

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม

The Human Resource Development in accordance with Buddhism

พระอนุวัฒน์ อนุตตโร ธิติวุฒิ หมั่นมี

บทคัดย่อ

องค์ประกอบทรัพยากรการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารจึงควรเรียนรู้ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พื้นฐานในการเรียนรู้วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเริ่มต้นที่การเข้าใจในพื้นฐานคุณลักษณะของมนุษย์โดยรวมและรายบุคคล เพราะมนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนา และมนุษย์ยังเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร อาทิ เช่น ผู้บริหารต้องมีวิธีการสร้างแรงจูงใจ ความทุ่มเท เสียสละ รับผิดชอบและการเห็นคุณค่าแห่งตนแก่ทีม การนำคำสอนหลักพุทธธรรมมาใช้ อย่างบูรณาการกับเป้าหมายดังกล่าว จึงนับว่าเป็นเรื่องท้าทายของผู้บริหาร เริ่มต้นด้วยการรักษา กาย วาจา ใจ หรือหลัก ไตรสิกขา คือ ศีลสิกขา สมาธิสิกขา และปัญญาสิกขา และมีหลักธรรมต่างๆ อาทิ สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 สปัปฺริสธรรม 7 เป็นต้น

คำสำคัญ : การจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์, พระพุทธศาสนา

Abstract

Among the four administrative factors, namely human, money, materials, equipment and management Humans are a valuable and important resource. Because humans have intelligence that can use other resources including money, materials, equipment, machinery and management processes in order to work efficiency and effectiveness. And the other than humans have the innovation and able to invent the new innovation that there are a lot of number of people in the professionals who have diversity skills and abilities to services to customers with quality continuously. It is very important to be the administrators who must learn the meaning and the of human resource management. The administrators have

to experiences in human resources development professionally. The fundamental basics of human resources development have to begin with understanding to people, because of people is the center of all types of development. If the administrators are able to integrate the Buddhhadhamma to include in the professional development in the organization. The principles of Buddhism into the components of development by focus on the physical politeness, mental calmness, and good speaking that principles are called The Threefold Training (Trisika) which are composed of precepts (Sika), Tranquility (Samadhi), and intellectual wisdom. All threefold principle will enhancing the human resources development adequately.

Keywords: management, human resources, Buddhism

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐตามแนวพระพุทธศาสนา(Human Resource Management According to government Buddhism) เป็นความพยายามในการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้กับวิชาสมัยใหม่ รวมทั้งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ยอมรับกันว่ามีค่ามากกว่าทรัพยากรใด ๆ ในโลก เนื่องด้วยมนุษย์มีสติ ปัญญาอันพิสดารล้ำลึกกว่าสัตว์อื่น ๆ มนุษย์มีจิตใจที่มีศักยภาพในการรับรู้ เรียนรู้ได้ดีเยี่ยมยิ่งกว่าสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย การคิดค้นวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความควบคู่กับ วิวัฒนาการของสังคมมนุษย์ โดยหวังว่าถ้าสามารถพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพสูงเพียงใด โลกก็จะ เจริญรุ่งเรืองมากเพียงนั้นหลักการและทฤษฎี ตลอดจนงานศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จึงเกิดขึ้นมากมาย จากอดีตจนถึงปัจจุบัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ยิ่งมนุษย์พัฒนาตนเองให้ เจริญก้าวหน้ามากขึ้นเท่าใด มนุษย์กลับยิ่งดิ้นรน กระเสือกกระสนเป็นทุกข์ทั้งกายและใจมากยิ่งขึ้นเช่นกัน ปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นกับทุกประเทศ ยิ่งเจริญมาก ยิ่งเป็นทุกข์เดือดร้อนมาก ประเทศไทยก็ เช่นเดียวกัน หากการพัฒนาของมนุษย์ด้วยใจเป็นธรรมและสังเกตอย่างรอบคอบในภาพรวมแล้วจะเห็นว่า มนุษย์ในปัจจุบันยิ่งพัฒนาตนเองให้เจริญก็ยิ่งเดินทางไปสู่จุดติดกัน อึดอัด คับข้องทั้งกายและใจ เพราะมุ่งเน้นพัฒนาวิถีทางวัตถุ และทางกายมากกว่า ย่อหย่อน ละเลยต่อการพัฒนามนุษย์ทางมิติของ จิตใจเป็นการพัฒนาแบบตัดซอยแยกส่วน ไม่เป็นองค์รวมและไม่สมดุลกัน ชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน เจริญรุ่งเรืองทางวัตถุและวิชาการอย่างไม่หยุดยั้ง แต่ชีวิตมนุษย์กลับดิ้นรน กระเสือกกระสนมากยิ่งขึ้นกว่า แต่ก่อนจากปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ดังกล่าวทำให้น่าหันกลับไปดูว่าในอดีตที่ผ่านมาของสังคมไทยของ เราพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันอย่างไรจึงร่มเย็นเป็นสุขสร้างบ้านสร้างเมืองให้เจริญตามลำดับจนตกทอด มาถึงรุ่นเรา จากการพิจารณาสังคมไทยในอดีตพบว่า คนไทยเราพัฒนาคนในชาติด้วยวิถีทางพุทธธรรม กล่าวคือ คนไทยใช้คำสอนในทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นการ พัฒนาทั้งจิตใจและร่างกายไปพร้อม ๆ กัน เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมโดยใช้กิจกรรมและวิธีการที่ หลากหลายในการพัฒนา ดังจะเห็นได้ว่าประเพณีไทยก็ดี นิทานพื้นบ้านก็ดี เพลงกล่อมเด็กเพลงที่ร้องเล่น

