สึกสุข พฤติกรรมที่
 แสดงออกมาก็ยินดี ขึ้นชอบ คล้อยตามไป ติดใจ ใฝ่รัก อยากรู้ ได้ ถ้ารู้สึกทุกข์ พฤติกรรมที่แสดงออกมา
 ก็ยินร้าย ขัดใจ ชัง อยากรู้อย่างอื่น หรืออยากให้อายุสั้นไปเสีย ถ้ารู้สึกเฉยๆ พฤติกรรมที่แสดงออกมา
 ก็เพลิ่งๆ เรื่อยเฉื่อยไป พฤติกรรมเหล่านี้มันเป็นไปของมันได้เอง โดยไม่ต้องใช้ความคิด ไม่ต้องใช้
 ความรู้ความเข้าใจอะไรเลย จึงอาจพูดได้อย่างง่ายๆ ว่า ตัณหาตัวเองเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรม
 ต่างๆ ของมนุษย์ ดังนั้น ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท บทบาทและการทำหน้าที่ของตัณหาเหล่านี้ได้
 เป็นตัวหนดการดำเนินชีวิตส่วนใหญ่ของมนุษย์ ผู้คอยพะเน้าพะนอหล่อเลี้ยงไว้ และเทิดทูนให้มันเป็น
 ผู้บังคับบัญชาที่ตนจงรักภักดีเชื่อฟัง พร้อมกันนั้น มันก็เป็นแหล่งก่อปมปัญหาให้แก่ชีวิตและสังคมของ
 มนุษย์ เป็นที่มาของความหวัง ความหวาดกลัว ความระแวง ความเคียดแค้นชิงชัง ความมัวเมาลุ่มหลง
 และความทุกข์ความเดือดร้อนต่างๆ ตัณหาที่เป็นบ่อเกิดของพฤติกรรมมนุษย์แบ่งเป็น ๓ ด้าน^{๘๖} ดังนี้

๑) กามตัณหา คือความกระหายอยากได้อารมณ์ที่น่าชอบใจมาเสพเสวยปรนเปรอตน หรือ
 ความทะยานอยากในกาม

๒) ภวตัณหา คือ ความกระหายอยากในความถาวรมั่นคง มีคงอยู่ตลอดไป ความใหญ่โตโดด
 เด่นของตน หรือความทะยานอยากในภพ

๓) วิภวตัณหา คือ ความกระหายอยากในความดับสิ้นขาดสูญ แห่งตัวตน หรือความทะยาน
 อยากในวิภพ

ตัณหาทั้ง ๓ ด้านนี้ย่อมทำให้พฤติกรรมของมนุษย์ดำเนินไปในทิศทางต่างๆ เช่น ได้สิ่งที่ชอบ
 ใจ พอใจก็เป็นสุข และแสวงหาสิ่งที่ชอบใหม่ไปเรื่อยๆ ถ้าได้สิ่งที่ไม่น่าชอบใจก็อยากจะไปให้พ้นจาก
 สิ่งเหล่านั้น ซึ่งพฤติกรรมจะเป็นอย่างไรนั้น ก็ขึ้นอยู่กับว่าใครมีตัณหาทั้งสามด้านนี้มากน้อยอย่างไร

ส่วนฉันทะ ซึ่งในที่นี้หมายถึง กุศลธรรมฉันทะ หมายถึงความพึงพอใจ ความชอบ ความอยาก
 ได้ในสิ่งที่ตั้งงาม เกื้อกูลต่อชีวิตจิตใจ เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขทั้งแก่ตนและคนอื่น หรือแปลอีกอย่าง
 หนึ่งได้ว่า มีความพอใจในความดีงาม ความต้องการในความจริง ความต้องการเล็งไปถึงความรู้ คือ
 เท่ากับพูดว่าต้องการรู้ความจริงต้องการเข้าถึงตัวธรรม ดังนั้นพฤติกรรมที่เป็นฉันทะนี้ ย่อมมีการ
 แสดงออกมาในทางดีงาม สร้างสรรค์ ใฝ่ดี รักดี เป็นต้น

จากที่กล่าวมาโดยสังเขปนี้ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่ตัณหาเป็นบ่อเกิดและ
 ฉันทะเป็นบ่อเกิดได้ดังนี้

๑. ตัณหา มุ่งประสงค์เวทนา ดังนั้น จึงต้องการสิ่งสำหรับเอามาเสพเสวยเวทนา เอาอัตตา
 เป็นศูนย์กลาง พฤติกรรมที่แสดงออกมาย่อมเป็นไปอย่างสับสน กระวนกระวาย เป็นทุกข์

^{๘๖}ที่.ปา. ๑๑/๓๐๕/๒๖๓.

๒. ฉันทะ มุ่งประสงค์ที่ประโยชน์ กล่าวคือ ประโยชน์ที่เป็นคุณค่าแท้จริงแก่ชีวิต หรือคุณภาพชีวิต ดังนั้น พฤติกรรมที่แสดงออกมาจึงมุ่งไปที่ความจริง สิ่งที่ดีงาม เพราะฉันทะก่อตัวจาก โยนิโสมนสิการ คือ ความรู้จักคิดหรือคิดถูกวิธี คิดตามสภาวะและเหตุผล เป็นภาวะกลางๆ ไม่ผูกพันธ์ กับอดีต และนำไปสู่อนาคต หรือวิริยะ คือทำให้เกิดพฤติกรรมที่จะแสวงหาสิ่งที่เป็นความดีงาม นั้นเอง

บ่อเกิดของพฤติกรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท จึงมุ่งเน้นที่มโนกรรมที่มีตัณหาและฉันทะเป็น มูลเหตุและเป็นสมุฏฐานในการเกิดพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้น มีทั้งดีและไม่ดีและที่เป็นกลางๆ คือไม่ดีไม่ชั่วก็มี ทั้งนี้ เนื่องมาจากเจตสิกที่มาอาศัยจิตเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดเจตสิกจึงเป็นพลังที่ควบคุมร่างกายมนุษย์ให้กระทำการต่างๆ ในการแสดงพฤติกรรมทุกๆ อย่าง ที่ปรากฏออกมาทางกาย วาจา และใจ

ประเภทของพฤติกรรม

หลักพุทธปรัชญาเถรวาท ได้จำแนกประเภทแห่งพฤติกรรมไว้หลายลักษณะ ตามเกณฑ์ต่างๆ เช่น จำแนกตามคุณภาพหรือตามธรรมที่เป็นมูลเหตุให้เกิดพฤติกรรม จำแนกตามทวารหรือทางแสดงออกของพฤติกรรม หรือจำแนกตามความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากการแสดงพฤติกรรม เนื่องจากคำสอนเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์นี้มีปรากฏมากมายในคัมภีร์ทางพุทธปรัชญาเถรวาท ทั้งในส่วนพระไตรปิฎกและอรรถกถาต่างๆ ในงานวิจัยนี้จึงขอนำมากล่าวถึงโดยสังเขป ดังนี้

พฤติกรรมของมนุษย์จำแนกตามทางหรือทวารที่แสดงพฤติกรรมออกมาได้เป็น ๓ ประเภท^{๘๗} คือ

- ก) กายทวาร พฤติกรรมทางกาย คือการกระทำที่แสดงออกทางกาย หรือกระทำด้วยกาย
- ข) วจกรรม พฤติกรรมทางวาจา คือการกระทำที่แสดงออกทางวาจาหรือคำพูด
- ค) มโนกรรม พฤติกรรมทางใจ คือการกระทำที่กระทำทางใจหรือความนึกคิด

พฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามทวารหรือทางที่แสดงพฤติกรรมออกมาทั้ง ๓ ประเภทนั้น ไม่ได้ระบุลงไปให้แน่ชัดว่าเป็นการกระทำที่ดี หรือเป็นการกระทำที่ไม่ดี หากมุ่งกล่าวในเชิงวิถีดำเนินชีวิตหรือจริยธรรมที่เป็นรูปธรรมชัดเจนแล้ว พุทธปรัชญาเถรวาทแบ่งประเภทพฤติกรรมออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. กุศลกรรมบถ ๑๐^{๘๘} คือทางแห่งพฤติกรรมที่เป็นความดี อันนำไปสู่ความสุขความเจริญทางกาย วาจาและใจ โดยแบ่งออกเป็น

๑) กายกรรม ๓ ได้แก่พฤติกรรมทางกาย ๓ อย่าง คือ

ก. ปาณาติปาตา เวรมณี เจตนาเครื่องเว้น จากการฆ่าและการเบียดเบียนสัตว์มีชีวิต และมีเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลบุคคลอื่นหรือสัตว์อื่น

ข. อทินนาทานา เวรมณี เจตนาเครื่องเว้น จากการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของมิได้ให้ โดยเคารพกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของบุคคลอื่น

^{๘๗}ม.ม. ๑๓/๕๗/๕๕.,อง.ติ.ก. ๒๐/๑๔๗-๑๕๔/๓๕๕-๓๕๙.

^{๘๘}ที.ปา. ๑๑/๓๖๐/๔๓๑-๔๓๒.

ค. กามะสุมิฉณาจารา เวมณี เจตนาเครื่องเว้น จากการประพตติผิดในกาม ไม่กล่าวละเมิดประเวณี

๒) วชิกรรม ๔ ได้แก่พฤติกรรมทางวาจา ๔ อย่าง คือ

ก. มุสาวาทา เวมณี เจตนาเครื่องเว้น จากการพูดเท็จเพราะเหตุแห่งตนหรือบุคคลอื่น หรือเพราะเห็นแก่ผลประโยชน์ใดๆ

ข. ปิสุณาย วาจา ย เวมณี เจตนาเครื่องเว้น จากการพูดส่อเสียด อันเป็นการกล่าวร้ายให้คนอื่นแตกความสามัคคีกัน

ค. ผรุสย วาจา ย เวมณี เจตนาเครื่องเว้น จากการพูดคำหยาบ พูดแต่ถ้อยคำอ่อนหวาน สุภาพ

ง. สัมผัสปลลาปา เวมณี เจตนาเครื่องเว้น จากการพูดเพ้อเจ้อ พูดแต่คำจริงมีประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผล ถูกกาลเทศะ

๓) มโนกรรม ๓ ได้แก่ พฤติกรรมทางใจ ๓ อย่างคือ

ก. อนภิชณา ความไม่มีจิตคิดโลภอยากได้ของผู้อื่น

ข. อภัยบาท ความไม่มีจิตคิดปองร้ายหรือคิดเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

ค. สัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ เช่น เห็นว่าทานมีผล การบูชามีผล ผลวิบากของกรรมดีกรรมชั่วมี เป็นต้น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าพุทธปรัชญาเถรวาทถือว่าการจะพัฒนามนุษย์ไปสู่ความดีงาม ความบริสุทธิ์ตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปสู่จุดสูงสุดได้นั้นจะต้องกำจัดพฤติกรรมหรือกรรมคือการกระทำที่เป็นอกุศลหรือพฤติกรรมที่มีสีดำออกให้หมดไป เพราะพฤติกรรมทั้งหมดของมนุษย์ทุกอย่างถือว่าเป็นกรรม ไม่ว่าจะป็นทางกาย วาจา และพฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากใจก็เรียกว่าเป็นกรรมได้ ต่อมาก็มีปัญหว่าในบรรดาพฤติกรรมทั้งหลาย ที่มนุษย์แสดงออกไปและยังไม่ได้แสดงออกไปนั้นอะไรมีผลกระทบที่ร้ายแรงที่สุด ที่จะพึงมีต่อความเป็นไปของตนเองและสังคมมากที่สุดตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทถือว่า ในบรรดาพฤติกรรมทั้งที่เป็นภายนอก (กายกรรม วชิกรรม) และที่สืบเนื่องอยู่ภายใน (มโนกรรม) นั้น มโนกรรมถือว่ามีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะดำเนินไปในทางสร้างสรรค์หรือทำลายมากที่สุด ดังพุทธพจน์ความว่า

ดูกรตปัสสี บรรดากรรม (การกระทำ) ๓ อย่างเหล่านี้ ที่เราจำแนกไว้แล้วอย่างนี้ แสดง ความแตกต่างกันแล้วอย่างนี้ เราบัญญัติมโนกรรมว่ามีโทษมากกว่าในการทำบาปกรรม ในความเป็นไปแห่งบาปกรรม หาบัญญัติกายกรรม อย่างนั้นไม่ หาบัญญัติวจิกรรมอย่างนั้น ไม่^{๘๙}

เหตุที่มโนกรรมมีความสำคัญต่อความเป็นไปของพฤติกรรมมนุษย์ที่สุดนั้น ก็เพราะจะเป็นจุดเริ่มต้น คนคิดก่อนแล้วจึงพูดจึงกระทำ คือแสดงออกทางกายและวาจา ดังนั้น วชิกรรมและกายกรรม จึงขยายออกมาจากมโนกรรมนั่นเอง และที่ว่ามีผลกว้างขวางรุนแรงที่สุด ก็เพราะว่า

^{๘๙}ม.ม. ๑๓/๕๗/๕๕.

มโนกรรมรวมถึง ความเชื่อ ความเห็น ทฤษฎี แนวความคิดและค่านิยมต่างๆ ที่เรียกว่าทฤษฎี ทฤษฎีเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่างๆ ไปของบุคคล ความเป็นไปในชีวิตของบุคคลและคติของสังคมทั้งหมด เมื่อเชื่อ เมื่อเห็น หรือนิยมอย่างไร ก็คิดการ พุดจาสั่งสอนชักชวนกัน และทำการต่างๆ ไปตามที่เชื่อที่เห็นที่นิยมอย่างนั้น ถ้าเป็นมิจฉาทฤษฎี การดำริ พุดจาและทำการก็ดำเนินไปในทางผิดเป็นมิจฉาทฤษฎีไปด้วย แต่ถ้าเป็นสัมมาทฤษฎี การดำริ พุดจาและทำการต่างๆ ก็ดำเนินไปในทางถูกต้องเป็นสัมมาไปโดยอัตโนมัติ^{๙๐} เช่น บุคคลและสังคมที่เห็นว่าความพรั่งพร้อมทางวัตถุมีค่าสูงสุดเป็นจุดหมายที่พึงใฝ่ประสงค์ ก็จะเพียรพยายามแสวงหาวัตถุให้พรั่งพร้อมและถือเอาความพรั่งพร้อมด้วยวัตถุนั้นเป็นมาตรฐานวัดความเจริญรุ่งเรืองเกียรติยศและศักดิ์ศรี เป็นต้น วิถีชีวิตของคน และแนวทางของสังคม รวมไปถึงพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งหมด ก็จะเป็นไปในรูปแบบหนึ่ง (วัตถุนิยม) ส่วนบุคคลและสังคมที่ถือเอาความสงบสุขทางจิตใจเป็นที่หมาย ก็จะมีวิถีชีวิตและความเป็นไปอีกแบบหนึ่ง (จิตนิยม) ดังพุทธพจน์ที่ตรัสถึงผลเสียของมิจฉาทฤษฎี และผลดีของสัมมาทฤษฎีที่สืบเนื่องมาจากมโนกรรม ความว่า

ภิกษุทั้งหลาย เราไม่พิจารณาเห็นธรรมอื่นแม้สักอย่างหนึ่ง ที่เป็นเหตุให้อกุศลธรรมทั้งหลายที่ยังไม่เกิด ก็เกิดขึ้น อกุศลธรรมทั้งหลายที่เกิดขึ้นแล้ว ก็เป็นไปเพื่อความเจริญยิ่งขึ้น ไปจนไฟบุลย์ เหมือนอย่างมิจฉาทฤษฎีเลย ภิกษุทั้งหลาย เราไม่พิจารณาเห็นธรรมอื่นแม้สักอย่างหนึ่ง ที่เป็นเหตุให้อกุศลธรรมทั้งหลายที่ยังไม่เกิดขึ้น ก็เกิดขึ้น อกุศลธรรมทั้งหลายที่เกิดขึ้นแล้ว ก็เป็นไปเพื่อความเจริญยิ่งขึ้นไปจนไฟบุลย์ เหมือนอย่างสัมมาทฤษฎีนี้เลย^{๙๑}

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าพุทธปรัชญาเถรวาทให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่ออกมาจากภายในนั่นคือ มโนกรรม เพราะหากบุคคลมีความเห็นไปในทางที่ผิดตั้งแต่แรกคือเกิดมิจฉาทฤษฎีก็จะส่งผลไปถึงการแสดงออกทางกายคือการกระทำที่ผิด และการพุดจาที่ผิดตามมาโดยปริยาย ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีมโนกรรมที่เป็นสัมมาทฤษฎี การแสดงออกทางกายวาจาก็จะเป็นไปในลักษณะที่ดีงาม และเป็นไปเพื่อความเจริญงอกงามไฟบุลย์ยิ่งๆ ขึ้นไป

ระดับของพฤติกรรม

เนื่องจากพุทธปรัชญาเถรวาทถือว่า มนุษย์มีองค์ประกอบ ๒ ประการด้วยกัน คือ กายและจิตเหมือนกันทุกชาติ ทุกศาสนา ทั่วสากลโลก แต่สิ่งที่ทำให้มนุษย์แตกต่างกันในด้านความประพฤตินั้นคือจริยธรรมและคุณธรรม กล่าวคือความประพฤติเป็นเครื่องแบ่งระดับบุคคล ซึ่งพุทธปรัชญาเถรวาทได้แบ่งพฤติกรรมของบุคคลที่มีผลเชิงคุณค่าทางจริยธรรมได้หลายประเภท ไม่ว่าจะป็นระดับของการให้ผลของพฤติกรรมนั้นๆ หรือ ระดับที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปของวิถีชีวิต ซึ่งขอนำมากล่าวพอสังเขปดังนี้

^{๙๐}อง.ทสก. ๒๔/๑๙๔-๕/๓๑๘-๓๒๐.

^{๙๑}อง.เอก. ๒๐/๒๙๘-๒๙๙/๓๘.

ก. แบ่งตามระดับการให้ผลของพฤติกรรม

๑) **ระดับภายในจิตใจ** เนื่องด้วยพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมาย่อมสืบเนื่องมาจากจิตใจนั่นเอง โดยมีการสั่งสมคุณสมบัติต่างๆ เช่น กุศลธรรม (ดี) อกุศลธรรม (ชั่ว) คุณภาพและสมรรถภาพของจิต จึงมีอิทธิพลต่อการปรุงแต่งความรู้สึกนึกคิด ความโน้มเอียง ความนิยมชมชอบ และความสุกความทุกข้อย่างไรบ้าง กล่าวคือ เมื่อจิตใจที่สั่งสมความชั่วไว้พฤติกรรมที่แสดงออกมาย่อมมีผลชั่ว พฤติกรรมที่จิตใจสั่งสมความดีไว้พฤติกรรมที่แสดงออกมาย่อมเป็นไปในทางที่ดีงาม สร้างสรรค์ เป็นต้น

๒) **ระดับบุคลิกภาพ** จากการกระทำต่างๆ ที่มนุษย์แสดงออกมาย่อมมีผลต่อการสร้างเสริมนิสัย ปรุงแต่งลักษณะพฤติกรรมทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออก ท่าที การวางตนปรับตัว ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และต่อสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ไปอย่างไรบ้าง การให้ผลต่อพฤติกรรมระดับนี้ต่อเนื่องมาจากระดับที่หนึ่งนั่นเอง และมีขอบเขตคาบเกี่ยวกัน แต่นำมาแยกพิจารณา เพื่อให้มองเห็นแง่มุมของการให้ผลต่อความเป็นไปของชีวิตชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๓) **ระดับวิถีชีวิตของบุคคล** เมื่อบุคคลมีพฤติกรรมอย่างไร ย่อมก่อให้เกิดผลต่อความเป็นไปของชีวิตต่างๆ เช่น ความเสื่อม ความเจริญ ความล้มเหลว ความสำเร็จ ลาก ยศ สรรเสริญ และความสูญเสียต่างๆ ซึ่งรวมเรียกว่า โลกธรรมทั้งหลาย

๔) **ระดับสังคม** พฤติกรรมที่บุคคลแสดงมาทั้งหมด ย่อมมีผลต่อความเป็นไปของสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ทำให้เกิดความเสื่อมความเจริญของสังคม ความร่มเย็นเป็นสุขของสังคม ความทุกข์ยากเดือดร้อนร่วมกันของมนุษย์ทั้งหลาย รวมทั้งผลจากการที่มนุษย์กระทำต่อสภาพแวดล้อมอื่นๆ แล้วย้อนกลับมาหาตัวมนุษย์แต่ละคน^{๙๒}

ข. แบ่งตามระดับคุณภาพของพฤติกรรมที่แสดงออก มี ๒ อย่าง^{๙๓} ดังนี้

๑) **ระดับอกุศลกรรม** คือ พฤติกรรมที่ไม่ดีหรือเป็นไปในทางที่ทำลาย เบียดเบียน ไม่สร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากอกุศลมูล คือ โลภะ โทสะ หรือโมหะ

๒) **ระดับกุศลกรรม** คือ พฤติกรรมที่แสดงออกไปในทางที่ดี เจริญ สร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากกุศลมูล คือ อโลภะ อโทสะ หรืออโมหะ

ค. แบ่งตามระดับของการพัฒนาชีวิต มี ๓ ระดับ ดังนี้

๑) **พฤติกรรมระดับศีล** ได้แก่การพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงออกมาทางกายวาจา ให้ดำเนินไปในทิศทางถูกต้องดีงาม เช่น การปฏิบัติตามศีล ๕ รู้จักเลี้ยงชีพด้วยสัมมาชีพ รวมไปถึงความขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นพฤติกรรมที่การดำรงอยู่ของตนด้วยการมีส่วนช่วยสร้างสรรค์รักษาให้อื้ออำนวยต่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกัน เป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการพัฒนาคุณภาพจิตและปัญญาเป็นต้น^{๙๔}

^{๙๒}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **เชื่อกกรรม รู้กรรม แก่กรรม**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทส่องสยาม จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๗-๑๐๘.

^{๙๓}ที.ปา. ๑๑/๓๐๕/๒๕๙.

^{๙๔}อง.ติ.ก. ๒๐/๑๙/๓๑๙-๓๒๐.

๒) พฤติกรรมระดับสมาธิ เมื่อการดำรงตนในระดับศีลอยู่ในขอบเขตที่ติงามแล้ว ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของจิต หรือการปรับปรุงจิตให้มีคุณภาพและสมรรถภาพสูงขึ้นไปตามลำดับ ซึ่งพฤติกรรมระดับนี้ย่อมเอื้อต่อการมีชีวิตที่ติงามและพร้อมที่จะใช้งานในทางปัญญาอย่างได้ผลดีที่สุด

๓) พฤติกรรมระดับปัญญา พฤติกรรมระดับนี้ ถือว่าเป็นพฤติกรรมระดับสูง กล่าวคือ การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างไม่ประมาท รู้จักมองและเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง หรือรู้เท่าทันธรรมชาติของสังขารธรรมทั้งหลาย ที่ทำให้เป็นอยู่และทำการต่างๆ ด้วยปัญญา รู้จักวางใจวางท่าทีและปฏิบัติต่อโลกและชีวิต ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ในทางที่เป็นไปเพื่อแผ่ขยายประโยชน์สุข มีจิตใจผ่องใส ไร้ทุกข์ เป็นอิสระ และสดชื่นเบิกบาน

กล่าวโดยสรุป ระดับของพฤติกรรมทั้งหมดจะเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพของบุคลากรในองค์กรนั้น และเพื่อให้การพัฒนามนุษย์ในองค์กร สังคม ตลอดจนทั้งประเทศชาติได้มีพฤติกรรมที่ติงาม ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรม หน่วยงานหรือองค์กรจะต้องรู้จักนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาท เช่น หลักสังคัตถุมัจฉาดเป็นแผนแม่บทในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของคนในองค์กรให้เป็นไปในทางที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรม

ตามหลักคำสอนของพุทธปรัชญาเถรวาท ได้กล่าวถึงเป้าหมาย คือ “อรรถ” ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของพฤติกรรมมนุษย์ไว้หลายลักษณะ โดยขอนามากล่าวพอสังเขปดังนี้

๑. แบ่งตามอรรถหรือเป้าหมายของพฤติกรรมมนุษย์ ๓ อย่าง

ก) **ทิวฐธัมมิกัตถะ** เป้าหมายปัจจุบัน เป็นจุดหมายขั้นแรกของมนุษย์หรือเป้าหมายเฉพาะหน้า ได้แก่ การแสวงหา ลาภ ยศ สุข สรรเสริญหรือทรัพย์สิน ฐานะ เกียรติ ไมตรี ชีวิตคู่ครอง เป็นต้น พฤติกรรมที่แสวงหาเหล่านี้จะต้องดำเนินไปอย่างชอบธรรม การปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านี้ต้องเป็นไปอย่างถูกต้อง พฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งเหล่านี้จะต้องทำตนและผู้คนที่เกี่ยวข้องให้มีความสุข อยู่ร่วมกันด้วยดี ปฏิบัติหน้าที่ต่อกันอย่างถูกต้องในระหว่างมนุษย์เพื่อความสุขร่วมกัน^{๙๕} ข) **สัมปรายิกัตถะ** เป้าหมายในอนาคต เกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะแสดงออกในด้านคุณค่าของชีวิต เป็นจุดหมายขั้นสูงขึ้นไปกว่าเป้าหมายระดับแรก เป็นเป้าหมายอันเป็นหลักประกันชีวิตเมื่อละโลกนี้ไป หรือเป็นเครื่องประกันการได้คุณค่าที่สูงล้ำเลิศยิ่งกว่าสิ่งที่จะพึงได้กันตามปกติในโลกนี้ ได้แก่ ความเจริญองกามแห่งชีวิตจิตใจ ที่ก้าวหน้าเติบโตใหญ่ขึ้นด้วยคุณธรรม ความใฝ่ใจในทางศีลธรรม ในเรื่องบุญเรื่องกุศล ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ติงาม เป็นพฤติกรรมที่อาศัยศรัทธาความเสียสละ การมีความมั่นใจในคุณธรรม มีความสงบสุขทางจิตใจ พฤติกรรมที่รู้จักปีติสุขที่ประณีตด้านใน ตลอดจนคุณวิเศษที่เป็นผลสำเร็จทางจิต เป็นเป้าหมายของพฤติกรรมขั้นที่ผ่อนคลายความยึดติดผูกพันในวัตถุ ทำให้ไม่ยอมตีค่าผลประโยชน์ด้านอามิสสูงเกินไป จนจะต้องมุ่งไขว่คว้ายอมสยบให้ หรือเป็นเหตุต้องมีพฤติกรรมไปในทางชั่วร้าย หันมาให้คุณค่าแก่คุณธรรมติงาม รู้จักทำการด้วยความใฝ่ธรรม รักความติงาม รักคุณภาพของชีวิตและความเจริญองกามของจิตใจ^{๙๖}

^{๙๕}พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), การศึกษาที่สากลบนรากฐานแห่งภูมิปัญญาไทย, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์ พริ้นติ้ง, ๒๕๓๒), หน้า ๑๐๙.

^{๙๖}ส.ส. ๑๕/๑๒๘-๑๒๙/๑๐๓.

ค) **ปรมัตถะ** เป้าหมายขั้นสูงสุด หรือเป้าหมายที่เป็นสาระที่แท้จริงของพฤติกรรมชีวิตมนุษย์ เป็นเป้าหมายขั้นสุดท้าย ได้แก่การรู้แจ้งสภาวะของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันคติธรรมดา ของสังขารธรรม ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต มีจิตใจเป็นอิสระโปร่งโล่งผ่องใส ไม่ถูกบีบคั้นคับข้อง จำกัดด้วยความยึดติดถือมั่น เป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปเพื่อความปราศจากกิเลสผาสุก ที่ทำให้เศร้าหมองขุ่นมัว อยู่อย่างไร้ทุกข์ ประจักษ์แจ้งความสุขประณีตภายในที่สะอาดบริสุทธิ์สิ้นเชิง อันประกอบพร้อมด้วยความสงบเยือกเย็นสว่างไสวเบิกบานโดยสมบูรณ์ เรียกว่าวิมุตติ และนิพพาน

ในบรรดาเป้าหมายของพฤติกรรม หรือการดำเนินไปของชีวิตทั้ง ๓ ระดับนี้ พุทธปรัชญาเถรวาทให้การยอมรับและให้ความสำคัญทุกระดับ โดยมีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นอยู่ การครองชีพ สภาพแวดล้อม และความพร้อมหรือความสுகงอมแห่งอินทรีย์ของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม หลักพุทธปรัชญาเถรวาทถือว่า พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้น อย่างน้อยจะต้องเพียรพยายามเข้าให้ถึงเป้าหมายได้ ๒ ระดับ กล่าวคือ เมื่อได้บรรลุวิมุตติขั้นต้นแล้ว ไม่ควรหยุดยั้งแค่นั้น แต่จะต้องปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายขั้นสัมปรายภพด้วย บุคคลใดสามารถ ปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เข้าถึงเป้าหมายถึงสองขั้นนี้แล้ว ถือว่าเป็นบัณฑิตตามหลักคำสอนของพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตอยู่ด้วยปัญญา เป็นผู้มีชีวิตไม่ว่างเปล่าไร้ค่าในโลกนี้ กล่าวคือ พุทธปรัชญาเถรวาทเห็นว่า การทำเพื่อประโยชน์ตนเองและผู้อื่น ย่อมให้คุณค่า ให้ความดีมากกว่าการทำเพื่อประโยชน์ตนฝ่ายเดียว^{๙๗}

นอกจากการจัดแบ่งเป้าหมายของพฤติกรรมมนุษย์ดังกล่าวมาแล้ว ยังสามารถจำแนกเป้าหมายของพฤติกรรมได้อีกแนวหนึ่ง คือเป็นการจัดแบ่งเป้าหมายของพฤติกรรมตามความรับผิดชอบ หรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ โดยแบ่งเป็น ๓ เหมือนกัน ดังพุทธพจน์ความว่า ภิคุชฺหฺงหลาย เปรียบเหมือนห้วงน้ำใส กระจาง ไม่ขุ่นมัว คนตาดียืนอยู่บนฝั่ง พึงเห็นได้แม้ซึ่ง หอยโข่ง หอยกาบ แม้ซึ่งก้อนหินก้อนกรวด แม้ซึ่งฝูงปลาที่กำลังแหวกว่ายอยู่บ้าง กำลังหยุดอยู่บ้างใน ห้วงน้ำนั้น นั้น เพราะเหตุไร ก็เพราะน้ำไม่ขุ่น แม้ฉนั้นใด ภิคุชฺหฺงนั้นด้วยจิตที่ไม่ขุ่นมัว ก็จักรู้ได้ซึ่ง ประโยชน์ตน รู้จักประโยชน์ผู้อื่น จักรู้ได้ซึ่งประโยชน์ทั้งสองฝ่าย จักประจักษ์แจ้งได้ซึ่งคุณวิเศษยิ่งกว่า มนุษย์สามัญคือญาณทัศนะ ที่สามารถทำให้เป็นอริยชน ข้อนี้น้อมเป็นฐานะเป็นไปได้ นั้นเพราะเหตุไร ก็เพราะจิตไม่ขุ่นมัว^{๙๘}

๒. แบ่งเป้าหมายตามพฤติกรรมที่สัมพันธ์กันระหว่างบุคคลแต่ละคน

ก) **อัตตัตถะ** หมายถึง พฤติกรรมอันเป้าหมายเฉพาะตน คือ การบรรลุเป้าหมายแห่งชีวิตของตน ได้แก่ประโยชน์ ๓ อย่างตามที่ได้กล่าวมาในเบื้องต้น เท่าที่เกี่ยวข้องกับตน ซึ่งเป็นผลเกิดขึ้นแก่ตน โดยเฉพาะ เน้นพฤติกรรมที่พึงตนได้ในทุกระดับ เพื่อความไม่ต้องเป็นภาระแก่ผู้อื่น หรือเป็นพฤติกรรมถ่วงหมู่คณะ และเพื่อความเป็นผู้มีพฤติกรรมที่พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่น บำเพ็ญกิจต่างๆ อย่างได้ผลดี ในกรณีที่ทำประโยชน์ตนสมบูรณ์แล้ว^{๙๙} คุณธรรมที่เป็นแกนนำเพื่อการบรรลุประโยชน์ตนนี้ คือ พฤติกรรมที่พึงพาปัญญาเป็นตัวนำหลัก

^{๙๗} อจ.อภฺรฺกฺก. ๒๒/๖๘/๙๔.

^{๙๘} อจ.เอก. ๒๐/๔๕/๘.

^{๙๙} ส.นิ. ๑๖/๒๒/๒๙.

ข) ปรีตถะ เป้าหมายหรือประโยชน์เพื่อผู้อื่น คือ การช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนผู้อื่นให้บรรลุประโยชน์หรือเป้าหมายชีวิตด้วย หรือเป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้รู้จักเกื้อกูลผู้อื่นให้เข้าถึงเป้าหมายของชีวิตเขาในระดับต่างๆ ประคับประคองให้เขาสามารถพึ่งตนเองได้ หมายถึงเป้าหมายของพฤติกรรม ๓ อย่างตามที่ได้กล่าวมาแล้วที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ยกตัวอย่างเช่น พระพุทธเจ้าเมื่อทรงบรรลุประโยชน์ส่วนพระองค์แล้ว ทรงบำเพ็ญพุทธกิจด้วยการโปรดหมู่สัตว์ให้พ้นจากทุกข์ เป็นผลเกิดขึ้นแก่คนอื่น นอกจากตัวเรา คุณธรรมที่เป็นแกนนำที่จะให้บรรลุผลข้อนี้คือ กรุณา อันเป็นพฤติกรรมของการทำหน้าที่ของกัลยาณมิตร

ค) อุภยัตถะ เป้าหมายหรือประโยชน์ทั้งสองฝ่าย เป้าหมายของพฤติกรรมระดับนี้มุ่งเน้นให้การแสดงออกของพฤติกรรมเป็นประโยชน์ร่วมกัน ได้แก่ประโยชน์สามอย่างตามที่กล่าวแล้ว ที่เป็นผลเกิดขึ้นทั้งแก่ตนเองและคนอื่นๆ หรือแก่สังคม แก่ชุมชนอันเป็นส่วนรวม เช่น ประโยชน์ที่เกิดจากของกลางและกิจส่วนรวม เป็นต้น โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่อันเอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และการบำเพ็ญปรีตถะ ของทุกๆ คน คุณธรรมที่เป็นแกนนำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อบรรลุไปสู่เป้าหมายนี้ คือ วินัย และสามัคคี ตลอดจนพฤติกรรมด้านอื่นๆ ที่เกื้อกูลที่พึงประสงค์ที่สังคมพึงต้องการ ตลอดถึงหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นเอาไว้ได้^{๑๐๐}

ในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เข้าถึงเป้าหมายแต่ละระดับนี้ พระพุทธเจ้าก็ทรงสั่งสอนไว้ครบถ้วนทุกระดับ เช่น บางแห่งตรัสหลักการที่เป็นไปเพื่อปฏิญญัมมิกัตถะ ๔ ประการ คือ ความขยันหมั่นเพียร รู้จักใช้ปัญญาจัดดำเนินกิจการ เรียกว่าอุฏฐานสัมปทา รู้จักเก็บรักษาทรัพย์สินและผลแห่งกิจการงานให้รอดพ้นอันตรายไม่เสื่อมเสีย เรียกว่า อารักขสัมปทา รู้จักเสวนาคบหาคนดีที่เกื้อกูลแก่การงาน ความดีงามและความก้าวหน้าของชีวิต เรียกว่า กัลยาณมิตรตตา รู้จักเลี้ยงชีวิตแต่พอดีให้มีความสุขได้ โดยไม่สุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือย สามารถประหยัดทรัพย์ไว้ให้เพิ่มพูนขึ้นได้ เรียกว่าสมชีวิตา และตรัสถึงการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายระดับสัมปรายิกัตถะ ๔ ประการ คือ มีความเชื่อ ประกอบด้วยเหตุผล ถูกหลักพระศาสนาทราบซึ่งในคุณพระรัตนตรัย มีสิ่งดีงามเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจ เรียกว่าศรัทธาสัมปทา ถึงพร้อมด้วยศีล ได้แก่ศีล ๕ เป็นพื้นฐาน กล่าวคือ พัฒนาศีล เจริญศีล คือมีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แก่สังคม และประพฤตสิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคม มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นการฝึกตนให้อยู่ในสังคมด้วยดีและเป็นประโยชน์ ระดับต้นคือ ความมีระเบียบวินัยในการเป็นอยู่ ในการดำเนินชีวิต โดยไม่ให้มีการเบียดเบียนกัน กล่าวคือไม่เบียดเบียนต่อกันในทางชีวิตร่างกาย ในทางทรัพย์สิน ในทางคู่ครอง ในทางใช้วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเอง เมื่อไม่เบียดเบียนกันแล้วก็ขยายออกไปถึงความสุจริต การอบรมกายวาจาให้อยู่ในศีล ก็คือความประพฤติที่ดีงาม มีมารยาทงดงาม และนำเคารพนับถือ เป็นที่ไว้วางใจโดยมีคุณธรรมเป็นเครื่องอยู่ ซึ่งได้แก่เบญจศีล เป็นคุณธรรมพื้นฐานสำหรับมนุษย์ ซึ่งอาจเรียกคุณธรรมนี้ว่า มนุษยธรรม อีกทั้งยังทำให้สังคมมนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ประกอบด้วย

๑) งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ แต่ควรมีเมตตา กรุณาต่อสรรพสัตว์ทั้งปวง

^{๑๐๐}อง.จตุกก. ๒๑/๓๒/๓๖.

๒) งดเว้นจากการลักทรัพย์ หรือแสวงหาทรัพย์ในทางมิชอบ แต่ควรประกอบสัมมาอาชีพที่สุจริตถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓) งดเว้นจากการประพฤตินิดในกาม แต่ควรมีความสันโดษพอใจเฉพาะในคู่ครองของตน

๔) งดเว้นจากการพูดเท็จ แต่ควรพูดแต่ความจริง

๕) งดเว้นจากการเสพของมีนเมาอันเป็นเหตุให้ขาดสติ-สัมปชัญญะ^{๑๑๑} ดำเนินชีวิตด้วยความประมาท แต่ควรเจริญสติ-สัมปชัญญะ เรียกว่าศีลสัมปทา ประกอบด้วยความเสียสละ รู้จักเผื่อแผ่แบ่งปัน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือคนที่ควรได้รับการช่วยเหลือ เรียกว่าจาคสัมปทา ดำเนินชีวิตด้วยปัญญา รู้จักคิดรู้จักพิจารณา ใช้วิจารณ์ญาณ รู้เท่าทัน โลกและชีวิต สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระได้ตามโอกาส เรียกว่า ปัญญาสัมปทา^{๑๑๒} ส่วนปรมัตถะนั้น เนื่องจากเป็นจุดหมายสูงสุด และยากที่สุดทั้งโดยการปรับพฤติกรรมให้เข้าถึงและการเข้าใจ อีกทั้งเป็นส่วนความแตกต่างหรือข้อพิเศษของพุทธปรัชญาเถรวาทที่แปลกออกไปจากลัทธิคำสอนเท่าที่มีอยู่ก่อนนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม หลักพุทธปรัชญาเถรวาทย่อมให้ความสำคัญกับเรื่องจิต โดยพระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “มโนปุพฺพงคมา ธมฺมา มโนเสฏฺฐา มโนมยา มนสา เจ ปญฺญเรณฺ ภาสตี วา กโรตี วา ตโต นํ ทุกฺขมนเวติ จกํ ว วหโต ปทนต์” แปลว่า ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจเป็นใหญ่ สำเร็จแล้วด้วยใจ หากบุคคลพูดหรือทำสิ่งใด ด้วยใจชั่ว ความทุกข์ย่อมติดตามตัวเขา เหมือนล้อเกวียนหมุนติดตามรอยเท้าโคฉะนั้น^{๑๑๓} จะเห็นได้ว่า สิ่งต่างๆ ทั้งหลายมีใจเป็นใหญ่และสิ่งทั้งหลายเหล่านั้นประกอบด้วยใจ เช่น ร่างกายของคนเรา บางคนน้ำหนัก ๘๐ บ้าง ๙๐ บ้าง แต่ก็สามารถเคลื่อนไหวลุกขึ้นเดินไปไหนก็ได้ นี่เพราะร่างกายนั้นประกอบด้วยจิตใจ มีจิตใจเป็นผู้นำไป ถ้าจิตใจมีพลังหรือสุขภาพจิตดี ก็ย่อมทำให้ร่างกายดีตามไปด้วย ตรงกันข้ามถ้าจิตใจแย่หรือสุขภาพจิตเสียก็จะส่งผลให้ร่างกายแย่ตามไปด้วย

การพัฒนาจิตหรือการฝึกจิตมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดพลังจิต ทำให้จิตมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ มีความแข็งแรงสามารถต่อสู้กับโรคภัยทางจิตและทางกายได้ การฝึกจิตสามารถกระทำได้ด้วยกลวิธีต่างๆ ดังนี้คือ

๑) การฝึกทำสมาธิ เป็นการฝึกที่ทำให้บุคคลทำจิตใจให้สงบเพื่อได้พิจารณาความจริงและมีสติอยู่กับกาย การทำสมาธิเป็นการจัดระดับของจิตใจให้อยู่ในระดับความว่างเปล่าปราศจากความคิด เศร้าหมองใดๆ ให้จิตรู้อยู่กับกาย ในบางครั้งเรียกการฝึกจิตว่าเป็นการฝึกกรรมฐาน การฝึกฝนจิตจะทำให้เป็นผู้มีพลังจิตที่เข้มแข็ง คนเราส่วนมากไม่ค่อยพยายามที่จะรักษาและฝึกจิตให้สภาพจิตใจให้มีพลัง อาจเพราะไม่ค่อยใส่ใจครั้งเมื่อพบกับสภาพบีบครั้นจิตใจก็จะไม่สามารถต่อสู้กับสภาพแวดล้อมนั้นได้ และเพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยจิตใจที่สงบ จึงควรฝึกทำสมาธิเพื่อให้จิตมีพลังต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ได้

๒) การฝึกจิตเพื่อก่อให้เกิดความสามารถในด้านการคิด การแก้ปัญหาสามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาระบบการทำงานของจิตให้มีประสิทธิภาพ เช่น การฝึกความจำโดยพยายามจำคำประพันธ์

^{๑๑๑} ส.สพ. ๑๘/๔๘๓/๒๘๐.

^{๑๑๒} อ.อ.อ. ๒๓/๗๖/๓๘๙-๓๙๒.

^{๑๑๓} พ.บ. ๒๕/๑๑/๑๕.

สั้นๆ คำคม จำชื่อเพื่อน วันและเหตุการณ์สำคัญๆ เพื่อลับสมอง การอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อความคิด หัดทำเลขคณิต หรือวิชาการที่ต้องอาศัยสมาธิ และการวิเคราะห์ การอธิบาย หรือการฝึกการฟังและการคิด ด้วยการเข้าร่วมการอภิปราย การโต้เถียงในการใช้หลักการด้วยเหตุผลที่ควรจะเป็น การฝึกจิตด้วยวิธีนี้ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในส่วนร่างกาย และในส่วนที่เป็นกระบวนการทางจิต

ดังนั้น พุทธปรัชญาเถรวาทจึงเน้นการพัฒนาจิต ควรฝึกจิตเพื่อให้รู้ระลึกมีสติอยู่เสมอ (Conscious) โดยอาศัยการฝึกสมาธิและวิปัสสนากรรมฐาน ทำให้เข้าใจกระบวนการปรับตัวของมนุษย์ การเผชิญปัญหา การแก้ปัญหา การพิจารณาสภาพของจิตใจทั้งในด้านความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ และแนวทางในการรักษาสุขภาพจิต หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่จะทำให้เข้าใจเรื่องจิตได้แก่ อริยสัจ ๔ คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ส่วนหัวใจคือ ละชั่ว ประพฤติดี ทำจิตให้ผ่องใส กล่าวคือ ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว การดำเนินชีวิตต้องยึดหลักตามปัจฉิมวาทะของพระพุทธเจ้าที่ตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย บัดนี้เราขอเตือนเธอทั้งหลาย สังขารทั้งหลายมีความเสื่อมไปเป็นธรรมดา เธอทั้งหลายจงทำหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความไม่ประมาทเถิด”

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเอง และการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม คนต้องพัฒนาตนเองตลอดชีวิต คนหรือมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่นๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์ไม่ได้ และคนที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าหรือคนจะเป็นมนุษย์ได้สมบูรณ์นั้น จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง ด้วยการเปลี่ยนแปลงตนเองโดยอาศัยความรู้จากศาสตร์ที่เรียกว่าจิตวิทยาหรือพุทธจิตวิทยา การพัฒนาคนนั้นต้องเป็นไปอย่างมีระบบ เป็นกระบวนการ การพัฒนาหรือฝึกฝนปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนนั้น เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ดังนั้นจึงต้องมีกระบวนการในการพัฒนาตนโดยอาศัยศาสตร์ทางจิตวิทยาดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง มนุษย์มีจิตและวิญญาณที่ทำให้ชีวิตมีจุดมุ่งหมายและมีคุณค่า ด้วยการทำงานของจิตและกระบวนการทางจิตมนุษย์สามารถที่จะบูรณาการให้กลไกการทำงานของร่างกายเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีความสอดคล้องกันจะนำพาให้ชีวิตของมนุษย์เกิดความสมดุล การเรียนรู้กระบวนการพัฒนาตนเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ทำให้สามารถอธิบายวิเคราะห์ กระบวนการพัฒนาตนได้อย่างเป็นระเบียบวิธี จึงเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ถ้าเราสามารถพัฒนาตนได้ มนุษย์โดยทั่วไปการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ก็คงจะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุขโดยทั่วกัน สิ่งสำคัญเป็นการลดปัญหาที่มีอยู่หรือปัญหาที่มีอยู่ให้หมดไปและป้องกันปัญหาใหม่ไม่ให้เกิดขึ้นหรือไม่ให้เกิดปัญหาเก่าซ้ำเพราะมีภูมิคุ้มกันตนเอง

๓.๓.๒ ทฤษฎีแรงจูงใจตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

แรงจูงใจในทัศนะของพุทธปรัชญาเถรวาทถือว่ามีสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ให้กระตือรือร้น ทะยานอยาก ดิ้นรน เพื่อไปให้พ้นจากภาวะที่หยาบสุดไปสู่ขั้นละเอียดสูงสุดของการพัฒนาตนจนกระทั่งหมดกิเลสอาสวะที่หมักดองอยู่ในขันธดานมาหลายภพหลายชาติด้วยกัน แรงจูงใจในที่นี้ผู้เขียนจะได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการกระทำของมนุษย์ทั้งฝ่ายดีและฝ่ายชั่ว หากมนุษย์ทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ทั้ง ๒ ฝ่ายแล้ว หรือเรียกว่ารู้ดีรู้ชั่วแล้วมนุษย์ก็จะสามารถละอย่างหนึ่ง

แล้วไปเพิ่มพูนอีกหนึ่งเพื่อตนเองจะได้หลุดพ้นจากบ่วงพันธนาการนี้ ในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทดังนี้ ๑. ตัณหา ความพอใจ ชอบใจ ยินดี อยาก รักใคร่ ต้องการ ที่ไม่ดี ไม่เกื้อกูลเป็นอกุศล ๒. ฉันทะ ความพอใจ ชอบใจ ยินดี อยาก รักใคร่ ต้องการ ที่ดีงาม สบาย เกื้อกูลเป็นกุศล^{๑๐๔}

๓.๓.๒.๑ ตัณหา แปลว่า ความกระหาย ความทะยาน ความอยาก ความแส่นหาความรณ ความร่า ความกระสับกระส่าย ความกระวนกระวาย ความไม่รู้ร้อน ตามหลักปฏิจจสมุปบาท ตัณหา เกิดจากเวทนาเป็นปัจจัย โดยมีวิขาเป็นมูลราก กล่าวคือเมื่อบุคคลรับรู้อารมณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ น่าชอบใจหรือไม่น่าชอบใจก็ตาม เช่น เห็นรูปสวยหรือน่าเกลียดได้ยินเสียงไพเราะหรือหวนกหู เป็นต้น แล้วเกิดความรู้สึกสุขหรือทุกข์ หรือเฉยๆ ขึ้น ในเวลานั้นตัณหาก็คงเกิดขึ้นในลักษณะอย่างใด อย่างหนึ่ง ถ้ารู้สึกสุขก็ยินดี ชื่นชอบ คล้อยตามไป ติดใจใฝ่รัก อยากได้ ถ้ารู้สึกทุกข์ ก็ยินร้าย ขัดใจ ชิงชัง อยากเลี่ยงหนี หรืออยากให้สูญสิ้นไปเสียถ้ารู้สึกเฉยๆ ก็เพลินๆ เรื่อยเฉื่อยไป อาการอย่างนี้มัน เป็นไปของมันได้เอง โดยไม่ต้องใช้ความคิดไม่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจอะไรเลย ดังนั้น ตัณหาอิง อาศัยเวทนาโดยมีวิขาเป็นตัวหนุน จึงร่ารอนหันไปหาสิ่งที่จะให้เวทนาแก่มันได้ และสิ่งที่ตัณหา ต้องการ ก็คือสิ่งใดก็ตามที่จะอำนวย

เวทนาอันอร่อยซึ่งเวทนาขึ้นชอบ สิ่งทั้งหลายที่อำนวยเวทนาได้เมื่อจัดรวมเข้าประเภทกัน แล้ว ก็มีเพียง ๖ อย่าง เรียกว่าอารมณ์ ๖ คือ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ (สิ่งต้องกาย) และ ธรรมารมณ์ (เรื่องในใจ) เฉพาะอย่างยิ่ง อารมณ์จำพวกที่เด่นชัดกว่าเป็นรูปธรรม คือ ๕ อย่างแรก ซึ่ง เรียกว่ากามคุณ ๕ (ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ ที่น่าใคร่น่าพอใจ) อารมณ์ ๖ โดยเฉพาะกามคุณ ๕^{๑๐๕} นี้ เป็นสิ่งที่ตัณหาต้องการ คืออยากได้ออยากเอา การแสวงหาจากอารมณ์เช่นนี้ ได้สร้าง เสริมความรู้สึกอย่างหนึ่งที่สั่งสมขึ้นด้วยความหลงผิด คือความรู้สึกว่า มีตัวตนหรืออัตตาผู้แสพเวทนา เมื่อเข้าใจอย่างนั้นแล้ว ก็ต้องมีความเห็นต่อเนื่องไปอีกว่า การที่จะได้เสพแสพเวทนาอยู่เรื่อยไป ก็ต้องมีตัวตนผู้แสพแสพที่เที่ยงแท้ถาวร คราวนี้ ความกระหายอยากในความมีอยู่เป็นอยู่เที่ยงแท้ถาวร ของอัตตาก็เกิดมีขึ้นควบคู่ไปกับการเห็นว่ามีตัวตนที่คงอยู่เที่ยงแท้ถาวรได้แต่เมื่อความเข้าใจเช่นนี้ เป็นเพียงความเห็นที่ยึดถือเอาเอง และเมื่อความเห็นนั้นเอียงไปข้างหนึ่งแล้ว ก็ย่อมมีความเห็นอีก อย่างหนึ่งเอียงไปด้านตรงข้าม เกิดขึ้นมาซ้อนเป็นคู่แข่งกันว่า ตัวตนนั้นมีเพียงชั่วคราว แล้วก็ดับสิ้น พินาศขาดสูญไป ไม่คงอยู่เที่ยงแท้ถาวร ความเห็นหรือความยึดถือนี้กลับไปสัมพันธ์กันอีกกับการแสพ แสพเวทนา กล่าวคือ ความมีอยู่คงอยู่แห่งตัวตนนั้น จะมีความหมายก็เพราะได้เสพแสพเวทนาที่ชื่น ชอบใจ เมื่อใดได้เสพสม เมื่อนั้นความกระหายอยากในความเที่ยงแท้ถาวรของอัตตาก็ยิ่งได้รับการ เสริมย้าให้แรงกล้า แต่เมื่อไม่ได้เสพสม ความดำรงอยู่ของตัวตนก็ดูจะไร้ความหมาย เมื่ออาการที่ไม่ได้ เสพสมนั้นเป็นไปอย่างรุนแรงก็ถึงกับเบื่อหน่ายเกลียดชังไม่ปรารถนาความดำรงอยู่แห่งตัวตนอยากให้ ตัวตนพราดสูญสิ้นไปเสียจากภาวะเช่นนั้น ซึ่งเรียกว่าเป็นความกระหายอยากในความขาดสูญแห่ง อัตตา เกิดเป็นตัณหาอีกชนิดหนึ่งตัณหาทุกอย่างมีศูนย์รวมมุ่งมาที่ตัวตนหรือเพื่ออัตตาทั้งสิ้น รวม ความตัณหาแยกออกได้ ๓ อย่าง

^{๑๐๔}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, อ่างแล้ว, หน้า ๔๙๐-๑๙๔, ๕๒๕-๕๒๘.

^{๑๐๕}ที่.ม. ๑๐/๒๙๗-๒๙๘/๓๔๓-๓๔๘, ส.นิ .๑๖/๒๕๘/๑๓๑, พ.ป. ๓๑/๘๓/๕๗.

๑. กามตัณหา ความกระหายอยากได้อารมณ์ที่น่าชอบใจมาเสพเสวยปรนเปรอตนหรือความทะยานอยากในกาม

๒. ภวตัณหา ความกระหายอยากในความถาวรมั่นคง มีอยู่คงอยู่ตลอดไป (รวมถึงใหญ่โตโดดเด่น) ของตนหรือความทะยานอยากในภพ

๓. วิภวตัณหา ความกระหายอยากในความดับสิ้นขาดสูญ (รวมทั้งพรากพ้น บั่นรอน) หรือความทะยานอยากในวิภพตามกฎแห่งกระบวนการธรรม ตัณหานำไปสู่การแสวงหา ปรีเยสนา^{๑๐๖} คือ ไปหา ไปเอาหรือรับเอา หรือหาทางอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะให้ได้สิ่งที่ต้องการนั้นมาเสพเสวย การแสวงหาไม่ใช่สิ่งเดียวกับการกระทำและอาจจะไม่เกี่ยวข้องหรือไม่ต้องใช้การกระทำเลยก็ได้บทบาทและการทำหน้าที่ของตัณหาเหล่านี้ได้เป็นแรงจูงใจ เป็นตัวกำกับการดำเนินชีวิตส่วนใหญ่ของมนุษย์ผู้พะเน้าพะนอหล่อเลี้ยงมันไว้ และเทิดทูลให้มันเป็นผู้บังคับบัญชาที่ตนจงรักเชื่อฟัง พร้อมกันนั้น มันก็เป็นแหล่งก่อปมปัญหาให้แก่ชีวิตและสังคมของมนุษย์ เป็นที่มาของความหวัง ความหวาดกลัว ความระแวง ความเคียดแค้นชิงชัง ความมัวเมาลุ่มหลงและความทุกข์ความเดือดร้อนต่างๆ ผู้ที่จะสร้างแรงจูงใจควรศึกษาทำความเข้าใจและหาวิธีการจัดการกับตัณหาให้ถูกต้องในทางพุทธปรัชญาเถรวาทถือว่าเป็นเรื่องที่ต้องตัดทิ้ง คือเกิดตรงไหนดับตรงนั้น

๓.๓.๒.๒ ฉันทะ หมายถึง กุศลธรรมฉันทะเรียกสั้นๆ ว่ากุศลฉันทะหรือธรรมฉันทะแปลว่า ฉันทะในกุศล คือความพอใจ ความชอบ ความอยากในสิ่งที่ดีงาม กุศล แปลว่า ดีงามฉลาด เกื้อกูล คล่อง สบาย ไร้โรค เอื้อต่อสุขภาพ ได้แก่สิ่งที่เกื้อกูลต่อชีวิตจิตใจ สิ่งที่เป็นผลดีเกื้อกูลแก่ความเจริญงอกงามในทางที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ส่วนธรรมฉันทะ แปลว่า ฉันทะในธรรมหรือความต้องการความจริงและสิ่งที่ดีงาม ต้องการทำให้สิ่งที่ดีงามเกิดมีขึ้น เป็นคุณประโยชน์สำเร็จผลเป็นจริงขึ้น ฉะนั้น ฉันทะจึงสัมพันธ์กับการกระทำคือการกระทำเพื่อให้รู้จริง และการกระทำเพื่อสร้างภาวะที่ดีงามหรือทำให้สิ่งที่ดีงามเกิดมีขึ้น ด้วยเหตุนี้ตามกฎแห่งกระบวนการธรรม ท่านจึงกล่าวว่า ฉันทะนำไปสู่อุตสาหะ^{๑๐๗} คือทำให้เกิดการกระทำ (เทียบกับตัณหาซึ่งทำให้เกิดการแสวงหา) พร้อมกันนั้นท่านก็กล่าวถึงมูลฐานของฉันทะว่า มีโยนิโสมนสิการเป็นสมุฏฐาน^{๑๐๘} หมายความว่า ฉันทะเกิดจากโยนิโสมนสิการ (การคิดแบบคายคิดถูกวิธี รู้จักคิด หรือคิดเป็น) ความข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ฉันทะอยู่ในกระบวนการฝ่ายปัญญาฉันทะตั้งต้นเมื่อเริ่มมีการใช้ปัญญา (เทียบกับตัณหาซึ่งอาศัยอวิชชาเป็นฐานก่อตัว) สรุปได้ดังนี้

ตัณหา มุ่งประสงค์เวทนา และจึงต้องการสิ่งสำหรับเอามาเสพเสวยเวทนา หรือสิ่งที่จะปรนเปรอตัวตน ตัณหาอาศัยอวิชชาคอยหล่อเลี้ยงและให้โอกาส พัวพันเกี่ยวเนื่องอยู่กับเรื่องตัวตน เอาอัตตาเป็นศูนย์กลางและนำไปสู่ปรีเยสนา หรือการแสวงหาฉันทะ มุ่งประสงค์อัตถะหรือตัวประโยชน์ และจึงต้องการความจริง สิ่งที่ดีงาม หรือภาวะที่ดีงาม ฉันทะก่อตัวขึ้นจากโยนิโสมนสิการ คือรู้จักคิด

^{๑๐๖}ที.ม. ๑๐/๕๙/๖๙, อง.นวก. ๒๓/๒๒๗/๔๑๓.

^{๑๐๗}ม.ม. ๑๓/๒๓๘/๒๓๓.

^{๑๐๘}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, อ่างแก้ว, หน้า ๕๒๘.

หรือคิดถูกวิธี คิดตามสภาวะและเหตุผล เป็นภาวะกลางๆ ของธรรมไม่ผูกพันกับอดีต และนำไปสู่ อุตสาหะหรือวิริยะ คือทำให้เกิดการกระทำ

ตัวอย่างพฤติกรรมเนื่องด้วยตัณหาและฉันทะ^{๑๐๙} บางคนชอบเรียบบริ้อยและทำให้ตัวเองดู สะอาด เพราะอยากหุหุราบุคลิกดี แต่บางคนชอบเรียบบริ้อยและรักษาความสะอาดเพราะอยากให้ทุก อย่างเป็นไปด้วยดี อย่างแรกเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัณหา ความอยากหุหุรอยากสะอาดเป็นเพียง เงื่อนไขให้ต้องเรียบบริ้อย จึงทำให้ฉาบฉวย ผิดเพี้ยน เกินพอดี และอาจก่อปัญหาได้มากมาย ส่วน แรงจูงใจกรณีหลังได้แก่ธรรมฉันทะ คนทำงานด้วยตัณหาคอยหวังจะเอาชนะคน คนทำงานด้วยฉันทะ มุ่งแต่จะเอาชนะงาน

คนทำงานด้วยตัณหา ทำฮือฮาใหญ่โตเมื่อเริ่มต้น พอหายไฉฉ่างตื่นตื่น ก็ซบเซารามือหรือ ลักปิดลักเปิด คนทำงานด้วยฉันทะ ทำจริงจังยั่งยืนจนเสร็จ คนหนักในตัณหา เอาแต่สนุกสนานเฮฮา อยู่ไปวันๆ (กรณีนี้อาจมีปัจจัยซับซ้อน เช่น เอาความรู้แนววิปัสสนามาเป็นข้ออ้าง)

คนหนักในฉันทะสามารถคิดการ ทำการเพื่อผลดีงามระยะยาว (กรณีนี้อาจมีปัจจัยซับซ้อน เช่นถ้ามีฉันทะมากเมื่อตัณหาเข้าเป็นปัจจัยหนุนก็อาจยิ่งวางแผนใหญ่โต) ตัณหามักง่าย ฉันทะไม่กลัว ยากคนมีธรรมฉันทะ ใครรู้ข้อบกพร่องของตนและกิจของตน ยินดีปรีดาที่ได้รับรู้รับฟังเพราะได้ เครื่องชี้ช่องทางที่จะปรับปรุงตนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อย่างน้อยก็ได้แง่ที่จะตรวจตราให้มั่นใจในความ สมบูรณ์นั้น ส่วนคนหนักในตัณหา มัวห่วงความยิ่งใหญ่ของภาพตัวตน จึงคอยรับแต่ความ กระทบกระเทือนปีบคั้น และวุ่นวายกับการปกป้องตัวตนนั้นเสีย ไม่ได้รับประโยชน์จากคำตำหนิ วิจารณ์ตัณหาทำให้มีง่ายในวิธีการ ตนจะได้สำเร็จไม่ว่าด้วยวิธีชั่วร้ายไร้อธรรมอย่างไร เอาทั้งนั้น

คนมีธรรมฉันทะ นอกจากต้องฉลาดในวิธีการแล้ว ยังต้องให้วิธีการนั้นชอบธรรมด้วยการใช้ ธรรมฉันทะจึงต้องการสติปัญญาความสามารถเหนือกว่าปกติผู้มีธรรมฉันทะพึงระวังทางผิดพลาดที่ สำคัญ ๒ ทาง คือ ๑. ปล่อยให้ตัณหาเข้ามาแทรก สวมรับหรือชิงเอาบทบาทไปทำหน้าที่แทนฉันทะ เช่น แก้อะไรไม่สำเร็จแล้วเสียใจว่าตนไม่เก่ง (ตัวอย่างนี้อ่อนไม่เลวร้าย ๒. ขาดความรู้หรือไม่ แสวงหาปัญญา ผู้รักธรรมต้องรู้แน่ชัดว่าอะไรเป็นธรรม มิฉะนั้นอาจทำการผิดพลาดได้ ความรักธรรม และความรู้อธรรมต้องมาด้วยกัน จึงจะทำความจริง ความถูกต้องดีงามที่ประสงค์ให้สำเร็จได้ ข้อนี้ช่วย เน้นหลักการใหญ่ของพุทธธรรมที่ถือปัญญาเป็นองค์ธรรมหลักในมรรคาแห่งการพัฒนาชีวิตสรุปลในการ สร้างแรงจูงใจ ผู้สร้างแรงจูงใจต้องเข้าใจเรื่องตัณหาและฉันทะให้ถูกต้องสิ่งที่ต้องพยายามทำให้ลด น้อยลงหรือหมดไปทั้งตัวผู้สอนและผู้เรียนคือแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการแสวงหาที่ไม่ต้องใช้การกระทำ หรือไม่ใช้การกระทำ (ตัณหา) สิ่งที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้น และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ คือ อุตสาหะหรือวิริยะทำให้เกิดการกระทำ (ธรรมฉันทะ)

๓.๓.๓ ทฤษฎีจิตวิทยาสำหรับครองใจคนตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

พระพุทธองค์ได้ทรงปรารภ เกี่ยวกับสังคหัตถุ ๔ ว่าเป็นหลักธรรมสำหรับใช้ในการ อยู่ร่วมกันและเชื่อมสัมพันธ์มิตรที่ดีต่อกัน หรือเรียกอีกอย่างว่า “พุทธจิตวิทยาสำหรับครองใจคน” เพื่อให้เกิดความสงบและสันติสุขในสังคม ดังมีพุทธพจน์ที่ว่า

^{๑๐๙}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๒๙.

คุณภิกษุทั้งหลาย **สังคหวัตถุ ๔** ประการนี้ ๔ ประการเป็นไฉน คือ ทาน การให้ ๑ เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก ๑ อตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ ๑ สมานัตตาความเป็นผู้มีตนเสมอ ๑ คุณภิกษุทั้งหลาย **สังคหวัตถุ ๔** ประการนี้แล ฯ การให้ ๑ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก ๑ ความประพฤติประโยชน์ ในโลกนี้ ๑ ความเป็นผู้มีตนเสมอในธรรมนั้นๆ ตามสมควร ๑ ธรรมเหล่านั้นแล เป็นเครื่องสงเคราะห์โลก ประดุจสลักเพลาคบคุมรถที่แล่นไปอยู่ไว้ได้ ฉะนั้น ถ้าธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านั้น ไม่พึงมีไซ้รमारดาหรือบิดาไม่ พึงได้รับความนับถือหรือบูชาเพราะเหตุแห่งบุตรก็ เพราะเหตุที่บัณฑิตพิจารณาเห็นธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ฉะนั้นพวกเขาจึงถึงความยิ่งใหญ่ และเป็นที่น่าสรรเสริญ”^{๑๑๐}

นอกจากนี้ พระพุทธองค์ยังตรัสไว้ใน **สังคหวัตถุสูตร** ซึ่งเป็นพระสูตรที่ทำให้เกิดความรู้สึกรักที่เอื้ออาทรต่อกันและกันความว่า

คุณภิกษุทั้งหลาย การสงเคราะห์เป็นไฉน **สังคหวัตถุ ๔** ประการนี้ คือ ทาน ๑ เปยยวัชชะ ๑ อตถจริยา ๑ สมานัตตา ๑ คุณภิกษุทั้งหลาย ธรรมทานเลิศกว่า ทานทั้งหลายการแสดงธรรมบ่อยๆ แก่บุคคลผู้ต้องการ ผู้เจียไสตกลงสดับ นี้เลิศกว่าการ พุดถ้อยคำอันเป็นที่รัก การชักชวนคนผู้ไม่มีศรัทธาให้ตั้งมั่นดำรงอยู่ในศรัทธาสัมปทา ชักชวนผู้ทุศีลให้ตั้งมั่นดำรงอยู่ในศีลสัมปทา ชักชวนผู้ตระหนี่ให้ตั้งมั่นดำรงอยู่ในจาคสัมปทา ชักชวนผู้มีปัญญาทราวมให้ตั้งมั่นดำรงอยู่ในปัญญาสัมปทา นี้เลิศกว่าการ ประพฤติประโยชน์ทั้งหลาย^{๑๑๑}

ความหมายของสังคหวัตถุ ๔

หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่ว่าด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ นั้นสามารถประยุกต์ใช้ได้ในการเพื่อ เชื่อมน้ำใจสำหรับนายจ้างกับลูกจ้างและสำหรับลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกันเพื่อให้เกิดความเป็นอยู่ใน สังคมอย่างสันติสุข แม้แต่ผู้ที่ปรารถนาโลกุตรธรรมก็สามารถใช้เป็นฐานนำไปสู่ความเจริญอันสูงสุด สำหรับหลักสังคหวัตถุ ๔ นั้นมีนักปราชญ์หรือท่านผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ใน พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒ อธิบายถึงสังคหะไว้ว่า สังคหะ คือ การรวบรวม การย่อ ความเกื้อกูล การสงเคราะห์^{๑๑๒}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวอธิบายไว้ในหนังสือพจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับ ประมวลธรรม ว่า สังคหวัตถุ ๔ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ใน สามัคคี หลักการสงเคราะห์ ๔ คือ

^{๑๑๐}อง.จตุกก. ๒๑/๓๒/๕๐.

^{๑๑๑}อง.จตุกก. ๒๑/๓๒/๓๗.

^{๑๑๒}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, อ้างแล้ว, หน้า ๑๑๕๙.

๑. ทาน การให้คือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

๒. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รักวาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ ความสุภาพอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

๓. อัถถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งในชนทั้งหลาย และเสมอในทุกข์สุขโดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในและกรณี^{๑๑๓}

พันเอก ปิ่น มุทุกันต์ กล่าวถึงสังคหัตถ์ ๔ ไว้ว่า “สังคหัตถ์ คือ วิธีสงเคราะห์ วิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจคนอื่น ที่ยังไม่เคยรักใคร่นับถือให้เกิดความรักใคร่นับถือ และที่มิมีความรักใคร่นับถืออยู่แล้ว ก็ทำให้เกิดความแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น”^{๑๑๔}

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดจะสรุปได้ว่าสังคหัตถ์ ๔ คือวิธีการปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจคนอื่น ที่ยังไม่เคยรักใคร่นับถือให้เกิดความรักใคร่นับถือ และที่มิมีความรักนับถือกันอยู่แล้ว ก็ทำให้เกิดความแน่นแฟ้นมากขึ้น หรือเป็นจิตวิทยาที่ใช้เชื่อมน้ำใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน ซึ่งความหมายโดยรวมแล้ว สังคหัตถ์ก็คือวิธีทำให้คนอื่นรักซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดสันติสุขในสังคม อันประกอบไปด้วยทาน ปิยวาจา อัถถจริยา และ สมานัตตตา

๓.๔ สรุปหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนุชย์ทั้ง ๓ ทฤษฎี

จากการได้ค้นคว้า ศึกษา วิเคราะห์หลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนุชย์ทั้ง ๓ ทฤษฎี คือ พุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนุชย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา ทำให้ผู้วิจัยได้เห็นปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรคนุชย์ตามแนวทฤษฎีตะวันตกในปัจจุบันชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะเน้นแต่การพัฒนาทรัพยากรคนุชย์ตามแนวทางทุนนิยมจึงทำให้พื้นฐานจิตใจของคนจน คนด้อยโอกาสทางการศึกษาเสียหาย ขาดพลังความสามัคคีและความเห็นอกเห็นใจที่จะร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน เพราะการพัฒนาทรัพยากรคนุชย์ตามแนวทางทุนนิยมเน้นที่คนเก่ง คนเด่น คนดัง จึงต้องแข่งขันกัน ซึ่งวิถีทางพัฒนาความสามารถในการแข่งขันนี้สามารถดำเนินไปได้ในภาคส่วนสังคมที่พัฒนาหรือเจริญแล้ว แต่เมื่อนำไปใช้กับคนจนและคนด้อยโอกาสมีแต่แพ้กับแพ้ และทำให้พื้นฐานจิตใจของคนจนเหล่านี้ตกต่ำไปจากเดิม ที่รักสามัคคีร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน ก็กลายมาเป็นต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำ วัฒนธรรมของการลงแขก การช่วยเหลือกันก็หมดไป สังคมไทยที่เคยอยู่กันอย่างสงบสุขพออยู่พอกินมาหลายร้อยปีก็ล่มสลายลง กลายเป็นชุมชนที่อ่อนแอ ตกเป็น

^{๑๑๓}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, อ่างแล้ว, หน้า ๑๖๗.

^{๑๑๔}พันเอก ปิ่น มุทุกันต์, แนวสอนธรรมตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๔๕๓.

แหล่งที่ทุนนิยมจะเข้ามาซูดรีดเอาทรัพย์สินที่มีอยู่น้อยแล้ว เข้าไปเพิ่มทุนให้แก่คนร่ำรวยอีกยาวนาน ดังนั้นการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทจึงต้องสร้างพื้นฐานจิตใจเพื่อลดความโลภด้วยหลักสันโดษ แล้วเสริมสร้างด้วยหลักอัมมิกัตถประโยชน์ ๔ จึงจะช่วยกันสร้างชุมชนให้เข้มแข็งขึ้นมาได้

การพัฒนาการปฏิบัติหรือการทำงานที่ยิ่งใหญ่ทุกอย่างให้สำเร็จนั้น จะต้องมีปรัชญาหรืออุดมการณ์เป็นสิ่งที่ชี้นำหรือยึดถือ การที่ทุนนิยมประสบความสำเร็จสามารถยึดครองโลกได้ก็เพราะมีปรัชญาที่ตรงหรือตอบสนองกับกิเลสตัณหาของมนุษย์มากที่สุด คือ แบ่งงานกันทำให้เชี่ยวชาญ จนสามารถผลิตได้มากที่สุดแล้วประกอบกันอย่างเสรี ซื้อขายแลกเปลี่ยนได้เสรี จนสะสมทุนได้มากที่สุดแล้วแสวงผลตอบแทน หรือบริโภควัตถุอย่างเต็มอิมเหล่านี้เป็นสิ่งที่ถูกใจสอดคล้องกับกิเลสของมนุษย์ที่สุด ผลเสียที่ตามมาก็คือ คนเห็นแก่ตัวมาก กอบโกยผลประโยชน์เข้าตนเอง ไม่มีความปราณีเห็นอกเห็นใจคนยากจน มองว่าเป็นคนโง่ คนเกียจคร้าน คนไม่เอาไหน คนที่ต่ำต้อยน้อยหน้าในสังคม จึงถูกทอดทิ้ง

สำหรับปรัชญาหรืออุดมการณ์ในการพัฒนาตามแนวทางพุทธปรัชญาเถรวาทนั้นตรงข้ามกับปรัชญาของทุนนิยม เพราะเน้นที่การลดกิเลสตัณหา ในขณะที่ทุนนิยมส่งเสริมให้มีกิเลสตัณหามากขึ้น พุทธปรัชญาเถรวาทสอนให้ลดกิเลสตัณหาเพราะมุ่งให้ทำประโยชน์ให้ตนเอง และทำประโยชน์ให้คนอื่น ไม่ให้เห็นแก่ตัว เมื่อพุทธปรัชญาเถรวาทสอนให้ละกิเลสตัณหาหรืออย่างน้อยก็ต้องลดกิเลสตัณหาให้เหลือน้อยลงๆ จะได้ทำดีมากขึ้น ลดการทำร้ายเบียดเบียนคนอื่นลง ปรัชญาของพุทธปรัชญาเถรวาทจึงไม่ค่อยถูกใจมนุษย์ปุถุชนคนธรรมดานัก

การละกิเลสเป็นเป้าหมายของพุทธปรัชญาเถรวาท คือ นิพพานความสุขอันเกิดจากการดับทุกข์ คือการละกิเลสได้นับเป็นปรัชญาของเป้าหมายแต่การจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างไร นั่นก็เป็นปรัชญาหรืออุดมการณ์อีกอย่างหนึ่งคือเป็นปรัชญาของวิธีการหรือแนวทางให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพุทธปรัชญาเถรวาทมีปรัชญาให้ยึดถือทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) โดยดำเนินการตามมรรคแปด เป็นการแปลงปรัชญาหรืออุดมการณ์ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง

ปรัชญาทางสายกลางเพื่อลดละกิเลสของพุทธปรัชญาเถรวาทมีลักษณะตรงกันข้ามกับปรัชญาเพิ่มผลผลิตสูงสุดทางวัตถุเพื่อเพิ่มและสนองกิเลสตัณหาของลัทธิทุนนิยม ดังนั้น ในขณะที่คนยากจนและด้อยโอกาสในสังคมไทยประมาณ ๒๕% ของประชากรทั้งหมดต้องตกทุกข์ได้ยากเพราะผลกระทบจากลัทธิทุนนิยมดังกล่าวมาแล้ว ปรัชญาหรืออุดมการณ์ที่จะช่วยแก้ไขผลเสียจากทุนนิยม จึงน่าจะเป็นปรัชญาที่ตรงข้ามและเป็นทางเลือกให้แก่กลุ่มคนที่ยากจนจำนวนประมาณ ๑๕ ล้านคนได้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นเพื่อให้เข้าใจสถานภาพของคนที่ยากโอกาสในระบบทุนนิยม ดังนี้

๑) คนจนแต่ละคนมีกำลังทรัพย์ และความสามารถในการแข่งขันน้อย ไม่สามารถเข้าแข่งขันโดยลำพังตามแบบทุนนิยมได้ จึงต้องรวมพลัง รวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อน เหมือนกับประเพณีของสังคมไทยโบราณที่ช่วยลงแรงกันหรือที่เรียกว่าลงแขก ซึ่งสามารถรวมกันตั้งแต่กลุ่มเล็กๆ จนถึงขั้นตั้งเป็นสหกรณ์ที่มีสมาชิกนับพันนับหมื่นคน

๒) คนจนขาดเทคโนโลยี และขาดเงินที่จะมาซื้อเครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุต่างๆ เพราะมีราคาแพง เช่น ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง ยาปราบวัชพืช นอกจากนั้นยังใช้ไม่เป็นอีกทำให้สิ้นเปลืองเสียหายหมด เช่น เครื่องจักรพัง ไม่รู้จักซ่อม

๓) คนจนไม่รู้จักรับการควบคุมรายรับรายจ่ายไม่เคยทำบัญชี ดังนั้นจึงมีรายจ่ายหลายอย่างไม่เหมาะสมและเป็นสาเหตุให้ยากจนได้ เช่น การติดนิสัยบริโภคนิยมแบบทุนนิยม คือซื้อของที่จำเป็นของฟุ่มเฟือยของแพง เกินกำลังความสามารถของตนจะรับได้ เช่น ซ้อมอเตอร์ไซด์ โทรศัพท์มือถือ

๔) คำสอนของพุทธปรัชญาเถรวาทมีความมุ่งหมายที่จะยกระดับจิตใจมนุษย์ให้สูงขึ้นให้มีปัญญาให้เห็นตามที่เป็นจริง แต่ต้องลงทุนลงแรงในการพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้นไม่หลงมกมายอยู่กับการบริโภคนิยม ซึ่งเกินกำลังที่คนจนจะรับได้ การยกระดับจิตใจตามพุทธปรัชญาเถรวาทก็เหมือนกับ การทนต์น้ำด้วยเครื่องมือต่างๆ เช่น ระหัด กังหัน แม้แต่การวิดน้ำ การสูบน้ำ เหล่านี้อยู่ในกำลังความสามารถที่คนจนจะช่วยตัวเองและรวมกลุ่มช่วยกันได้

๕) พุทธปรัชญาเถรวาท คือ การลดละกิเลสโดยมีแนวทางปฏิบัติให้ได้ผลจริงด้วยทางสายกลางนั้นเป็นการนำเอาการพัฒนาจิตใจด้วยการปฏิบัติทางกายประกอบกันไปนั้น เป็นวิธีที่ใช้ได้ผลมาเกือบ ๒,๖๐๐ ปี ที่เห็นได้ชัดเจนคือ การปกครองคณะสงฆ์ที่ใช้การควบคุมความประพฤติของพระสงฆ์ด้วยพระวินัย มาฝึกจิตใจของพระสงฆ์ให้ลดละกิเลสที่ประสบความสำเร็จมาก

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าปรัชญาและมัชฌิมาปฏิปทาของพุทธปรัชญาเถรวาท มีพลังและมีผลงานเกือบ ๒,๖๐๐ ปีแล้ว ในการที่จะช่วยเหลือปกป้องและชักนำให้สังคมคนจนอยู่รอดและพัฒนาไปอย่างยั่งยืนได้ โดยลดละกิเลส และยึดทางปฏิบัติที่เหมาะสมพอดีจะทำให้ชีวิตอยู่ได้อย่างพอมีพอกิน มีความสุขและมีความอบอุ่นจากสามัคคี ช่วยเหลือกันอย่างเป็นหมู่คณะได้ เพียงแต่ต้องมีวิธีการพัฒนาและรู้จักการประยุกต์ใช้หรือการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนามนุษย์อย่างจริงจังจึงจะเป็นทางออกของปัญหาการพัฒนาทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยได้จะกล่าวถึงรายละเอียดในการใช้หลักพุทธปรัชญาเถรวาทบูรณาการหรือเติมเต็มหลักการพัฒนารัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกในบทที่ ๔ ต่อไป



บทที่ ๔

บูรณาการการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

คุณลักษณะเรื่องการพัฒนาคนตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาหลักการพัฒนามนุษย์ ๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคน ๓) เพื่อบูรณาการการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท และ ๔) เพื่อนำเสนอแนวทางและการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “รูปแบบการบูรณาการการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท” วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) แบบวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นปฐมภูมิและทุติยภูมิ รวมทั้งเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และบทสัมภาษณ์เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับเนื้อหาของบทนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาการบูรณาการการใช้หลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคน โดยในเบื้องต้นจะสรุปประเด็นต่างๆ ที่ศึกษามาแล้วในบทก่อนๆ คือ บทที่ ๒ ที่ว่าด้วยหลักการพัฒนามนุษย์ และบทที่ ๓ ที่ว่าด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคน และในตอนต่อไปจะทำการอภิปรายให้เห็นการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคนต่อไป

จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทฤษฎีตะวันตกดังกล่าวมา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกมีประเด็นที่ควรศึกษาเป็นอย่างมากโดยเฉพาะเรื่องความไม่สมบูรณ์หรือมีข้อบกพร่อง ซึ่งสามารถแยกประเด็นได้ดังต่อไปนี้

๑) **ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์** มีปัญหาหรือข้อบกพร่องอยู่ที่มองมนุษย์เป็นเพียงปัจจัยการผลิต มีหน้าที่ผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ (productivity) เพื่อสร้างความร่ำรวยให้องค์กรหรือประเทศชาติเท่านั้น นอกจากนี้ทฤษฎีตะวันตกยังมองมนุษย์เป็นเพียงเครื่องจักรกล เพราะมุ่งเน้นพัฒนามนุษย์แต่ในด้านเศรษฐกิจและผลประโยชน์สูงสุดในแต่ละองค์กรนั้นๆ โดยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเห็นแก่ตัว ทำทุกอย่างเพื่อตนเอง มีจุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาเพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ให้ตน กลุ่มของตน หรือ พัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนามนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกจึงเป็นเพียงแค่การพัฒนามนุษย์เฉพาะด้านร่างกายสติปัญญา หรือศักยภาพเฉพาะด้านนั้นๆ โดยใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทุนนิยมเป็นตัวกระตุ้นกิเลสตัณหาของมนุษย์เพื่อให้เข้าใจไขว่คว้าความสุขที่แท้จริงย่อมเกิดจากการบริโภคโภคทรัพย์ ดังนั้นมนุษย์จึงมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงรายได้ที่ตีมาสนองตอบในรูปแบบลักษณะของโภคทรัพย์ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชื่อเสียง เกียรติยศ ห้องทำงานที่หรูหรา มีรถยนต์ประจำตำแหน่ง เพื่อจูงใจให้มนุษย์ปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ การพัฒนามนุษย์ในปัจจุบันจึงมีจุดเน้นที่การเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ และมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ สมรรถภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานในองค์กรของตนเองด้วยการปลุกฝังค่านิยมในการทุ่มเท อุทิศตน เสียสละทุกสิ่งทุกอย่างแม้กระทั่งชีวิตจิตวิญญาณของตนเองเพื่อรับใช้องค์กร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์ทุกประเภทโดยไม่คำนึงถึงจริยธรรมใดๆ เพื่อให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จเหนือคู่แข่งในด้านต่างๆ ทั้งในด้าน ต้นทุน ผลกำไร อันนำมาซึ่งความร่ำรวย ความมั่งคั่ง จึงก่อให้เกิดลัทธิทุนนิยมและบริโภคนิยมอย่างสุดโต่ง ก่อให้เกิดการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง อีกทั้งก่อให้เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติอย่าง

กว้างขวาง เพียงเพื่อนำทรัพยากรมาตอบสนองความต้องการอันไม่มีที่สิ้นสุดของมนุษย์นั่นเอง จากที่กล่าวมาจึงทำให้สังคมโลกในปัจจุบันขาดความเป็นเอกภาพ ต่างคนต่างอยู่ เกิดการแข่งขันกันทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การทำงาน การค้าขาย การทำธุรกิจ เป็นต้น เพื่อให้ตนเองและพวกพ้องมีกินมีใช้อย่างหรูหรา ฟุ่มเฟือย จึงขาดการเอื้ออาทรซึ่งกันและกันทำให้มนุษย์ขาดความสุข ความอิสระเสรีภาพ ขาดความภาคภูมิใจในความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง เพราะถือว่าศักดิ์ศรีหรือคุณค่าของมนุษย์วัดกันแค่ใครมีศักยภาพให้การหาวัตถุมารอบครองได้มากกว่ากัน ดังนั้น ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกจึงมีข้อบกพร่องอยู่ที่เน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีและสร้างรายได้ จึงพิจารณาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของทุนมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยทักษะและสุขภาพที่ดี เพื่อที่จะมี “ทรัพยากรมนุษย์” ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและให้เกิดรายได้ดีเท่าที่เป็นไปได้ โดยมีสมมติฐานว่าจะต้องมีเงื่อนไขการจ้างงานเต็มที่ (full employment) เป็นสำคัญ นอกจากนี้ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกยังเห็นว่าความพึงพอใจของมนุษย์นั้นเกิดจากการใช้รายได้มาบริโภคให้ได้มากที่สุด แม้แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดากับบุตรก็ควรพิจารณาวิเคราะห์ในลักษณะเช่นนั้น กล่าวคือ การที่บิดามารดามีบุตรเป็นเรื่องของการลงทุนในระยะยาว ซึ่งจะต้องคำนึงถึงการคืนทุนด้วย สังคมโลกในปัจจุบันจึงใช้วัตถุเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จความสุขอันจอมปลอมของมนุษย์ แม้กระทั่งความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดากับบุตร นับว่าเป็นเรื่องที่ล้มเหลวอย่างยิ่ง สรุปว่าปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกเกิดจากการมีสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ที่ผิดพลาด ไม่ว่าจะเป็นสมมติฐานที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์เศรษฐกิจ มีความเห็นแก่ตัว ทำทุกอย่างเพื่อตนเองตลอดไป พัฒนาจิตใจให้สูงส่งขึ้นไม่ได้ มนุษย์จะมีความสุขที่เกิดจากการได้เสพบริโภคทางวัตถุเท่านั้น

๒) ทฤษฎีระบบ มีปัญหาหรือข้อบกพร่องอยู่ที่มองมนุษย์มีหน้าที่เป็นเพียงปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เมื่อทำงานให้แล้วองค์กรจะตอบแทนด้วยเงินค่าจ้าง มนุษย์มีฐานะคล้ายกับเครื่องจักรเครื่องหนึ่งหรืออะไหล่ชิ้นหนึ่งของเครื่องจักรที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มองมนุษย์ว่าไม่ชอบทำงาน ชอบหนีงาน พยายามทำงานให้น้อยที่สุดแต่หวังผลตอบแทนมากที่สุด ฉะนั้นจะต้องมีกฎระเบียบต่างๆ เพื่อมาบังคับให้มนุษย์ทำงานตามที่องค์กรต้องการ ให้มีผู้ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบจะต้องถูกลงโทษ และข้อบกพร่องของทฤษฎีระบบมองว่ามนุษย์ไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ มนุษย์ไม่ชอบถูกออกคำสั่ง ชอบที่จะทำงานด้วยความเต็มใจของตนเอง และที่สำคัญ ทฤษฎีตะวันตกเน้นให้มนุษย์สร้างความสัมพันธ์เฉพาะกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันเท่านั้น ขาดการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรที่เป็นคู่แข่งทางธุรกิจ ขาดการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบข้าง ทั้งๆ ที่องค์กรต้องเกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี รวมทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างโดดเดี่ยวโดยไม่คำนึงถึงบริบทผลกระทบที่จะมีมาจากสภาพแวดล้อมได้ ทำให้องค์กรแต่ละองค์กรอยู่กันอย่างโดดเดี่ยวทำให้ขาดความเมตตาและความเอื้อเฟื้อต่อกันทั้งทางด้านกาย วาจา ใจ ความประพฤติ และทัศนคติที่ดีต่อกัน

๓) ทฤษฎีจิตวิทยา มีปัญหาหรือข้อบกพร่องอยู่ที่มองมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือในการพัฒนา เนื่องจากต้องอาศัยองค์ความรู้ในเรื่องธรรมชาติการเรียนรู้และแรงจูงใจของมนุษย์ โดยใช้กิเลสตัณหาเป็นสิ่งที่ล่อใจในรูปลักษณะจิตวิทยา เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การให้รางวัล การให้คำชมเชย รวมทั้งการให้ยศให้ตำแหน่งสูงขึ้นด้วย ซึ่งทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตกนี้จะ

มีข้อเสียก็คือเป็นวิธีที่ไม่ยั่งยืน เพราะถ้าใช้แต่วิธีนี้ที่เรียกว่าทฤษฎีเสริมแรงทางบวกจะทำให้ผู้ได้รับการเสริมแรงเกิดความอึดตัวแล้วไม่อยากจะกระทำพฤติกรรมที่ผู้เสริมแรงต้องการ จึงไม่ใช่วิธีที่เสถียรภาพมั่นคงถาวรได้ ส่วนทฤษฎีการเสริมแรงทางลบ ได้แก่ การลงโทษ การว่ากล่าวตักเตือน ตั้งแต่ระดับเบาจนถึงระดับหนัก การเสริมแรงทางลบนี้ก็เช่นกันหากปฏิบัติไม่อยู่ในทางสายกลางแล้ว ก็ยากที่หาความเหมาะสมเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับความยุติธรรมอย่างทั่วถึง เพราะทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตกมีข้อเสียอย่างที่กำลังกล่าวมา บางครั้งทำให้มนุษย์ในองค์กรเกิดความเครียด ความกังวลต่อความสำเร็จของงาน ขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากเพื่อนร่วมงาน มีผลทำให้เกิดความกดดันในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตตกต่ำ ขาดมิตรภาพที่จริงใจ ขาดความสุข ความอิสรภาพที่แท้จริง เพราะหากทำไม่ประสบความสำเร็จหรือทำยอดการขายของบริษัทไม่ถึงเป้าที่บริษัทตั้งไว้ก็อาจถูกเลิกจ้างงานได้ บางครั้งมีข่าวพนักงานฆ่าตัวตายเพราะเกิดความเครียดจากการเร่งหัดโหมทำงานหนักเกินไปเพื่อประสบความสำเร็จหรือให้ทันตามที่เจ้านายสั่ง หรือบางครั้งต้องการเพียงแค่อาชนะพนักงานคนอื่นๆ ดังนั้น ทฤษฎีจิตวิทยาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตกจึงดูเหมือนขาดความเมตตา ความอบอุ่น ความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีการแข่งขันหรือวิ่งเต้นเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงกว่าดีกว่าคนอื่นๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกที่พนักงานทุกคนต้องการ เช่น เงิน ตำแหน่ง การยกย่องชมเชย ความก้าวหน้า ส่วนด้านลบ เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดเงินเดือน ไล่ออก เป็นต้น จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทฤษฎีจิตวิทยาตามแนวตะวันตกนั้นทำให้มนุษย์เป็นเพียงหุ่นยนต์ที่ขาดความเสรีภาพทางจิตวิญญาณ เพราะต่างคนต่างก็มุ่งที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานโดยลืมนึกถึงความเมตตาอาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความเป็นกัลยาณมิตร ต่างแย่งชิงความเป็นผู้นำโดยมีเจ้าขององค์กรหรือบริษัทเป็นผู้กำหนด

ส่วนหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มีจุดเด่นอยู่ที่หลักธรรมที่เรียกว่า **ทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ๔ ประการ** คือ **๑. อุฏฐานสัมปทา** ขยันหมั่นเพียรแสวงหาทรัพย์ **๒. อารักขสัมปทา** รู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ **๓. กัลยาณมิตตตา** การคบเพื่อนที่ดีงามเป็นมิตร และ **๔. สมชีวิตา** เลี้ยงชีพด้วยความเหมาะสม ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย เมื่อนำหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ๔ ประการ ไปบูรณาการหรือเติมเต็มข้อบกพร่องของแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกแล้วจะทำให้เห็นคุณค่าของมนุษย์มิใช่อยู่แค่การเสพบริโภคทางวัตถุ การแสวงหาความมั่งคั่งร่ำรวยอย่างเดียว หากแต่เห็นคุณค่าของมนุษย์อยู่ที่ความสุขทางจิตใจ และความพอเพียงจากการบริโภคใช้สอยวัตถุตั้งค้ำถั่วที่ว่า “มนุษย์ควรกินเพื่ออยู่ มิใช่อยู่เพื่อกิน”

นอกจากนี้หลักพุทธปรัชญาเถรวาทยังสอนมนุษย์ให้รู้จักหลักสันโดษคือความยินดีพอใจในการแสวงหาทรัพย์ การใช้สอยบริโภคทรัพย์ที่หามาได้โดยใช้หลักสันโดษ ๓ ประการ ดังนี้ **๑. ยถาลาภสันโดษ** ยินดีในทรัพย์ตามที่หามาได้ คือ ได้สิ่งใดมาด้วยความเพียรของตน ก็พอใจด้วยสิ่งนั้น ไม่เดือดร้อนเพราะของที่ไม่ได้ ไม่เพ่งเล็งอยากได้ของคนอื่น ไม่ริษยาของคนอื่น **๒. ยถาพลสันโดษ** ยินดีตามกำลัง คือพอใจเพียงพอกำลังร่างกายสุขภาพและขอบเขตการใช้สอยของตน ของที่เกินกำลังก็ไม่หวงแหนเสียตาย ไม่เก็บไว้ให้เสียเปล่าหรือผืนใช้ให้เป็นโทษแก่ตน **๓. ยถาสารูปสันโดษ** ยินดีตามสมควร คือพอใจตามที่สมควรแก่ภาวะ ฐานะ แนวทางชีวิต และจุดหมายแห่งการดำเนินชีวิตของตน

ส่วนหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนามนุษย์ตามทฤษฎีระบบมีจุดเด่นอยู่ที่**หลักสาราณียธรรม ๖ ประการ** คือ **๑. เมตตากายกรรม** ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมองค์กร ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ โดยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง **๒. เมตตาวจีกรรม** คือ การแสดงออกถึงความเมตตาปรารถนาดีต่อกันทางวาจาต่อเพื่อนร่วมสังคมประเทศชาติเดียวกัน เช่น การช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำสั่งสอนตักเตือนในทางที่ถูกที่ควรด้วยความปรารถนาดี เช่น กล่าววาจาสุภาพ เป็นประโยชน์ อ่อนหวานทั้งต่อหน้าและลับหลัง **๓. เมตตาโมโนกรรม** คือ จะคิดอะไรก็คิดต่อกันด้วยเมตตานั้นคือ การมีความหวังดีต่อกัน โดยการคิดพิจารณาวิวินิจฉัย คิดวางแผนต่างๆ โดยมุ่งทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่กัน สร้างสรรค์สังคมและมีไมตรีต่อกันอย่างแท้จริง **๔. สาธารณโภคี** หมายถึง การแบ่งสิ่งของเครื่องใช้ทั้งอุปโภคและบริโภคร่วมกัน หรือการแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันหรือการมุ่งช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะโดยการไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น **๕. สีลสามัญญตา** หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆ อย่าง เดียวกันเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่ก้าวร้าวหน้าที่กันไม่อ้างอำนาจบาตรใหญ่ ไม่ถืออภิสิทธิ์ใดๆ ทั้งปวง **๖. ทิฐีสามัญญตา** คือ จะต้องมีความเห็นที่ตรงกันเหมือนกับผู้อื่นในสังคมเดียวกันมีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการที่จะนำไปสู่การขจัดปัญหา มิใช่มีความเห็นที่ก่อให้เกิดปัญหา ต้องยอมรับความคิดเห็นของคนหมู่มาก แม้จะไม่ถูกใจก็ตาม

ส่วนหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนามนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิทยามีจุดเด่นอยู่ที่**หลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ** (หลักธรรมที่เชื่อมสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน) คือ **๑. ทาน** การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน **๒. ปิยวาจา** หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รักษาจากจุดติมน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือความสุภาพ อ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม **๓. อัถถจริยา** การประพฤติประโยชน์ คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม **และ ๔. สมานัตตตา** ความมีตนเสมอ คือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในทุกข์สุขโดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรม เมื่อนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ ไปบูรณาการหรือเติมเต็มข้อบกพร่องของแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิทยาแล้วจะทำให้เห็นคุณค่าของมนุษย์ ก่อให้เกิดความรัก ความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความเป็นกัลยาณมิตร ต่อเพื่อนมนุษย์และเพื่อนร่วมงาน

เพราะฉะนั้นเมื่อนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาทมาบูรณาการและเติมเต็มข้อบกพร่องหรือปัญหาของแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตกแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าจะบูรณาการและเติมเต็มกันได้ ดังนี้

- ก. ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ควรจะบูรณาการและเติมเต็มได้กับหลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ ๔ และหลักสันโดษ ๓
- ข. ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีระบบ ควรจะบูรณาการและเติมเต็มได้กับหลักสาราณียธรรม ๖ (หลักธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกันในองค์กร)

ค. ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิทยา ควรจะบูรณาการและเติมเต็มได้กับหลักสังคหวัตถุ ๔ (หลักธรรมสำหรับเชื่อมสัมพันธ์ไตรที่ติดต่อกัน)

จากแนวคิดการบูรณาการและเติมเต็มทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตกทั้ง ๓ ทฤษฎีด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องหรือจุดด้อยของแนวคิดทฤษฎีตะวันตกแล้ว จะเห็นได้ว่า หลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ ๔ หลักสันโดษ ๓ หลักสาราณียธรรม ๖ (หลักธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกันในองค์กร) และหลักสังคหวัตถุ ๔ (หลักธรรมสำหรับเชื่อมสัมพันธ์ไตรที่ติดต่อกัน) สามารถนำมาบูรณาการและเติมเต็มในข้อบกพร่องหรือข้อด้อยของแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตกได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นดังกล่าวมาทำแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยสามารถแยกเป็นด้านของสาเหตุของปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๓ ทฤษฎี ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีระบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิทยา ดังต่อไปนี้

๔.๑ การพัฒนามนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่บูรณาการด้วยหลักพุทธปรัชญา

เถรวาท

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ มีปัญหาหรือข้อบกพร่องอยู่ที่มองมนุษย์เป็นเพียงปัจจัยการผลิต มีหน้าที่ผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ (productivity) เพื่อสร้างความร่ำรวยให้องค์กรหรือประเทศชาติเท่านั้น นอกจากนี้ทฤษฎีตะวันตกยังมองมนุษย์เป็นเพียงเครื่องจักรกล เพราะมุ่งเน้นพัฒนามนุษย์แต่ในด้านเศรษฐกิจและผลประโยชน์สูงสุดในแต่ละองค์กรนั้นๆ โดยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเห็นแก่ตัว ทำทุกอย่างเพื่อตนเอง มีจุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาเพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ให้ตน กลุ่มของตน หรือ พัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนามนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกจึงเป็นเพียงแค่การพัฒนามนุษย์เฉพาะด้านร่างกายสติปัญญา หรือศักยภาพเฉพาะด้านนั้นๆ โดยใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทุนนิยมเป็นตัวกระตุ้นกิเลสตัณหาของมนุษย์เพื่อให้เข้าใจไขว่คว้าความสุขที่แท้จริงย่อมเกิดจากการบริโภคนิยม ดังนั้นมนุษย์จึงมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงรายได้ที่ตีมาสนองตอบในรูปลักษณะของโภคทรัพย์ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชื่อเสียง เกียรติยศ ห้องทำงานที่หรูหรา มีรถยนต์ประจำตำแหน่ง เพื่อจูงใจให้มนุษย์ปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ การพัฒนามนุษย์ในปัจจุบันจึงมีจุดเน้นที่การเพิ่มผลผลิตเป็นสำคัญ และมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ สมรรถภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานให้องค์กรของตนเองด้วยการปลูกฝังค่านิยมในการทุ่มเท อุทิศตน เสียสละทุกสิ่งทุกอย่างแม้กระทั่งชีวิตจิตวิญญาณของตนเองเพื่อรับใช้องค์กร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์ทุกประเภทโดยไม่คำนึงถึงจริยธรรมใดๆ เพื่อให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จเหนือคู่แข่งในด้านต่างๆ ทั้งในด้าน ต้นทุน ผลกำไร อันนำมาซึ่งความร่ำรวย ความมั่งคั่ง จึงก่อให้เกิดลัทธิทุนนิยมและบริโภคนิยมอย่างสุดโต่ง ก่อให้เกิดการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง อีกทั้งก่อให้เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติอย่างกว้างขวาง เพียงเพื่อนำทรัพยากรมาตอบสนองความต้องการอันไม่มีที่สิ้นสุดของมนุษย์นั่นเอง จากที่

กล่าวมาจึงทำให้สังคมโลกในปัจจุบันขาดความเป็นเอกภาพ ต่างคนต่างอยู่ เกิดการแข่งขันกันทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การทำงาน การค้าขาย การทำธุรกิจ เป็นต้น เพื่อให้ตนเองและพวกพ้องมีกินมีใช้อย่างหรูหรา ฟุ่มเฟือย จึงขาดการเอื้ออาทรซึ่งกันและกันทำให้มนุษย์ขาดความสุข ความอิสระเสรีภาพ ขาดความภาคภูมิใจในความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง เพราะถือว่าศักดิ์ศรีหรือคุณค่าของมนุษย์วัดกันแค่ใครมีศักยภาพให้การหาวัตถุมารอบครองได้มากกว่ากัน ดังนั้น ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกจึงมีข้อบกพร่องอยู่ที่เน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีและสร้างรายได้ จึงพิจารณาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของทุนมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยทักษะและสุขภาพที่ดี เพื่อที่จะมี “ทรัพยากรมนุษย์” ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและให้เกิดรายได้ดีเท่าที่เป็นไปได้ โดยมีสมมติฐานว่าจะต้องมีเงื่อนไขการจ้างงานเต็มที่ (full employment) เป็นสำคัญ นอกจากนี้ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกยังเห็นว่าความพึงพอใจของมนุษย์นั้นเกิดจากการใช้จ่ายได้มาบริโภคให้ได้มากที่สุด แม้แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดากับบุตรก็ควรพิจารณาวิเคราะห์ในลักษณะเช่นนั้น กล่าวคือ การที่บิดามารดามีบุตรเป็นเรื่องของการลงทุนในระยะยาว ซึ่งจะต้องคำนึงถึงการคืนทุนด้วย สังคมโลกในปัจจุบันจึงใช้วัตถุเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จความสุขอันจอมปลอมของมนุษย์ แม้กระทั่งความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดากับบุตร นับว่าเป็นเรื่องที่ล้มเหลวอย่างยิ่ง สรุปว่าปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกเกิดจากการมีสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ที่ผิดพลาด ไม่ว่าจะเป็นสมมติฐานที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์เศรษฐกิจ มีความเห็นแก่ตัว ทำทุกอย่างเพื่อตนเองตลอดไป พัฒนาจิตใจให้สูงส่งขึ้นไม่ได้ มนุษย์จะมีความสุขที่เกิดจากการได้เสพบริโภคทางวัตถุเท่านั้น

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ยอมนำมาสู่การเกิดลัทธิทุนนิยมและบริโภคนิยมอย่างสุดโต่ง ก่อให้เกิดการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง อีกทั้งก่อให้เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติอย่างกว้างขวาง เพียงเพื่อนำทรัพยากรมาตอบสนองความต้องการอันไม่มีที่สิ้นสุดของมนุษย์ จึงทำให้สังคมโลกในปัจจุบันขาดความเป็นเอกภาพ ต่างคนต่างอยู่ เกิดการแข่งขันกันทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การทำงาน การค้าขาย การทำธุรกิจ เป็นต้น เพื่อให้ตนเองและพวกพ้องมีกินมีใช้อย่างหรูหรา ฟุ่มเฟือย จึงขาดการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ทำให้มนุษย์ขาดความสุข ความอิสระเสรีภาพ ขาดความภาคภูมิใจในความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง เพราะถือว่าศักดิ์ศรีหรือคุณค่าของมนุษย์วัดกันแค่ใครมีศักยภาพให้การหาวัตถุมารอบครองได้มากกว่ากัน สมดังคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๑** ได้กล่าวว่า “ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มุ่งที่ทุนนิยม หมายความว่าวัตถุเป็นตัวตั้ง เอาเงินเอาทองเป็นเป้าหมาย เช่น จะต้องเป็นเศรษฐกิจระดับโลกถึงจะยกย่องนับถือกัน เน้นบริโภคนิยม เน้นการสะสม เน้นการเพิ่มทรัพย์สินเป็นตัวตั้งจึงเป็นทฤษฎีที่ขาดความสมดุลของชีวิต เพราะสนใจแต่ทางด้านวัตถุไม่ได้สนใจทางด้านจิตใจเลย คำว่าความสมดุลของชีวิตคือกายกับใจจะต้องสมดุลกัน ชีวิตจึงสมดุล เช่น ความไม่สมดุลของโลกเกิดจากการตัดไม้ทำลายป่า การดูน้ำมัน ทำให้เกิดภัยพิบัติต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น แผ่นดินไหวบ่อยขึ้น เกิดสึนามิ ทั้งหมดเกิดจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ของอดัม สมิท ซึ่งมีจุดอ่อนคือไม่ได้ให้ความสุขทางใจเท่าที่ควร” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๒** ได้กล่าวว่า “ตะวันตกคิดได้แต่ในทางวัตถุ เพราะเขาขาดแคลนวัตถุมารับพื้นฐาน เพราะฉะนั้นเทคโนโลยีจึงเกิดขึ้นทางตะวันตกมากกว่าทางตะวันออกที่เน้นแต่ความคิดในเชิงอุดมคติเพราะไม่เคยขาดแคลนวัตถุดิบ ความคิดตะวันตกจึงเป็นแบบหยาบๆ เพราะเน้นไปที่วัตถุ

อย่างเดียว จึงเกิดข้อบกพร่องทำให้คนตะวันตกเห็นแก่ตัวเกิดการแย่งชิงทรัพยากรจากตะวันออก เช่น อังกฤษมาแย่งเอาทรัพยากรจากอินเดียบ้าง พม่าบ้าง สรุปมวลรวมความสุขทางจิตใจแล้วคนตะวันตกไม่สามารถเอาชนะคนตะวันออกได้ มนุษย์ทางด้านตะวันตกจะตกเป็นทาสวัตถุ เครื่องจักรตลอด แทนที่จะใช้เครื่องจักรเป็นแค่เครื่องมือให้กับมนุษย์เท่านั้น” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓** ได้กล่าวว่า “ข้อเสียของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตก คือ ไม่เน้นการพัฒนาด้านจิตใจที่เป็นแก่นแท้ของความเป็นมนุษย์ เน้นการมองมนุษย์อย่างเครื่องมือ การพัฒนาจึงขาดเสรีภาพ อิสระภาพ และความเป็นคนที่ขาดคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์” มีเพียง **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๔** เท่านั้นที่มองว่า “ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มีความสมบูรณ์อยู่ในตัวอยู่แล้วเพียงแต่คนที่นำมาบริหารจัดการไม่ดีเองจึงเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นดังที่กล่าวมา”

กล่าวโดยรวมได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๔ ท่าน มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกมีข้อบกพร่องอยู่ที่การให้ความสำคัญแต่การพัฒนาทางด้านวัตถุมากเกินไป ไม่ให้ความสำคัญทางด้านจิตใจมากนัก โดยเฉพาะด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็พัฒนาเพียงเพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กร เพื่อความร่ำรวย เพื่อสะสม มุ่งแต่บริโภคนิยมเป็นหลัก สังคมปัจจุบันจึงแสวงหาแต่ความร่ำรวยอย่างไม่มีที่สิ้นสุด โดยขาดความพอเพียง ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมากมาย อาทิ ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันของนักการเมือง ปัญหายาเสพติด ปัญหาโสเภณี ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น ดังนั้น ปัญหาที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยคิดว่าสามารถบูรณาการหรือเพิ่มเติมด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อแก้ปัญหาให้ดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้น ดังนี้

ก. หลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ ๔ ประการ หลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าสอนให้รู้จักการแสวงหาโภคทรัพย์เพื่อมาดำรงชีพให้พอเหมาะ กับสถานะความเป็นอยู่ของมนุษย์ ไม่ให้ตกเป็นทาสของวัตถุมากเกินไป กล่าวคือให้ความสำคัญกับการประกอบธุรกิจการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งโภคทรัพย์มาใช้สอยอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยมองว่าหากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ได้รับการบูรณาการด้วยหลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์แล้วจะสามารถแก้ปัญหาข้อบกพร่องได้ในระดับพื้นฐานของมนุษย์ที่ทำงานเพื่อนำค่าตอบแทนในรูปของโภคทรัพย์มาบริโภคใช้สอยในชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้ยังทำให้มนุษย์รู้จักความพอเพียงในการบริโภคใช้สอยทรัพยากรที่ธรรมชาติมอบให้ เพราะคำสอนของพระพุทธเจ้าก็บอกว่าเมื่อได้ทรัพย์มาแล้วก็ให้แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ตามหลักโภควิภาค คือ ๑. ใช้จ่ายเพื่อเลี้ยงตนเอง เลี้ยงคนที่ควรบำรุงและทำประโยชน์ ๒. ใช้ลงทุนประกอบกิจการและธุรกิจ และ ๓. เก็บออมไว้ในคราวจำเป็น^๑ รู้จักคบเพื่อนที่ดีที่เป็นกัลยาณมิตร และรู้จักเลี้ยงชีพอย่างเหมาะสม ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย โดยนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี เพราะเศรษฐกิจพอเพียง ได้กล่าวถึงหลักการแห่งการพึ่งพาตนเอง โดยยึดหลักสำคัญของความพอดี ๕ ประการ คือ ๑. ความพอดีด้านจิตใจ ๒. ความพอดีด้านสังคม ๓. ความพอดีด้านทรัพยากรธรรมชาติ

^๑ที่.ปา. ๑๑/๑๙๗/๑๖๙.

และสิ่งแวดล้อม ๔. ความพอดีด้านเทคโนโลยี และ ๕. ความพอดีด้านเศรษฐกิจ^๒ ดังนั้น เมื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ด้วยการนำหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์แล้วก็จะเกิดผลดีคือจะทำให้เห็นคุณค่าของมนุษย์มิใช่อยู่แค่การแสวงหาประโยชน์ทางวัตถุ การแสวงหาความมั่งคั่งร่ำรวยอย่างเดียว หากแต่เห็นคุณค่าของมนุษย์อยู่ที่ความสุขทางจิตใจ และความพอเพียงจากบริโภคใช้สอยวัตถุดังกล่าวที่ว่า “มนุษย์ควรกินเพื่ออยู่ มิใช่อยู่เพื่อกิน” สมดังคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๑ กล่าวไว้ว่า “หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ๔ ถือเป็นหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่ดีและเป็นหลักที่สร้างความสมดุลให้กับชีวิตแต่ต้องมีมรรคมีองค์ ๘ ข้อสมมาอาชีวะ เช่น การทำธุรกิจจะต้องมีศีลกำกับอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะข้อที่ว่าด้วยสัมมาอาชีวะเสริมเข้ามาด้วย” ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๒ ได้กล่าวว่า “หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์เป็นหลักในการสร้างความสมบูรณ์ในทางเศรษฐกิจพื้นฐานให้กับมนุษย์ มีอยู่ ๔ ประการ คือ ๑. อนุฐานสัมปทา ได้แก่ จะต้องลุกขึ้นทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรตลอดเวลา อย่างอนตั้นสาย ๒. อารักขสัมปทา ได้แก่ เมื่อได้ทรัพย์มาแล้วต้องรู้จักรักษา ๓. กัลยาณมิตตตา ได้แก่การคบเพื่อนดีงาม และ ๔. สมชีวิตา ได้แก่ เลี้ยงชีพให้พอเหมาะพอควร สรุปแล้วทั้ง ๔ ข้อนี้คือเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่ทรงนำมาใช้นั่นเอง สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓ ได้กล่าวว่า “หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ถือว่าเป็นหลักธรรมที่ใช้เป็นวิธีการไปสู่อุดมการณ์คือความพอเพียงหรือสายกลางของการพัฒนาเท่านั้น สายกลางหมายถึง ทางไปสู่ความสมดุลในชีวิตนี้” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๔ ได้กล่าวว่า “หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ๔ เป็นแนวคิดเบื้องต้นที่พระพุทธเจ้าทรงแนะนำในการหาทรัพย์ การบริโภคใช้สอยทรัพย์ นอกจากนี้ท่านยังมีความเห็นเพิ่มเติมว่าต้องแก้ปัญหาทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตามหลักอริยสัจ ๔ คือจะต้องรู้ว่าอะไรคือปัญหาของการนำหลักเศรษฐศาสตร์มาประยุกต์มาประยุกต์ใช้ อะไรคือสาเหตุของปัญหาหรือความทุกข์ที่เกิดจากการขาดแคลนปัจจัย ๔ อะไรเป็นเป้าหมายของการแก้ปัญหา และอะไรคือหนทางที่จะนำทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มาแก้ปัญหาปากท้องของมนุษย์ได้ โดยเฉพาะมรรคมีองค์ ๘ นับว่าสำคัญที่สุด” ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๕ ได้กล่าวว่า “หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ มีจุดเด่นอยู่ที่การเป็นแนวทางสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตในด้านเศรษฐกิจที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และพอเพียง แต่ต้องมีหลักการหรือคุณธรรมอื่นประกอบด้วยจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การมีศีลหลักเลี้ยงอบายมุข เป็นต้น นอกจากนี้สามารถนำหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์มาบูรณาการกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกได้โดยเสริมในด้านการรู้จักหาทรัพย์ รู้จักเก็บรักษา รู้จักคบคน รู้จักเลี้ยงชีวิตที่เหมาะสมกับสถานะหรือรู้จักพอเพียงซึ่งตรงกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระเจ้าอยู่หัว โดยอยู่ในกรอบของไตรสิกขาคือคุณธรรม จริยธรรม สมาธิหรือความแน่วแน่มั่น และปัญญาตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งจะทำให้มนุษย์ไม่ใช่เป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเหมือนเครื่องจักรกลอย่างในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ซึ่งปัจจุบันก็เริ่มมีแนวคิดที่จะปรับแก้แนวคิดนี้ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของ อมารตยา เช่น”

^๒สุนทร กุลวัฒน์วรพงศ์, ตามรอยพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง ทฤษฎีใหม่, (กรุงเทพฯ : สิริยาสาสน์, ๒๕๔๔), หน้า ๕๖.

กล่าวโดยรวมได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน ส่วนใหญ่มีความเห็นที่สอดคล้องกัน คือ วิธีแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการพัฒนาตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกจะต้องแก้หรือบูรณาการด้วยหลักธัมมิกัตถประโยชน์ ๔ ประการ โดยรู้จักขยันหาทรัพย์ เมื่อหามาได้แล้วก็รู้จักเก็บรักษา รู้จักคบเพื่อนที่ดีงาม และเลี้ยงชีพให้พอเหมาะพอดีกับฐานะฐานะของตน เมื่อปฏิบัติได้เช่นนี้ก็สามารทำให้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ตะวันตกดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้นกว่าที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน

ข. หลักสันโดษ ๓ ประการ เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่อยู่วิจิตรคิดว่าจะสามารถบูรณาการหรือเพิ่มเติมให้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สมบูรณ์ขึ้นได้ เพราะเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้รู้จักในการยินดีพอใจในโภคทรัพย์ที่ตนเองแสวงหามาได้ หรือยินดีพอใจในการบริโภคใช้สอยทรัพยากรให้พอเหมาะพอดีกับชีวิตของตน มีอยู่ ๓ ประการคือ **๑.ยถาลภสันโดษ** ยินดีในทรัพย์ตามที่หามาได้ คือ ได้สิ่งใดมาด้วยความเพียรของตน ก็พอใจด้วยสิ่งนั้น ไม่เดือดร้อนเพราะของที่ไม่ได้ ไม่เพ่งเล็งอยากได้ของคนอื่น ไม่ริษยาของคนอื่น **๒.ยถาลภสันโดษ** ยินดีตามกำลัง คือพอใจเพียงพอกำลังแห่งร่างกายสุขภาพและขอบเขตการใช้สอยของตน ของที่เกินกำลังก็ไม่หวงแหนเสียตาย ไม่เก็บไว้ให้เสียเปล่าหรือผืนใช้ให้เป็นโทษแก่ตน **๓.ยถาลภสันโดษ** ยินดีตามสมควร คือพอใจตามที่สมควรแก่ภาวะ ฐานะ แนวทางชีวิต และจุดหมายแห่งการดำเนินชีวิตของตน สมดังคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๑** ได้กล่าวว่า “คำว่า “สันโดษ” คือจะต้องรู้จักพอ ภายและใจเราจะต้องไม่เดือดร้อนเพราะความโลภเราเป็นเหตุ เช่น วันนี้ทำงานได้เงิน ๑๐๐ บาท ก็พอใจแค่นี้ วันต่อมาทำงานได้เงิน ๑,๐๐๐ บาท ก็พอใจแค่นี้ คำว่า “สันโดษ” นี้เมื่อได้มาแล้วจะต้องทำทานประกอบด้วยถึงสมบูรณ์ เพื่อจะลดความโลภของตนเอง แต่ถ้าได้มาแล้วยังไม่ทำทานก็จะก่อให้เกิดความโลภขึ้นเรื่อยๆ เช่น นักธุรกิจเมื่อได้กำไรมาแล้วก็อยากได้เพิ่มขึ้นอีกไม่มีที่สิ้นสุด เพราะฉะนั้นสันโดษจะเป็นตัวลดความโลภของมนุษย์นั่นเอง จะก่อให้เกิดความยั่งยืนในการประกอบอาชีพการงานเพราะรู้จักสันโดษในที่สุด” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๒** ได้กล่าวว่า “สันโดษถือว่าเกี่ยวข้องสำคัญในการบริโภคใช้สอยโภคทรัพย์ที่หามาได้ คำว่า “สันโดษ” มาจาก “สนตุญฺหิ” หมายถึง ความพอใจตามที่มียินดีตามที่ได้ ไม่ใช่ให้หึงอ้อมอทำไม่ทำอะไรเลย จะเห็นว่าพระพุทธเจ้าจะสอนให้เป็นเศรษฐี คำว่า “เศรษฐี” หมายถึง ประหยัด อุดม” กล่าวโดยอรรถเศรษฐีจึงแปลว่า “ผู้ใช้ชีวิตอย่างประหยัด” เพราะฉะนั้นสันโดษจึงสอนให้คนขยันหาทรัพย์เพื่อมาบริโภคใช้สอย ไม่ใช่ให้ปล่อยวางหรือขี้เกียจ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓** ได้กล่าวว่า “หลักสันโดษเป็นหลักธรรมที่สอนในเรื่องการบริโภคซึ่งสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงหรือที่เรียกว่า “โภชนมัตตัญญูตา” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๔** ได้กล่าวว่า “หลักสันโดษคือหลักความสมดุลของชีวิต คือจะต้องหาความพอดีให้ได้อุปมาเหมือนกับบัตรรองเท้าให้พอดีกับเท้า นั่นคือหลักสันโดษ เพราะฉะนั้นคำว่าเศรษฐกิจก็แปลว่า ความพอดีในการบริโภคใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติ” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๕** ได้กล่าวว่า “สันโดษ ๓ เป็นหลักปฏิบัติเพื่อให้ทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมไม่เกิดโทษคือให้รู้จักพอในสิ่งที่ตนหาได้หรือยอมรับผลของสิ่งที่ทำ รู้จักพอในการทำในสิ่งที่ทำได้คือยอมรับกำลังความสามารถตนเองตามที่เป็นจริง และรู้จักพอในสิ่งที่เหมาะสมกับตัวเอง จุดเด่นของสันโดษจึงได้แก่การรู้จักพอ ไม่โลภ ไม่ทำอะไรเกินกำลังตนเองและไม่ปรารถนาในสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับฐานะหรือสถานภาพของตัวเอง ซึ่งทำให้ไม่ทำสิ่งที่เกินกำลัง

ความสามารถของตนเองจนเกิดความเสียหายรวมทั้งไม่ทำสิ่งที่ผิดศีลธรรมอันมีสาเหตุมาจากการมีความอยากมากเกินไปหรือเกินฐานะและความสามารถของตนเอง”

กล่าวโดยรวมได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน มีความเห็นที่สอดคล้องกัน คือ การจะแก้ปัญหาหรือบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่เป็นปัญหา คือมุ่งแต่จะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กร เพื่อความร่ำรวย เพื่อสะสม มุ่งแต่บริโภคนิยมเป็นหลัก ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้นจะต้องนำหลักสันโดษมาลดกิเลสตัณหาในเรื่องการเสพบริโภคที่มุ่งแต่เรื่องวัตถุหรือเงินทองเป็นตัวตั้ง เน้นใช้ชีวิตอย่างหุรหุราพุ่มเพ็ญ ยกย่องให้เกียรติแต่คนรวย มองไม่เห็นคุณค่าของคนจน ยกตัวอย่างเช่น การโฆษณาสินค้าในปัจจุบันหากใครได้เสพบริโภคแล้วชีวิตจะมีความสุขอย่างไรขีดจำกัด หรือแม้แต่ละครทีวีก็เน้นแต่มอมเมาเยาวชนให้เอาเป็นแบบอย่างของความโก้หรูของการใช้ชีวิตของตัวละคร เน้นค่านิยมกับการใช้สินค้าราคาแพง ไม่ว่าจะเป็นกระเป๋า เสื้อผ้า รองเท้า รถยนต์ เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยมองว่าหากนำหลักสันโดษมาบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความฟุ้งเฟ้อพุ่มเพ็ญ นอกจากจะช่วยลดความโลภแล้วยังจะทำให้เกิดความสุขที่แท้จริงจากความพอเพียง ไม่มีหนี้สินรุงรัง และใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม

๔.๒ การพัฒนามนุษย์ตามทฤษฎีระบบที่บูรณาการด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

ทฤษฎีระบบ มีจุดบกพร่องคือการมองมนุษย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบคล้ายเครื่องจักรกลและมีธรรมชาติชั่วร้ายคือนิสัยไม่ดี ต้องมีกฎระเบียบ มีการลงโทษและการให้รางวัลมาคอยกระตุ้น แทนที่จะมองมนุษย์เป็นเป้าหมายของการพัฒนาไม่ใช่เป็นแค่เครื่องมือ และมนุษย์ยังมีธรรมชาติฝ่ายดีที่สามารถฝึกฝนให้กลายเป็นผู้ที่มีคุณธรรม รู้จักทำหน้าที่และเสียสละโดยไม่เห็นแก่รางวัลหรืออามิสสินจ้าง และที่สำคัญทฤษฎีระบบเน้นให้มนุษย์สร้างความสัมพันธ์เฉพาะกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันเท่านั้น ขาดการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรที่เป็นคู่แข่งทางธุรกิจ ขาดการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบข้าง ทั้งๆ ที่องค์กรต้องเกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี รวมทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งจากปัญหาทฤษฎีระบบดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาต่อสิ่งแวดล้อมโลกอย่างกว้างขวาง ดังปรากฏในบทความของ ดร.UBA จากบล็อกโอเคเนชั่น UBA Wastewater Treatment's Blog ที่นำเสนอในเรื่องของสถานการณ์ ปัญหา สิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันที่เกิดขึ้นจากทั้งในและต่างประเทศ ความว่า

ปัญหาสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันเราสามารถจำแนกปัญหาสิ่งแวดล้อม ที่สังคมมนุษย์กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันนี้ได้ ๓ ปัญหาใหญ่ๆ คือ

๑. ปัญหาการลดลงของทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ปัญหามลภาวะหรือมลพิษทางสิ่งแวดล้อม
๓. ปัญหาการทำลายระบบนิเวศ

ที่ผ่านมามองเห็นได้ว่าปัญหาสิ่งแวดล้อมสามารถเกิดขึ้นทุกพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นที่ที่ประชากรอาศัยอยู่หนาแน่น และในพื้นที่ดังกล่าวปัญหาความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมก็จะมากด้วย ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาทั้งในเขตเมืองและเขตชนบท ความหนาแน่นของประชากรในเขตเมืองจะเป็นตัวเร่งทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมเร็วและรุนแรงขึ้น โดยที่คนในเมืองจะมีลักษณะของการใช้ทรัพยากรมากกว่าในชนบท อัตราส่วนการใช้ทรัพยากรของคนในเมืองจะสูงกว่าคนชนบท

ดังนั้น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ในเมืองจึงเกิดการใช้ทรัพยากรของบุคคลและการผลิตของเสียจากการใช้ทรัพยากร ส่วน ปัญหาสิ่งแวดล้อม ในเขตชนบท การเพิ่มความต้องการด้านที่อยู่อาศัย อาหาร มีผลทำให้มีการบุกรุก ทำลายป่าสงวน เพื่อนำไม้มาสร้างที่อยู่อาศัย และเพื่อขยายพื้นที่การเพาะปลูก การตัดไม้ทำลายป่าก่อให้เกิดผลเสียตามมามากมาย เช่น ปัญหาฝนแล้ง น้ำท่วม ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ความสูญเสียด้านผลผลิตทางการเกษตร เป็นต้น ปัจจุบันโลกประกอบไปด้วยประชากรมนุษย์ประมาณ ๕,๙๒๖ ล้านคน (พ.ศ.๒๕๔๑) ประเทศที่มีขนาดใหญ่และมีจำนวนประชากรมากที่สุดในโลก คือ สาธารณรัฐประชาชนจีน มีประชากรประมาณ ๑,๒๔๓ ล้านคน มนุษย์มีความต้องการปัจจัยพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิต เพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ ในขณะที่ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของประชากรเพิ่มมากขึ้น แต่ทรัพยากรที่สามารถสนองความต้องการของประชากรนั้นอยู่ในสภาพที่คงที่ และหลายอย่างลดลง บางอย่างสูญพันธ์หรือหมดไป และที่ผ่านมามนุษย์พยายามตัดวงจรการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างฟุ่มเฟือย มีการใช้สารเคมีก่อให้เกิดสารพิษตกค้าง กลายเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เป็นวิกฤตการณ์ เป็นภัยพิบัติรุนแรงต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เองและต่อสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ของโลก การประชุมสหประชาชาติที่กรุงสต็อกโฮล์ม ประเทศสวีเดน เมื่อมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๕ ว่าด้วยสิ่งแวดล้อมมนุษย์ ได้มีการจัดตั้ง โครงการสิ่งแวดล้อมแห่งประชาชาติ (UNITED NATION ENVIROVENT-PROGRAMME) หรือเรียกย่อๆ ว่า UNEP ขึ้น และกำหนดให้วันที่ ๕ มิถุนายนของทุกปีเป็น วันสิ่งแวดล้อมโลก (WORLD ENVIROVENT DAY)^๓ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๑ ได้กล่าวว่า “ทฤษฎีระบบยังก่อให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติมากมาย เช่น การแย่งชิงซื้อวัตถุดิบซึ่งจะต้องใช้เงินจำนวนมาก จึงก่อให้เกิดการทำลายระบบนิเวศวิทยาไม่คำนึงผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและสังคม ทฤษฎีระบบนั้นพูดถึง Good Governance อย่างสวยหรู แต่กลับไม่กระทำจริงในทางปฏิบัติ เพราะต้นทุนในการแก้ปัญหาที่โรงงานหรือบริษัทของตนเองก่อกำหนดต้องใช้ต้นทุนสูง เพราะฉะนั้นทฤษฎีระบบในทางธุรกิจจะต้องทำลายคู่แข่งให้ได้ทุกวิธีการโดยไม่คำนึงถึงด้านคุณธรรมจริยธรรม หรือใช้วิธีการดึงดูดคนเก่งเข้ามาในองค์กรของตนเอง โดยใช้เงิน วัสดุ ยศ ตำแหน่ง สวัสดิการ และความมั่นคงในชีวิตเป็นสิ่งล่อ จึงเกิดวิกฤตการณ์ที่เรียกว่าสมองไหลของทรัพยากรมนุษย์ เช่น บริษัทเล็กๆ ก็ใช้เงินเป็นสิ่งล่อ ส่วนบริษัทใหญ่ๆ ก็ใช้ความผูกพันเช่นให้ทุนการศึกษาต่อที่สูงขึ้นเป็นสิ่งล่อใจ เพราะฉะนั้นธุรกิจจะต้องเพิ่มกิเลสขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓ ได้กล่าวว่า “ทฤษฎีระบบเป็นการมองมนุษย์อย่างไร้เสรีภาพ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นจริยธรรมบางข้อ บางเวลาเท่านั้น จึงไม่ใช่ทฤษฎีการพัฒนาที่สมบูรณ์ที่มารองเสริมความเป็นมนุษย์ให้เป็นผู้สมบูรณ์ทั้งกายและใจ เกิดความสมดุลระหว่างตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๕ ได้กล่าวว่า “ทฤษฎีระบบมองมนุษย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบคล้ายเครื่องจักรกลและมีธรรมชาติชั่วร้ายคือนิสัยไม่ตีต้องมีกฎระเบียบ การลงโทษและการให้รางวัลมาคอยกระตุ้น แทนที่จะมองมนุษย์เป็นเป้าหมายของการพัฒนาไม่ใช่เป็นแค่เครื่องมือ”

^๓บทความจากบล็อกโอเคเนชั่น, “สถานการณ์ ปัญหา สิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน”,
๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖,
http://www.dongjen.ac.th/webdongjen/sua/web_singvadlom/unit_๔_๕.html

กล่าวโดยรวมได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๓ ท่าน มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าข้อบกพร่องของ ทฤษฎีระบบอยู่ที่การมองมนุษย์มีค่าเพียงอะไหล่เครื่องยนต์ที่สามารถกำหนดกฎเกณฑ์ต่างมาเป็นตัว บังการหรือบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ผู้บริหารองค์กรต้องการ จึงทำให้มนุษย์ที่อยู่ภายใต้ระบบนี้ไร้ เสรีภาพทางด้านจิตวิญญาณ สูญเสียความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ขาดความสุขอิสระเสรีภาพที่มนุษย์ทุกคนเกิดมาควรได้รับ นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรแต่ละองค์กรอยู่กันอย่างโดดเดี่ยวขาดความเมตตาและความเอื้อเฟื้อต่อกันทั้งทางด้านกาย วาจา ใจ ความประพฤติดีงาม และทัศนคติที่ดีต่อกัน ดังนั้น ปัญหาที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยคิดว่าสามารถบูรณาการหรือเพิ่มเติมด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อ แก้ปัญหาให้ดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้น ดังนี้

ก.หลักสาราณียธรรม ๖ ประการ (หลักธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกันในองค์กร) หลัก สาราณียธรรม ๖ เป็นหลักปฏิบัติสำหรับการอยู่ร่วมกันฉันมิตรมีความปรองดองสามัคคีกัน ผู้วิจัยมอง ว่า จุดเด่นของหลักการนี้คือการมีเมตตาไม่มีตรีจิตหวังดีต่อกัน รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือกันและมี พฤติกรรมหรือแนวทางการดำเนินชีวิตและโลกทัศน์ที่ได้ด้วยกันได้ไม่ขัดแย้งกันแข่งขัน ทะเลาะวิวาท ทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันได้อย่างรักใคร่ปรองดองมีความสุข นั่นคือหลักความรัก ความจริงใจ และ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หากนำหลักสาราณียธรรม ๖ ประการ มาบูรณาการกับทฤษฎีระบบก็ จะทำให้คนในองค์กรเกิดความเข้าใจหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันได้ คือ **๑. เมตตากายกรรม** ทำ ต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมองค์กร ด้วยการ ช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ โดยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับ หลัง **๒. เมตตาวาจกรรม** คือ การแสดงออกถึงความเมตตาปรารถนาดีต่อกันทางวาจาต่อเพื่อนร่วม องค์กรและสังคมประเทศชาติเดียวกัน เช่น การช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำสั่งสอนตักเตือน ในทางที่ถูกที่ควรด้วยความปรารถนาดี เช่น กล่าววาจาสุภาพ เป็นประโยชน์ อ่อนหวานทั้งต่อหน้าและ ลับหลัง **๓. เมตตา मनกรรม** คือ จะคิดอะไรก็คิดต่อกันด้วยเมตตา นั่นคือ การมีความหวังดีต่อกัน โดยการคิดพิจารณาวินิจฉัย คิดวางแผนต่างๆ โดยมุ่งทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่กัน สร้างสรรค์สังคม และมีไมตรีต่อกันอย่างแท้จริง **๔. สาธารณโภคิ** หมายถึง การแบ่งสิ่งของเครื่องใช้ทั้งอุปโภคและ บริโภคร่วมกัน หรือการแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันหรือการมุ่งช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ต่อ สาธารณะโดยการไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น **๕. สีสสามัญญตา** หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือวินัยต่างๆ อย่าง เดียวกันเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่ก้าวร้าวหน้าทิ่มแทงไม่อ้าง อำนาจบาตรใหญ่ ไม่ถืออภิสิทธิ์ใดๆ ทั้งปวง **๖. ทิฏฐิสามัญญตา** คือ จะต้องมีความเห็นที่ตรงเสมอ เหมือนกับผู้อื่นในสังคมเดียวกันมีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการที่จะนำไปสู่การขจัดปัญหา มิใช่มีความเห็นที่ก่อให้เกิดปัญหา ต้องยอมรับความคิดเห็นของคนหมู่มากแม้จะไม่ถูกใจก็ตาม สมดัง คำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๒ ได้กล่าวว่า “หลักสาราณียธรรม ๖ ประการ คือทฤษฎีระบบที่ พระพุทธเจ้าทรงใช้เป็นระบบควบคุมการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่เข้ามาในองค์กรพุทธศาสนาที่ พระองค์ตั้งขึ้นให้เป็นระบบระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และให้ประกอบด้วยความเมตตาทั้งทางด้าน กาย วาจา ใจ ความประพฤติดีงาม และความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น เมื่อบุคคลบวชเข้ามา สู่สังคมสงฆ์แล้วคุณควรนั่งตรงไหนและก่อนใคร นอกจากนี้ท่านได้เน้นข้อสุดท้ายคือ ทิฏฐิสามัญญตา สำคัญที่สุด ตัวทิฏฐินี้คือตัวปัญญานั้นเอง ยกตัวอย่างเช่น ในสังคมไทยปัจจุบันที่มีปัญหาอยู่ก็คือเพราะ ทิฏฐิไม่ตรงกันนั่นเอง สังคมไทยจึงไม่สามารถพัฒนาทฤษฎีระบบให้ดีขึ้นหรือไปไกลได้กว่าที่เป็นอยู่

ปัจจุบัน ฉะนั้นสังคมไทยจะต้องจัดการกับตัวทฤษฎีนี้ให้ได้ ฉะนั้นขอแนะนำเพิ่มเติมในการพัฒนามนุษย์ตามทฤษฎีระบบจะต้องให้ครอบคลุมทั้งกายและจิต โดยใช้หลักประธาน ๔ เข้ามาเสริม คือ ๑. ต้องรู้จักป้องกัน ๒. ต้องรีบกำจัด ๓. พัฒนาสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น และ ๔. ต้องรักษาสิ่งที่ดีไว้ให้ได้ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ**ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓** ได้กล่าวว่า “หลักสราณียธรรม ๖ ประการ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปปรับเข้ากับกิจการของโลกและชีวิตได้หลายกรณี เป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ตนเองกับคนอื่น ตนเองกับกิจการที่ทำอันเกี่ยวเนื่องด้วยตนเองกับผู้อื่นที่จะทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีกันอาจเรียกได้ว่าเป็นหลักธรรมสังคมในพระพุทธศาสนา ก็ได้ หลักสราณียธรรมสามารถนำมาบูรณาการหรือเติมเต็มทฤษฎีระบบให้ดีขึ้นได้เพราะเป็นหลักธรรมที่เกื้อกูลแก่ความประพฤติกุศลของมนุษย์ในแง่บุคคล บุคคลกับบุคคลอื่น บุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่นำไปสู่ความสุขความสำเร็จในทุกกรณี” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ**ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๔** ได้กล่าวว่า “หลักสราณียธรรมนี้ถือว่าเป็นทฤษฎีระบบอยู่ในตัวอยู่แล้ว เพราะคนเราต้องอยู่กันด้วยความประพฤติดีงาม ความเมตตาทั้งทางกาย วาจา ใจ และสติปัญญา โดยเฉพาะหลักธรรมเหล่านี้ล้วนรวมลงในไตรสิกขาทั้งสิ้น นี่คือทฤษฎีระบบในพุทธปรัชญาเถรวาท” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ**ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๕** ได้กล่าวว่า “การนำหลักสราณียธรรม ๖ ประการ มาบูรณาการกับทฤษฎีระบบเพื่อนำมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความเป็นไปได้ โดยเสริมหลักความรัก ความจริงใจ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ให้แก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาโดยให้ความสำคัญแก่จิตใจและความเป็นมนุษย์ ถือว่ามนุษย์เป็นเป้าหมายหนึ่งของกระบวนการแทนที่จะมองมนุษย์ว่าเป็นเพียงเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งของระบบและใช้แต่วัตถุหรือผลประโยชน์มาเป็นเครื่องจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสมัยใหม่ที่มองว่าการสร้าง “ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน” (we-feeling) เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกัน”

กล่าวโดยรวมได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๔ ท่าน มีความเห็นที่สอดคล้องกัน คือ หลักสราณียธรรม ๖ ประการ (หลักธรรมสำหรับอยู่ร่วมกันในองค์กร) สามารถนำมาบูรณาการหรือเสริมทฤษฎีระบบของตะวันตกให้ดีขึ้นได้ เพราะหลักธรรมนี้ได้สอนมนุษย์ให้ปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน เริ่มตั้งแต่ให้รู้จักมีความเมตตาต่อกันทั้งทางกาย วาจา และใจ ไม่ปฏิบัติต่อกันแบบต่อหน้าอย่างลับหลังอย่าง มีงานหรือของกินของใช้หรือความดีความชอบก็ต้องรู้จักแบ่งปันกันอย่างยุติธรรม และประการสุดท้ายจะต้องมีขัดแย้งทะเลาะวิวาทกันเองเพียงเพราะความคิดเห็นไม่ตรงกัน หากองค์กรใดปฏิบัติได้เช่นนั้นองค์กรนั้นย่อมพบแต่ความเจริญโดยถ่ายเดียว

๔.๓ การพัฒนามนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิทยาที่บูรณาการด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

ทฤษฎีจิตวิทยา มีจุดบกพร่องคือการมองมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือในการพัฒนา เนื่องจากต้องอาศัยองค์ความรู้ในเรื่องธรรมชาติการเรียนรู้และแรงจูงใจของมนุษย์ โดยใช้กิเลสตัณหาเป็นสิ่งล่อใจในรูปลักษณะจิตวิทยา เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การให้รางวัล การให้คำชมเชย รวมทั้งการให้ยศให้ตำแหน่งสูงขึ้นด้วย ซึ่งทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตกนี้จะมีข้อเสียก็คือเป็นวิธีที่ไม่ยั่งยืน เพราะถ้าใช้แต่วิธีนี้ที่เรียกว่าทฤษฎีเสริมแรงทางบวกจะทำให้ผู้ได้รับการเสริมแรงเกิดความอึดแล้วไม่ยอมกระทำการพฤติกรรมที่ผู้เสริมแรงต้องการ จึงไม่ใช่วิธีที่เสถียรภาพมั่นคงถาวร

ได้ ส่วนทฤษฎีการเสริมแรงทางลบ ได้แก่ การลงโทษ การว่ากล่าวตักเตือน ตั้งแต่ระดับเบาจนถึงระดับหนัก การเสริมแรงทางลบนี้ก็เช่นกันหากปฏิบัติไม่อยู่ในทางสายกลางแล้วก็ยากที่หาความเหมาะสมเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับความยุติธรรมอย่างทั่วถึง เพราะทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตกมีข้อเสียอย่างที่ว่ามา บางครั้งทำให้มนุษย์ในองค์กรเกิดความเครียด ความกังวลต่อความสำเร็จของงาน ขาดความเมตตา ขาดความจริงใจ ขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากเพื่อนร่วมงาน มีผลทำให้เกิดความกดดันในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตตกต่ำ ขาดมิตรภาพที่จริงใจ ขาดความสุข ความอิสระภาพที่แท้จริง เพราะหากทำไม่ประสบความสำเร็จหรือทำยอดการขายของบริษัทไม่ถึงเป้าที่บริษัทตั้งไว้ก็อาจถูกเลิกจ้างงานได้ บางครั้งมีข่าวพนักงานฆ่าตัวตายเพราะเกิดความเครียด ดังมีปรากฏตามข่าวต่างๆ มากมาย อาทิ ได้มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดพบว่าหนึ่งในสี่ของคนงานบอกว่าได้รับความเครียดจากที่ทำงาน สามในสี่บอกว่าความเครียดจากที่ทำงานมากกว่าสมัยอดีต และพบว่าความเครียดจากที่ทำงานทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ เศรษฐกิจและครอบครัว โดยมีการสำรวจพบว่ามีคนเครียดจากที่ทำงานร้อยละ ๒๖-๔๐^๔ สอดคล้องกับข่าวใต้หัวเพิ่มเงินเดือนพจน.ลดฆ่าตัวตาย ซึ่งมีใจความว่า “บริษัทในใต้หัวเพิ่มเงินเดือนพนักงาน ๗๐% หวังช่วยลดความเครียด เพราะพนักงานฆ่าตัวตายแล้วหลายราย ฟ็อกซ์คอนน์ บริษัทเทคโนโลยี รายใหญ่ของใต้หัว ซึ่งเป็นผู้ผลิตโทรศัพท์ให้กับโนเกียและไอโฟน เปิดเผยว่า ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมนี้เป็นต้นไป บริษัทจะเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานกว่าร้อยละ ๗๐ หรือจาก ๑,๒๐๐ หยวนหรือ ๕,๗๔๐ บาท เป็น ๒,๐๐๐ หยวน หรือ ๘,๕๖๖ บาท ซึ่งเชื่อว่าจะช่วยลดการเสียชีวิตของพนักงานบริษัท หลังจากเกิดเหตุฆ่าตัวตาย เพราะความเครียดจากการทำงานมาแล้วหลายคน จนนำไปสู่การประท้วงต่อต้านจากประชาชนในฮ่องกงและใต้หัว”^๕

นอกจากนี้หนังสือพิมพ์มติชนรายวันได้เสนอข่าวเกี่ยวกับบริษัทยักษ์ใหญ่ "ฟรานซ์ เทเลคอม" กับวิกฤตองค์กร เมื่อพนักงานแห่ฆ่าตัวตาย ความว่า “คงรู้กันว่าโลกทุกวันนี้ผู้คนเครียดกันมากแค่ไหน กับวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม เป็นเรื่องน่าตกใจที่ยุโรปบางประเทศ คือ ฝรั่งเศส ต้องเกิดปรากฏการณ์"พนักงานบริษัท"ฆ่าตัวตายกันอย่างต่อเนื่อง เพราะแรงกดดันระหว่าง "พนักงาน" กับ "องค์กร" จนกลายเป็นเรื่องที่สังคมในประเทศนั้นวิพากษ์วิจารณ์อย่างหนัก เช่นเดียวกับชาวโลกที่ตกใจว่า เกิดขึ้นอะไรขึ้นกับพนักงานบริษัทนี้ ที่ต้องคร่าชีวิตตัวเองทิ้งชนิด "รั้งไม่หยุด อดไม่อยู่" ในขณะที่ประเทศอื่นๆ ที่ต้องเผชิญกับผลกระทบวิกฤตเศรษฐกิจโลกเช่นกัน ก็ยังไม่วายเกิดคำถามข้องใจว่า ทำไมสังคมประเทศนี้จึง "เปราะบาง" กับพิษเศรษฐกิจโลกมากกว่าเพื่อน อย่างไรก็ตาม เรื่องนี้กลายเป็นเรื่องเขย่าสังคมสำหรับฝรั่งเศสไปแล้ว เพราะปัญหาที่ถูกปล่อยจนบานปลาย ทำให้บริษัทต้องรับหามาทางเร่งยุติวิกฤตนี้ ขณะที่ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อมองจากภายนอกแล้วก็ทำท่าจะกลายเป็น "ผลบาดลึกของสังคม" เช่นเดียวกับ "สังคมโลก" เรื่องพนักงานองค์กร "แห่ฆ่าตัวตาย" ก็ไม่ใช่เรื่องเล่นๆ ที่จะ "มองข้าม" กันได้อีกต่อไปแล้วในโลกยุคปัจจุบัน เมื่อตัวอย่างเช่นนี้ได้เกิดขึ้นให้โลกประจักษ์แล้ว

^๔<http://www.siamhealth.net> สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖

^๕<http://www.posttoday.com> (๘ Jun ๒๐๑๐) สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖

กรณีดังกล่าวเกิดขึ้นกับ "ฟรานซ์ เทเลคอม" ซึ่งกำลังถูกจับตามองว่า ได้เผชิญกับวิกฤตภายในที่น่าตกใจ จากกรณีพนักงาน "แห้วตัวตาย" กันเป็นทิวแถว จากแรงกดดันของพนักงานต่อแผนปรับโครงสร้างขององค์กร ซึ่งว่ากันว่าสร้างความระส่ำระสายให้แก่พนักงานขององค์กรอย่างหนัก โดยเมื่อเร็วๆ นี้ พนักงานวัย ๓๒ ปี ของฟรานซ์ เทเลคอมได้ก่อเหตุช็อค กระโดดหน้าต่างจากชั้นสี่ ลงมาเสียชีวิต เหตุการณ์ดังกล่าวเพิ่มตัวเลขพนักงานของ "ฟรานซ์ เทเลคอม" ที่ฆ่าตัวตายขึ้นเป็น ๒๓ ราย ที่ก่อเหตุอัตวินิบาตกรรมฆ่าตัวเอง รวมทั้งพนักงานอีก ๑๒ คน ที่พยายามฆ่าตัวตาย แต่ไม่เสียชีวิต นับตั้งแต่เดือน ก.พ. ๒๐๐๘ หรือพูดง่าย ๆ แค่ว่า มีพนักงานบริษัทนี้คิดสั้น ทั้งพยายามฆ่าตัวตายและฆ่าตัวตายสำเร็จไปแล้ว ๓๕ ราย ซึ่งถือว่าเป็นตัวเลขพนักงานฆ่าตัวตายภายในองค์กรที่สูงมาก

เหตุเสียชีวิตของพนักงานรายล่าสุด เพิ่งเกิดขึ้นหลังมีการเจรจาระหว่างฝ่ายผู้บริหาร "ฟรานซ์ เทเลคอม" กับกลุ่มสหภาพ ซึ่งรายงานระบุว่า ผลประชุมกลับเพิ่มแรงกดดันให้แก่พนักงาน ซึ่งบรรณาการว่ากันว่าเครียดมาก ทำให้เทคนิคเขียนรายหนึ่งวัย ๔๘ ปี ก่อเหตุใช้มีดแทงตัวเอง หลังจากเขาได้รับ "ข่าวร้าย" ว่าตัวเองจะต้องถูกย้ายไปทำงานอื่น ก่อนถูกนำตัวส่งโรงพยาบาล ทว่าเหตุการณ์นี้ยังเกิดขึ้นหลังจากมีพนักงานรายหนึ่ง ก่อเหตุอัตวินิบาตกรรม เมื่อเดือน ก.ค. โดยเจ้าตัวทิ้งโน้ตระบุเนื้อหาว่า "รู้สึกเครียด ทำงานหนักเกินจะรับ และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับงานใหม่ได้" "ชีวิตผมย่อยยับ และผมควรจะยุติชีวิตเสียดีกว่า" จดหมายโน้ตดังกล่าวระบุ ว่ากันว่าวิกฤตที่พนักงาน "ฟรานซ์ เทเลคอม" ต้องเผชิญนั้น เกิดขึ้นหลังจากบริษัทแห่งนี้ ซึ่งเคยเป็นรัฐวิสาหกิจ มีพนักงาน ๒ ใน ๓ มีสถานภาพเป็นพนักงานประจำ ไม่สามารถถูกปลดจากงานได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไป โดยบริษัทได้แปรรูปเป็นรัฐวิสาหกิจเมื่อปี ๑๙๙๗ ก่อนที่เมื่อเร็วๆ นี้ ฟรานซ์ เทเลคอม ได้ "ปรับโครงสร้างบริษัท" หลังจากได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจโลก งานนี้มีทั้งแผนปลดพนักงาน (ซึ่งบริษัทมีพนักงานทั้งหมด ๑๐๒,๐๐๐ คนทั่วประเทศ) และการย้ายแผนกพนักงาน โดยภายในระยะ ๓ ปีที่ผ่านมา บริษัทมีการย้ายพนักงานให้ไปทำงานสายอื่น (ที่พวกเขาไม่คุ้นเคย) นับหมื่นคน รวมทั้งพนักงานวิศวกรซึ่งทำงานมากกว่า ๒๐ ปี แต่ถูกย้ายไปเป็นพนักงาน "คอลเซ็นเตอร์" ด้วย

ผลจากเหตุการณ์ฆ่าตัวตายของพนักงาน "ฟรานซ์ เทเลคอม" ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องดังกล่าว จากวิกฤตเครียดจัด กลายเป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร ซึ่งไม่รู้ว่าจะจัดการกับปัญหาอย่างไร ร้อนถึงสหภาพแรงงานบริษัทต้องเรียกร้องให้กระทรวงแรงงาน "ยื่นมือ" เข้ามาช่วยแก้ปัญหา "พนักงานฆ่าตัวตายไม่เลิก" โดยด่วน รวมทั้งขอเสนอให้บริษัทระงับแผนปรับโครงสร้างที่กระทบพนักงานนับหมื่นคน ที่เกิดขึ้นระหว่างปี ๒๐๐๖-๒๐๐๘ ขณะที่ฟรานซ์ เทเลคอม ก็พยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ (หลังจากบานปลาย พนักงานกลายเป็นศพไปแล้วกว่า ๒๓ ราย) โดยมีการเสนอแผนระงับโครงการปรับโครงสร้างบางส่วน, สร้างตำแหน่งทรัพยากรบุคคลเพิ่มกว่า ๑๐๐ ตำแหน่งและเปิดการเจรจากับสหภาพเรื่อง "วิกฤตเครียดของพนักงาน" ในช่วงเดือนนี้

นอกจากนี้ ล่าสุด บริษัทได้มีการประชุมทางจอภาพ (เทเลคอมเฟอเรนซ์) กับเหล่าผู้จัดการบริษัทกว่า ๒ หมื่นคนทั่วประเทศ เพื่อพยายามถกหาหรือถึงแนวทางแก้ไขปัญหานี้ โดยก่อนหน้านี้ทางการฝรั่งเศสได้สั่งให้ "ฟรานซ์ เทเลคอม" จัดการประชุมบอร์ด เพื่อถกวิกฤตปัญหานี้อย่างเร่งด่วน

อย่างไรก็ตาม วิกฤตภายในของบริษัท "ฟรานซ์ เทเลคอม" ที่เกิดขึ้นถูกสังคมภายนอกวิจารณ์ โจมตีอย่างเต็มที่ นักวิเคราะห์บอกว่า กรณีที่เกิดขึ้น เป็นเสมือนภาพขยายปัญหาสังคม "วิกฤต

พนักงานเครียด" ของแดนน้ำหอมที่เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจจากระบบรัฐวิสาหกิจไปสู่การบริหารแบบแปรรูปโดยเอกชน ตามกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ก่อนหน้านี้เคยเป็นศัตรูกับสังคมฝรั่งเศส และแน่นอนว่า มันยังคงคายพิษส่งผลกระทบต่อมาถึงปัจจุบัน

คงต้องติดตามต่อไปว่าปัญหาของ "ฟรานซ์ เทเลคอม" จะจบลงอย่างไร ตัวบริษัทจะมีศักยภาพที่จะรับมือกับปัญหานี้เพียงลำพัง หรือจะร้ายแรงถึงขนาดรัฐบาลเมื่อน้ำหอมต้องลงมามีมือแก้ปัญหานี้ด้วยหรือไม่อย่างไร แต่สำหรับรัฐบาลประเทศอื่นๆ แน่แน่นอน พวกเขาคงได้แต่ภาวนาว่าวิกฤต "พนักงานเครียดแห่งฆ่าตัวตาย" เช่นนี้จะไม่เกิดขึ้นกับประเทศพวกเขาเท่านั้นเอง”^๖ สมดังคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๒** ได้กล่าวว่า “ข้อเสียของจิตวิทยาตะวันตกเหมือนกับการใช้เหยื่อล่อปลาให้มาติดเบ็ด หรือใช้ทฤษฎีที่ทำคนให้เป็นสัตว์คือให้วิ่งตามไล่ตะครุบเหยื่ออย่างไม่รู้จักความพอเพียง” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓** ได้กล่าวว่า “ข้อเสียทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตก คือการมองมนุษย์แต่ในเรื่องวัตถุหรือเรื่องสมอง ซึ่งการพัฒนาก็เป็นไปตามกลไกนิยมที่นำไปสู่ความสำเร็จคือค่าจ้างรางวัลเท่านั้น” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๕** ได้กล่าวว่า “ข้อเสียของทฤษฎีจิตวิทยาคือการมองข้ามมิติด้านจิตใจและจิตวิญญาณของมนุษย์ที่ยังต้องการความรัก ความจริงใจ ความอบอุ่น และความสำคัญหรือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ไม่ได้ต้องการแค่การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ด้านวัตถุ”

ดังนั้น ปัญหาที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยคิดว่าสามารถบูรณาการหรือเพิ่มเติมด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อแก้ปัญหาให้ดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้น ดังนี้

ก. หลักสังคหวัตถุ ๔ (หลักธรรมสำหรับเชื่อมสัมพันธ์มิตรที่ดีต่อกัน) หลักสังคหวัตถุหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “พุทธจิตวิทยาสำหรับครองใจคน” ถือว่าเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าวางไว้สำหรับป้อนคนคนทั่วไปได้นำมาเป็นหลักยึดเหนี่ยวในการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน องค์กร บริษัท ห้างร้าน ตลอดทั้งสังคมประเทศชาติ ถือเป็นหลักจิตวิทยาที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความรักใคร่ปรองดองต่อกันและกัน รู้จักการให้ เช่น ให้วัตถุสิ่งของเมื่อคราวเพื่อนขาดแคลนหรือเดือนร้อน พุดจาต่อกันด้วยคำอันไพเราะอ่อนหวาน ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม และแสดงออกต่อเพื่อนร่วมองค์การอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งผู้วิจัยมองว่าหากนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ประการมาบูรณาการกับจิตวิทยาองค์การก็จะสามารถลดความเครียดจากการทำงาน เพราะแต่ละคนเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันเห็นใจกันมากขึ้น และสามารถช่วยลดความโลภซึ่งเป็นกิเลสพื้นที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลมาตั้งแต่กำเนิดได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๒** ได้กล่าวว่า “หลักสังคหวัตถุ ๔ เรียกว่าอีกอย่างว่า พุทธจิตวิทยาครองใจคน คือ **๑. การให้** ผู้ให้ยอมเป็นที่รักของทุกคนและสัตว์ทั้งหลาย แม้กระทั่งสัตว์เดรัจฉาน เช่น สุนัขยอมรักและภักดีต่อเจ้าที่ให้ข้าวให้น้ำอยู่เป็นนิจ **๒. ปิยวาจา** ผู้บริหารควรพูดจាកับลูกน้องอย่างสุภาพ ดูได้จากตัวอย่างพระพุทธเจ้าพระองค์ไม่เคยโกรธใครเลย **๓. อุตถจริยา** ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา และ **๔. สมานัตตตา** คือการทำตนเสมอต้นเสมอปลายไม่อารมณ์ขึ้นๆ ลงๆ หากนำหลักสังคหวัตถุมานบูรณาการก็จะทำให้ผู้ถูกน้ำใจของคน

^๖มติชนรายวัน, "ฟรานซ์ เทเลคอม" กับวิกฤตองค์กร เมื่อพนักงานแห่งฆ่าตัวตาย, ๒๓

สิงหาคม ๒๕๕๕, http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=

๑๒๕๒๙๙๖๖๖๔&catid=๐๖ (๒๓ Aug ๒๐๑๒)

ในองค์กรหรือสังคมนั้นๆ ได้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓ ได้กล่าวว่า “หลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ เป็นหลักธรรมสังคัม ที่อาจนำมาใช้ประกอบการพัฒนามนุษย์ ในสังคมในฐานะมนุษย์คือสัตว์สังคัม ใช้ประกอบการพัฒนาชีวิตได้และเป็นหลักธรรมที่เกื้อกูลแก่ตนเอง คนอื่น โดยเฉพาะเป็นหลักธรรมที่เน้นจิตใจ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “พุทธวิธีครองใจคน” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๔ ได้กล่าวว่า “หลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับการนำมาบูรณาการกับทฤษฎีจิตวิทยาโดยเฉพาะจิตวิทยาองค์การที่ใช้เป็นแรงจูงใจ คือ ผู้เป็นเจ้านายคนจะต้องปฏิบัติต่อลูกน้อง คือ ต้องรู้จักการให้ เช่น ให้อภัย ให้ออกาส ให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง เป็นต้น ต้องรู้จักพูดจาไพเราะอ่อนหวาน สุภาพ ไม่ดูถูกเหยียดหยามคนอื่น พูดจามีเหตุผล มีหลักการโดยใช้ทฤษฎีสันับสนุน ต้องประพฤติตนไม่ทุจริตคอร์รัปชั่น บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์กับคนอื่น และสุดท้ายคือการวางตนอย่างสม่ำเสมอและพอเพียง” สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๕ ได้กล่าวว่า “หลักสังคหวัตถุเป็นหลักปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น และช่วยให้เกิดความเป็นมิตร ความสามัคคี สามารถยึดเหนี่ยวใจคนได้ จุดเด่นของหลักการนี้คือครอบคลุมการกระทำที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นพอใจและเกิดไมตรีจิตต่อผู้กระทำเป็นหลักการปฏิบัติที่ขาดไม่ได้ถ้าจะ “เอาใจ” คน ผู้ปฏิบัติตามหลักการนี้ย่อมเป็นที่รักของผู้ที่เกี่ยวข้อง”

กล่าวโดยรวมได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่านมีความเห็นว่าหลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ นั้นเหมาะสมสำหรับนำมาบูรณาการเพื่อเสริมทฤษฎีจิตวิทยาองค์การโดยเฉพาะด้านแรงจูงใจให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะหลักสังคหวัตถุเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้สำหรับผู้บุคคลผู้ปรารถนาที่จะผูกน้ำใจหรือความเป็นมิตรไมตรีให้กับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ระหว่างตัวเรากับเพื่อนร่วมงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างลูกน้องกับเจ้านาย หรือแม้แต่กับเพื่อนร่วมโลกที่เกิดแก่เจ็บตายด้วยกันก็สามารถนำหลักสังคหวัตถุนี้มาประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

๔.๔ บทสรุป

การบูรณาการการแก้ปัญหาทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตกด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาททั้ง ๓ ทฤษฎี คือ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา จะเห็นได้ว่าหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่ผู้วิจัยนำมาบูรณาการหรือเสริมทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ให้สมบูรณ์ขึ้นได้แก่ หลักทฤษฎีธัมมิกัตถุประโยชน์ ๔ ประการ และหลักสันโดษ ๓ ประการ นั้นสามารถทำให้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สมบูรณ์ขึ้นหรือเกิดความสมดุลในแง่เศรษฐกิจคือการผลิต การจำหน่าย การบริโภคใช้สอยทรัพยากร เพื่อให้มนุษย์รู้จักการบริโภคใช้สอยตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตเท่านั้น ซึ่งจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์และด้านพุทธปรัชญาเถรวาท ส่วนใหญ่มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นหลักในการบูรณาการทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นั้นสามารถแก้ไขหรือส่งเสริมให้เกิดความสมดุลในแง่การใช้ชีวิตตามเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันทรงเสนอไว้เป็นแนวทางแล้ว ส่วนทฤษฎีระบบนั้นสามารถบูรณาการหรือเสริมด้วยหลักสาราณียธรรม ๖ ประการให้ดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้นได้ เพราะหลักธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาทเน้นส่งเสริมสนับสนุนให้อยู่ร่วมกันทำงานร่วมกันฉันท์ญาติมิตร มีเมตตาต่อกันทั้งด้านกาย วาจา ใจ กอปรด้วยความประพฤติดีงาม เอื้อเพื่อแบ่งปันทั้งทางวัตถุและน้ำใจคือแบ่งกันกินแบ่งกันใช้ ไม่ก่อความทะเลาะวิวาทบาดหมางให้เกิดขึ้นในองค์กรของตน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ก็

มีความเห็นที่ตรงกันว่าสามารถเสริมทฤษฎีระบบได้ด้วยหลักธรรมข้อนี้ ส่วนทฤษฎีจิตวิทยา โดยเฉพาะจิตวิทยาองค์การที่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ สามารถบูรณาการหรือเสริมด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ ประการให้ดีขึ้นได้ เพราะเป็นหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับครองใจคนให้ทุ่มเทอุทิศตัวเองทำงานให้กับองค์กรหรือเจ้านายอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ก็มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าทฤษฎีจิตวิทยาองค์การควรได้รับการเสริมด้วยหลักสังคหวัตถุ

การบูรณาการแนวคิดระหว่างทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตกและหลักพุทธปรัชญาเถรวาทดังที่กล่าวมาความเป็นไปได้ภายใต้กรอบหลักธรรมต่างๆ ที่ผู้วิจัยเลือกมาเพื่อให้เห็นภาพหรือสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีตะวันตกดังที่กล่าวมา

ข้อบกพร่องของแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวตะวันตกทั้ง ๓ ทฤษฎีนี้ เมื่อบูรณาการด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทแล้วสามารถแก้ไขหรือเสริมให้ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยบูรณาการหรือเพิ่มเติมได้ด้วยหลักธรรมที่กล่าวมา จึงสามารถเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “รูปแบบการบูรณาการการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท” ซึ่งการพัฒนา มนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้น จะมีความสมบูรณ์ในงานวิจัยได้ต้องอาศัยการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์โดยตรง และผู้ทรงภูมิปัญญาดังที่ได้ศึกษาผลสัมภาษณ์แต่ละปัจเจกบุคคลดังกล่าวในแบบสัมภาษณ์แล้วนั้น และจักได้อภิปรายผลจากองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและบทสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญดังจะได้กล่าวถึงในบทต่อไป



บทที่ ๕

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

คุณฉันทน์เรื่องการพัฒนาคนตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาหลักการพัฒนามนุษย์ ๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการพัฒนาคน ๓) เพื่อบูรณาการการพัฒนาคนด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท และ ๔) เพื่อนำเสนอแนวทางและการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “รูปแบบการบูรณาการการพัฒนาคนด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท” จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าปัญหาหรือข้อบกพร่องของการพัฒนาคนตามแนวตะวันตกทั้ง ๓ ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา ปัญหาหรือข้อบกพร่องของทฤษฎีทั้ง ๓ นี้สามารถบูรณาการหรือเติมเต็มด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อให้สมบูรณ์ขึ้น ได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์บูรณาการด้วยหลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ ๔ ประการ และหลักสันโดษ ๓ ประการ ทฤษฎีระบบบูรณาการด้วยหลักสาราณียธรรม ๖ ประการ และทฤษฎีจิตวิทยาบูรณาการด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ ประการ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคนตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท” ในครั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการพัฒนาคนในปัจจุบันได้รับอิทธิพลแนวคิดทฤษฎีจากโลกตะวันตกมาเกือบทั้งหมด จึงเกิดปัญหาหรือความผิดพลาดในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านมิติทางจิตวิญญาณยิ่งเกิดวิกฤติเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ การพัฒนาคนตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตก ทำให้สังคมปัจจุบันมองมนุษย์เป็นเพียงทรัพยากรคือปัจจัยการผลิตวัตถุดิบออกมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์เองอย่างไม่มีขีดจำกัดและความพอเพียง ในขณะที่มนุษย์สร้างความเจริญให้กับตนเองทางด้านวัตถุ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต แต่ความเจริญทั้งหลายที่มนุษย์สร้างขึ้นมานั้นกลับเป็นตัวทำลายมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจได้เช่นกัน ดังจะเห็นได้จาก การดำเนินชีวิตอยู่ในโลกปัจจุบันนี้ มีสิ่งเข้ามากระทบหลายด้าน ทั้งที่ก่อให้เกิดความเจริญและความเสื่อม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอิทธิพลอย่างมากกับแนวความคิดและการประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ระบบเศรษฐกิจมีความซับซ้อน ดังนั้น การประกอบอาชีพ การงานในปัจจุบันจึงต้องการคนมีความรู้ มีความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสูง คนที่จะได้งานดีมีรายได้สูง ต้องเป็นผู้มีปัญญาสามารถเข้าถึงสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ยิ่งมีความรู้ความชำนาญพิเศษมากเท่าใด ก็จะมีงานทำที่ดีมีรายได้มากขึ้นตามมา จากเหตุผลดังกล่าวจึงก่อให้เกิดการแข่งขันในหลายๆ ด้าน อาทิ การศึกษาเล่าเรียน การประกอบอาชีพการงาน การทำงานที่หวังตำแหน่งที่ใหญ่โตกว่าคนอื่น จึงมีผลทำให้คนในสังคมปัจจุบันตกอยู่ในสภาพพิการ เกิดความเครียด ความเห็นแก่ตัว ไม่มีความเอื้อเฟื้อ และไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้มีรายได้น้อยและความรู้น้อยก็ตกเป็นเบี้ยล่าง ถูกกดขี่จากนายทุน เป็นเหตุให้เกิดการดิ้นรนต่อสู้เพื่อความอยู่รอด ปัญหาอาชญากรรมปล้นฆ่าชิงทรัพย์ ค้ายาเสพติด ค้าประเวณี ตลอดจนการมั่วสุมหมกมุ่นในอบายมุข ทำให้สังคมประเทศชาติเสื่อมความเจริญ ไม่สามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ เพราะมนุษย์มีสภาพร่างกาย

และจิตใจที่เสื่อมทราม ตกต่ำ และขาดการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ไม่มีการเติมเต็มส่วนที่ขาดหายไปหรือขาดการเติมเต็มในส่วนที่มีคุณค่าต่อชีวิตที่แท้จริง ซึ่งจากผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะรูปแบบงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องหลักการพัฒนามนุษย์ พบว่าปัญหาทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดตะวันตก ได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา และจากการตั้งวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ ก็พบว่า

ก. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์

จากงานวิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ย่อนำมาสู่การเกิดลัทธิทุนนิยมและบริโภคนิยมอย่างสุดโต่ง ก่อให้เกิดการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง อีกทั้งก่อให้เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติอย่างกว้างขวาง เพียงเพื่อนำทรัพยากรมาตอบสนองความต้องการอันไม่มีที่สิ้นสุดของมนุษย์ จึงทำให้สังคมโลกในปัจจุบันขาดความเป็นเอกภาพ ต่างคนต่างอยู่ เกิดการแข่งขันกันทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การทำงาน การค้าขาย การทำธุรกิจ เป็นต้น เพื่อให้ตนเองและพวกพ้องมีกินมีใช้อย่างหรูหรา ฟุ่มเฟือย จึงขาดการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ทำให้มนุษย์ขาดความสุข ความอิสระเสรีภาพ ขาดความภาคภูมิใจในความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง ก่อให้เกิดความเครียด ความกดดันต่างๆ มากมาย เพราะถือว่าศักดิ์ศรีหรือคุณค่าของมนุษย์วัดกันแค่ใครมีศักยภาพในการหาวัตถุมารอบครองได้มากกว่ากัน

ข. ทฤษฎีระบบ

จากงานวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนามนุษย์ตามทฤษฎีระบบมองมนุษย์มีหน้าที่เป็นเพียงปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เมื่อทำงานให้แล้วองค์การจะตอบแทนด้วยเงินค่าจ้าง มนุษย์มีฐานะคล้ายกับเครื่องจักรเครื่องหนึ่งหรืออะไหล่ชิ้นหนึ่งของเครื่องจักรที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มองมนุษย์ว่าไม่ชอบทำงาน ชอบหนีงาน พยายามทำงานให้น้อยที่สุดแต่หวังผลตอบแทนมากที่สุด ฉะนั้นจะต้องมีกฎระเบียบต่างๆ เพื่อมาบังคับให้มนุษย์ทำงานตามที่องค์การต้องการ ให้มีผู้ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบจะต้องถูกลงโทษ และข้อบกพร่องของทฤษฎีระบบมองว่ามนุษย์ไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ มนุษย์ไม่ชอบถูกออกคำสั่ง ชอบที่จะทำงานด้วยความเต็มใจของตนเอง และที่สำคัญทฤษฎีตะวันตกเน้นให้มนุษย์สร้างความสัมพันธ์เฉพาะกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันเท่านั้น ขาดการสร้างความสัมพันธ์กับองค์การที่เป็นคู่แข่งทางธุรกิจ ขาดการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบข้าง ทั้งๆ ที่องค์การต้องเกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างโดดเดี่ยวโดยไม่คำนึงถึงบริบทผลกระทบที่จะมีมาจากสภาพแวดล้อมได้

ค. ทฤษฎีจิตวิทยา

จากงานวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิทยามองมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือในการพัฒนา เนื่องจากต้องอาศัยองค์ความรู้ในเรื่องธรรมชาติการเรียนรู้และแรงจูงใจของมนุษย์ โดยใช้กลศาสตร์เป็นสิ่งที่ล่องใจในรูปลักษณะจิตวิทยา เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การให้รางวัล การให้คำชมเชย รวมทั้งการให้ยศให้ตำแหน่งสูงชันด้วย ซึ่งทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตกนี้จะมีข้อเสียก็คือเป็นวิธีที่ไม่ยั่งยืน เพราะถ้าใช้แต่วิธีนี้ที่เรียกว่าทฤษฎีเสริมแรงทางบวกจะทำให้ผู้ได้รับการเสริมแรงเกิดความอึดตัวแล้วไม่ยอมกระทำการผิดที่ผู้เสริมแรงต้องการ จึงไม่ใช่วิธีที่เสถียรภาพมั่นคงถาวรได้ ส่วนทฤษฎีการเสริมแรงทางลบ ได้แก่ การ

ลงโทษ การว่ากล่าวตักเตือน ตั้งแต่ระดับเบาจนถึงระดับหนัก การเสริมแรงทางลบนี้ก็เช่นกันหากปฏิบัติไม่อยู่ในทางสายกลางแล้วก็ยากที่หาความเหมาะสมเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับความยุติธรรมอย่างทั่วถึง

ปัญหาการพัฒนาคนทั้ง ๓ ทฤษฎีที่กล่าวมามีผลต่อการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ครบทุกด้านเพราะทฤษฎีตะวันตกเน้นแต่ทางด้านทักษะการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดการเรียนรู้ในการทำงานเพื่อตอบสนององค์กรเท่านั้น จึงทำให้เกิดการพัฒนาที่ก่อปัญหาตามมาด้านความตึงเครียด ไร้ซึ่งอิสระเสรีภาพในการทำงานไม่ต่างอะไรกับหุ่นยนต์ที่ตั้งโปรแกรมไว้แล้ว และขาดการเกื้อกูลกันด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยมีเจตนารมณ์ที่จะบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาท ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกหลักการที่เห็นว่าน่าจะเป็นบูรณาการหรือเติมเต็มทฤษฎีทั้ง ๓ ทฤษฎีให้สมบูรณ์ขึ้นได้ โดยจะได้แสดงวิธีการบูรณาการในแต่ละทฤษฎีที่เป็นข้อบกพร่องเพื่อให้การพัฒนาคนสมบูรณ์แบบขึ้นตามแนวคิดของพุทธปรัชญาเถรวาท โดยมีการจับคู่เป็นประเด็นๆ ไป ก่อนที่จะแสดงการจับคู่ของการบูรณาการในแต่ละทฤษฎีนั้น ขอแสดงแนวคิดหลักพุทธปรัชญาเถรวาท ดังต่อไปนี้

ก. หลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ ประกอบด้วยหลักธรรม ๔ ประการ คือ

๑) อุฏฐานสัมปทา ให้ขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพการงานทางสุจริต ไม่เกียจคร้านในการทำงานนั้น เพราะความขยันเป็นหลักการสำคัญที่สุดในการเป็นผู้ประกอบการผลิต หรือในการเป็นผู้สร้างฐานะให้มีความมั่นคงเนื่องจากคนขยันเท่านั้นจึงจะสามารถสร้างตัวได้ อันเป็นวิถีทางหรือเป็นป้อมเกิดแห่งทรัพย์และสามารถเลี้ยงชีพได้อย่างเหมาะสม

๒. อารักขสัมปทา มีความพร้อมด้วยการรักษา จัดสรรทรัพย์ที่แสวงหามาได้ด้วยวิธีการถูกต้อง (การทำงานอันปราศจากโทษ) ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย ไม่สุรุ่ยสุร่าย ต้องรู้จักประหยัด อดออม และใช้เลี้ยงชีพให้ได้ประโยชน์สูงสุด

๓. กัลยาณมิตรตตา การร่วมงานกับคนดีซึ่งเป็นการทำงานที่จะยิ่งช่วยให้เพิ่มพูนทรัพย์ได้เร็วขึ้น การมีเพื่อนเป็นคนดีจะช่วยเป็นกำลังสนับสนุนการทำงานให้เจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น จนสามารถขยายฐานการผลิตให้ใหญ่และกว้างไกลขึ้น การมีมิตรและเพื่อนร่วมงานที่ดีจะทำให้เรามีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จะไม่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

๔. สมชีวิตา เมื่อมีทรัพย์แล้วควรนำทรัพย์นั้นมาใช้จ่ายในการเลี้ยงชีวิตตามสมควร พอเหมาะพอดี ตามกำลังทรัพย์ที่หามาได้ ไม่ให้เกิดความขัดสนหรือฟุ่มเฟือย รู้จักใช้จ่ายทรัพย์ให้เป็นประโยชน์ พอเหมาะแก่ฐานะความเป็นอยู่ของตน

ข. หลักสันโดษ ๓ ประกอบด้วยหลักธรรม ๓ ประการ คือ

๑) ยถาลาภสันโดษ ยินดีในทรัพย์ตามที่หามาได้ คือ ได้สิ่งใดมาด้วยความเพียรของตน ก็พอใจด้วยสิ่งนั้น ไม่เดือดร้อนเพราะของที่ไม่ได้ ไม่เพ่งเล็งอยากได้ของคนอื่น ไม่ริษยาของคนอื่น รวมทั้งไม่เบียดเบียนทรัพยากรธรรมชาติมากเกินไป

๒) ยถาพละสันโดษ ยินดีตามกำลัง คือพอใจเพียงพอกแก่กำลังร่างกายสุขภาพและขอบเขตการใช้สอยของตน ของที่เกินกำลังก็ไม่หวงแหนเสียดาย ไม่เก็บไว้ให้เสียเปล่าหรือฝืนใช้ให้เป็นโทษแก่ตน

๓) **ยถาสารูปสันโดษ** ยินดีตามสมควร คือพอใจตามที่สมควรแก่ภาวะ ฐานะ แนวทางชีวิต และจุดหมายแห่งการดำเนินชีวิตของตน

ค. **หลักสาราณียธรรม ๖** ประกอบด้วยหลักธรรม ๖ ประการ คือ

๑) **เมตตาภาวกรรม** ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมองค์กร ด้วยการช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ โดยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒) **เมตตาวาจกรรม** คือ การแสดงออกถึงความเมตตาปรารถนาดีต่อกันทางวาจาต่อเพื่อนร่วมสังคมประเทศชาติเดียวกัน เช่น การช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำสั่งสอนตักเตือนในทางที่ถูกที่ควรด้วยความปรารถนาดี เช่น กล่าววาจาสุภาพ เป็นประโยชน์ อ่อนหวานทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๓) **เมตตามโนกรรม** คือ จะคิดอะไรก็คิดต่อกันด้วยเมตตา นั่นคือ การมีความหวังดีต่อกัน โดยการคิดพิจารณาวินิจฉัย คิดวางแผนต่างๆ โดยมุ่งทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่กัน สร้างสรรค์สังคม และมีไมตรีต่อกันอย่างแท้จริง

๔) **สาธารณโภคี** หมายถึง การแบ่งสิ่งของเครื่องใช้ทั้งอุปโภคและบริโภคร่วมกัน หรือการแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันหรือการมุ่งช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะโดยการไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

๕) **ศีลสามัญญตา** หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่ก้าวร้าวหน้าที่กันไม่อ้างอำนาจบาตรใหญ่ ไม่มีถืออภิสิทธิ์ใดๆ ทั้งปวง

๖) **ทัญญูสามัญญตา** คือ จะต้องมีความเห็นที่ตรงเสมอเหมือนกับผู้อื่นในที่ทำงานเดียวกันมีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการที่จะนำไปสู่การขจัดปัญหา มิใช่มีความเห็นที่ก่อให้เกิดปัญหา ต้องยอมรับความคิดเห็นของคนหมู่มากแม้จะไม่ถูกใจก็ตาม

ง. **หลักสังคหัตถ์ ๔** ประกอบด้วยหลักธรรม ๔ ประการ คือ

๑) **ทาน** การให้ หมายถึง ให้โอกาส ให้อภัย ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และคำแนะนำสั่งสอนต่อเพื่อนร่วมงาน

๒) **ปิยวาจา** การพูดกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจาที่เป็นมิตร สุภาพอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจงใจให้นิยมยอมตาม

๓) **อัตถจริยา** การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกันและกัน คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔) **สมานัตตตา** คือประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ทำต่อหน้าอย่างลับอย่างต่อเพื่อร่วมงาน แสดงออกถึงความจริงใจ ต่อผู้ทำงานทั้งหนักและเบาอย่างไม่ลดละ ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอในทุกข์สุขโดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรม

๑) **การนำหลักทัญญูสัมมิทถประโยชน์และหลักสันโดษ มาบูรณาการปรับใช้กับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์** ย่อมก่อให้เกิดผลดี ช่วยลดความโลภจากการบริโภคใช้สอยทรัพยากร เกิดการบริโภคอย่างพอดีและพอเพียง กล่าวคือ

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ย่อมนำมาสู่การเกิดลัทธิทุนนิยมและบริโภคนิยมอย่างสุดโต่ง ก่อให้เกิดการใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง อีกทั้งก่อให้เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติอย่างกว้างขวาง เพียงเพื่อนำทรัพยากรมาตอบสนองความต้องการอันไม่มีที่สิ้นสุดของมนุษย์ จึงทำให้สังคมโลกในปัจจุบันขาดความเป็นเอกภาพ ต่างคนต่างอยู่ เกิดการแข่งขันกันทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การทำงาน การค้าขาย การทำธุรกิจ เป็นต้น เพื่อให้ตนเองและพวกพ้องมีกินมีใช้อย่างหรูหรา ฟุ่มเฟือย จึงขาดการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ทำให้มนุษย์ขาดความสุข ความอิสระเสรีภาพ ขาดความภาคภูมิใจในความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง เพราะถือว่าศักดิ์ศรีหรือคุณค่าของมนุษย์วัดกันแค่ใครมีศักยภาพในการหาวัตถุมารอบครองได้มากกว่ากัน หากบูรณาการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยหลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ ข้อที่ว่าด้วย**อารักขสัมปทา** และ **สมชีวิตา** เพราะหลักอารักขสัมปทา จะสอนให้รู้จักประหยัดอดออม เก็บรักษา หมายความว่า เมื่อเราขยันหมั่นเพียรพยายามสร้างอนาคต ชื่อเสียง หรือหาทรัพย์มาได้ ถ้าไม่รู้จักรักษาไว้ก็จะเสื่อมหรือหมดไปอย่างรวดเร็ว การรักษาชื่อเสียงนั้น หมายถึง การหลีกเลี่ยงการกระทำความชั่วหรือการมัวเมากับอบายมุขเช่น ไม่ดื่มสุรา ไม่เสพยาเสพติด ไม่เล่นการพนันทุกประเภท เป็นต้น ส่วนการรักษาทรัพย์นั้นหมายถึง การรู้จักใช้จ่ายอย่างฉลาด ไม่ฟุ่มเฟือย รู้จักเก็บหอมรอมริบ ส่วนการประหยัดนั้น หมายถึงการรู้จักใช้จ่ายเงินทองให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังพระพุทธพจน์ว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็อารักขสัมปทาเป็นไฉน กุลบุตรในโลกนี้มี โภคะที่หามาได้ด้วยความหมั่นเพียร สัมด้วยกำลังแขน มีเหงื่อไหลไทรยสตัวชอบธรรม ได้มาโดยธรรม เขารักษาคุ้มครองโภคทรัพย์เหล่านั้นไว้ได้พร้อมมูลด้วยทำไว้ในใจว่า ไฉนหนอ พระราชาไม่พึงบริโภคทรัพย์เหล่านั้นของเรา โจรไม่พึงลัก ไฟไม่พึงไหม้ น้ำไม่พึงพัดไป ทายาทผู้ไม่เป็นที่รักไม่พึงลักไป ดูกรภิกษุทั้งหลาย นี้เรียกว่าอารักขสัมปทา” นอกจากนี้ การรักษาและประหยัดทรัพย์นั้นยังหมายถึง การรู้จักเก็บรักษาทรัพย์ไว้ในที่ปลอดภัย การใช้สอยทรัพย์และสิ่งของอย่างประหยัด ถนอมใช้ซ่อมแซมเมื่อชำรุดเสียหาย ดูแลรักษาและเก็บไว้เมื่อใช้เสร็จแล้ว หรือรู้จักตัดแปลงของที่ชำรุดให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อีกเป็นต้น อารักขสัมปทา คือ การถึงพร้อมด้วยการรักษา คือรู้จักคุ้มครองเก็บรักษาโภคทรัพย์และผลงานอันตนได้ทำไว้ด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยชอบธรรม ด้วยกำลังงานของตน ไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสื่อมเสีย หลักธรรมข้อนี้ มีจุดมุ่งหมายให้เป็นคนมัธยัสถ์ รู้จักจ่ายทรัพย์ไปในทางที่เกิดประโยชน์ ไม่ใช่เข้าไปใช้เพื่อกามคุณ เพื่อรูป รส กลิ่น เสียง จนทำให้ทรัพย์นั้นหมดไปโดยไม่ทำให้ตนเองเจริญขึ้น ได้มั่งมีไม่ก็ช่วยยามก็กลับไปลำบากยากจนเพราะใช้ทรัพย์ไปในกามคุณและอบายมุข บางครั้งจนถึงกลับเป็นหนี้สิน เสียทรัพย์และเสียเกียรติ มีนักกีฬาหลายคนที่ได้ทรัพย์มามากมาจากการแข่งขัน แต่ต้องพบกับความลำบากในบั้นปลายของชีวิต เหตุเพราะไม่มีธรรมในข้อนี้นั่นเอง” ส่วน**สมชีวิตา**คือ การเลี้ยงชีพตามสมควรแก่กำลังทรัพย์ที่หามาได้ หมายความว่า ใน การดำรงชีวิตนั้น ไม่ควรใช้จ่ายทรัพย์อย่างสุรุ่ยสุร่าย การใช้จ่ายทรัพย์จะต้องพิจารณาถึงความเป็น หากเราต้องการให้ชีวิตสุขสบายก็ควรจะได้เดินสายกลาง คือ ไม่มากจนฟุ่มเฟือย และไม่น้อยจนเป็นการตระหนี่ ดังพระพุทธพจน์ว่าดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็สมชีวิตาเป็นไฉน ดูกรภิกษุทั้งหลาย กุลบุตรในโลกนี้ รู้ทางเจริญแห่งโภคะ และรู้ทางเสื่อมแห่งโภคะแล้วเลี้ยงชีพพอเหมาะไม่ให้ฟุ่มเฟือยนัก ไม่ให้ฝืดเคืองนักด้วยคิดว่า รายได้ของเราจักต้องเหนือรายจ่ายและรายจ่ายของเราจักต้องไม่เหนือรายได้ ดูกรภิกษุ

๑อง.อภฺรฺก.๒๓/๑๔๔/๒๖๙.

ทั้งหลาย เปรียบเหมือนคนชั่งตาชั่ง หรือลูกมือชั่งตาชั่ง ยกตาชั่งขึ้นแล้วย่อมรู้ว่า ต้องลดออกเท่านั้น หรือต้องเพิ่มเข้าเท่านั้น ฉนั้นใดกุลบุตรก็ฉนั้นนั่นเหมือนกัน รู้ทางเจริญแห่งโภคะ และรู้ทางเสื่อมแห่งโภคะ แล้ว เลี้ยงชีพพอเหมาะ ไม่ให้พุ่มพายนัก ไม่ให้ผืดเคืองนัก ด้วยคิดว่า รายได้ของเราจักต้องเหนือรายจ่าย และรายจ่ายของเราจักต้องไม่เหนือรายได้ ดูกรภิกษุทั้งหลาย ถ้ากุลบุตรผู้มีรายได้น้อย แต่เลี้ยงชีวิตอย่างโอโถง จะมีผู้ว่าเขาได้ว่า กุลบุตรผู้นี้ ใช้โภคะเหมือนคนเคี้ยวกินผลมะเดื่อ ฉะนั้นดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็ถ้ากุลบุตรผู้มีรายได้มาก แต่เลี้ยงชีพอย่างผืดเคือง จะมีผู้ว่าเขาว่า กุลบุตรผู้นี้จักตายอย่างอนาถา แต่เพราะกุลบุตรผู้นี้รู้ทางเจริญแห่งโภคะ และรู้ทางเสื่อมแห่งโภคะแล้ว เลี้ยงชีพพอเหมาะ ไม่ให้พุ่มพายนัก ไม่ให้ผืดเคืองนักด้วยคิดว่ารายได้ของเราจักต้องเหนือรายจ่ายและรายจ่ายของเราจักต้องไม่เหนือรายได้ ดูกรภิกษุทั้งหลาย นี้เรียกว่าสม ชีวิตา^๒ ส่วนหลักสันโดษ ๓ ประการ ได้แก่ **ยถาลภสันโดษ** เมื่อเราทำงานได้ทรัพย์สิ้นมาแล้วก็ยินดีพอใจบริโภคะเฉพาะทรัพย์ของตนตามกำลังที่หามาได้ คือ ได้สิ่งใดมาด้วยความเพียรของตน ก็พอใจด้วยสิ่งนั้น ไม่โลภอยากได้ของคนอื่น ไม่เฟื่องเล็งอยากได้ของคนอื่น ไม่ริษยาของคนอื่น รวมทั้งไม่เบียดเบียนทรัพยากรธรรมชาติมากเกินไป **ยถาพละสันโดษ** จะทำให้เรารู้กำลังกาย กำลังทรัพย์และกำลังสติปัญญาในการแข่งขันด้านต่างๆ กับคนอื่น ไม่แก่งแย่งแข่งขันกับคนอื่นในทางที่ผิด เพราะรู้จักประมาณกำลังของตน ไม่เกิดความเครียดความกังวลเมื่อตนเองหาทรัพย์ได้น้อยกว่าคนอื่น **ยถาสารูปสันโดษ** จะทำให้เกิดความสมดุล ความยินดี ความพอใจกับภาวะ ฐานะ และความเป็นอยู่กับการบริโภคใช้สอยโภคะทรัพย์ที่หามาได้อย่างพอเหมาะพอเพียงกับชีวิตของแต่ละบุคคล

๒) การนำหลักสาราณียธรรมมาบูรณาการปรับใช้กับทฤษฎีระบบ ย่อมก่อให้เกิดผลดี ช่วยลดความตึงเครียดอันเกิดจากระบบกฎเกณฑ์ หรือกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกินไป หรือเกิดจากการขาดความปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันหรือระหว่างองค์กรกับองค์กรด้วยกัน กล่าวคือ

ทฤษฎีระบบ ก่อให้เกิดกฎระเบียบต่างๆ เพื่อมาบังคับให้มนุษย์ทำงานตามที่องค์กรต้องการให้มีผู้ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบจะต้องถูกลงโทษ ทฤษฎีระบบมองว่ามนุษย์ไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ มนุษย์ไม่ชอบถูกออกคำสั่ง ชอบที่จะทำงานด้วยความเต็มใจของตนเอง และที่สำคัญทฤษฎีตะวันตกเน้นให้มนุษย์สร้างความสัมพันธ์เฉพาะกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน เท่านั้น ขาดการสร้างสัมพันธ์กับองค์กรที่เป็นคู่แข่งทางธุรกิจ ขาดความมีเมตตากรุณากับเพื่อนร่วมงาน ขาดการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบข้าง ทั้งๆ ที่องค์กรต้องเกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถดำเนินไปได้ อย่างโดดเดี่ยวโดยไม่คำนึงถึงบริบทผลกระทบที่จะมีมาจากสภาพแวดล้อมได้ หากบูรณาการแก้ไข ปัญหาด้วยหลักสาราณียธรรม เชื่อว่าด้วยเมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาเมโนกรรม สีสสามัญญตา และทิวฐีสสามัญญตา จะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กร ทำให้องค์กรเต็มไปด้วยมิตรภาพที่จริงใจต่อกัน เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความเมตตาทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ก่อให้เกิดความเห็นร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการกำหนดข้อบังคับ ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ไม่ตึงเกินไป ไม่ย่อหย่อนเกินไป เน้นทางสายกลาง เพราะหลักสาราณียธรรมนั้นเป็นทฤษฎีระบบที่พระพุทธเจ้าทรงใช้เป็นระบบควบคุมการประพฤติปฏิบัติของ

^๒อง.อภฺจก.๒๓/๑๔๔/๒๗๐.

บุคคลที่เข้ามาในองค์กรพุทธศาสนาที่พระองค์ตั้งขึ้นให้เป็นระบบระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และให้ประกอบด้วยความเมตตาทั้งทางด้านกาย วาจา ใจ ความประพฤติดีงาม และความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือเป็นหลักธรรมอันเป็นเหตุให้ระลึกถึงกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่เป็นผู้ร่วมงาน ร่วมกิจการ หรือร่วมชุมชน ตลอดจนพี่น้องร่วมครอบครัว พึงปฏิบัติตามหลักการอยู่ร่วม ต้องปฏิบัติต่อกันด้วยเมตตา หมายถึง ทำสิ่งใดก็ทำด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน โดยช่วยเหลือธุรกิจต่างๆ ด้วยความเต็มใจแสดงอาภักดิ์ปรีชาสุภาพเคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๓) **การนำหลักสังคหวัตถุมาบูรณาการปรับใช้กับทฤษฎีจิตวิทยา** ย่อมก่อให้เกิดผลดี คือ การช่วยอนุเคราะห์ สงเคราะห์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลอุดหนุนซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานร่วมองค์กรด้วยการยึดเหนี่ยวน้ำใจ ลดความลำเอียง กำจัดอคติทุกประเภท ให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่าย ตลอดทั้งผูกสมัครักใคร่ด้วยน้ำจิตมิตรไมตรีต่อกัน กล่าวคือ

ทฤษฎีจิตวิทยา ใช้กิเลสตัณหาในรูปของทรัพย์สินเงินทองเป็นสิ่งล่อใจ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การให้รางวัล การให้คำชมเชย รวมทั้งการให้ยศให้ตำแหน่งสูงชันด้วย ซึ่งทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตกนี้จะมีข้อเสียก็คือเป็นวิธีที่ไม่ยั่งยืน เพราะถ้าใช้แต่วิธีนี้ที่เรียกว่า ทฤษฎีเสริมแรงทางบวกจะทำให้ผู้ได้รับการเสริมแรงเกิดความอึดตัวแล้วไม่อยากจะกระทำพฤติกรรมที่ผู้เสริมแรงต้องการ จึงไม่ใช่วิธีที่เสถียรภาพมั่นคงถาวรได้ ส่วนทฤษฎีการเสริมแรงทางลบ ได้แก่ การลงโทษ การว่ากล่าวตักเตือน ตั้งแต่ระดับเบาจนถึงระดับหนัก การเสริมแรงทางลบนี้ก็เช่นกันหากปฏิบัติไม่อยู่ในทางสายกลางแล้วก็ยากที่จะหาความเหมาะสมเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับความยุติธรรมอย่างทั่วถึง เพราะทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตกมีข้อเสียอย่างที่กล่าวมา บางครั้งทำให้มนุษย์ในองค์กรเกิดความเครียด ความกังวลต่อความสำเร็จของงาน ขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากเพื่อนร่วมงาน มีผลทำให้เกิดความกดดันในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตตกต่ำ ขาดมิตรภาพที่จริงใจ ขาดความสุข ความอิสรภาพที่แท้จริง หากบูรณาการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยหลักสังคหวัตถุ ข้อว่าด้วย **ทาน ปิย วาจา อตถจริยา และสมานัตตตา** จะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรในลักษณะให้ความสงเคราะห์ อนุเคราะห์พนักงาน ให้ความยุติธรรม ให้โอกาส ให้อภัยตามสมควร เช่น การแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ จะต้องเลือกคนที่มีความสามารถและมาจากพื้นฐานการยอมรับจากบุคลากรทุกภาคส่วน หรือให้ตัวแทนพนักงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมให้การคัดเลือก การให้รางวัล โบนัสต่างๆ ต้องกระจายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การพูดจากับพนักงานจะต้องพูดจาด้วยคำไพเราะอ่อนหวานสมานไมตรี ไม่เพียงแต่ใช้คำพูดเพื่อจูงใจให้ทำงาน ทุ่มเท เสียสละให้กับองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่ควรให้คำตอบแทนในรูปของสวัสดิการ เช่น ให้โอกาสไปดูงาน หรือศึกษาต่อที่ต่างประเทศ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์ไม่ควรสร้างความแตกแยกให้กับพนักงานด้วยคำพูด ผู้บริหารควรทุ่มเทเสียสละประพฤติแต่สิ่งที่ดีงามประกอบด้วยศีลธรรมจริยธรรม และผู้บริหารองค์กรควรเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัว หมายความว่า ความเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย คือ จิตใจคงเส้นคงวาต่อคนทั่วไป รู้จักร่วมสุขร่วมทุกข์กับคนอื่น เห็นคนอื่นได้รับทุกข์ต้องไม่ทอดทิ้ง หรือรังเกียจ เห็นคนอื่นได้ดีมีความสุขก็ไม่ริษยา ตอนแรกวางตัวอย่างไร ต่อไปก็วางตัวอย่างนั้น ไม่เปลี่ยนแปลง การวางตัวอย่างนี้ย่อมเป็นที่รักใคร่นับถือของคนทั่วไป

เมื่อนำหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ได้แก่ อารักขสัมปทา, สมชีวิตา และหลักสันโดษ ๓ ประการ ได้แก่ ยถาลาภสันโดษ ยถาผลสันโดษ และยถาสรูปสันโดษ มาบูรณาการกับทฤษฎี เศรษฐศาสตร์ ก็จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาการแย่งชิงทรัพยากร การแข่งขันการทำงานเพื่อให้ได้ ค่าตอบแทนให้มากที่สุด การบริโภคนิยมอย่างฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย ขาดความพอเพียง อันเป็นสาเหตุ ให้ก่อหนี้สินมากอย่างสิ้นพัน ก่อให้เกิดการบริโภคนิยมอย่างสุดโต่ง จึงทำให้คนในสังคมเกิด ความเครียดจากปัญหาปากท้องที่กินไม่รู้จกอิ่มถมไม่รู้จกเต็ม เมื่อบูรณาการด้วยหลักธรรมดังกล่าว แล้วจะทำให้ไม่เกิดความกังวล คลายความเครียด (Unstress) จากการมุ่งแสวงหาแต่ทรัพย์เพื่อมา บริโภคตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์อย่างไม่รู้จกพอเพียง ชีวิตคนในสังคมก็จะพบแต่ความสุขสงบจาก ความพอเพียงในการบริโภคใช้สอย เข้าทำนองที่ว่า “คนเราเกิดมากินเพื่ออยู่ ไม่ใช่อยู่เพื่อกิน” เมื่อนำหลักสารณียธรรม ได้แก่ เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี สีล สามัญญตา และทิวฐีสามัญญตา มาบูรณาการกับทฤษฎีระบบ ก็จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคลาย กังวลจากความกดดัน ความอึดอัดคับแค้นใจ (Lockout) อันเนื่องจากกฎระเบียบที่เคร่งครัดมาก จนเกินไป ทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรไร้ซึ่งอิสระเสรีภาพ ไร้ศักดิ์ศรีที่มนุษย์ทุกคนควร จะได้รับเสมอภาคกัน เมื่อนำหลักสังคหวัตถุ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา มาบูรณา การกับทฤษฎีจิตวิทยา ก็จะสามารถช่วยเสริมสร้างศีลธรรม (Morality) ลดความอยุติธรรม ให้ความ เป็นธรรมกับทุกฝ่าย ผู้บริหารองค์กรไม่ควรลำเอียงด้วยการมีอคติจากการใช้วัตถุมานเป็นตัวล่อ เช่น ตำแหน่ง เงินเดือน รยยนต์ประจำตำแหน่ง เป็นต้น มาเป็นเครื่องจูงใจ การนำหลักพุทธปรัชญาเถร วาทมาบูรณาการทฤษฎีตะวันตกทั้ง ๓ ทฤษฎีแล้ว ทำให้เกิดผลดีดังกล่าวข้างต้นนี้ ย่อมนำไปสู่การ สร้างรูปแบบองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “รูปแบบการบูรณาการการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญา เถรวาท” ได้ต่อไป

๕.๒ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิด ทฤษฎีตะวันตกทั้ง ๓ ทฤษฎี คือ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยานั้น ยังมี ปัญหาหรือข้อบกพร่อง แต่ปัญหาเหล่านั้นสามารถแก้ไขได้โดยการนำหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ๔ และหลักสันโดษ ๓ มาบูรณาการกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ นำหลักสารณียธรรม ๖ มาบูรณาการกับ ทฤษฎีระบบ และนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาบูรณาการกับทฤษฎีจิตวิทยา

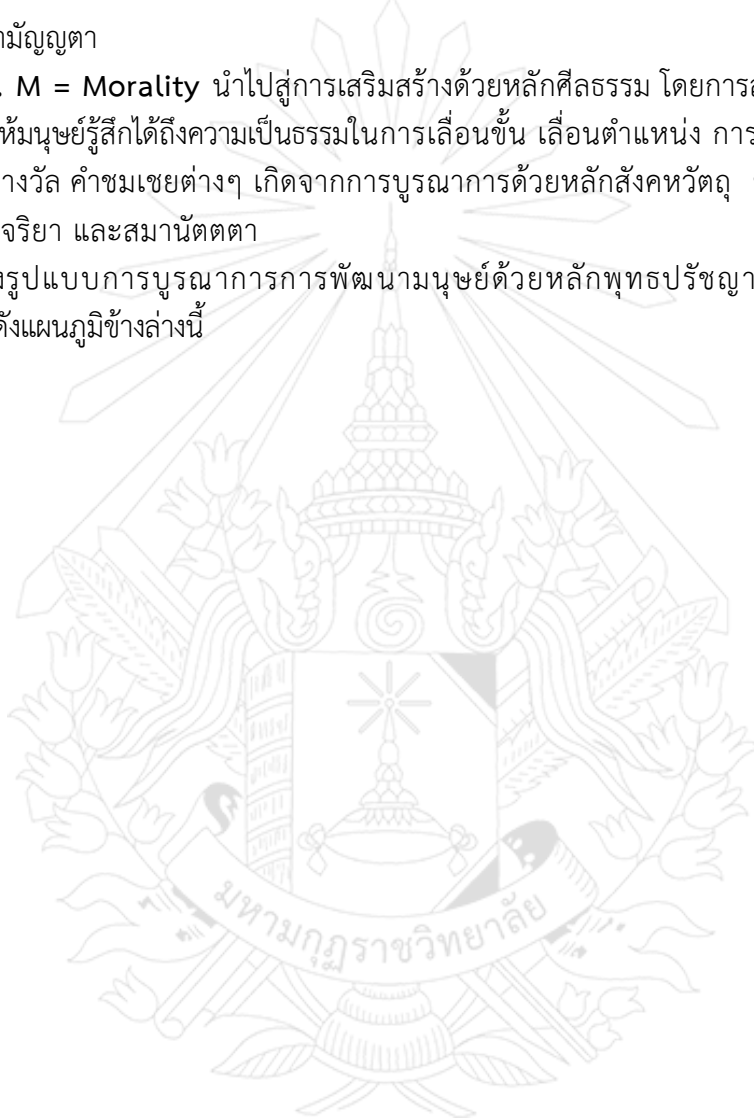
เมื่อนำหลักพุทธปรัชญาเถรวาทแต่ละหมวดมาบูรณาการกับทฤษฎีการพัฒนามนุษย์ตาม แนวคิดตะวันตกแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลดี คือ เกิดความคลายเครียด คลายความบีบคั้นอันเนื่องมาจาก ปัญหาการแย่งชิงทรัพยากร การแข่งขันการทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนให้มากที่สุด การบริโภคนิยม ทรัพย์อย่างฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย (Unstress) ทำให้รู้สึกคลายกังวลจากความกดดัน ความอึดอัดคับแค้นใจ อันเนื่องจากกฎระเบียบที่เคร่งครัดมากจนเกินไป ทำให้ไร้ซึ่งอิสระเสรีภาพ ไร้ศักดิ์ศรี (Lockout) และ นำไปสู่การเสริมสร้างศีลธรรม โดยการลดอคติความลำเอียงต่างๆ เพื่อให้มนุษย์รู้สึกได้ถึงความเป็นธรรม (Morality) โดยสรุปรูปแบบการบูรณาการการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเป็น “ULM MODEL” โดยมีที่มาดังนี้

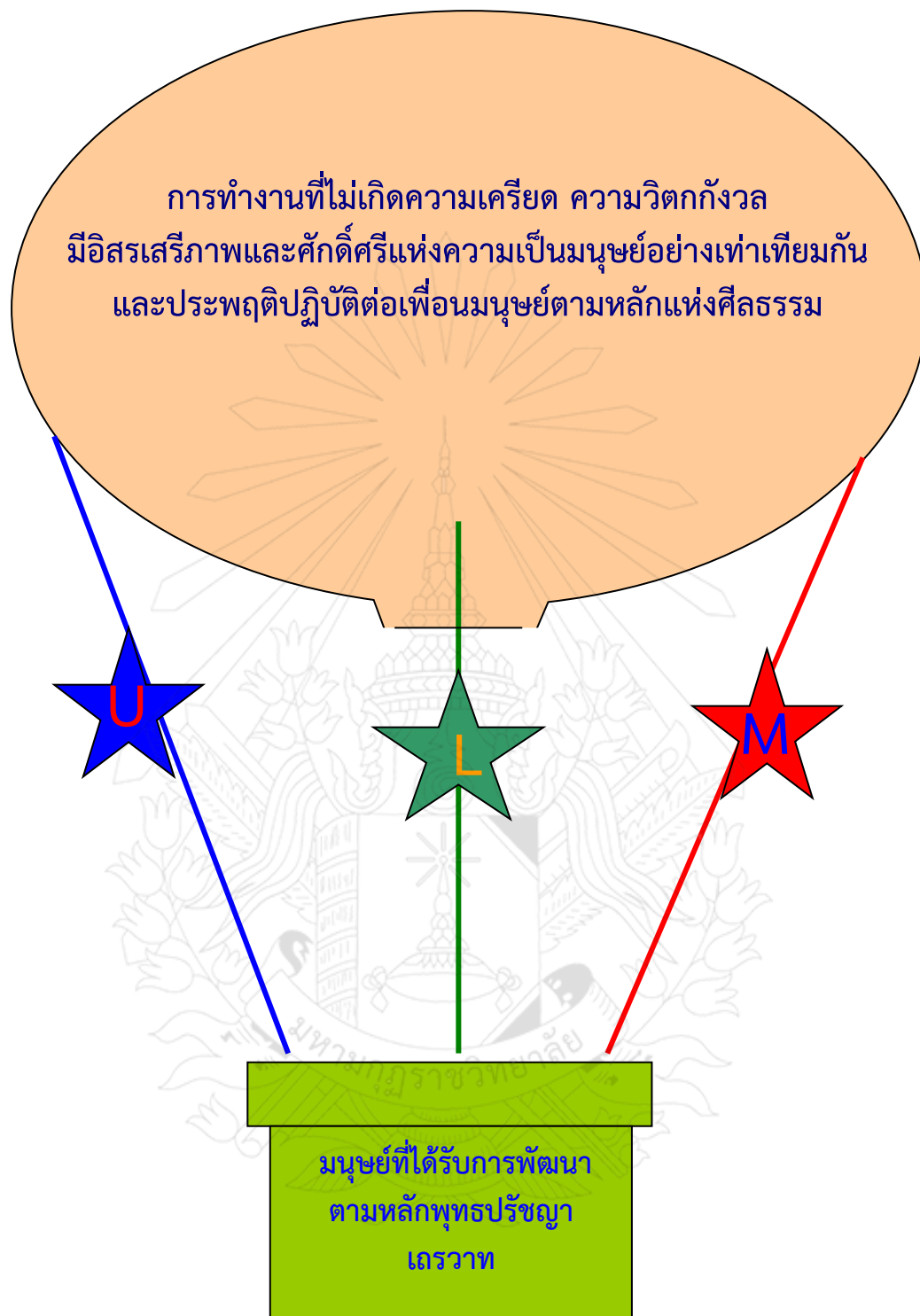
๑. **U = Unstress** ความคลายเครียด คลายกังวล เกิดจากการบูรณาการข้อบกพร่องของ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ด้วยหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ข้อที่ว่าด้วยอารักขสัมปทา และสมชีวิตา และหลักสันโดษ ข้อที่ว่าด้วยยถาลาภสันโดษ

๒. **L = Lockout** คลายความวิตกกังวลจากความกดดัน ความอึดอัดคับแค้นใจ อันเนื่องจาก กฎระเบียบที่เคร่งครัดมากจนเกินไป ทำให้ไร้ซึ่งอิสระเสรีภาพ ไร้ศักดิ์ศรี เกิดจากการบูรณาการด้วย หลักสาราณียธรรม ข้อที่ว่าด้วยเมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สีลสามัญญตา และทิวฐีสามัญญตา

๓. **M = Morality** นำไปสู่การเสริมสร้างด้วยหลักศีลธรรม โดยการลดอคติความลำเอียง ต่างๆ เพื่อให้มนุษย์รู้สึกได้ถึงความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน ตลอดจน ทั้งการให้รางวัล คำชมเชยต่างๆ เกิดจากการบูรณาการด้วยหลักสังคหวัตถุ ข้อที่ว่าด้วยทาน ปิย วาจา อตถจริยา และสมานัตตตา

ซึ่งรูปแบบการบูรณาการการพัฒนามนุษย์ด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท คือ “ULM MODEL” ดังแผนภูมิข้างล่างนี้





แผนภูมิที่ ๕.๑ แสดง “ULM” MODEL

ค่านิยมศัพท์เชิงความคิดตามกรอบแนวคิดของ “ULM” MODEL

U = Unstress	หมายถึง	คลายเครียด (จากการแสวงหาโรคทรีพ)
L = Lockout	หมายถึง	คลายความกดดัน (จากกฎระเบียบที่เคร่งครัดจนเกินไป)
M = Morality	หมายถึง	เสริมด้วยหลักศีลธรรมเพื่อลดความลำเอียง

๕.๒.๑ Unstress คลายเครียด (จากการแสวงหาโรคทรีพ) หมายความว่า ไม่เกิดความเครียดจากการดำเนินชีวิตในปัจจุบันที่ถูกกระตุ้นด้วยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ หรือปรัชญาทุนนิยมอันก่อให้เกิดกระแสทุนนิยมบริโภคนิยมอย่างสุดโต่ง โดยผลักดันให้มนุษย์พยายามแข่งขันกันสะสมทุนให้ร่ำรวยสูงสุด การแสวงหาโรคทรีพตามหลักทฤษฎีธรรมาภิบาลและตามหลักสันโดษ จึงเป็นแนวคิดหรือโมเดลที่ช่วยลดความเครียดจากการแข่งขันการแสวงหาโรคทรีพ เพราะแนวคิดตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเน้นทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) เน้นความพอเพียง ความสมดุลของแสวงหาวัตถุเพื่อตอบสนองความต้องการของชีวิต และความพอเหมาะพอดีตามกำลังแห่งสติปัญญาของตนเอง หากมีการบูรณาการทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ด้วยทฤษฎีธรรมาภิบาลและหลักสันโดษแล้ว ย่อมทำให้เห็นคุณค่าของการแสวงหาโรคทรีพที่หามาได้อย่างรู้คุณค่าที่แท้จริง จะก่อให้เกิดความผ่อนคลายจากความตึงเครียด (Unstress) วิตกกังวล จากหนี้สินรุงรังอันเกิดจากกระตุ้นของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

๕.๒.๒ Lockout คลายความกดดัน (จากกฎระเบียบที่เคร่งครัดจนเกินไป) การใช้ทฤษฎีระบบเป็นพื้นฐานในการพัฒนามนุษย์นั้น ก่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่อยู่ภายใต้ของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของแต่ละองค์กรซึ่งก็จะแตกต่างกันไปตามลักษณะบริบทของหน่วยงานนั้นๆ มนุษย์ที่อยู่ภายใต้กฎระเบียบขององค์กรจึงเกิดความวิตกกังวล ความอึดอัดคับแค้นใจ อันเนื่องมาจากกฎระเบียบที่เคร่งครัดมากจนเกินไป ทำให้ไร้ซึ่งอิสระเสรีภาพ ไร้ศักดิ์ศรี ทฤษฎีระบบมองมนุษย์เป็นเหมือนหุ่นยนต์ที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ป้อนคำสั่งโดยผ่านระเบียบข้อบังคับต่างๆ หากมีการบูรณาการทฤษฎีระบบด้วยหลักสราณีธรรม ข้อที่ว่าด้วยเมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาโมกกรรม สีสสามัญญตา และทิวีสสามัญญตา จะก่อให้เกิดการคลายจากความกดดัน (Lockout) ความวิตกกังวล และมีอิสระเสรีภาพทั้งทางกายและทางจิตวิญญาณมากขึ้น เพราะหลักสราณีธรรมมีสาระสำคัญ คือ จะกำหนดกฎเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ก็ให้ทำ พูด คิด ด้วยจิตเมตตาต่อกัน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันกัน รักษาความประพฤติกิริยามารยาท ระเบียบวินัย ศีลธรรม และวัฒนธรรมให้เหมือนคนอื่น องค์กรอื่น และปรับความคิดเห็นเข้ากับคนอื่นได้ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งมีประโยชน์ กล่าวคือ เป็นเหตุให้เกิดความสามัคคีและสันติสุขในองค์กรและสังคมได้

๕.๒.๓ Morality หลักศีลธรรม หมายถึง การใช้หลักสังคหวัตถุบูรณาการกับทฤษฎีจิตวิทยา ก่อให้เกิดหลักศีลธรรม เพื่อใช้เป็นหลักการ นโยบาย หรือเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ เพื่อกระตุ้นให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจในทางที่ดีงาม มีทัศนคติที่ถูกต้องชอบธรรมในการทำงานให้กับองค์กร เมื่อนำหลักสังคหวัตถุ (หลักธรรมที่เชื่อมสัมพันธ์มิตรที่ติดต่อกัน) มาบูรณาการ คือ ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน ปิย วาจา วาจาเป็นที่รักวาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือความสุภาพอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้

นิยมยอมตาม อัจฉริยา การประพฤติประโยชน์ คือชวนช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม สมานัตตา ความมีตนเสมอ คือทำตนเสมอต้นเสมอปลายต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมองค์กร ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรม

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า การพัฒนามนุษย์ที่บูรณาการด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท มีผลดีในกระบวนการพัฒนาทั้งในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีจิตวิทยา คือ ทำให้คนในสังคมประกอบอาชีพการงานด้วยความขยันหมั่นเพียร รู้จักเก็บรักษา รู้จักคบเพื่อนที่ดี รู้จักบริโภคจับจ่ายใช้สอยอย่างพอเหมาะพอดีกับรายรับ รู้จักยินดีพอใจเฉพาะในทรัพย์ของตนที่หามาได้ รู้จักมีเมตตากรุณาเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ที่ประกอบธุรกิจอาชีพการงานด้วยกัน และมีการสงเคราะห์ช่วยเหลือกัน ตลอดทั้งรู้จักสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ที่ทำให้ค้นพบ รูปแบบ (MODEL) คือ ULM กล่าวคือ ทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ที่ทำหน้าที่ผลิตตามหลักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ไม่เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร รู้จักประหยัดอดออม ไม่จับจ่ายใช้สอยอย่างสุรุ่ยสุร่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย รู้จักเลือกคบเพื่อนที่ดีมีศีลธรรม และดำเนินชีวิตตามแบบอย่างเศรษฐกิจพอเพียง มีความยินดีพอใจเฉพาะในโภคทรัพย์ที่ตนเองหามาได้ มีอิสระเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดเห็นต่อระเบียบกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับต่างๆ ที่ผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดประพฤติปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์ เพื่อนร่วมงาน ด้วยบรรทัดฐานทางด้านศีลธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพหน่วยงานใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาล เอกชน องค์กรบริหารงานต่างๆ หากผู้บริหารและบุคลากรใช้รูปแบบ (MODEL) ULM เป็นหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว องค์กร หน่วยงาน หรือแม้กระทั่งสังคมนั้นจะเต็มไปด้วยมิตรภาพแห่งการทำงานที่จริงจัง ยอมอุทิศตนเสียสละเพื่องาน พนักงานหรือบุคลากรจะทำงานเพื่องาน ไม่ใช่ทำงานเพื่อเงิน ทุกคนมีศักดิ์ศรีและบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อองค์กรที่แตกต่างกันออกไป ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่พัฒนาฝึกอบรมบุคลากรต้องสร้างหลัก ULM นี้ให้ได้ กล่าวคือ สร้างบรรยากาศที่ไม่ตึงเครียดจนเกินไป ให้อิสระเสรีภาพในการทำงานตามโอกาสและจังหวะของงาน และสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล หลักการของ ULM นี้ จึงน่าจะได้มีการนำมาใช้ในหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมจริงๆ ขึ้นมา จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพัฒนาหน่วยงานนั้นๆ ให้เกิดความเจริญงอกงามต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการทำการวิจัยในเรื่อง “การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท” ผู้วิจัยได้พบว่ามีประเด็นอื่นๆ ที่น่าสนใจ ซึ่งสามารถนำมาทำการวิจัยได้ ดังนี้

๑. เรื่อง “ศึกษาหลักพุทธธรรมที่มีบทบาทต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมไทย”
๒. เรื่อง “ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสมัยพุทธกาลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน”
๓. เรื่อง “การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญามหายาน”



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. เล่มที่ ๔, ๙, ๑๑, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๗, ๓๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือทั่วไป

การศาสนา,กรม. คู่มือนักรธรรมและธรรมศึกษาชั้นโท. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘.

กীরติ ยศยิ่งยง. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้ ประเทศไทย จำกัด, ๒๕๔๘.

กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, สมเด็จพระมหาสมณเจ้า. อนุพุทธประวัติ (หลักสูตรนักรธรรมและธรรมศึกษาชั้นโท). พิมพ์ครั้งที่ ๓๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

คณาจารย์แห่งโรงพิมพ์เลี้ยงเชียง. คู่มือสำหรับนักเรียน นักรธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี วิชา ธรรมวิภาคและคิหิปฏิบัติ ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลี้ยงเชียง, ๒๕๓๕.

คุณ โทชน์. พุทธศาสนากับชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๓๗.

จีระ หงส์ลดารมภ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๖.

จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

จงกลนี ชูติมาเทวินทร์. การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๔

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม. ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.

ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา. ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสน์. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๘.

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. ทุมนมนุษย์ การกำหนดตัวชีวิตเพื่อพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., ๒๕๕๐.

ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙.

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. **การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- ปิ่น มุทุกันต์. **มงคลชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, ๒๕๐๒.
- เปลื้อง ณ นคร. **พจนานุกรมไทย – ไทย**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓.
- ปัญญา ใช้บางยาง. **ธรรมาธิบาย เล่ม ๑**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรม, ๒๕๔๖.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๐.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. **พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘.
- บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดการทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ตะวัน, ๒๕๕๑.
- พระราชาวงมณี (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมบุญชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : Religious Affairs Printing Press, ๒๕๔๑.
- _____. **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธการพิมพ์, ๒๕๒๙.
- พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต). **การศึกษาที่สากลงบนรากฐานแห่งภูมิปัญญาไทย**. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์ พรินติ้ง, ๒๕๓๒.
- _____. **พุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัท สหธรรมิกจำกัด, ๒๕๓๖.
- พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณโณ). **จิตวิทยาในพระอภิธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- _____. **ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐.
- _____. **เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๔๕.
- _____. **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๔.
- _____. **ดูสภาพ สาระ สุขภาพและความสมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๐.

_____ . การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๗.

_____ . การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๓๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). การศึกษาทั่วไปเพื่อพัฒนามนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒.

_____ . การศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนให้สูงสุด. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์สวาย จำกัด, ๒๕๕๐.

_____ . เชื้อกรรม ฐักรรรม แกักรรรม. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสองศยาม จำกัด, ๒๕๔๗.
พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ). มงคล ๓๘. กรุงเทพมหานคร : หจก.การพิมพ์พระนคร,
๒๕๓๒.

พระธรรมโสภณ (ฟื้น ปาสาทิโก). สันโดษทำให้ไทยล้ำหลังหรือ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยเกษม,
๒๕๑๙.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตฺโต). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระพุทธรูปปิยเถระ. รูปสิทธิปกรณ์นิติศาสตร์ภาษาบาลี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา,
๒๕๒๗.

พระมหาสิทธิการ. หลักสูตรนักรรรมและธรรมศึกษาขั้นตรี. กรุงเทพมหานคร : เลียงเชียง, ๒๕๔๓.

พระไพศาล วิสาโล. การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย,
๒๕๔๒.

พุทธทาสภิกขุ. สันโดษไม่เป็นอุปสรรคแก่การพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๓๙.

พันเอก ปิ่น มุกกันต์. แนวสอนธรรมตามหลักสูตรนักรรรมตรี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต, ๒๕๓๘.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวน
ดุสิต, ๒๕๓๘.

มัลลี เวชชาชีวะ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิต
บริหารศาสตร์, ๒๕๒๔.

มัลลิกา คณานุกรักษ์. จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๗.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕.

วิทย์ วิศยเวทย์ และเสฐียรพงศ์ วรรณปก. หนังสือเรียนสังคมศึกษา ส ๐๔๑๐ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕.
พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๗.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บีเจ

เพลงจำกั๊ด, ๒๕๕๑.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
วิจิตรหัตถการ, ๒๕๕๐.

วินัย เพชรช่วย. พฤติกรรมกับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๓.

สมเด็จพระญาณสังวร. สันโดษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์ปรินต์ติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๓.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. พระพุทธศาสนาที่ศนะและวิจารณ์. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๓๔.

สมาน รังสีโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. (กรุงเทพมหานคร :
สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๓๐.

เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์หาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

เสน่ห์ จุ้ยโตและคณะ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. พระไตรปิฎก ฉบับสำหรับประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา
มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

สุนทร กุลวัฒน์วรพงศ์. ตามรอยพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง ทฤษฎีใหม่. กรุงเทพมหานคร :
สตรีสาสน์, ๒๕๔๔

สาคร สุขศรีวงศ์. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จี.พี.ไซเบอร์
พรินท์ จำกัด, ม.ป.ป.

อนิวัช แก้วจำนง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : บริษัทนำศิลป์โฆษณาจำกัด, ๒๕๕๒.

อำนาจ เจริญศิลป์. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์ติ้ง
เฮ้าส์, ๒๕๔๓.

อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ, ดร. หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส ๐๔๑๑ พระพุทธศาสนา
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

อินตา ศิริวรรณ. พื้นฐานการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

อภิชัย พันธเสน. พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขา
ต่างๆ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์ปรินต์ติ้ง, ๒๕๔๔.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็น
เตอร์, ๒๕๕๑.

๒) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์”. รายงานการวิจัย. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒.

ฉาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ฐิตินันต์ กาญจนวิโรจน์. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอริยมรรค”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พรทิพา กุฎุมพินานนท์. “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนากับการพัฒนาคน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระอธิการไพฑูริย์ วิบุโล. “แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระราเชนทร์ วิสารโท. “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระพุทธินันท์ บุญเรือง. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙.

พระมหาธรรมรัตน์ อริยมโม (ยศขุน). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”.

วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

(๓) เว็บไซต์จากเว็บไซต์ (Web Site)

ประณีต ก้องสมุทร. อยู่ด้วยความรัก. ๑๐ กันยายน ๒๕๕๓, <<http://84000.org/tip.../bookpn07.html>>, (10 September 2011).

นายอารมณ ชุมเชิงกาญจน์. สารการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๔, <<http://www.sahavicha.com/?name=knowledge&file=readknowledge &id=3776>>, (20 June 2011).

วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ. ธรรมะเพื่อความสามัคคี. ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๔, <<http://ibc.ac.th/thai/node/6>>, (25 June 2011).

บทความจากบล็อกโอเคเนชั่น. “สถานการณ์ ปัญหา สิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน”.

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖,

http://www.dongjen.ac.th/webdongjen/sua/web_singvadlom/unit_๔_๕.html

มติชนรายวัน. "ฟรานซ์ เทเลคอม" กั้บวิกฤตองค์กร เมื่อพนักงานแห่ฆ่าตัวตาย.

๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๕,

http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1252996664&catid=06 (23 Aug 2012)

<http://www.siamhealth.net> (13 may 2012)

<http://www.posttoday.com> (8 Jun 2010)

๒. ภาษาอังกฤษ

Katz & Kahn. **The social psychology of organizations**. New York : Wiley, 1966.

Kuhn,T.S. **The structure of scientific revolutions**. 3rd ed. Chicago : University of Chicago Press, 1996.

Lutz, M.A. & Lux, K. **The challenge of humanistic economics**. Menlo Park, CA: The Benjamin/Cummings,1979.

Russell C. Swansburg. **In Service Education**. New York : G.D. Putmen Sons,1968.

Megginson,Leon C. **Personnel : A Behavioral Approach to Administration**. Homewood: Richard D Irwin, 1969.

Mondy & Noe. **Human Resources Development**. Lts Technological Dimension, 1986.

Maslow, A.H. **Motivation and personality**. New York : Harper and Row, 1970.

Nadler, Leonard. **Designing training program : The critical events model**. Reading, Mass Addison – Wesley, 1982.

Oshima, H.T. **Human resources in Asian development : Trends, problems and research issues, Kuala Lumpur**. Malaysia : ADIPA Secretariat, Association of Development Research and Training Institutes of Asia and the Pacific, 1986.

Pace.RW.Smith. **Human Resource Development**. New Jersey : Prentlice Hall, 1991.

Swanson, R.A. & Holton, E.F. **Foundations of human resource development**. III (San Francisco : Berrett-Koehler, 2001.

Watkins, K.E. & Marsick, V.J. The case of learning. In E.F. Holton.. III (Ed.) **Proceeding of the 1995 academy of human resource development annual conference**. Baton Rouge, LA : Academy of Human Resource Development, 1995.

๓. การสัมภาษณ์

สัมภาษณ์ ฐานา บุญหล้า, ศ.ดร.. ผู้ทรงคุณวุฒิมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖
สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิกวี, ดร.. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ เตือน คำดี, ศ.ดร.. อาจารย์พิเศษประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ บุญทัน ดอกไธสง, ศ.ดร.. อาจารย์พิเศษประจำสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ (นิด้า). ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ วัชระ งามจิตรเจริญ, ศ.ดร.. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖.

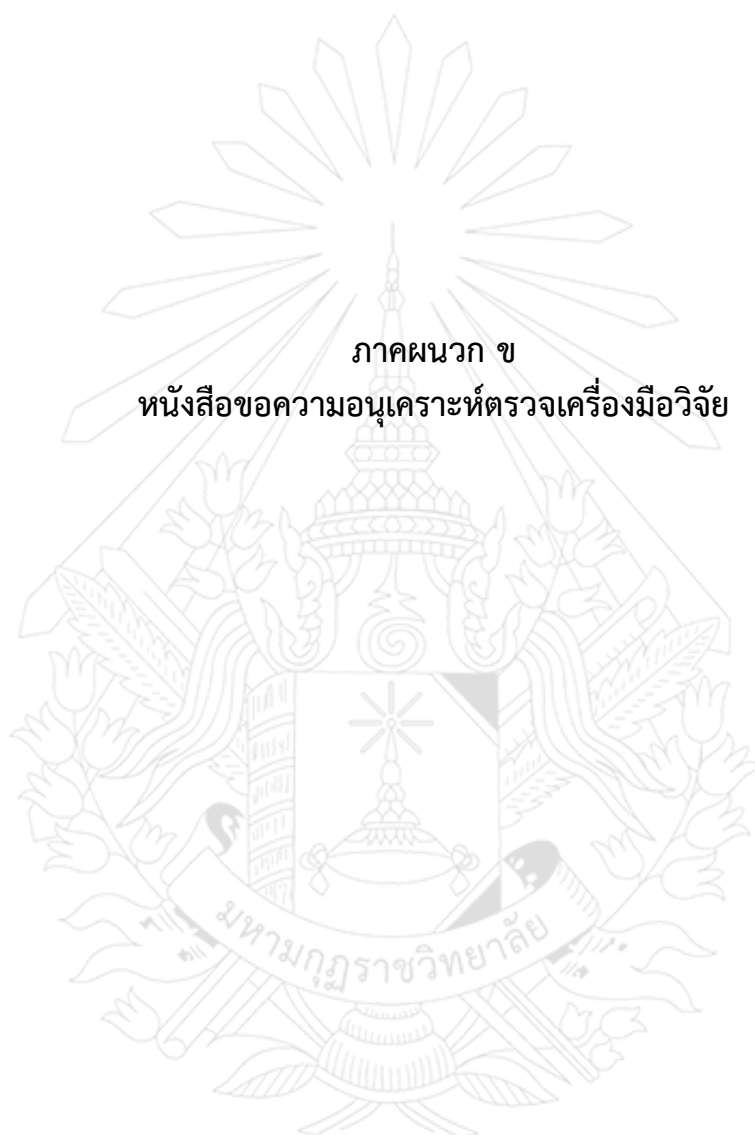




ภาคผนวก



ภาคผนวก ก



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๕๔๕-๖๐๐๐ ต่อ ๕๐๖๐

ที่ ศธ ๒๐๐๒ / ว ๓๒๙

วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๖

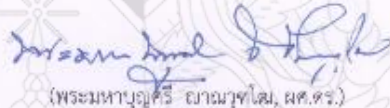
เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. บุญร่วม คำเมืองแสน

ด้วย นายอัมพล บุศตาสาร นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนานและ
ปรัชญา (Buddhism and Philosophy) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติ
หัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท" (HUMAN DEVELOPMENT
ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงาน
วิทยานิพนธ์


ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขออนุมัติคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัยให้
นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลาดำเนินการจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วย
ตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุมัติคราะห์


(พระมหาบุญศรี อามพุกโสม, ผศ.ดร.)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ได้ตรวจรับแล้ว


๑๕ เม.ย. ๒๕๕๖



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๕๔๕-๖๐๐๐ ต่อ ๕๐๖๐

ที่ ศษ ๖๐๐๒ / ว ๓๒๙

วันที่ ๓๙ เมษายน ๒๕๕๖


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระมหาสายรุ้ง-อินทาวุธ (ดร.)

ด้วย นายอำพล บุตคำสาร นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตร์ระดับบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนานาและปรัชญา (Buddhism and Philosophy) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท” (HUMAN DEVELOPMENT ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเรียนมาอังกทาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์


(พระมหาบุญศรี งามวาทโช, สศ.ดร.)

รักษากำหนดคณะที่บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รับ
ศาสตราจารย์ ดร.อินทาวุธ
๒๐ เมษายน ๒๕๕๖



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๕๙๕-๖๐๐๐ ต่อ ๓๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒ / ๖ ๓๒๙

วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รศ.สุเจาวน์ พลอยชุม

ด้วย นายอำพล บุคตาสาร นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (Buddhism and Philosophy) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตนุญตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท" (HUMAN DEVELOPMENT ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลายังไม่ศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

(พระมหากษัตริย์ ญาณวุดโฆ, ผศ.ดร.)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ในดวงใจ
วิเศษศักดิ์ นันทวง
สุเมธ
รศ. สุเจาวน์ พลอยชุม



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๕๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒ / ว ๓๒๗ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์วีรัตน์ กางทอง

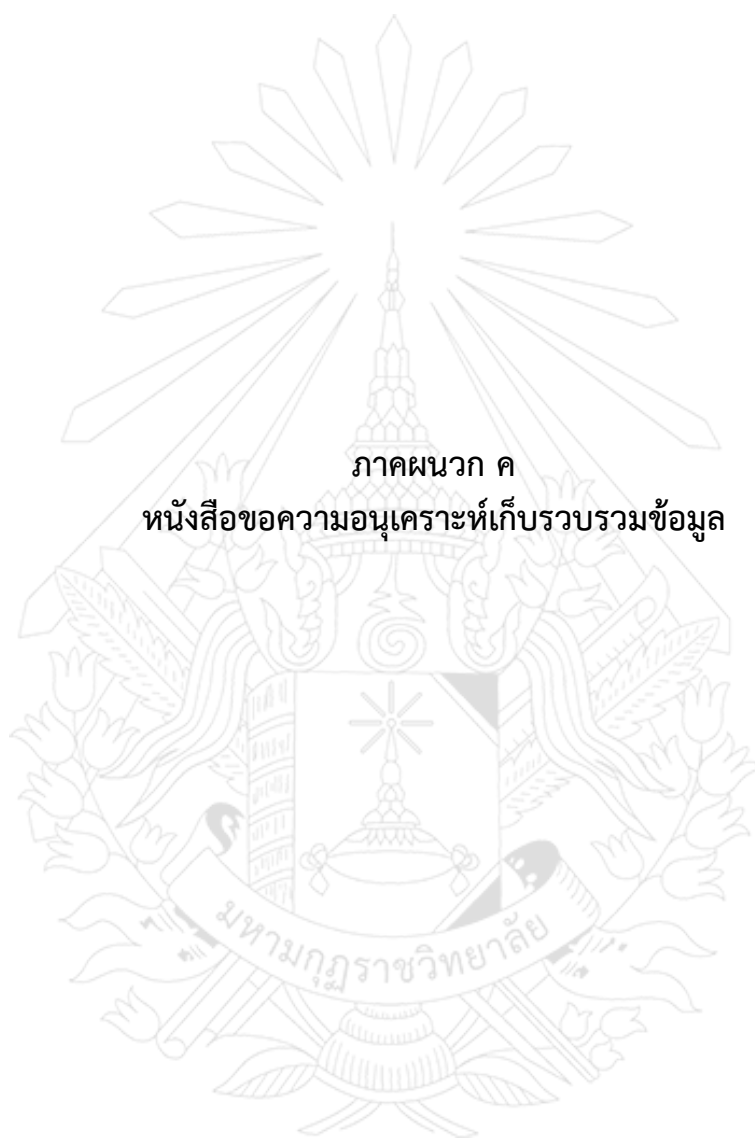
ด้วย นายอำพล บุตคำสาร นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (Buddhism and Philosophy) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท" (HUMAN DEVELOPMENT ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขออนุญาตให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาต

ศาสตราจารย์ ดร. วีรัตน์ กางทอง
รองศาสตราจารย์ วีรัตน์ กางทอง
อธิการบดีมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(พระมหาบุญศรี ญาณวงไผ่, ผศ.ดร.)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 ๒๕๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถนนสายท่าแคศรีศรี
 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๕๓๐
 โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๖๗๓

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์
 เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน คอกโงส
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายอำพล บุพทาสาร นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 พุทธศาสนาและปรัชญา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำ
 วิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท (HUMAN DEVELOPMENT ACCORDING
 TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY)" มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้า
 สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่าน
 ด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี สอนวุธไพ, ผศ.ดร.)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๕๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๕๓๐

โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๕๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 ๒๕๕ หมู่ที่ ๑ ถนนวิเศษวัฒนา แขวงสะพานควาย เขตราชเทวี
 กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๑๐ โทร. ๐๒-๒๕๕๕-๒๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๒๕๕๕-๒๐๑๐

ที่ ศท ๒๖๐๒/๒๕๕๖

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตอนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์
 เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ยามจิตฺตเจริญ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมมนา จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายอำพล บุตทาศาร์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาหลักสูตรศาสนศาสตร์ศึกษาวินิจฉัย สาขาวิชาพุทธศาสนาสานและปรัชญา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ร้องการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท (HUMAN DEVELOPMENT ACCORDING TO THEVAJAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY)" มีความประสงค์ขอลี้ขออนุญาตท่าน ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเก็บ ข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าสัมมนาและเก็บข้อมูลเพื่อเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ยาศงฆโฑ, ศ.ศ.ดร.)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๕๘ หมู่ที่ ๑ อ.ศาลายา-นครชัยศรี อ.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๒๕๕๕-๒๐๐๐๐ ต่อ ๓๐๐๒๖-๓๐๐๒๖ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๒๐๑๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 ๒๕๕ หมู่ ๕ ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา-นครปฐม
 อ.ลำลูกกา จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๖๖๖-๖๖๐๐ โทรสาร. ๐๒-๖๖๖-๖๖๐๑

ที่ กอ ๖๐๐๐/๖๕๕

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอลงนามขอความเห็นให้นักศึกษาเข้าสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

กราบเรียน พระเทพวิมลญาณิกวี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๕ ฉบับ

ด้วย นายอำพล มุตตาสาร นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 พุทธศาสนาและปรัชญา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ได้รับการอนุมัติให้ทำ
 วิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท (HUMAN DEVELOPMENT ACCORDING
 TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY)" มีความประสงค์ขอลงนามขอความเห็นพระเทพคุณด้วยดี
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงกราบเรียนมายังพระเทพคุณ เพื่อขอความเห็นขอทราบและเพื่อให้
 นักศึกษานี้ได้เข้าสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลซึ่งจะช่วยให้ประจักษ์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและ
 เวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้ความสนพระทัยจากพระเทพคุณด้วยดี

กราบเรียนมาด้วยคน และเคารพอย่างสูง



(พระมหาบุญศรี อ.ธนบุรี, พ.ศ.๒๕๕๖)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๕๕ หมู่ที่ ๕ อ.ลำลูกกา-นครปฐม จ.ลำลูกกา อ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐ ๒๖๖๖ ๖๖๐๐ ตัน ๓๐๕๕-๓๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๖๖๖-๖๖๐๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 ๒๕๕ หมู่ที่ ๑ บ้านโพธิ์พระยา อ.บึงสามพัน จ.นครราชสีมา
 อ.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๕๓๕๗-๒๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๓๕๗-๒๐๑๐

ที่ ศท ๒๖๐๒/๒๖๕

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้นักศึกษาเข้าสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.ฐานา บุญหน้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมมนา จำนวน ๑ ฉบับ

ตัว. นายลำพล บุตตาสาร นักศึกษาริทยุทธเอก หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษาและปรัชญา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท (HUMAN DEVELOPMENT ACCORDING TO THEHAVA(DA BUDDHIST PHILOSOPHY)" มีความประสงค์จะขอสัมมนาฯ ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเก็บข้อมูลเชิงวิจัยงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าสัมมนาฯและเก็บข้อมูลเพื่อเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรฯเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญตรี ญาณมฤคโช, ศ.ศ.ดร.)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานสภบัณฑิตวิทยาลัย

ศาสตราจารย์พระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (ย / 1)

๒๕๘ หมู่ที่ ๑ อ.ศาลายา-นครชัยศรี อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๓๕๗-๒๐๐๐ โทร. ๐๒-๕๓๕๗-๒๐๑๐ โทรสาร : ๐-๕๓๕๗ ๒๐๑๐



ภาคผนวก ง
รายชื่อบุคลากรกรม

รายชื่อบุคลากร

๑. พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สญญโต)

สัมภาษณ์เมื่อ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖
สถานที่สัมภาษณ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
การศึกษา เปรียญธรรม ๙ ประโยค
ตำแหน่ง Ph.D. (Religion & Philosophy)
อาจารย์ประจำคณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย

๒. ศ.ดร.เดือน คำดี

สัมภาษณ์เมื่อ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖
สถานที่สัมภาษณ์ ภาควิชาปรัชญา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
การศึกษา Ph.D. (Philosophy)
ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๓. ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

สัมภาษณ์เมื่อ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖
สถานที่สัมภาษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
การศึกษา Ph.D. (Leadership and Human Behavior with
Specialization in Urban Development)
ตำแหน่ง ประธานโครงการ Doctor of Administration (DPA)
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี

๔. ศ.ดร.วัชระ งามจิตรเจริญ

สัมภาษณ์เมื่อ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖
สถานที่สัมภาษณ์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
การศึกษา เปรียญธรรม ๙ ประโยค
ตำแหน่ง อ.ด. (ปรัชญา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

๕. ศ.ดร.ธำปนา บุญหล้า

สัมภาษณ์เมื่อ

สถานที่สัมภาษณ์

การศึกษา

ตำแหน่ง

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

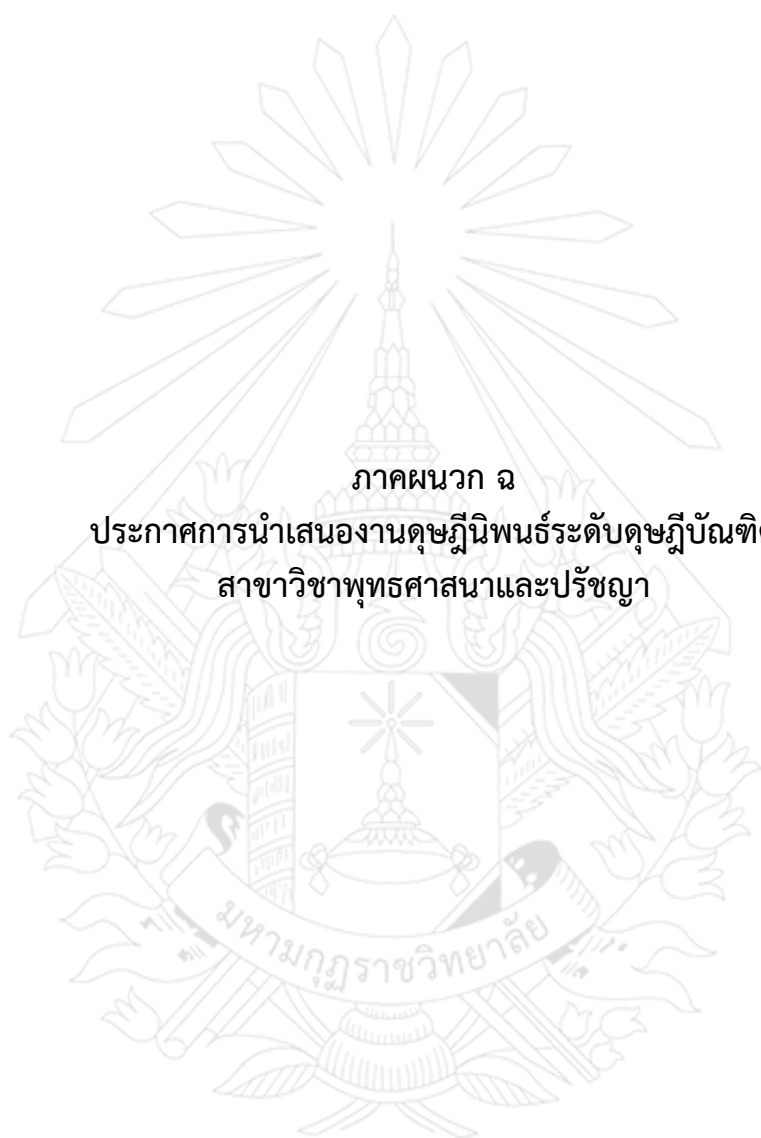
Ph.D. (Social Science) Magadh University, INDIA

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร





ภาคผนวก จ
แบบสัณฐาน



ภาคผนวก ฉ
ประกาศการนำเสนองานคุณิพนธ์ระดับคุณิบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา



ประกาศ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
เรื่อง การนำเสนองานดุษฎีนิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา

ด้วย นายอำเภอ บุตตาสาร นักศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา
และปรัชญา รุ่นที่ ๓ รหัส ๕๖๓๐๓๐๑๐๓๐ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำดุษฎีนิพนธ์
เรื่อง "การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท (HUMAN DEVELOPMENT ACCORDING TO THERAVADA
BUDDHIST PHILOSOPHY)" เสร็จสมบูรณ์แล้ว และสมควรจะสำเร็จปริญญาบัตรแล้ว จึงขอให้ดุษฎีนิพนธ์มีความสมบูรณ์จึงขึ้นต้องรับ
ฟังการพิจารณาของดุษฎีนิพนธ์จากที่ประชุมคณะที่ปรึกษาบัณฑิตวิทยาลัย

อาศัยประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ข้อ ๒ หมวดว่า "นักศึกษาระดับปริญญาเอกต้องนำเสนองานในที่สัมมนาวิชาการและได้รับผลการพิจารณาวิทยานิพนธ์จากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิก่อนจึงมีสิทธิ์นำเสนองานขอรับปริญญาบัตรได้"

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงประกาศเชิญชวนให้การนำเสนองานดุษฎีนิพนธ์เรื่องดังกล่าว
ในวันอาทิตย์ที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๒๐๔ อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า
กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ตำบลตลาดยา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖

(พระมหาบุญศรี ฉานนฺโท, อ.ศ.ดร.)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๒๘๖

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง เชิญเป็นวิทยากรวิพากษ์ผลงานดุษฎีนิพนธ์
เรียน พระครูพิพิธวรกิจจานุการ, ดร.
อาจารย์ประจำศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส
สิ่งที่ส่งมาด้วย งานดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้จัดสัมมนาเสนอผลงานดุษฎีนิพนธ์ (Presubmission) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากนักวิชาการและผู้เข้าร่วมฟังการสัมมนาเกี่ยวกับดุษฎีนิพนธ์ของ นักศึกษาและเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษาให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

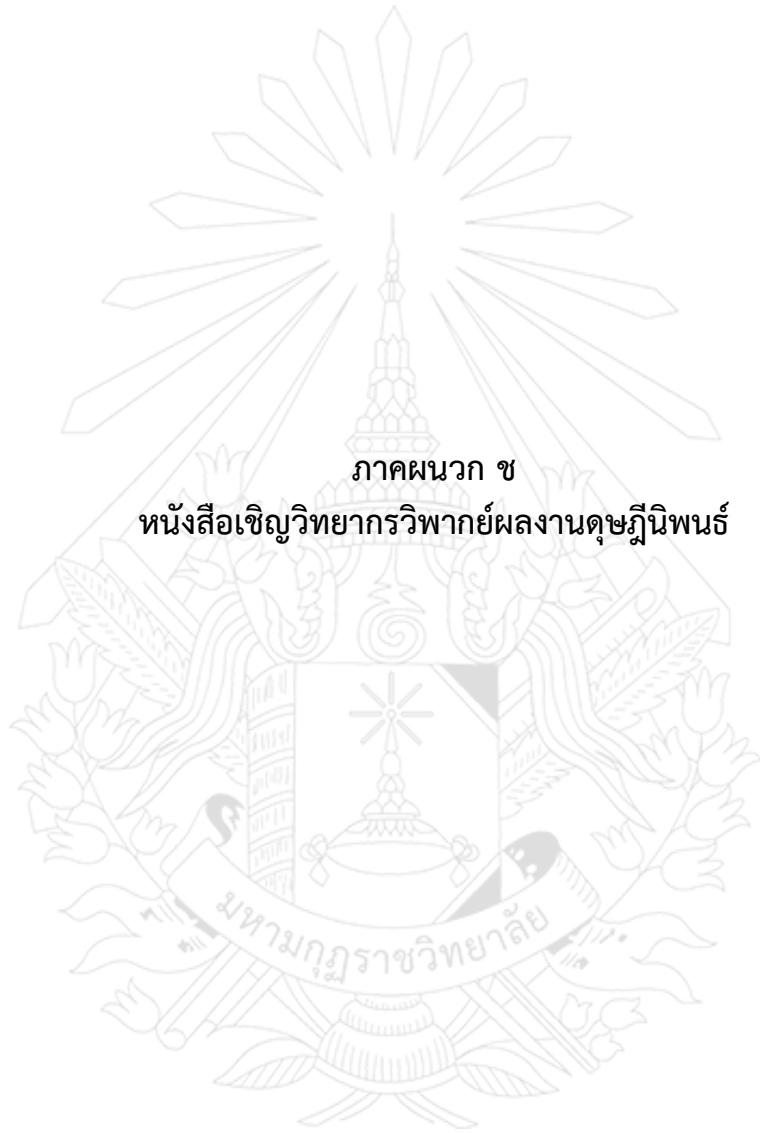
ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรวิพากษ์ผลงานดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา มนุษย์ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท (HUMAN DEVELOPMENT ACCORDING TO THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY)” ในวันอาทิตย์ที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้อง ๒๐๔ อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัด นครปฐม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน, ผศ.ดร.)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๒๐๐
โทร. ๐-๒๔๔๒-๔๕๐๑ โทรสาร : ๐-๒๔๔๒-๔๕๐๔



ภาคผนวก ช
หนังสือเชิญวิทยากรวิพากษ์ผลงานดุษฎีนิพนธ์



ภาคผนวก ฅ
ภาพถ่ายการนำเสนองานคุณิพนธ์



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - นามสกุล : นายอำพล บุคดาสาร
- วัน เดือน ปี เกิด : วันอังคารที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๗
- ภูมิลำเนา : ตำบลทุ่งพระ อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๔๐๖/๑๔๔ พุทธิพิศคอนโดเฮ้าส์ ซ. เทพไพบระนิมิตร ถ. แจ่งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐
- ที่ทำงานปัจจุบัน : ๙ ถนนแจ่งวัฒนะ แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
พุทธวิซชาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- การศึกษา**
- พ.ศ. ๒๕๔๒ : ปริญญาตรี ศาสนศาสตรบัณฑิต (ปรัชญา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พ.ศ. ๒๕๔๖ : ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธศาสนศึกษา) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- การทำงาน**
- พ.ศ. ๒๕๔๗ : พนักงานอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- พ.ศ. ๒๕๔๙ : อาจารย์ประจำวิทยาลัยพุทธศาสตร์และปรัชญา (พุทธวิซชาลัย) ถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- พ.ศ. ๒๕๕๓ : หัวหน้าฝ่ายบริหารวิทยาลัยพุทธศาสตร์และปรัชญา (พุทธวิซชาลัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร