

พุทธวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขอย่างยั่งยืน

พระมหากัมพล อตฺถปาโล¹

¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อีเมล: Freemonk.072@gmail.com

วันรับบทความ: 25 พฤษภาคม 2565 วันแก้ไขบทความ: 7 มิถุนายน 2565 ตอรับบทความ: 8 มิถุนายน 2565

บทคัดย่อ

พุทธวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขอย่างยั่งยืน เป็นการนำหลักพุทธธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาบูรณาการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสุขอย่างยั่งยืน โดยเน้นไปที่การฝึกและการพัฒนาตนเองเป็นฐานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เจริญและพัฒนาขึ้น เพราะมนุษย์เราเป็นสิ่งที่มีความสามารถฝึกและพัฒนาได้จากภายในสู่ภายนอก โดยเริ่มต้นที่จิตใจภายในก่อน เพราะเป็นสิ่งที่มีความละเอียดลึกซึ้ง มีอารมณ์และความรู้สึก และเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธให้มีความสุขอย่างยั่งยืน เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์กรโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาฝึกอบรมตามแนวทางของภาวนา 4 มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้ดีขึ้นให้เจริญขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะเป็นเหตุแห่งความสำเร็จและความสุขอย่างยั่งยืนมาให้แก่ผู้ที่ได้นำหลักธรรมไปประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ฉะนั้นการที่ผู้บริหารจะครองตน ครองคน และครองงานได้ดีนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานโดยใช้ปัญญา มีวิสัยทัศน์ สำนึกความสัมพันธ์อันดีในองค์กรตามหลักทศพิธราชธรรม (ครองงาน) เป็นกัลยาณมิตรให้แก่กันและกันโดยใช้หลักเมตตาธรรมคือพรหมวิหาร 4 (ครองคน) ในการปกครองดูแลสมาชิกในองค์กร ไม่มีความลำเอียงหรือเลือกที่รักมักที่ชังตามหลักอคติ 4 (ครองตน) และเมื่อประกอบกิจกรรมงานใด ๆ ก็ให้มีหลักอิทธิบาท 4 (มุ่งความสำเร็จ) เป็นหลักชัยเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน ก็จะทำให้ผลของงานนั้นสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: พุทธวิธีการบริหาร, การบริหาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Buddhist methods of management and development of human resources for sustainable happiness

Pharamaha Kampol Attapalo¹

¹*Mahachulalongkornrajavidyalaya University*

Email: Freemonk.072@gmail.com

Abstract

Buddhist methods of management and development of human resources for sustainable happiness It is the application of the Buddha Dharma of the Lord Buddha to integrate in the management and development of human resources to lead the organization to success effectively. By focusing on training and self-improvement as the basis in order to make changes in the way of prosperity and development. This is not just the development of skills, knowledge or external things only however it is focused on deep development of the level of spirituality. It is a training that develops from the foundation of feelings and intellect, which is the real development of human values. Because investment and development in human capital is the key to driving the organization. Human resource management by using various principles is to promote equality of opportunity for personnel in the organization. Enabling everyone and all parties to develop their own potential and skills more in order to cause the success of the job as well. If everyone and all parties work together to help each other with full strength and full potential that they have. It is believed that this will result in the organization and the team effectively achieving common goals and objectives. Which will lead to sustainable success and happiness

Keyword: Buddhist methods of management, Management, Human resource development

บทนำ

“การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพก่อนเป็นอันดับแรก เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการต่าง ๆ ซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะได้ตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ทั้งนี้ได้มีผู้ให้คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด เป็นผลให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านประสิทธิภาพ โดยได้รับผลงานมากที่สุดจากการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นนักทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงและส่งผลต่อความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (สุนันทา เลาพันธ์, 2556)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการสร้างผลผลิตภาพด้านแรงงานให้เกิดขึ้นในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน การพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ ความสามารถที่พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างยั่งยืน เพื่อให้องค์กรมีความสามารถใช้ศักยภาพและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการประกอบการได้อย่างเต็มที่ด้วยกิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบริหารค่าจ้างและสวัสดิการ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การจัดการความรู้ การพัฒนาองค์กร การพัฒนาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการพัฒนาจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองและสังคม (สมบัติ กุสุมาลี, 2552)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่บอกถึงกิจกรรมที่เป็นการจัดหา การใช้ การรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ผู้ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นมากกว่าแนวทางปฏิบัติและถือได้ว่าเป็นกรอบกลยุทธ์ใหญ่ของการบริหารองค์กรโดยภาพรวม ซึ่งแนวความคิดการจัดการงานบุคคลแบบเก่านั้นเป็นการปฏิบัติในกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับพนักงานในองค์กร และเป็นเพียงเครื่องมือที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งคำนึงถึงเฉพาะการวางระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การฝึกและการพัฒนาตน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางเจริญขึ้น หรือการคลี่คลายไปในทางที่ดี ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับคนในลักษณะของความรู้สึกพอใจในสภาพที่ตนเองมีอยู่ เป็นอยู่ ได้อยู่ เป็นอยู่ เป็นการมองภาพรวมทั้งหมดในโลกแห่งความเป็นจริง โดยจะแสดงออกได้ตามความรู้ เข้าใจ การให้คุณค่า รวมทั้งการรับรู้ด้วยตนเองต่อความสุขและความพึงพอใจในชีวิต คุณภาพชีวิตจึงมีสภาพที่ไม่หยุดนิ่ง โดยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาตามการให้คุณค่าความรู้สึกภายในเกี่ยวกับความปรารถนาของมนุษย์เป็นพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม (วศิน อินทสระ, 2541)

พุทธวิธีการบริหาร

พุทธวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขอย่างยั่งยืน เป็นการนำหลักพุทธธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาบูรณาการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นไปที่การฝึกและการพัฒนาตนเองเป็นฐานผ่านหลักธรรมของภavana 4 เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เจริญและพัฒนาขึ้น อาทิ ผู้บริหารจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และบริหารทีมงานด้วยปัญญา วางคนให้เหมาะกับงาน สร้างสานสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคนในองค์กรตามหลักทศพิธราชธรรม มีการปกครองและบริหารด้วยเมตตาธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 มีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงหรือเลือกที่รักมักที่ชัง มีความยุติธรรมตามหลักอคติ 4 อีกทั้งต้องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นต้น ทั้งนี้จะนำเสนอเพื่อให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของพุทธวิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขอย่างยั่งยืน

ศาสนาพุทธเป็นศาสนาจริยธรรมโดยแท้จริง เพราะไม่ได้มีพระเจ้าเข้ามาเกี่ยวข้อง การเผยแผ่ของศาสนาพุทธเป็นการนำเสนอแสงสว่างมาสู่มนุษย์ ยุกระดับความคิดมนุษย์ให้รู้แจ้งเห็นจริงถึงวิญญูสงสาร เกิด แก่ เจ็บ ตาย เหตุแห่งทุกข์ และวิธีการดับทุกข์ ศาสนาพุทธเป็นศาสนาแห่งปัญญาความสำคัญของพุทธศาสนาพุทธวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำหลักธรรมของพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กร เป็นแรงจูงใจให้คนมีหลักวิธีการในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ

หลักธรรมสำหรับนักบริหารในพุทธศาสนา ได้แก่

1. ทศพิธราชธรรม มีคุณลักษณะ 3 ประการ (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2541) คือ
 - 1.1 จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล สามารถวางแผน และฉลาดในการใช้คน ชำนาญในการใช้ความคิด คุณลักษณะข้อนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือความชำนาญในการใช้ความคิด
 - 1.2 วิรูโห หมายถึง จัดธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คุณลักษณะข้อนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค
 - 1.3 นิสสยสัมปโน หมายถึง ฟังพวาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี ผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะข้อนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยความจริงใจ ด้วยความคิดสติปัญญา ด้วยความผูกพันและสร้างสานสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคนในองค์กร เป็นการผูกใจพนักงานใน

องค์การ เพื่อให้ทุกคนมีความเชื่อมั่นในผู้บริหารและองค์กร และเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความสุขทั้งทีม

2. พรหมวิหาร 4 ประการ (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2541) คือ

2.1 เมตตา ได้แก่ ความรัก ความหวังดี ที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข

2.2 กรุณา ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม

2.3 มุทิตา ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข

2.4 อุเบกขา คือ ความรู้สึกวางเฉยเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง (พระธรรมปิฎก

พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ดังนี้ ขั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นครั้งใดเห็นเขามีสุขไม่ทุกข์ ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดีและเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไปก็อุเบกขา คือ อยู่นิ่งเฉย ๆ (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), 2543)

เราจะเห็นได้ว่า การที่ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะเห็นผู้อื่นมีความสุข มีความสงสารช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีความยินดีกับผู้ที่ได้ดี ไม่อิจฉาริษยา มีใจเป็นกลาง มีความยุติธรรม ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกดี ศรัทธา เชื่อมั่นในผู้บริหารเป็นการสัมผัสได้ด้วยใจ พนักงานมีใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการพัฒนาพนักงานให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีบรรยากาศในที่ทำงานจะเป็นบรรยากาศของความพึงพอใจ มีแต่บรรยากาศของความเอื้ออาทร ความรัก ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความอบอุ่นและมั่นคงในจิตใจ ทุกคนมีความสุข ทุกคนอยากมาทำงาน ตั้งใจทำงาน ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด

3. อคติ 4 ประการที่ผู้บริหารนักปกครองพึงละเว้น (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2540) คือ

3.1 ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ รักใคร่ พอใจ

3.2 โทสาคติ ลำเอียงเพราะโกรธเกลียดชัง

3.3 โมหาคติ ลำเอียงเพราะโง่เขลาเบาปัญญาและความหลง

3.4 ภยาคติ ลำเอียงเพราะความเกรงกลัว

อคติหรือความลำเอียงเปรียบเสมือนแว่นสีที่เราสวมใส่ ซึ่งกำหนดให้เรามองโลกไปตามสีของแว่น เราไม่สามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตามที่เป็นจริง คนที่สวมแว่นสีเขียวจะมองเห็นทุกสิ่งเป็นสีเขียว คนที่สวมแว่นสีแดงจะมองเห็นทุกสิ่งเป็นสีแดง สีที่แท้จริงคืออะไรเขาไม่มีทางทราบ นักบริหารที่ดีต้องมีความยุติธรรมในหัวใจ เขาตัดสินคนตามที่เป็นจริง เพราะเขาไม่ยอมให้อคติทั้ง ๔ ประการมาเป็นม่านบังตา เขาจะทำการอย่างนั้นได้ก็ต่อเมื่อรู้จักวิเคราะห์วิจารณ์เรื่องที่เห็นหรือได้ยินด้วยจิตใจตามยปัญญา (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2541)

4. อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ, คุณเครื่องสำเร็จประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ มี 4 คือ

- 4.1 ฉันทะ ความพอใจรักใคร่สิ่งนั้น
- 4.2 วิริยะ ความพยายามหาสิ่งนั้น
- 4.3 จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
- 4.4 วิมังสา ความพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น

การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ความรู้ความเข้าใจชัดเจนในงานที่ทำนี้ก็เป็นปัญญาอย่างหนึ่ง “มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน พอมีฉันทะ ใจรักแล้ว มันก็เกิดความเพียรพยายาม เมื่อมีความเพียรพยายามใจก็ฝักใฝ่จดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น มีใจจดจ่อเอาใจใส่แล้ว ก็สามารถจะใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนเรื่องราวนั้น ไตรตรองถึงข้อบกพร่อง ข้อที่ควรแก้ไข หาทางทดลองปรับปรุง” “เมื่อมีสมาธิและใจรักงานนั้น ทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้นคนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิ ทำให้เป็นสุข เพราะจิตใจสงบแน่น เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่น ตั้งใจจริงจังใจรักงานนั้น ตั้งใจหาเต็มที่มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดี” (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2547)

ดังนั้น เราจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จต้องมีอิทธิบาท 4 คือ มีความรัก มีความพึงพอใจรักใคร่ในการทำงาน จึงจะทำงานได้อย่างดีและมีความสุข จากนั้นต้องมีวิริยะ คือ ความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน แม้พบเจอปัญหาหรือสิ่งที่ท้าทายความสามารถก็ต้องบากบั่นทำให้สำเร็จ จิตตะ คือ เอาใจจดจ่อเอาใจใส่งาน ไม่วอกแวกเถลไถล อุทิศตนเพื่องาน ให้ความสำคัญกับงาน และสุดท้ายคือวิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาไตรตรอง ใคร่ครวญพิจารณางานที่ตนได้ทำเพื่อให้สู่จุดมุ่งหมายหรือประสบความสำเร็จ หากมีปัญหาหรือบกพร่องจะต้องแก้ปัญหาอย่างไร จะต้องพัฒนาต่อยอดอย่างไร เป็นต้น ฉะนั้นการบริหารงานหรือกิจการใด ๆ ควรทำด้วยใจรัก จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เมื่อมีใจรักงานย่อมนำมาซึ่งความเพียรพยายามในการทำงาน เมื่อมีความเพียรพยายามย่อมมีใจจดจ่อในงาน เมื่อมีใจจดจ่อสามารถเข้าใจปัญหาของงาน และมีปัญญาไตรตรอง พัฒนาแก้ไขงานให้สำเร็จออกมาสมบูรณ์แบบได้เป็นอย่างดี

แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา มีหลักธรรมในการส่งเสริมการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และวัตถุประสงคเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นหลักการทั้งหมดที่จะสร้างเสริมภาพในชีวิตของทุกคนเพื่อให้ทุกคนมีความอิสระอย่างแท้จริง

การพัฒนามนุษย์มีแหล่งใหญ่อยู่สามประการ ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนงหรือทัศนคติ เป็นต้นส่งผลให้เกิดกายกรรมและวจีกรรมตามมาอย่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อคิดอย่างใดก็จะทำและพูดเช่นนั้น หรือเมื่อทำและพูดอย่างใดก็จะสะท้อนถึงความคิดว่าเป็นอย่างไร ความเข้าใจในมโนกรรมว่ามีความสำคัญและส่งผลอย่างไร ทั้งต่อตนเองและต่อโลก ย่อมจะทำให้เราสามารถเลือกที่จะประกอบมโนกรรมที่ถูกต้อง และส่งผลดีทั้งต่อตนเองและต่อโลก นั่นคือ การทำให้เกิดการพัฒนาตนและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป (พระพรหมคุณาภรณ์, (ป.อ.ปยุตฺโต), 2544)

เมื่อมนุษย์เป็นผู้สร้างอารยธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกโดยมีมโนกรรมอยู่เบื้องหลัง ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของสิ่งเหล่านี้ ดังนั้น การพัฒนามนุษย์ที่อาศัยมโนกรรมที่ถูกต้อง จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างอารยธรรม สร้างสังคมที่มีความสงบสุขต่อไปและด้วยเหตุที่มโนกรรมเป็นตัวชี้วัดถึงทิศทางแห่งการพัฒนามนุษย์ ความหมายของคำนี้จึงสามารถเป็นตัวบอกนัยของมโนกรรมได้ทางหนึ่ง ดังนั้น จึงมีความหมายคำว่า “การพัฒนามนุษย์” ตามนัยโดยทั่วไปและนัยทางพระพุทธศาสนา ดังนี้

คำว่า “พัฒนา” หรือ “วฒนา” ในภาษาบาลี (พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), 2539) แปลว่า รก คือ รกอย่างหนาแน่น เช่นรกกัญญา ฌมบนศีระขรภก ก็เรียกว่า พัฒนา คือ เป็นความเจริญด้วยเหมือนกัน ถ้าบุคคลมีความประพฤติหรือการกระทำที่ไม่มีประโยชน์อะไรในโลกนี้ก็เรียกว่า คนทำโลกให้รก รวมความคำว่า “พัฒนา” แปลว่า ทำให้รก หรือสร้างความรก ถ้าจะให้รกไปด้วยคนดีหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้วจำเป็นต้องส่งเสริมปลูกสร้าง ทศนคติโดยต้องพัฒนาทางจิต ซึ่งเป็นผู้นำของกาย ถ้าจะให้รกไปด้วยปัญหายุ่งยาก รกไปด้วยความโกลาหลวุ่นวาย ก็ต้องพัฒนาวัตถุ การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบจำเป็นต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 2 ด้าน กล่าวคือ ควรพัฒนาทั้งทางวัตถุ และทางจิตใจให้ควบคู่กับทศนคติโดยเฉพาะทศนคติเป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจจะต้องเน้นเป็นพิเศษ เพราะการพัฒนาถูกต้องดีแล้ว ก็จะสามารถควบคุมการพัฒนาทางด้านวัตถุให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องได้และการพัฒนาจิตที่ถูกต้องก็คือ พัฒนาจิตให้มีธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจนกระทั่งพัฒนาจิตให้มีสมาธิ ตั้งมั่น มั่นคง สะอาดสว่าง จากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลายจนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงาน สามารถจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

นักปราชญ์ผู้รู้ศัพทศาสตร์ได้ให้ความหมายของคำว่า “มนุษย์” เมื่อประมวลแล้วคงได้ความหมายเป็น 3 ประการ (พระพรหมคุณาภรณ์, (ป.อ.ปยุตฺโต), 2540) คือ

- 1) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นเหล่ากอเชื้อสายหรือลูกหลานของมนุษย์
- 2) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า เป็นผู้รู้เหตุและมีใจเหตุ ซึ่งได้แก่ผู้ที่รู้จักดี รู้จักชั่ว รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักบาป บุญ คุณและโทษนั่นเอง ผู้รู้จักประโยชน์ และมีใช้ประโยชน์
- 3) คำว่า “มนุษย์” หมายความว่า ผู้มีใจสูง สูงโดยหนาขึ้น มากขึ้น พอกพูนขึ้น ก่อขึ้น สัมสมขึ้น คือ ปฏิบัติฝึกหัดอบรมสั่งสมขึ้นนั่นเอง ใจที่ประกอบด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม มีศีลธรรมหรือใจที่คิดเป็นบุญเป็นกุศล

การพัฒนาบุคคล ต้องมีการปฏิบัติศีล สมาธิ และปัญญา การศึกษาที่สมบูรณ์ต้องทำความเข้าใจให้ถูกต้องและสมบูรณ์ อันประกอบด้วย (พุทธทาสภิกขุ, 2537)

- 1) ความฉลาดหรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอตัว คือ พอแก่ความต้องการ คือการเรียนหนังสือ
- 2) มีความรู้เรื่องวิชาชีพและอาชีพพอตัว คือการเรียนอาชีพ
- 3) มีมนุษยธรรม คือ มีความเป็นมนุษย์อย่างถูกต้อง คือ การเรียนความเป็นมนุษย์ ซึ่งกระทำได้ด้วยการสอน การอบรมจริยธรรม

จะเห็นได้ว่าพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อเรื่องของจิตเป็นอย่างมาก เพราะจิตเป็นผู้บังคับการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ส่วนในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบ ด้วยการฝึกสติ เพื่อให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมจากภายใน ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตให้สะอาด บริสุทธิ์ และเจริญขึ้นได้ คำกล่าวที่ได้ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริงอย่างมีต้อง

สงสัย เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้ว ก็จะส่งผลทำให้ร่างกาย บุคลิกภาพ คำพูด พฤติกรรม หรือความประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม การพัฒนาจิตตามแนวพระพุทธศาสนานั้น บุคคลทุกคนจำเป็นที่จะต้องลงมือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ไม่มีใครอื่นใดสามารถทำแทนได้ เพราะการพัฒนาจิตใจในลักษณะนี้ เป็นการฝึกจิตให้ลดจากกิเลส ให้ห่างไกลต่อสิ่งชั่วทั้งหลาย และฝึกให้เกิดความอดกลั้นต่อสิ่งชั่วต่าง ๆ นับเป็นการฝึกฝนและพัฒนาอย่างยั่งยืนจากภายในที่แท้จริง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขอย่างยั่งยืน

การนำหลักภavana 4 มาใช้ในการพัฒนาชีวิต พัฒนาตนเองนั้น มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจะได้พัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข นับเป็นการปฏิบัติที่ไม่เสื่อมถอย ทำตนให้อยู่ในศีลในธรรมเป็นเบื้องต้นก่อน รู้จักวิธีคุ้มครองรักษาอินทรีย์ จักประมาณในการบริโภค และรู้จักเพิ่มพูนสิ่งสมบ่าเพ็ญความเพียรที่พระพุทธองค์ทรงใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม และการพัฒนาตนเองทางพระพุทธศาสนา มาฝึกฝนตนเองตามหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางพระพุทธศาสนามี 4 ด้าน หรือเรียกว่า ภavana 4 นั้นเอง

ภavana 4 คือ วัฒนา แปลว่า การทำให้เจริญ ทำให้เป็น ทำให้มีขึ้นหรือฝึกอบรม แปลง่าย ๆ ว่าการพัฒนาหรือการเจริญภavana 4 คือ การพัฒนา 4 ด้าน เมื่อฝึกศึกษาพัฒนาด้วยสิกขา 3 แล้ว ก็ตามมาด้วยหลักที่จะใช้วัดผล คือ จะดูสุขภาวะ ที่เป็นผลของการพัฒนาด้วยภavana 4 ภavana ต้องการความชัดเจนเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ จะได้วัดผลดูจำเพาะให้ชัดไปทีละอย่าง (พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543) ดังนี้

1. กายภavana การพัฒนากาย การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คือ การมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี โดยรู้จักอยู่ดีมีสุขอย่างเกื้อกูลกันกับธรรมชาติและปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างมีสติ มิให้เกิดโทษ แต่ให้เกื้อกูลเป็นคุณ รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู จมูก ลิ้น ใจ เป็นต้น อย่างมีสติ ดูเป็น ฟังเป็น ให้ได้ปัญญา กินใช้ด้วยปัญญา เสพบริโภคปัจจัย 4 และสิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาดให้พอดี ที่จะได้ผลตรงเต็มตามคุณค่าที่แท้จริง ไม่ลุ่มหลงมัวเมา ไม่ประมาทขาดสติ ความเป็นอยู่อย่างมีสติ ความไม่เผลอ ความไม่เลินเล่อเผลอสติ ความไม่ปล่อยปละละเลย ความระมัดระวังที่จะไม่ทำเหตุแห่งความผิดพลาดเสียหาย และไม่ละเลยโอกาสที่จะทำเหตุแห่งความดีงามและความเจริญ เป็นคนรอบคอบ โดยเมื่อกล่าวสรุป คือ ไม่ประมาทใน 4 สถาน คือ ในการละกายทุจริต ประพฤติกายสุจริต ในการละวจีทุจริต ประพฤติวจีสุจริต ในการละมโนทุจริต ประพฤติมโนสุจริต และในการละมิจฉาทิภูละแล้วประพฤติดีสัมมาทิฐิ

2. ศีลภavana การพัฒนาศีลการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคม คือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีพฤติกรรมดีงามในความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ โดยตั้งอยู่ในวินัย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีและมีอาชีพสุจริต ไม่ใช้กาย วาจา และอาชีพในทางที่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย เกรงภัยใช้เป็นเครื่องพัฒนาชีวิตของตน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันสร้างสรรค์สังคม ส่งเสริมสันติสุข

3. จิตภavana การพัฒนาจิตใจ คือการทำจิตใจให้เจริญงอกงามขึ้นในคุณธรรม ความดีงาม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบานผ่องใสสงบสุขสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ งามงามด้วยคุณธรรม เช่น มีน้ำใจ

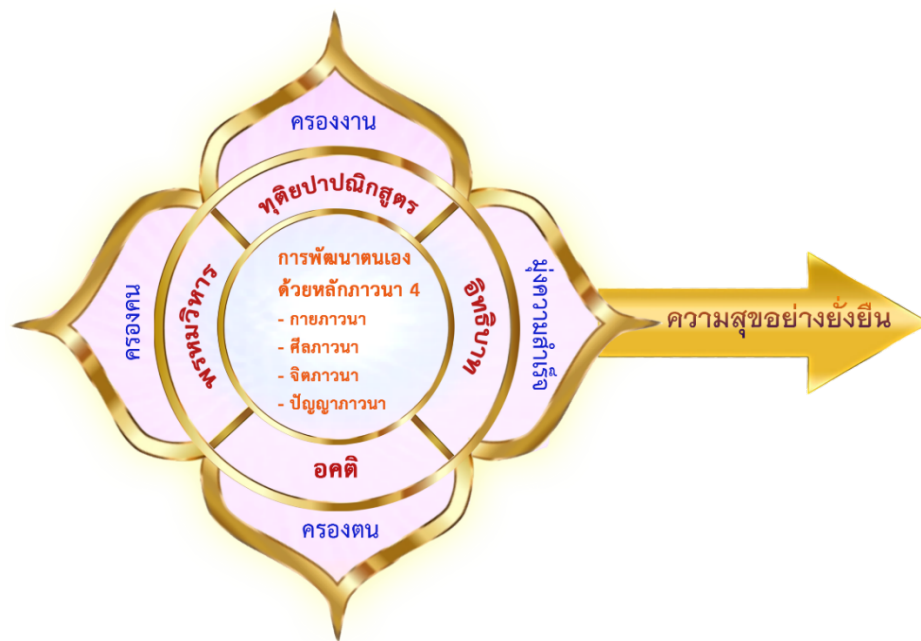
เมตตา กรุณา เมื่อแผ่ เอื้ออาทร มีเมตตา มีศรัทธา มีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้น สมบูรณ์ด้วย สมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง หมั่นขยันเพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เอิบอิ่มโปร่งโล่ง ผ่องใสและสงบ เป็นสุข

4. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การฝึกอบรมเจริญปัญญา เสริมสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหาและรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาบริสุทธิ์ ซึ่งมองดูเข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่เป็น ปราศจากอคติและแรงใจแอบแฝง เป็นผู้ที่ไม่เลศครอบงำบัญชาไม่ได้ ให้ปัญญาเจริญพัฒนาจนรู้เข้าใจยังเห็นความจริง เป็นอยู่ด้วยปัญญา รู้เท่าทัน เห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ ลุถึงความบริสุทธิ์ปลอดพ้นจากกิเลสสิ้นเชิง มีจิตใจเป็นอิสระสุขเกษม จากการที่ได้ฝึกอบรมด้วยหลักภาวนาทั้ง 4

เราจะเห็นได้ว่า ภาวนา 4 เปรียบเสมือนรากแก้วแห่งความดีงามทั้งหลายที่พร้อมจะเจริญงอกงามในชีวิตของผู้ที่ได้นำหลักธรรมไปประพฤติปฏิบัติอย่างจริงแท้แน่นอน โดยมีเกิดโทษแก่ตนเองและผู้อื่น ทั้งยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นเพียงฝ่ายเดียวอีกด้วย

สรุป

การนำพุทธวิธีการบริหารมาบูรณาการแบบองค์รวมโดยใช้หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาเป็นหลักในการกำหนดกรอบปฏิบัติในการบริหารองค์กรรวมถึงทีมงานให้มีความสุขและเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นไปที่การฝึกและการพัฒนาตนเองเป็นฐาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เจริญและพัฒนาขึ้น ซึ่งไม่ใช่แค่การพัฒนาเฉพาะทักษะความรู้หรือสิ่งที่อยู่ภายนอกเท่านั้น แต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาในส่วนลึกคือระดับของจิตวิญญาณ นับว่าเป็นการอบรมพัฒนาจากรากฐานของความรู้สึนึกคิด สติปัญญา ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณค่าของมนุษย์อย่างแท้จริงตามหลักภาวนา 4 เพราะการลงทุนและพัฒนาในทุนมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ฉะนั้นการที่ผู้บริหารจะครองตน ครองคน และครองงานได้ดีนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานโดยใช้ปัญญา มีวิสัยทัศน์ สานความสัมพันธ์อันดีในองค์กรตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร (ครองงาน) เป็นกัลยาณมิตรให้แก่กันและกันโดยใช้หลักเมตตาธรรมคือพรหมวิหาร 4 (ครองคน) ในการปกครองดูแลสมาชิกในองค์กร ไม่มีความลำเอียงหรือเลือกที่รักมักที่ชังตามหลักอคติ 4 (ครองตน) และเมื่อประกอบกิจกรรมการงานใด ๆ ก็ให้มีหลักอทิบาท 4 (มุ่งความสำเร็จ) เป็นหลักชัยเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน ก็จะทำให้ผลของงานนั้นสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักธรรมต่าง ๆ ก็เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคลากรในองค์กร ทำให้ทุกคนทุกฝ่ายสามารถพัฒนาศักยภาพและทักษะของตนเองให้มากขึ้น เพื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จของงานได้เป็นอย่างดี หากทุกคนทุกฝ่ายร่วมด้วยช่วยกันอย่างเต็มที่เต็มกำลังและเต็มศักยภาพที่ตนมี เชื่อแน่ว่าจะส่งผลให้องค์กรและทีมงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จและความสุขอย่างยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2539). *ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง*, (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2540). *ธรรมะกับการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2543). *ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2547). *งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2540). *การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ*, (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ.ปยุตฺโต). (2544). *การศึกษากับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (2541). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4), กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ). (2537). *เป้าหมายของการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิพนพาน.
- วศิน อินทสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2543). *รวมธรรมะ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- สุนันทา เลาพันธ์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.