กันในเวลาทำงานก็ดี หรือปรีศนาคำท่าย วรรณกรรมต่าง ๆ ล้วนมีสาระคำสอนของพระพุทธศาสนา อยู่ทั้งสิ้น พุทธธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของสังคมไทยมาโดยตลอด (บุษกร วัฒนบุตร, 2558 : 261-262)

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา 2 ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลผลิตของบุคคลและองค์การ ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้นุชนุชยเกิดการเรียนรู้ (Learning) สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา 2 แบบ คือกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี 4 กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย 2 กระบวนทัศน์แรกที่กำลังกล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก 2 กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือ กระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรมจาก 4 กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี 3 ประการ กล่าวคือ

1. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความจำเป็นขององค์การ มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ
2. นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ
3. พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน ซึ่งจะทำให้นุชนุชยมีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง 3 ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วย กล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรมศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์การนั้นมีทั้งข้อที่ 1 และข้อที่ 2 แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ 3 ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์การ หากองค์การมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วย องค์การที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่นองค์การที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์การในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์การทางศาสนาพุทธ เช่น วัด สำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชเพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรมคำสอน และปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น องค์การเหล่านี้ เป้าหมายการพัฒนาจึงขึ้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้ เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ 3 ประการข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้วคือการพัฒนาเพื่อให้นุชนุชยมีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้

หลักธรรมอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วยทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมีองค์ 8 หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา เป้าหมายการพัฒนาคนุชย์แนวพุทธสามประการข้างต้นสามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ 1 ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) และสัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้นหรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฐฐธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อ สัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องปลายหรือประโยชน์สูงสุด (ปรมาตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

1. การพัฒนาศีล หรือ พฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและทางวาจา ในความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือโลกแห่งวัตถุ พฤติกรรมในการสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมและโลกแห่งชีวิต พฤติกรรมในด้านอาชีวะ คือการทำงานหาเลี้ยงชีพ

2. การพัฒนาจิตใจ หมายถึง การพัฒนาสมาธิหรือคุณธรรม ความมั่นคงเข้มแข็งของจิตใจ และสภาพจิตที่ดีงาม รวมทั้งความสุข

3. การพัฒนาปัญญา หมายถึง การพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่าง ๆ รวมทั้งแนวความคิดทัศนคติ และค่านิยม โดยรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบโดยอาศัยเหตุผล เพื่อให้เข้าใจความเป็นจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งหลาย

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐราชการ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใดก็ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชีวิตความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ คุณภาพของคน ในองค์กรนั้น ๆ ก่อนที่องค์กรต่าง ๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บุคคลเคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิตหรือให้มีความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน แต่ในปัจจุบันบุคคลได้รับการนิยามใหม่พัฒนาความสำคัญเป็นทรัพยากรมนุษย์ ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรที่กำลังเปลี่ยนแปลงบทบาทจาก

งานบริหารบุคคลและธุรการ ที่มุ่งเน้นในประเด็น รับคนเข้า เอาคนออก และตรวจบัตรตอก ไปเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นจากการจัดการเฉพาะหน้าหรือเชิงรับไปเป็นการใช้การปฏิบัติงานเชิงรุกอย่างเต็มตัว เป็นผู้สนับสนุนทุก ๆ หน่วยงานในการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และจากการศึกษาความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะทำให้เข้าใจและยอมรับว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและสามารถที่จะเอื้อให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานมุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดเลือกบุคคลเหล่านี้ เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงต้องดำเนินการในกระบวนการต่อไปให้ครบวงจร โดยหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความรู้ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การมากยิ่งขึ้นภายใต้ระบบเปิดขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อการรองรับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ภาษา การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ และสังคม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วบนเกมการแข่งขันทางธุรกิจการค้าอุตสาหกรรม วิทยาการ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทำให้มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ต้องปรับตัว องค์กรที่จัดระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวเท่านั้นที่จะยืนหยัดทานต่อกระแสโลกาภิวัตน์ได้ องค์กรใดบริหารงานแบบดั้งเดิม ไม่ยอมปรับตัวเปลี่ยนแปลงจึงต้องสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน บางองค์กรอาจถึงกับต้องปิดกิจการลงในที่สุดสัญญาณภัยเช่นนี้ได้สร้างแรงกดดันผลักดันให้พนักงานในองค์กรโดยเฉพาะคน ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะและความสามารถที่รู้เท่าทันความเป็นไปของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเฉพาะความเป็นไปของธุรกิจและกว้างออกไปกว่านั้น โดยเฉพาะบุคลากรของบริษัทที่ผลิตเพื่อการส่งออกต้องรู้ระเบียบการค้าและการเงินของโลก ฉะนั้น พระพุทธศาสนาจึงให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือมนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีลทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็ยิ่งเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมา

ในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีชีวิตเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้าวรู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง หลักธรรมที่นำมาวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในที่นี้ผู้ศึกษาจะวิเคราะห์หลักธรรมซึ่งเกี่ยวกับการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

หลักสิกขา 3

เป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ หรือเป็นบุคคลผู้ที่มีจิตใจสูง ทั้ง 3 ประการ คือ

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

2) อธิจิตตสิกขา คือ การฝึกปรือในด้านสุขภาพ และสมรรถภาพของจิต (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ) สมาธิ เป็นส่วนของการฝึกฝนในด้านจิตใจ หรือ ระดับจิตใจให้เกิดการพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ คือ ในด้านคุณธรรม เช่น ความมีเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งอดทน ตลอดจนความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่ มั่นคง มีสติ สมาธิ และในด้านทำให้เกิดความสุข เช่น ความผ่อนคลาย เบิกบาน ความรู้สึกอิ่มใจ หรือกล่าวโดย สรุปว่า การพัฒนาสุขภาพจิตให้มีความมั่นคง ในการดำรงอยู่ของชีวิตให้มีความสุข

3) อธิปัญญาสิกขา คือ การฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนถึงขั้นสุดท้าย มีจิตใจเป็นอิสระผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ (หมายรวมเอาสัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะ ปัญญา เป็นเรื่องของการฝึก หรือพัฒนาในด้านความรู้ ความจริง โดยเริ่มตั้งแต่ ความเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้ในเหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ด้วยความแยบยลให้เห็นตามความเป็นจริง หมายความว่า รู้เท่าทันความเป็นไปของโลก และชีวิต จนทำให้จิตใจ เป็นอิสระ ข้ามพ้นความ ปราศจากปัญหาถึงความ เป็นอิสระภาพโดยสมบูรณ์

หลักสังคหัตถ์ 4

หลักสังคหัตถ์ 4 เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้

1) ทาน การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนความรู้และแนะนำสั่งสอน ทานในสังคหัตถ์นี้ มุ่งเพื่อให้สังเคราะห์ผู้รับ มีความมุ่งหมายอยู่ที่ผู้รับ

เป็นสิ่งสำคัญ เช่น ช่วยเหลือสงเคราะห์กันด้วยปัจจัย 4 คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย และยา รักษาโรค ฉะนั้น การให้ทานจึงควรให้ด้วยความเมตตาเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงน้ำใจไมตรี สร้างเสริมมิตรภาพ ให้ด้วยกรุณา ต้องการช่วงปลดเปลื้องความทุกข์ ความเดือดร้อนแก่กัน ให้ด้วยมุทิตา ส่งเสริมสนับสนุนให้แก่ผู้ทำความดี มีความเจริญก้าวหน้า เพราะฉะนั้น การให้ด้วยวัตถุสิ่งของจึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ

2) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานฉันท์ สามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี การพูดดีมีคุณค่า เป็นสื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดี คนที่พูดดี จะช่วยให้การทำงานสำเร็จ การสื่อสารสัมพันธ์อันดีต่อกันของมนุษย์ เมื่อมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรก็เกิดสัมพันธ์ไมตรีอย่างดีของมนุษย์

3) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณะ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม การบำเพ็ญประโยชน์เหลือด้วยร่างกาย และ ขวนขวายช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยเหลือแก้ไข สามารถรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน สังคม และประเทศชาติไว้ได้ ความเป็นผู้มีในเอื้อเพื่อเออาธุระของคนอื่น หรือสังคมด้วยร่างกาย ด้วยปัญญาหรือด้วยทรัพย์ จนเต็มความสามารถที่จะช่วยได้ เป็นเหตุให้รักนับถือกันอย่างมั่นคง ช่วยให้การพัฒนาที่มั่นคงและเข้มแข็งต่อไป

4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้แก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมเนียมในแต่ละกรณี การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อมนุษย์ด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ไม่ถือตัวมีความเสมอภาค วางตนเหมาะสม สามารถผูกพันรักษาความสามัคคีในสังคมมนุษย์ไว้ได้เป็นอย่างดี เพราะมนุษย์ทั้งหลาย รักนับถือความวางตนสม่ำเสมอไม่ถือตัว เป็นธรรมประจำโลกที่มนุษย์ทั้งหลายย่อมไม่เสมอกัน ด้วยทรัพย์ ยศศักดิ์ บริวาร ศิลปวิทยา และปัญญา ที่ยิ่งหย่อนกันกว่ากัน หากเราเคารพในความเป็นมนุษย์ ในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีเสมอกันในฐานะมนุษย์เหมือนกันกับเรา

หลักพรหมวิหารธรรม 4

เป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย

1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดี การแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีทางสังคมมนุษย์ โดยปรารถนาแผ่เมตตาจิตให้ทุกคนมีความสุขกาย สุขใจ

2) กรุณา ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ ปัญหาหรืออุปสรรคทั้งหลาย บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรือง สิ่งสำคัญ

อย่างรุนแรงจนเกินประมาณ ต้องรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมในการทำงานสงเคราะห์ ควรประกอบด้วยอุเบกขากำกับ

3) มุทิตา ความรู้สึกยินดีด้วยเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้ดีมีความสุข ตัวเองก็มีจิตใจชื่นชมชื่นเบิกบาน พลอยยินดีปลื้มใจไปด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบผลสำเร็จ มีความเจริญอกงามในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ต้องรักษาความยุติธรรมถูกต้อง สมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ และปฏิบัติตามความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่หมู่พวกพ้อง

หลักสัปปริสธรรม 7

เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่า หลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งประกอบด้วย

1) ฉัมมัญญุตตา รู้จักหลักการ รู้เหตุผล รู้กฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบ ตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือ ตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน

2) อัตถัญญุตตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นมุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้น ๆ เพื่อประโยชน์อะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นแก่สาระแห่งชีวิต

3) อัตถัญญุตตา รู้จักตนตามเป็นจริง โดยฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ กำลังความสามารถ คุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) มัตตัญญุตตา การรู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ รู้จักพอดี พอเหมาะรู้จักคิด พุด กระทำกิจต่าง ๆ แต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนาน ก็เช่นกัน

5) กาลัญญุตตา รู้กาลเวลาอันสมควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่าง ๆ

6) ปริสัณญุตตา การรู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ในถิ่น ควรมีกิริยาวาจาอย่างไร มีระเบียบวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ

7) ปุคคัณญุตตา การรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

จากหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นอันประกอบไปด้วย หลักสิกขา 3 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหารธรรม 4 และหลักสัปปริสธรรม 7 นั้น สามารถที่จะเลือกนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งสิ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานภายในองค์กรและเป็นการนำหลักธรรมเข้ามาใช้ในการทำงานเพื่อเป็นการเตือนสติ เตือนใจให้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานได้ดีอีกประการหนึ่ง จึงสมควรอย่างยิ่ง

ที่จะใช้หลักธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้ตัวเราและผู้อื่น ตลอดถึงองค์กรเกิดความสุขและความเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป

บทสรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั่วไปและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้น จะทำให้เห็นข้อมูลที่ชัดเจนขึ้นกว่าเดิมว่า การที่จะเข้าทำงานหรือปฏิบัติงานในฐานะหนึ่งหรือตำแหน่งใดก็ตามในองค์กรใดองค์กรหนึ่งทีพึงจะกระทำภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพที่ดีได้นั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานและคัดเลือกให้ตรงกับสายงานที่ถนัดของแต่ละบุคคล ฉะนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม จัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่าตัวมนุษย์เรานั้นเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้งานทรัพยากรส่วนอื่น ๆ หากว่าองค์กรใดมีการเริ่มต้นด้วยการสรรหาและได้บุคลากรที่ดีตั้งแต่ต้นแล้วละก็ ปัจจัยที่มีผลกระทบที่ดีในส่วนอื่น ๆ ก็จะตามมาด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องด้วยตัวบุคคลโดยตรง เพื่อให้คนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ควบคู่ไปกับการรักษาและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานหลักของตนเอง หรือถ้าจะให้งานหรือสายงานขององค์กรหรือหน่วยงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ บุคคลที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารจะต้องใส่ใจในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการน้อมนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น หลักสิกขา 3 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหารธรรม 4 และหลักสัพปุริสธรรม 7 ก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการทำงานได้ หลักธรรมเหล่านี้จัดเป็นธรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตขององค์กรที่ดีและประเสริฐได้ พร้อมกับการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขแบบมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- บุษกร วัฒนบุตร. (2558). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ*. นนทบุรี : บริษัท ฮับพรีนติ้ง จำกัด.
- อนุวัต กระสังข์. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่นาคต*.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด.