

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในคลื่นความเปลี่ยนแปลงใหม่ตามหลักสัทธรรม*
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN A NEW WAVE OF CHANGE,
ACCORDING TO SADDHAMMA (TRUE DHAMMA)

พนิดา บุนะจินดา

Panida Bunajinda

นักวิชาการอิสระ

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Panidab4@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในคลื่นความเปลี่ยนแปลงใหม่ตามหลักสัทธรรม โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในคลื่นความเปลี่ยนแปลงใหม่คือ การปรับระบบการศึกษา การสร้างคนให้ตอบโจทย์ความเปลี่ยนแปลงในคลื่นความรู้ใหม่ ไปเป็นการศึกษาสู่ฐานสมรรถนะใหม่ เพื่อหยุดความสูญเสียทางการศึกษาให้หมดไป นี่คือการคิดในการสร้างบ้านเปลี่ยนแปลงเมืองยุคใหม่ สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การงาน และวิถีการดำรงชีวิตในโลกใบใหม่ที่เคลื่อนเข้าสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ ความก้าวหน้าใหม่ ที่เชื่อมการดำรงชีวิตกับการงานเข้าสู่นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่อย่างกลมกลืน ปรับโลกสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัล ทำให้การศึกษา การพัฒนาคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับฐานคิด ปรับทิศทางการเรียนรู้ใหม่ หากมองในทางพระพุทธศาสนาตามหลักสัทธรรม 3 ได้แก่ ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ “ปริยัติ” ได้แก่การศึกษาเล่าเรียนให้มีความรู้รอบด้าน และทันสมัย “ปฏิบัติ” ได้แก่ เมื่อศึกษาเล่าเรียนมาเป็นที่เข้าใจแล้ว นำออกไปประพฤติปฏิบัติตามที่ได้อศึกษามาเพื่อให้เกิดเป็นมรรคเป็นผลหรือมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงาน และ “ปฏิเวธ” คือความรู้แจ้งแทงตลอดไปเป็นลำดับ ๆ กระทั่งรู้แจ้งแทงตลอดโดยทั่วถึง ธรรมทั้งสามนี้เกี่ยวเนื่องกัน เหมือนเชือกสามเกลียวที่พันติดกันไว้ ซึ่งก็คือเกิดทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ได้เล่าเรียนมา

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; คลื่นความเปลี่ยนแปลงใหม่; หลักสัทธรรม

*Received August 30, 2023; Revised October 3, 2023; Accepted October 10, 2023

Abstract

This article is a study on human resource development in the new wave of change, according to Saddhamma (True Dhamma). Human resource development in the new wave of change is adjusting the education system, creating people to respond to changes in the new wave of knowledge, studying towards a new competency base, and stopping the waste of education. This is the foundation for creating a modern city, social change, economy, work, and way of life in the new world moving into the 4th Industrial Revolution that affects society, economy, new progress which connects life and work into innovation, new technology harmoniously. Adjusting the world to a digital economy society, education, and human development. Human resource development needs to change the thinking base and adjust the direction to create new learning. If looking at Buddhism according to Saddhamma (True Dhamma), namely, Pariyatti (Study), Patipatti (Practice) and Pativedha (Penetration: Enlightenment Attainment), "Study" means studying to have a comprehensive and modern knowledge. "Practice" takes it out to practice according to what you have studied in order to achieve the path as a result or efficiency and effectiveness of the work, and "Penetration: Enlightenment Attainment" is the absolute knowledge that knows the causes and effects gradually and fully, even knowingly enlighten. These three doctrines thoroughly are related to each other, like three strands of rope that are tied together which gain expertise in the field that ones have studied.

Keywords: Human Resources Development; New Wave of Change; Saddhamma (True Dhamma)

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับคือ 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค เป็นการพิจารณาถึงทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติ ได้แก่ การพัฒนากำลังคนหรือประชากรของประเทศไทย โดยอาศัยยุทธวิธีและมาตรการเกี่ยวกับอัตราการเกิด - ตายของประชากร การศึกษาการทำงานและการมีงานทำ เพื่อการพัฒนาทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ นับเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะ

ความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมกับความต้องการด้านการจ้างงานของประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการพัฒนาเพื่อที่จะทำให้อุปทานกำลังคนของประเทศเท่ากับอุปสงค์กำลังคนของประเทศ 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค เป็นการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่หมายถึงบุคลากร พนักงาน เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ ให้แก่บุคคลเพื่อที่จะทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับบุคคลได้รับรู้ความสามารถของตน รู้จักงานที่ต้องทำ รู้จักลักษณะขององค์กรและผลผลิตที่องค์กรปรารถนา รวมทั้งรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนี้มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีพลวัต (Dynamics) คือ มีลักษณะการเคลื่อนไหวต่อการรับรู้มีการปรับตัวและพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของตนเองเพื่อเข้าร่วมกับผู้อื่น (ชุดิกายจน์ ศรีวิบูลย์, 2557)

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ จะคล้ายการบริหารแบบเดิม แต่มีจุดมุ่งเน้นที่ต่างกัน วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ 1. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร 2. เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3. เพื่อธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ 4. เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์และเชิงระบบ ถือคนเป็นสินทรัพย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ นักคิด เรียกบุคลากรแนวใหม่ ว่า “ทุนมนุษย์” ความท้าทายสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่ คือ ตอบสนองโลกาภิวัตน์ รับผิดชอบต่อเทคโนโลยีใหม่ จัดการการเปลี่ยนแปลง สร้างทุนมนุษย์ ตอบสนองต่อตลาดการลดต้นทุน (Bohlander et al., 2001) ความแตกต่างของแนวคิดและฐานคติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการบริหารงานบุคคลแบบเก่ากับปัจจุบัน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารงานทรัพยากรบุคคลแนวใหม่มีบทบาทมากขึ้น การบริหารบุคคลตามทฤษฎีสมรรถนะ competency คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรบางกลุ่ม/บางคนในองค์กรปฏิบัติงาน ได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้แสดง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังกล่าว มากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในสถานการณ์หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (ดวงพร แสงทอง, 2562)

จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมา นั้น จำเป็นต้องการนำหลักสัทธิธรรมมาปรับสร้าง ปรับระบบการศึกษา ซึ่งได้แก่ “ปริยัติ” การสร้างคนให้ตอบโจทย์ความเปลี่ยนแปลงในคลื่นความรู้ใหม่ ไปเป็นการศึกษาสู่ฐานสมรรถนะใหม่ ซึ่งได้แก่ “ปฏิบัติ” เพื่อหยุดความสูญเปล่าทางการศึกษาให้หมดไป นี่คือการคิดในการสร้างบ้านเปลี่ยนแปลงเมืองยุคใหม่ สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การงาน และวิถีการดำรงชีวิตในโลกใบใหม่ที่เคลื่อนเข้าสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ

ความก้าวหน้าใหม่ ซึ่งได้แก่ “ปฏิเวธ” ที่เชื่อมการดำรงชีวิตกับการงานเข้าสู่นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่อย่างกลมกลืน ปรับโลกสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัล ทำให้การศึกษา การพัฒนา คน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับฐานคิด ปรับทิศทางการสร้างการเรียนรู้ใหม่ (ไทยโพสต์, 2566) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนากระบวนการศึกษาใหม่เพื่อให้การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง โดยการนำหลักสัทธิธรรม คือ “ปริยัติ, ปฏิบัติ, ปฏิเวธ” โดยการศึกษาเล่าเรียน เมื่อศึกษาเล่าเรียนมาเป็นที่เข้าใจแล้ว ออกไปประพฤติ ปฏิบัติตามเข็มทิศทางเดินของธรรมที่ได้เรียนมาแล้วนั้น เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งแทงตลอดไป เป็นลำดับๆ กระทั่งรู้แจ้งแทงตลอดโดยทั่วถึง ธรรมทั้งสามนี้เกี่ยวเนื่องกัน เหมือนเชือกสามเกลียวที่พันติดกันไว้ (หลวงตามหาบัว ญาณสัมปันโน, 2566) มาเป็นกระบวนการในการ พัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม คือ ให้เรียนรู้ ปฏิบัติ และสัมผัสผลตามหลักสัทธิธรรมนั่นเอง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยว “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในคลื่น ความเปลี่ยนแปลงใหม่ตามหลักสัทธิธรรม” จะเป็นการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในคลื่นความเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะมาถึง ว่าจะสามารถนำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อันได้แก่หลักสัทธิธรรม เข้ามาบูรณาการเพื่อเป็นการส่งเสริม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการให้ความหมายของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นั้น เลียนวาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) จะเป็นผู้ที่ได้รับการ ยอมรับอย่างกว้างขวาง เขาได้ริบยกย่องให้เป็นบิดาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเขา ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้เป็นครั้งแรกในการประชุมของสมาคมนัก ฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (ASTD: the American Society for Training Directors) ที่มลรัฐไมอามีในปี พ.ศ. 2512 โดยมีหลักว่า Human resource development is a series of organized activities, conducted within a specialized time and designed to produce behavioral changes ซึ่งหมายถึงกลุ่มของกิจกรรม ต่าง ๆ ที่ถูกออกแบบและจัดระบบเพื่อนำไปปฏิบัติในเวลาที่กำหนดเพื่อปรับปรุงพฤติกรรม มนุษย์ ต่อมาแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางและได้ ขยายแนวคิดครอบคลุมทั้งในเรื่องหน้าที่การทำงานกระบวนการทำงานจนถึงฝ่ายงานหรือ แผนงานซึ่งในระยะแรกมักเรียกว่าการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) (ปิยะ ศักดิ์เจริญ, 2557)

ทั้งนี้คำนิยามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยใช้กิจกรรมการพัฒนาโดยเป็นการพัฒนาที่ต้องครอบคลุมทั้งสองด้านประกอบด้วย

1. ด้านบุคคลจะต้องมีการพัฒนาด้านความรู้ทักษะและทัศนคติและ 2. ด้านองค์กรคือนโยบายโครงสร้างและการจัดการเพื่อนำไปสู่ความสามารถและการผลิตที่สูงขึ้น จนสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานผู้จัดการ และสมาชิกในองค์กรมากขึ้น โดยมีเป้าหมายคือคุณภาพสูงสุดของพนักงาน ความสามารถในการผลิตการบริการเปี่ยมคุณภาพตามแต่ละสภาพแวดล้อมขององค์กร (Pace et.al., 1991)

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ที่ถูกเสนอว่าเป็นหนึ่งในกลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีความหลากหลาย บุคลากรทั้งหมดเป็นแหล่งเก็บทรัพยากรที่ยังไม่ได้ใช้และเชื่อว่าบุคลากรแต่ละคนเข้ามาในองค์กรที่มีทรัพยากรมากมาย ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถเข้าถึงได้หากพวกเขาพยายาม ทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ไม่เพียงแต่มีทักษะทางกายภาพและพลังงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการสร้างสรรค์ความสามารถในการรับผิดชอบ พฤติกรรมกำกับตนเองและการควบคุมตนเอง อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับดังนี้ (ชุดิภาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557)

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค เป็นการพิจารณาถึงทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติ ได้แก่ การพัฒนากำลังคนหรือประชากรของประเทศไทย โดยอาศัยยุทธวิธีและมาตรการเกี่ยวกับอัตราการเกิด-ตายของประชากร การศึกษาการจ้างงานและการมีงานทำ เพื่อการพัฒนาทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ นับเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมกับความต้องการด้านการจ้างงานของประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการพัฒนาเพื่อที่จะทำให้อุปทานกำลังคนของประเทศเท่ากับอุปสงค์กำลังคนของประเทศ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค เป็นการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่หมายถึง บุคลากร พนักงาน เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้แก่บุคคลเพื่อที่จะทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับบุคคลได้รับความสามารถของตน รู้จักงานที่ต้องทำ รู้จักลักษณะขององค์กรและผลผลิตที่องค์กรปรารถนา รวมทั้งรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในแนวนอนและแนวดิ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนี้มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีพลวัต (Dynamics) คือ มีลักษณะการเคลื่อนไหวต่อการรับรู้มีการปรับตัวและพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของตนเองเพื่อเข้าร่วมกับผู้อื่น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ คล้ายการบริหารแบบเดิม แต่มีจุดมุ่งเน้นที่ต่างกัน วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ

1. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร
2. เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับ

องค์การนาน ๆ 4. เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์และเชิงระบบ ถือคนเป็นสินทรัพย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ นักคิด เรียกว่าบุคคลากรแนวใหม่ว่า “ทุนมนุษย์” ความท้าทายสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่ คือ ตอบสนองโลกาภิวัตน์ รับเทคโนโลยีใหม่ จัดการการเปลี่ยนแปลง สร้างทุนมนุษย์ ตอบสนองต่อตลาด การลดต้นทุน (Bohlander et al., 2001)

ความแตกต่างของแนวคิดและฐานคติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการบริหารงานบุคคลแบบเก่าของ Frederic W. Taylor คือ ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารงานทรัพยากรบุคคลแนวใหม่มามีบทบาทมากขึ้น การบริหารบุคคลตามทฤษฎีสมรรถนะ competency คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรบางกลุ่ม/บางคนในองค์กรปฏิบัติงาน ได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้แสดง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังกล่าว มากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในสถานการณ์หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (ดวงพร แสงทอง, 2562)

นอกจากนี้แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็งซึ่งอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย 1. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น 2. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ ด้านบัญชีมีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก 3. บทบาททางสังคม (Social Role) คือ สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น 4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-Image) คือ ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น 5. อุปนิสัย (Traits) คือ ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักกีฬาที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น 6. แรงกระตุ้น (Motive) คือ พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระหน่ำต่อการกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่างๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา (ดวงพร แสงทอง, 2562)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการซึ่งมีการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อมาปฏิบัติกิจที่ตนได้รับมอบหมายในองค์กร ซึ่งในระหว่างนั้นมีการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรขององค์กรผ่านวิธีการต่าง ๆ อันหลากหลาย เพิ่มเติมศักยภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนเสริมความสมบูรณ์ทางจิตและกายอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การครอบครององค์

ความรู้เฉพาะบุคคลนำองค์ความรู้ที่ได้มาปรับใช้ให้เหมาะสมในกิจการหรือการอันควรอันจะเป็นผลให้องค์กรและสังคมสามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้

หลักสัทธรรม

พระพุทธศาสนานี้ ตัวแท้ตัวจริง ถ้าสรุปง่าย ๆ เป็น ดังที่เรียกว่าเป็น สัทธรรม คือ ปรีชาดี ปฏิบัติ และปฏิเวธ ปรีชาดีก็คือพุทธพจน์ที่เรานำมาเล่าเรียนศึกษา ซึ่งอยู่ในพระไตรปิฎก ถ้าไม่มีพระไตรปิฎก พุทธพจน์ก็ไม่สามารถมาถึงเราได้ เราอาจกล่าวได้ว่า ปรีชาดีเป็นผลจากปฏิเวธ และเป็นฐานของการปฏิบัติ พระพุทธเจ้าเมื่อทรงบรรลุผลการปฏิบัติของพระองค์แล้ว จึงทรงนำประสบการณ์ที่เป็นผลจากการปฏิบัติของพระองค์นั้นมาเรียบเรียงร้อยกรองสั่งสอนพวกเรา คือทรงสั่งสอนพระธรรมวินัยไว้ คำสั่งสอนของพระองค์นั้น ก็มาเป็นปรีชาของเรา คือเป็นสิ่งที่เราจะต้องเล่าเรียน แต่ปรีชาที่เป็นผลจากปฏิเวธนั้น หมายถึงปฏิเวธของพระพุทธเจ้าโดยเฉพาะ คือผลการปฏิบัติของพระพุทธเจ้า และที่พระพุทธเจ้าทรงยอมรับเท่านั้น ไม่เอาผลการปฏิบัติของ โยคี ฤๅษี ดาบส นักพรต ซีไพร อาจารย์ เจ้าลัทธิ หรือศาสดาอื่นใด ถ้าไม่ได้เล่าเรียนปรีชา ไม่รู้หลักคำสอนของพระพุทธเจ้า การปฏิบัติของเราที่เขว ก็ผิด ก็เอน ออกนอกพระพุทธศาสนา ถ้าปฏิบัติผิด ก็ได้ผลที่ผิด หลอกตัวเองด้วยสิ่งที่พบซึ่งตนหลงเข้าใจผิด ปฏิเวธก็เกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าไม่มีปรีชาเป็นฐาน ปฏิบัติและปฏิเวธก็พลาดหมด เป็นอันว่าล้มเหลวไปด้วยกัน พุดง่าย ๆ ว่า จากปฏิเวธของพระพุทธเจ้า ก็มาเป็นปรีชาของเรา แล้วเราก็ปฏิบัติตามปรีชาที่นั้น เมื่อปฏิบัติถูกต้อง ก็บรรลุปฏิเวธอย่างพระพุทธเจ้า ถ้าจริงแล้วยังดำเนินไป พระศาสนาของพระพุทธเจ้าก็ยังคงอยู่ ปรีชาที่มาจากปฏิเวธของพระพุทธเจ้า และเป็นฐานแห่งการปฏิบัติของพวกเราเหล่าพุทธบริษัททั้งหลาย ก็อยู่ในพระไตรปิฎกนี้แหละ ฉะนั้น มองในแง่นี้ได้ความหมายว่า ถ้าเราจะรักษาปรีชา ปฏิบัติ และปฏิเวธไว้ ก็ต้องรักษาพระไตรปิฎกนั่นเอง ตกลงว่า ในความหมายที่จัดแบ่งตัวพระศาสนาเป็นสัทธรรม หรือบางทีแยกเป็นศาสนา คือ ปรีชาศาสนา กับ ปฏิบัติศาสนา นั้น รวมความก็อยู่ที่พระไตรปิฎกเป็นฐาน จึงต้องรักษาพระไตรปิฎกไว้ เมื่อรักษาพระไตรปิฎกได้ ก็รักษาพระพุทธศาสนาได้ (พระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2566)

นอกจากนั้นหลวงตามหาบัว ญาณสัมปันโน ในครั้งเทศน์เรื่องมนุษย์สูงกว่าบรรดาสัตว์ โลกสูงกว่ามนุษย์ ธรรมสูงกว่าโลก ใจความว่า เพราะฉะนั้นธรรมกับมนุษย์จึงเป็นคู่ควรกัน มนุษย์ก็เหมาะสมกับธรรมที่จะรับธรรมไว้บนดวงใจเพื่อประพฤติดุปฏิบัติ ธรรมก็สมควรแก่มนุษย์ที่จะเทิดทูนสักการบูชา นอกเหนือจากธรรมแล้วยังมองไม่เห็นอะไรที่เป็นความเลิศประเสริฐในสกลโลกนี้ ไม่มีอะไรที่ยอดเยี่ยมยิ่งกว่าธรรม ความฉลาดของโลกก็ไม่มีใครจะเยี่ยมยิ่งไปกว่ามนุษย์ ในโลกมนุษย์ที่มีพุทธศาสนาประจำ จึงเหมาะสมกับมนุษย์ผู้

ใคร่ธรรมและมีธรรมในใจ แต่ศาสนธรรมไม่เหมาะสมกับผู้เป็นมนุษย์เพียงแต่ร่างไม่มีธรรมภายในใจบ้างเลย ทั้งนำเสียดายภูมิแห่งมนุษยชาติ สู้สัตว์บางประเภทบางตัวที่มีจิตใจสูงส่งก็ไม่ได้ นับว่าขาดทุนสูญคอก ไม่มีความดีงามงอกเงยได้บ้างเลย เกิดมาเป็นมนุษย์ทั้งที่ เราทั้งหลายได้ประพาสปฏิบัติ ได้นับถือพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นสิ่งที่เลิศประเสริฐอยู่แล้วโดยหลักธรรมชาติของธรรม เชื่อว่าเราเป็นผู้เหมาะสม ทั้งได้เกิดมาเป็นมนุษย์ ทั้งได้นับถือพระพุทธศาสนา ได้ตั้งใจประพาสปฏิบัติธรรมตามกำลังความสามารถของตนๆ เฉพาะอย่างยิ่งทางจิตตภาวนาเป็นสิ่งสำคัญมาก ที่จะทำให้มองเห็นเหตุผลต่างๆ ซึ่งมีอยู่ภายในตัวเราใกล้ไกลรอบด้าน จะรู้เห็นได้ด้วยภาคปฏิบัติคือ “จิตตภาวนา” การภาวนาท่านถือเป็นสำคัญในภาคปฏิบัติศาสนา ครั้นพุทธกาลจึงถือภาคปฏิบัติเป็นเยี่ยม เช่นท่านกล่าวไว้ว่า “ปริยัติ, ปฏิบัติ, ปฏิเวธ”

“ปริยัติ” ได้แก่การศึกษาเล่าเรียน

“ปฏิบัติ” ได้แก่ศึกษาเล่าเรียนมาเป็นที่เข้าใจแล้ว ออกไปประพาสปฏิบัติตามเข็มทิศทางเดินของธรรมที่ได้เรียนมาแล้วนั้น

“ปฏิเวธ” คือความรู้แจ้งแทงตลอดไปเป็นลำดับๆ กระทั่งรู้แจ้งแทงตลอดโดยทั่วถึง ธรรมทั้งสามนี้เกี่ยวเนื่องกัน เหมือนเชือกสามเกลียวที่พันติดกันไว้ (หลวงตามหาบัว ญาณสัมปันโน, 2566)

สรุป การพัฒนาตามหลักสัทธิธรรม 3 ได้แก่ ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ “ปริยัติ” คือ การศึกษาเล่าเรียนให้มีความรู้รอบด้าน และทันสมัย “ปฏิบัติ” คือ เมื่อศึกษาเล่าเรียนมาเป็นที่เข้าใจแล้ว นำออกไปประพาสปฏิบัติตามที่ได้อศึกษามาเพื่อให้เกิดเป็นมรรคเป็นผล หรือมีประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน และ “ปฏิเวธ” คือความรู้แจ้งแทงตลอดไปเป็นลำดับๆ กระทั่งรู้แจ้งแทงตลอดโดยทั่วถึง ธรรมทั้งสามนี้เกี่ยวเนื่องกัน เหมือนเชือกสามเกลียวที่พันติดกันไว้ ซึ่งก็ก่อให้เกิดทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ได้เล่าเรียนมา

แนวคิดคลื่นความเปลี่ยนแปลงใหม่

จากการพัฒนาของการศึกษา การพัฒนาคนที่ผ่านมานั้น จำเป็นต้องรื้อสร้าง ปรับระบบการศึกษา การสร้างคนให้ตอบโจทย์ความเปลี่ยนแปลงในคลื่นความรู้ใหม่ ไปเป็นการศึกษาสู่ฐานสมรรถนะใหม่ เพื่อหยุดความสูญเปล่าทางการศึกษาให้หมดไป นี่คือการคิดในการสร้างบ้านเปลี่ยนแปลงเมืองยุคใหม่ สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การงาน และวิถีการดำรงชีวิตในโลกใบใหม่ที่เคลื่อนเข้าสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ ความก้าวหน้าใหม่ ที่เชื่อมการดำรงชีวิตกับการงานเข้าสู่นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่อย่างกลมกลืน ปรับโลกสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัล ทำให้การศึกษา การพัฒนาคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับฐานคิด ปรับทิศทางสร้างการเรียนรู้ใหม่

ประสบการณ์บทเรียนจากสังคมตะวันตกและประชาคมโลกที่เผชิญกับความเปลี่ยนแปลง การปรับตัวของสังคม เศรษฐกิจ รวมทั้งสมรรถนะของผู้คนและการศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ถูกบันทึกเสนอไว้ในงาน “ทางรอดในโลกใบใหม่แห่งการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4” ที่คลาร์ก ซวามส์ ผู้ก่อตั้งและประธานบริหาร World Economic Forum ที่เขียนร่วมกับ นิโคลัส เดวิด สะท้อนประสบการณ์ให้รู้ถึงความจำเป็นที่ต้องปรับ ฐานคิด ปรับการศึกษา ปรับการพัฒนาคนขึ้นใหม่ โดยที่บ้านเมืองเรากำลังปรับฐาน ยกระดับประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 และเปิดพื้นที่ “เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” มุ่งดึง การลงทุนจากกลุ่มที่มีเทคโนโลยีก้าวหน้า-อุตสาหกรรม 4.0 มาขับเคลื่อนบ้านเมืองเชื่อม กับโลกใบใหม่อย่างมุ่งมั่น ซึ่งการปรับฐานการศึกษา-การสร้างคน-สร้างทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เป็นภารกิจสำคัญคู่กับการปรับโครงสร้างพื้นฐาน การดึงดูดการลงทุน การยกระดับ ท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ (ไทยโพสต์, 2566)

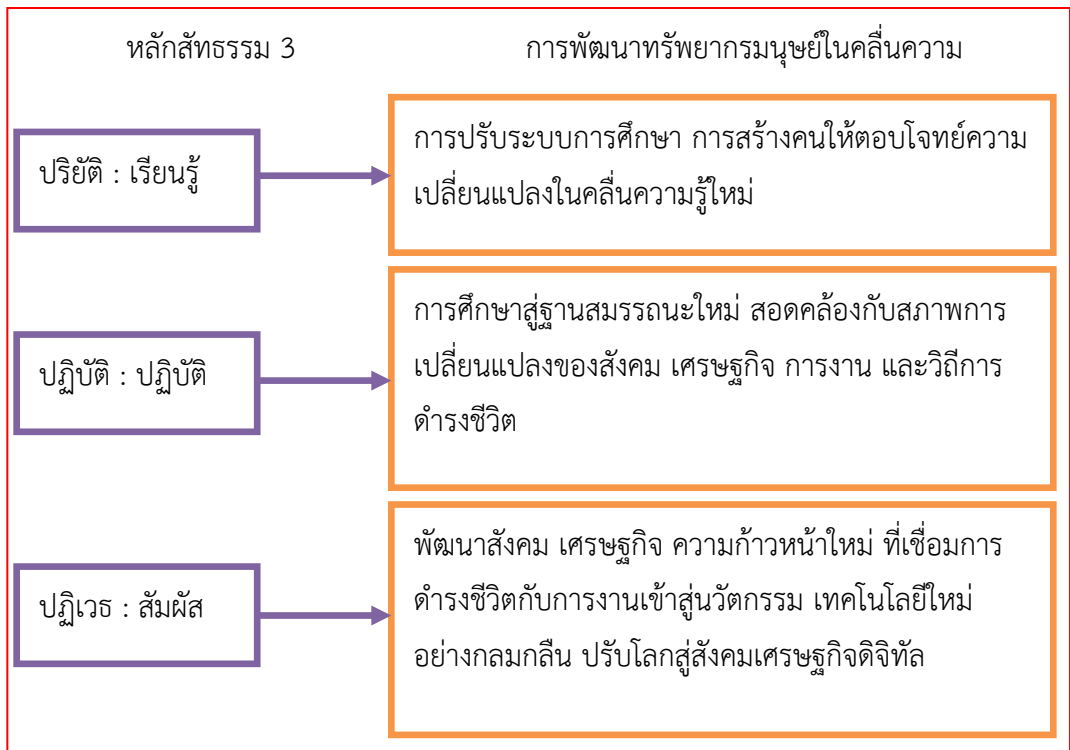
เนื่องจากการพัฒนาบุคลากร การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ (อีอีซี) เริ่มด้วยการทำ ความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอุตสาหกรรม 4.0 และเป้าหมายที่วางไว้ใน การลงทุนของอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยรวม ที่มีทั้งกลุ่มอุตสาหกรรมเก่าที่ต้องยกระดับ และกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ ได้แก่ อุตสาหกรรมระบบราง และอุตสาหกรรมอากาศยาน หุ่นยนต์ ดิจิทัล เป็นต้น ปัจจุบันเรามี 3 อุตสาหกรรมหลักที่มีมูลค่าสูง ได้แก่ อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมนี้มีมูลค่ารวมราวร้อยละ 50 ของจีดีพีประเทศ! ซึ่งวันนี้ต้องเร่งขยับปรับฐานพัฒนาให้ทันโลก 4.0 ซึ่งต้องการบุคลากร ฐานสมรรถนะใหม่เพื่อยกระดับประเทศ ที่จำเป็นต้องจัดปรับการศึกษา การฝึกอบรมคนให้ ทันทการรองรับการลงทุนและความก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีการศึกษาสำรวจความต้องการบุคลากรใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย จากผลการศึกษา จำนวนความต้องการทั้งหมดถูกนำไปเป็นฐานการปฏิบัติในการสร้างคน ปรับการศึกษา ผ่านการจัดตั้งเครือข่ายสร้างความเข้าใจกับสถาบันการศึกษา ทั้งมหาวิทยาลัย วิทยาลัย อาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเคลื่อนงานสร้างคน ปรับการศึกษาให้เป็นไป ตามเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมาย ทิศทางก่อนปฏิบัติการปรับการศึกษา สร้างคนฐาน สมรรถนะใหม่ เป็นจุดหมายที่ช่วยให้การทำงานไม่สะเปะสะปะ ไม่ต้องมีบทเรียนล้มเหลว ซ้ำซาก เช่น การศึกษา การพัฒนาคนที่เกิดขึ้นตลอดมา และช่วยกระตุ้นสถาบันการศึกษา กลุ่มที่มีศักยภาพในงานการพัฒนาคนได้ตระหนักถึงอนาคต ที่ทำให้ตระหนักสร้างความ เคลื่อนไหวที่มีทิศทางตรงตามความต้องการจริง (ไทยโพสต์, 2566)

สรุป ความเปลี่ยนแปลงใหม่คือการปรับระบบการศึกษา การสร้างคนให้ตอบโจทย์ความ เปลี่ยนแปลงในคลื่นความรู้ใหม่ ไปเป็นการศึกษาสู่ฐานสมรรถนะใหม่ ให้สอดคล้องกับ

สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การงาน ที่เชื่อมการดำรงชีวิตกับการงานเข้าสู่
นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่อย่างกลมกลืน ปรับโลกสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัล

สรุป

ชีวิตของโลกอุตสาหกรรม 4.0 เคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว รุนแรง เปลี่ยน
สภาพเก่าสู่ความเจริญยุคใหม่ ที่กลืนกลายปรับเปลี่ยนรูปแบบธุรกิจการค้า การพัฒนา
จนถึงการดำรงชีวิตไปอย่างเหลือเชื่อ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ใช้เวลาสั้นสมมากกว่า 4
ทศวรรษ ซึ่งการดำรงอยู่ในกระแสขับเคลื่อนสู่ความก้าวหน้าใหม่ด้วยเทคโนโลยีนั้น การ
เรียนรู้ปรับตัว มีความจำเป็นยิ่ง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในคลื่นความ
เปลี่ยนแปลงใหม่คือ การปรับระบบการศึกษา การสร้างคนให้ตอบโจทย์ความเปลี่ยนแปลง
ในคลื่นความรู้ใหม่ ไปเป็นการศึกษาสู่ฐานสมรรถนะใหม่ เพื่อหยุดความสูญเปล่าทาง
การศึกษาให้หมดไป นี่คือการคิดในการสร้างบ้านเปลี่ยนแปลงเมืองยุคใหม่ สภาพการ
เปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การงาน และวิถีการดำรงชีวิตในโลกใบใหม่ที่เคลื่อนเข้าสู่
การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ ความก้าวหน้าใหม่ ที่
เชื่อมการดำรงชีวิตกับการงานเข้าสู่นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่อย่างกลมกลืน ปรับโลกสู่
สังคมเศรษฐกิจดิจิทัล ทำให้การศึกษา การพัฒนาคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับ
ฐานคิด ปรับทิศทางสร้างการเรียนรู้ใหม่ หากมองในทางพระพุทธศาสนาตามหลักสัทธรรม
3 ได้แก่ ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ “ปริยัติ” ได้แก่การศึกษาเล่าเรียนให้มีความรู้รอบ
ด้าน และทันสมัย “ปฏิบัติ” ได้แก่ เมื่อศึกษาเล่าเรียนมาเป็นที่เข้าใจแล้ว นำออกไป
ประพฤติปฏิบัติตามที่ได้ศึกษามาเพื่อให้เกิดเป็นมรรคเป็นผลหรือมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลของงาน และ “ปฏิเวธ” คือความรู้แจ้งแทงตลอดไปเป็นลำดับๆ กระทั่งรู้แจ้ง
แทงตลอดโดยทั่วถึง ธรรมทั้งสามนี้เกี่ยวเนื่องกัน เหมือนเชือกสามเกลียวที่พันติดกันไว้ ซึ่ง
ก็คือเกิดทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ได้เล่าเรียนมา จากการศึกษาค้นคว้าดังที่ได้
อธิบายแล้วนั้นสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในคลื่นความเปลี่ยนแปลงใหม่ตามหลักสัทธิธรรม 3

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ดังนี้ ปรียัติ : เรียนรู้ คือสังคมต้องมีการปรับระบบการศึกษา การสร้างคนให้ตอบโจทย์ความเปลี่ยนแปลงในคลื่นความรู้ใหม่ เพื่อไปสู่ขั้นของการ ปฏิบัติ: ปฏิบัติ โดยการศึกษาสู่ฐานสมรรถนะใหม่ สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การงาน และวิถีการดำรงชีวิต และสู่ขั้น ปฏิเวธ : สัมผัส ผล คือ พัฒนาสังคม เศรษฐกิจ ความก้าวหน้าใหม่ ที่เชื่อมการดำรงชีวิตกับการงานเข้าสู่ นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่อย่างกลมกลืน ปรับโลกสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- ชุดิกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). *หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เพชรสำนักพิมพ์.
- ดวงพร แสงทอง. (2562). *เอกสารประกอบการสอน วิชาองค์การและการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ไทยโพสต์. (2566). มุ่งเป้าหมาย-สร้างการศึกษา/สร้างคน ในคลื่นความเปลี่ยนแปลงใหม่!!! สืบค้น 29 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.thaipost.net/articles-news/406488/>.
- ปิยะ ศักดิ์เจริญ, (2557). การศึกษานอกระบบและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : บริบทที่แตกต่างสู่เป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิต. *วารสารครุศาสตร์*, 42(4), 155-170.
- พระพุทโธมชาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2566). พระไตรปิฎกกับพระสังฆธรรม 3. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2566, จาก <https://pagoda.or.th/tripitaka/3.html>.
- หลวงตามหาบัว ญาณสัมปันโน. (2566). เทคโนโลยีปรตคุณเพาพาง วรธนะกุล ณ วัดป่าบ้านตาด เมื่อวันที่ 12 มกราคม พุทธศักราช 2519 ปรียัติ, ปฏิบัติ, ปฏิเวธ. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2566, จาก https://luangta.com/thamma/thamma_talk_text.php?ID=1556&CatID=1.
- Bohlander, G. et al. (2001). *Managing human resources*. (12th ed.). OH: South-Western College Publishing.
- Pace, R.W., et.al., (1991). *Human Resource Development*. New York: Prentice-Hall.