การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของการประปานครหลวง*

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ACCORDING TO THREEFOLD TRAINING OF THE METROPOLITAN WATERWORKS AUTHORITY

อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ
Adisak Piyasuwan
บริษัท 43 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด
43 ENGINEERING COMPANY LIMITED
E-mail: adi@43engineering.com

บทคัดย่อ

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพราะว่างานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน โดยมีการดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ สำหรับไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่ทุกคนควรนำมาปฏิบัติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการประปานครหลวง เพื่อพัฒนาองค์กร และปรับเตรียมสภาพองค์กรให้กับเข้ากับบริบทของสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; การประปานครหลวง; หลักไตรสิกขา

Abstract

The importance of human resource development is an important factor that can facilitate the organization to achieve its goals because the work of human resource development is the work that aims to select good people with knowledge and abilities to work by conducting training to develop and improve employees' knowledge, capability, and up to date social conditions. This is because human resources are the most valuable resource of an organization,

*Received September 3, 2022; Revised September 8, 2022; Accepted September 11, 2022

known as “human capital” and are also an important factor in determining the success or failure of the organization's activities. Tisikkha or Threefold Trainings all Buddhists should practice in the process of Human Resource Development of the Metropolitan Waterworks Authority, in order that the organization can be developed and adapted to meet the ever-changing social and environmental condition.

Keywords: Human Resource Development; Metropolitan Waterworks Authority; The Threefold Training

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัตินโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายจึงมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอะไรบ้าง (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540) การประปานครหลวงเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนให้ประเทศก้าวสู่เป้าหมายอนาคตที่วางไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้สอดรับตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ในด้านการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การช่วยพัฒนาอาชีพและการให้บริการน้ำประปาอย่างทั่วถึง เพียงพอและมั่นคง การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนโดยการปรับปรุงระบบประปา การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การส่งเสริมกิจกรรมเชิงสังคมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (CSR) การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การยกระดับขีดความสามารถองค์กรและการยกระดับการบริหารจัดการด้านธรรมาภิบาล การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เป็นต้น (การประปานครหลวง, 2564)

อนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหลักของประเทศปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการประปานครหลวงยังไม่เต็มประสิทธิภาพด้วยเหตุผลหลายประการจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์ คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กร และมีผลต่อประสิทธิผลของงานมากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อดึงศักยภาพภายในทรัพยากรมนุษย์ออกมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบันจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทุนนิยมโดยเรียนแบบปรัชญา และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการพัฒนาประเทศให้ทันสมัย เพราะเป็นกระแสหลักในการพัฒนาของโลกถ้าประเทศไทยไม่ยอมก้าวเข้าไปร่วมกับกระแสหลักของ

ทุนนิยมนี้ ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลัง และจะเสียเปรียบไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ไปอีกยาวนาน (วัชรี ทรงประทุม, 2549) สภาพปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัญหาในด้านคุณภาพของงานโดยคนนั้นแตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของการด้อยความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ การขาดทัศนคติที่ดีต่องาน และขาดความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์กรสภาพปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละเรื่องมีความสำคัญ หรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี กล่าวคือ โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ดังนั้นบุคลากรทุกระดับขององค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

ดังนั้นการประปานครหลวงจะมีประสิทธิภาพเพิ่มยิ่งขึ้นจำเป็นต้องมีการบูรณาการหลักการบริหารตามแนวทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งคำสอนในพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานการประปานครหลวง ซึ่งจะมีเป็นประเด็นที่จะนำเสนอดังต่อไปนี้

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร และพัฒนาให้คนในองค์การมีความก้าวหน้า ทันสมัย และยังเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าไปสู่ระดับสูงขึ้นไป ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การ

สำหรับการประปานครหลวง เป็นการบูรณาการแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์การทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์การมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Trainning) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคลและการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมทำเป็นกันส่วนใหญ่ มี 3 วิธี ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม (Training) การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์การหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Study) การศึกษาที่จุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์การกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ กล่าวคือเลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคล เนื่องจากการให้การศึกษาเรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ (เชาว์ โรจนแสง, 2544)

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเองในงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่รับผิดชอบอื่น ๆ เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายการพนักงานได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน และการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การหมุนเวียนงาน ให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น (เฉลิม พงศ์ มีสมนัย, 2551)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรทุกองค์การต้องเร่งพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ แนวทางสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์จึงต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทเกี่ยวข้องกับเรื่องการปฏิบัติงานว่าควรจะทำงานอะไรให้บรรลุผล และเรื่องกระบวนการทำงาน ว่าควรทำงานให้บรรลุผลได้อย่างไร ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ คุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นทรัพยากรที่ดีและมีค่าขององค์การนั้น ควรจะมีความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพที่ตนรับผิดชอบอยู่ มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และมองกว้างไกล สามารถปรับตัวเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้สามารถสร้างให้มีในตัวของทรัพยากรบุคคลได้ หากมีการพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคคลในองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมายขององค์การ

หลักไตรสิกขา 3 สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเริ่มต้นที่มีพุทธธรรมเป็นกรอบใหญ่หรือฐานคิดหลัก ซึ่งเมื่อกล่าวถึงองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ซึ่งจะทำให้มีระบบเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง และองค์การที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นก็จะมีระบบเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นองค์การที่ต้องการใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงแม้ว่าบริบทจะยังเป็นระบบเศรษฐกิจทุนนิยม บริโภคนิยมอยู่ก็ตาม ลักษณะองค์การที่ว่านี้จะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเกิดขึ้นได้ (อภิชัย พันธเสน, 2544)

เป้าหมายในการพัฒนาตามแนวพุทธจะแบ่งเป็น 2 ระดับ กล่าวคือระดับโลกิยธรรมซึ่งเหมาะสมสำหรับองค์การเอกชนที่ยังต้องมีภารกิจในการแสวงหารายได้ หรือกำไร หรือแม้กระทั่งองค์การภาครัฐที่ต้องมีผลงานให้คุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนี้จึงจะมีกระบวนทัศน์ในการพัฒนาทั้งแบบเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) เพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) และกระบวนทัศน์ในระดับโลกิยธรรม ส่วนกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตรธรรมซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง เป็นภาวะนิโรธหรือนิพพาน อาจจะเป็นเรื่องยากที่จะพัฒนาในองค์การที่ยังต้องอยู่รอดด้วยการแสวงหากำไรสูงสุดถึงแม้ว่าจะเป็นไปได้ก็ตาม อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายของการแบ่งเป็น 2 กระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกิยธรรม และโลกุตรธรรมก็เพื่อให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธตระหนักถึงเป้าหมายและความพร้อมของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์การที่จะพัฒนา ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มคนในองค์การ และระดับองค์การ ด้วยความตระหนักรู้เช่นนี้จะทำให้การพัฒนามีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผู้วางแผนการพัฒนาทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคลจะมีการวิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมการพัฒนา หรือหากใช้การฝึกอบรมผู้ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาและผู้สอนจะปรับปรุงเนื้อหา หลักธรรม เทคนิคการถ่ายทอดให้เหมาะสมกับผู้เรียน ความสัมพันธ์ของบริบทขององค์การ องค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การ

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการพัฒนาตามทฤษฎีหลักการแนวคิดของตะวันตกแล้ว อีกประการที่สำคัญคือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรที่เป็นหลักควบคู่ไปกับองค์กรต้องมีการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันออกมาบูรณาการเพื่อให้บุคลากรมีความรู้คู่กับคุณธรรม ซึ่งหลักการพัฒนาทรัพยากรทางพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า สิกขา 3 ประการ คือ 1) อธิศีลสิกขา 2) อธิจิตตสิกขา 3) อธิปัญญาสิกขา (องฺ. ติก. (ไทย) 20/87/312 โดยความหมายเบื้องต้นของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา 3 ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546) การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทาง

ดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ 4 ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพาอวิชชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุ หมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550)

อนึ่งไตรสิกขา คือการศึกษา มีความสำคัญที่พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษย์ธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษย์ธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษย์ธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสัญชาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษย์ธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษย์ธรรมให้มันมาในทิศทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี้คือเป้าหมายของการศึกษา (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

การศึกษามีความเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่าการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหาดังคำกล่าวที่ว่า “ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง เพราะฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2546)

สรุปใจความสำคัญหลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านหลักอธิศีลสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาความเป็นระเบียบวินัยขององค์กรและบุคลากรในองค์กรและเคารพกฎ ข้อบังคับ กติการ่วมกันขององค์กร หลักอธิจิตตสิกขา เป็นการพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถเป็นผู้มีจิตใจดีเอื้อเฟื้ออารีต่อเพื่อนร่วมกัน มีความรักความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน สร้างเจตคติในทางที่บวก และพัฒนางานขององค์กรอย่างมีสติ และอธิปัญญาสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านกระบวนการ อบรม ศึกษาและพัฒนา จนบังเกิดเป็นองค์ความรู้หรือปัญญารู้แจ้งภายในบุคลากรผู้ได้รับการพัฒนา ซึ่งปัญญา

ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานี้ จะนำองค์กรก้าวไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่ยั่งยืนในทุกมิติ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของการประปานครหลวง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา 3 คือข้อสำหรับศึกษาปฏิบัติที่พึงศึกษาการฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา 3 อย่าง คือ

1) อธิสีลสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางประพฤติ (ทางกายวาจา) อย่างสูง โดยการประปานครหลวงให้ความรู้แก่พนักงานโดยวิธีการศึกษา การให้ความรู้แก่พนักงานโดยวิธีการศึกษา นั้นทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ การศึกษาก่อนเข้าทำงาน และการศึกษาหลังจากได้ผ่านการสรรหาและการเลือกสรร และได้ทำงานในองค์การมาระยะหนึ่งแล้ว การศึกษาก่อนเข้าทำงานเป็นการศึกษาตามหลักสูตรในโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อตระเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพต่อไป ซึ่งองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการให้ทุนแก่บุคลากรในสถานศึกษาต่าง ๆ โดยมีข้อผูกพันว่าเมื่อศึกษาจบแล้วต้องกลับมาทำงานให้กับองค์การเป็นการชดใช้ทุนต่อไป สำหรับการศึกษาหลังจากได้เข้าเป็นพนักงานและทำงานกับองค์การมาระยะหนึ่งแล้ว การพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ โดยการเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมโดยมุ่งหวังประกาศนียบัตรปริญญา หรือวุฒิการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการอนุญาตให้พนักงานลาศึกษาต่อได้ ทั้งนี้ อาจให้ได้รับเงินเดือนระหว่างหรือไม่ก็ได้ ตามแต่จะตกลงทำสัญญากัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษานี้เป็นวิธีการที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาที่ยาวนานพอสมควร ส่วนใหญ่มักจะมีระยะเวลาเกินกว่าปี วัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นการให้ความรู้ในทางทฤษฎีโดยทั่ว ๆ ไป เพื่อให้บุคคลนำไปใช้ปฏิบัติในการทำงานต่อไป มิได้เป็นการให้ความรู้ด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะเหมือนกับการฝึกอบรม

2) อธิจิตตสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูงคือศึกษาเรื่องจิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ โดยที่การประปานครหลวงจัดการให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีจุดหมายเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ คือ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์สามารถกระทำได้หลายประเภท เช่น การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน การฝึกอบรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว และการฝึกอบรมก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การจัดฝึกอบรมนั้น องค์การอาจจะดำเนินการจัดขึ้นเองภายในองค์การ หรือจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันที่จัดฝึกอบรมก็ได้

3) อธิปัญญาสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การประปานครหลวง จัดการพัฒนาตนเองของพนักงาน คือ การที่บุคคลแต่ละคนเสาะแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนขึ้นเองเพื่อเป็นการเตรียมตนเอง

สำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไปภายหน้า ซึ่งองค์การสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดหาหนังสือ บทความ และเอกสารต่าง ๆ ให้พนักงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของพนักงานอาจกระทำได้โดยการศึกษาหรือฝึกอบรมที่เป็นทางการ ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น หรือเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ โดยเป็นการศึกษาด้วยตนเองโดยมิได้มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น หากแต่เพิ่มคุณภาพการทำงานเพิ่มขึ้นในทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองอาจเป็นไปในลักษณะของการพัฒนาจิตใจหรือบุคลิกภาพของพนักงานก็ได้

สรุป การศึกษา 3 ด้านที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ถือเป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนา เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการพัฒนาชีวิตในองค์กร สำหรับศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ให้มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ สามารถดำรงชีวิตได้สะดวกด้วยดี การพัฒนาด้านกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี

บทสรุป

สำหรับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทั่วไป คือการแสดงถึงผลของความต้องการ ควรบอกถึงพฤติกรรมที่ปรารถนา สภาพการณ์ของสิ่งที่เกิดขึ้น และบอกถึงมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคนปฏิบัติ สามารถวัดได้ การบอกถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีการและวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเลือกแนวทางการประเมินผลได้ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนา การบูรณาการหลักเป็นพุทธเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน เนื่องจากองค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่น ๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรให้มีศักยภาพเทียบเท่ากับองค์กรชั้นนำของโลก

เอกสารอ้างอิง

การประปานครหลวง. (2564). *แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 5 (ปี 2563–2565).* กรุงเทพฯ: การประปานครหลวง.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2551). *วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เชาว์ โรจนแสง. (2544). *แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ. (2548). *พระอุปติสสเถระ. วิมุตติมรรค.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตฺโต. (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต).(2550,พฤษภาคม). หัวใจพระพุทธศาสนา. *พุทธจักร,* 61(5), 7

พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พุทธทาสภิกขุ. (2549). *การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด.* กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.

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

วัชรี ทรงประทุม. (2549). *มิติใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อภิชัย พันธเสน. (2544). *พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่าง ๆ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง.