

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรม
เพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน
Human Resource Development with Buddhadhamma
For Sustainable Development of Organization

ดร.กศิยา आयुยืน*

บทคัดย่อ

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์กรจะต้องปรับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าทันและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะด้วยวิธีการฝึกอบรม หรือปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การบริหารจัดการด้วย การประกันคุณภาพ การควบคุมมาตรฐานด้วย ISO 9000 ตลอดจนองค์กรต้องสร้างแบบแผนใหม่ที่เป็นรูปแบบในลักษณะที่ต้องกระตุ้นให้คนตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงหรือมีทัศนคติที่ดี มีการปรับความคิดให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่างๆ ให้ชัดเจนเพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นธรรมเจตย์ขององค์กรเพื่อสืบสานถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญา คุณธรรม จริยธรรมและวิถีการพัฒนาตนเองแก่สาธารณชน เพื่อจะได้พัฒนาองค์กรให้น่าอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หลักพุทธธรรม, องค์กรที่ยั่งยืน

Abstract

In brief, organizations have to adjust the process of developing human resource to know the way and be able to support changes by using any means such as trainings or organizational strategic change such as administration with quality assurance and standard control by ISO 9000; organizations have to create the new planning model in the style which will initiate people to realize the change or have good attitude, adjust their ways of thinking in order to clearly anticipate things for aiming to learning

* สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี



Organization with the important purpose of human resource development as organizations' doctrinal shrines to continue and pass on knowledge, wisdom, virtue, ethics, and the means of self-improvement for the public in order to develop for living peacefully and sustainable development the organizations.

Keywords: Human Resource Development, Buddhadhamma, Development of Organization

๑. บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ได้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศ โดยเฉพาะภาวะผันผวนด้านเศรษฐกิจพลังงาน และภูมิอากาศที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งเชิงบวกและลบ ดังนั้น เพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้จึงต้องมีกลไกในการพัฒนาประชากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของโลกที่มีการแข่งขันสูง ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยการใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้มีความรู้และมีทักษะที่สูงขึ้น จึงจะทำให้สังคมก้าวไปสู่ขั้นแนวหน้าได้อย่างยั่งยืน^๑ ด้วยการให้ความสำคัญกับการศึกษากระบวนการสร้างจิตสำนึกเพื่อให้เกิดความเป็นพลเมืองดีของ

สังคมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีสติปัญญา และคุณธรรม^๒ เพราะการศึกษาสร้างให้คนมีความรู้ความสามารถในทักษะพื้นฐานเพื่อตนเองเพื่อสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสแห่งความก้าวหน้าในโลกาภิวัตน์ และประกอบกับทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย เพราะมนุษย์สามารถใช้สติปัญญาในการพัฒนาด้านต่างๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี แต่บางครั้งมนุษย์ก็ใช้สติปัญญาไปในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมได้เช่นกัน ดังนั้นในการดำเนินชีวิตมนุษย์ต้องรู้จักขมใจ ไม่กระทำในสิ่งใดๆ ที่รู้ว่าเป็นสิ่งที่ไม่ดี ไม่ควรกระทำ การเรียนรู้ การใช้ความคิดและการประพฤติปฏิบัติ ต้องกระทำในสิ่งที่เป็นความดี ความถูกต้อง และเป็นธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นผู้ที่มี

^๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ร่าง), *ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)*, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตร พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิง, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔.

^๒ ศักดิ์ นิรัญทวี, “เอกสารการจัดการเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดี”, *รายงานการวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา), ๒๕๕๘.



คุณภาพตอบสนองความหวังขององค์กรได้นั้น มนุษย์ต้องพึ่งตนเอง พยายามขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากประสบการณ์ หรือวิธีการทำงานแบบความเคยชินเก่าๆ และให้เท่าทันต่อเทคโนโลยี ที่สำคัญต้องมีกระบวนการสร้างจิตสำนึกของตนเอง ด้วยการรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคล เพื่อให้ประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข^๓ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกันที่สังคมในองค์กรคาดหวัง เป็นแหล่งรวมของบุคคลที่มีความรู้ประสบการณ์ในระดับสูง สามารถสร้างความรู้เชิงวิชาการจากชีวิตหรือการปฏิบัติจริง เป็นกลุ่มของผู้นำพลังแห่งความคิดเป็นองค์กรให้บริการความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง รวมทั้งใช้ความรู้ความชำนาญมาชี้แนะทรัพยากรมนุษย์ในสังคมองค์กรในทิศทางที่ถูกต้องอย่างฉลาด^๔

องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนหรือไม่ว่า องค์กรใดๆ ต่างก็ต้องมีมนุษย์เข้าไปเกี่ยวข้องด้วยเสมอ เพราะ “คน” เป็นเพียงปัจจัยการผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริงต้องครอบคลุมทุกด้าน ตลอดจนถึงเพิ่มขีดความสามารถในทุกๆ ระดับ ทุกกลุ่มอายุ โดยผ่านกระบวนการศึกษา

อบรม วิจัยและพัฒนา จึงจะได้ทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง และก็ต้องคำนึงถึงด้านคุณธรรมที่จะปลูกฝังจิตสำนึกให้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นๆ เพราะถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่เป็นผู้มีความรู้ คุณภาพและคุณธรรมมากกว่าผู้มีความรู้แต่ด้อยคุณธรรม นั่นก็หมายความว่าองค์กรนั้นๆ ย่อมมีความเจริญก้าวหน้าในการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เพราะบุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เกิดความรัก ความสามัคคีต่อกัน ร่วมสร้างสรรคผล งานให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน แต่ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่ด้อยคุณธรรมเป็นจำนวนมาก นั่นหมายความว่าองค์กรนั้น มักจะพบกับปัญหาที่ยากแก่การแก้ไขและต้องปิดตัวลงไปในที่สุด ซึ่งแต่ละองค์กรมักจะพบกับปัญหาที่ความหลากหลายกันไปตามแต่สถานการณ์ของแต่ละองค์กร และแล้วแต่องค์กรนั้นจะมีแนวทางแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร เช่น การจ้างแรงงานราคาถูกคือ แรงงานต่างด้าวทำให้เกิดผลกระทบต่อกรจ้างงานในประเทศไทยหรือปรับกระบวนการผลิตจากคนไปสู่การใช้เทคโนโลยีระดับสูง ทำให้การผลิตสินค้ามีคุณภาพสูงแต่ราคาถูกเกิดการแข่งขันทางธุรกิจที่ใช้ทักษะฝีมือ และกำลังคนที่มีความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ นอกจากนี้ทำให้เกิด

^๓ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙), (กรุงเทพมหานคร : สหมติพร พรินติ้งแอนด์พับลิชซิง, ๒๕๕๔), หน้า ๖.

^๔ พระมหาดิลกรัศมี วุฒินยา, “อิทธิพลของการจัดการเชิงพุทธศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๕๗.



การเคลื่อนย้ายฐานและปัจจัยการผลิต มีบริษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุนมากขึ้นส่งผลทำให้เกิดลักษณะการผลิตที่ใช้การจ้างเหมาหรือรับช่วง (subcontract) หรือใช้แหล่งงานภายนอก (outsourcing) มากขึ้น ทำให้เกิดการท้าทายต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยหยุดนิ่งนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่องานบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่กลับไปใช้รูปแบบการบริหารบุคคลแบบเดิมๆ ยิ่งจะทำให้องค์กรแห่งนั้นสูญเสียมากยิ่งขึ้น และเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนั้น จึงเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพย่อมก่อให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ^๕

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยภายใต้กระบวนการดำเนินงานตามกรอบและขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งต้องมีแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาาร่วมกัน จึงต้องกระทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา^๖ ด้วยเหตุนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน จึงหันมาใช้วิธีการบริหารงานบุคคลตามแนวพระพุทธศาสนากันมากขึ้น หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ทั้งเก่งและดี ก็เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ และในทางพระพุทธศาสนายังมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบัน นั่นคือ ใครทำความดีควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษดังปรากฏใน เตสสุกษชาดกว่า “พึงชมคนที่ควรชม ยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง”^๗ การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ทั้งในระดับนโยบาย ไปจนถึงระดับปฏิบัติการเพื่อประพฤติกปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในศีลธรรมอันดี เมื่อบุคลากรภายในองค์กรมีหลักธรรมอยู่ในจิตใจ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะลดน้อยจนหมดไป

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงต้องมีกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

^๕ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๓), หน้า ๒๑๑.

^๖ พรธิดา วิเชียรปัญญา, *การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๓), หน้า ๑๕.

^๗ จุ.ชา., (ไทย) ๒๗/๑๙/๕๙๗.



๑. การเรียนรู้ของบุคคลโดยมีพื้นฐานดังนี้

๑.๑ ความรู้ (knowledge) หมายถึง ให้มีความรู้ในหลักการแนวคิดหรือมโนทัศน์ (concept) ในสิ่งที่จะให้บุคคลได้เรียนรู้

๑.๒ ความเข้าใจ (understand) เป็นลักษณะที่เป็นผลต่อเนื่องจากความรู้ คือเมื่อมีความรู้ในหลักการหรือแนวคิดแล้วจนสามารถตีความ แปลความขยายความในหลักการหรือแนวคิดนั้นได้ก็ถือว่ามีความเข้าใจเกิดขึ้น

๑.๓ ทักษะ (skills) สำหรับทักษะในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นหมายถึง เป็นการทำได้โดยดูจากตัวอย่าง คำชี้แนะ หรือการกำกับใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา การทำได้โดยกำกับชี้แนะต่างๆ จากผู้บังคับบัญชาและ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิธีการหรือในสถานการณ์แบบใด บุคคลผู้นั้นก็สามารถทำได้เองโดยอัตโนมัติ ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่ให้กรอบและเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ที่ต้องการก็พอ

๑.๔ ทศคติ (attitude) เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงานโดยการปรับทัศนคติของบุคคลให้เป็นคนที่มีเหตุมีผลเข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ขณะเดียวกันก็เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความเห็นจากผู้อื่นด้วย

๒. การเรียนรู้ของทีม เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เรียกว่า ทีมการเรียนรู้ (team learning)

หมายถึง การที่องค์กรได้ปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นแบบราบหรือแบบยืดหยุ่นแล้วการทำงานแต่ละแผนกแต่ละ ฝ่ายได้ปรับให้เป็นแบบทีมงาน ดังนั้นในการทำงานโครงการ หรือแผนงานใดๆ จำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน (performance analysis) ตั้งแต่เริ่มการทำงาน ขณะปฏิบัติงานและสิ้นสุดการทำงานเพื่อจะได้นำผลสรุปมาเป็นบทเรียนหรือประสบการณ์เพื่อสามารถทำได้ดีกว่าเดิม หรือเรียนรู้ความสำเร็จจากผลงานที่ผ่านมา หรือแม้กระทั่งการเรียนรู้จากการทำงานแบบข้ามทีมงาน (cross functional team)

๓. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (organizational learning) เมื่อองค์กรเกิดการการเรียนรู้ในลักษณะ“ทีมการเรียนรู้” (team learning) จะทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นมาได้^๔

สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๓ ประการนี้ เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น จำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์

^๔ กัญญาณ อินทวาทมน, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร. แหล่งที่มา : <http://www.thaihealth.or.th> [๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙].



ขององค์การ เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาที่ย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์การและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนาการศึกษาระยะสั้น ระยะยาวและการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่งผลกระทบของกิจกรรมแต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์การส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การฝึกอบรม (training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมคือทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้ การอบรมเริ่มแรกคือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (basic skills training) เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (orientation training) เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์การและทราบนโยบายโดยทั่วไปขององค์การ หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่างๆล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์การต้องการ เช่น การอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (qualifying training) การฝึกอบรมเพื่อ

ให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (second-chance training) การอบรมข้ามหน้าที่การงาน (cross-training) การฝึกอบรมซ้ำ ทบทวน (retraining) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (outplacement training)

๒. การศึกษา (education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับ การพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่า องค์การ ในองค์การมักจะเรียกว่า การศึกษาของพนักงาน (employee education) เช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จะเป็นในงาน (remedial education) การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (qualifying education) การศึกษาต่อเนื่อง (continuing education)

๓. การพัฒนาพนักงาน (employee development) ด้วยวิธีต่างตามที่องค์การกำหนด เช่นการสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์สอนงานอาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์การ เป็นลักษณะที่องค์การเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นหรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการปฏิบัติงาน ทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันใน



องค์การ ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของสัมมนาเชิงปฏิบัติ ซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้ อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า walk rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

๔. การพัฒนาอาชีพ (career development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์การ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์การต้องการ จะมี ๒ ส่วนหลักๆ คือ การวางแผนอาชีพ (career planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กับการบริหารอาชีพ (career management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่างๆ ขององค์การที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้มั่นใจว่าองค์การจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

๕. การพัฒนาองค์การ (organizational development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ ๒ แนวทางคือ การปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์การค่อยเป็นค่อยไป เช่น การทำ TQM (Total Quality Management) การนาระบบการควบคุมมาตรฐาน ISO 9000 กับการปรับรื้อระบบองค์การ (process innovation) ในลักษณะที่รู้จัก

กันคือ การปรับเปลี่ยนแบบซุตราถอนโคน ดังเช่นการรีเอนจิเนียริง (reengineering) หรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งขันเวลา (time based strategy)

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่า ด้วยการฝึกอบรม การเรียนรู้ทางการศึกษา การพัฒนาพนักงานและการพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรและทักษะการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำคัญที่สุดอยู่ที่มโนกรรม ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตเจตงาน หรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรม ตามมาอย่างมีความสัมพันธ์อย่างไรก็จะสะท้อนถึงความคิดว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นการมีความเข้าใจในมโนกรรมว่ามีความสำคัญและส่งผลอย่างไร ทั้งต่อตนเองและต่อโลก โดยต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่าง เช่นการพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญาเข้าด้วยกัน จึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่งและต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๑. แนวความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐาน



พระพุทธศาสนา มี ๔ ประกอบด้วยกัน ๑) พระพุทธศาสนามองว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย และมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เรียกว่าความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลกทั้งโลก จักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น มนุษย์จึงมาเป็นพวกหนึ่งหรือประเภทหนึ่งอยู่ในระบบนี้ หรือจะเรียกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติหรือไม่เป็นก็เป็นไปโดยอัตโนมัติเท่านั้น ๒) เมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติชีวิตและการกระทำของมนุษย์ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้นมนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบต่อตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก คือมুমุภิกขิยาและปฏิกิริยา ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั้งระบบความสัมพันธ์นี้ ว่าชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเอง เป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย ๓) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่สามารถฝึกได้และต้องฝึก คือ เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมา ก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสาน

กลมกลืน เช่น ทำให้ทราบจริยธรรมกับความสุขเป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันได้ หรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุข หลักการนี้ถือว่าความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้ว มนุษย์ไม่ประเสริฐ และเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง สิ่งนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ จนประเสริฐสุด เข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง และ ๔) ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือการทำให้ความแตกต่างกลายเป็นความเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ไม่พัฒนาทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้งหรือเกิดความสับสน ศักยภาพการพัฒนา คือ การทำให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้งมีความหมายเป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมดเครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง คือการที่มีความสามารถยิ่งขึ้น ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้น เบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะแก่การอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น^๔

จากแนวคิดพื้นฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสี่ประการนี้ จะเห็นได้ว่ามนุษย์เองก็เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ เป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ

^๔ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), *การพัฒนาที่ยั่งยืน*, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมมิก, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๑.



เมื่อมนุษย์กระทำสิ่งใดขึ้นมา ก็จะมีผลกระทบต่อตนเองและสภาพแวดล้อม หากมนุษย์นั้นฝึกฝนตนเอง พัฒนาตนเองไปทิศทางที่ใฝ่ดี ชีวิตจะมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้โดยไม่มีความขัดแย้ง

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักอิทธิบาท ๔ หลักธรรมหรือคำสั่งสอน ของพระพุทธเจ้าที่จะส่งเสริมการพัฒนามีมากมาย แต่ในที่นี้จะใช้หลักพุทธธรรม คือ อิทธิบาท ๔^{๑๐} เป็นคุณธรรมที่เป็นเหตุให้นำไปสู่แนวทางก้าวสู่ความสำเร็จและเป็นแรงเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดพลังเกิดแรงผลักดัน ส่งเสริมให้กิจการทั้งปวงบรรลุวัตถุประสงค์หรือสัมฤทธิ์ผล มี ๔ ประการ^{๑๑} ได้แก่ ๑) ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒) วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น ๓) จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ๔) วิมังสา คือ การหมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

๒.๑ ฉันทะ การมีพฤติกรรมแสดงถึงการมีความรักในงานที่ทำ มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกจริงจัง มีความผูกพัน รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อองค์กรเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไปอย่างสำเร็จและมี

ประสิทธิภาพ^{๑๒} ซึ่งพระธรรมวิสุทธิศาสตร์ (เหล่าสุมน) ได้ให้ความเห็นว่า ในการทำงานนั้นย่อมมีอุปสรรคอยู่หลายอย่าง ที่สำคัญ คือ ความเบื่อหน่ายไม่ว่าจะทำงานอะไร ถ้าเกิดความเบื่อหน่ายแล้ว จิตก็เกิดความเบื่อหน่ายขึ้นเช่นกัน งานที่ง่ายก็กลายเป็นยาก งานน้อยก็กลายเป็นมาก งานเบาก็กลายเป็นงานหนักเกิดความวุ่นวาย ที่สุดก็ทอดทิ้งทำไม่สำเร็จ ต้องเดือดร้อนในภายหลัง ในทางตรงกันข้ามถ้ามีความรักงานแล้ว งานที่น่าเบื่อจะกลายเป็นงานที่สนุกสนาน ที่ยากก็จะกลายเป็นง่าย ดังนั้นจึงควรสร้างฉันทะความพอใจในงานเป็นเบื้องต้นเสียก่อน

๒.๒ วิริยะ การมีพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นคนที่ทำงานด้วยความเข้มแข็ง ขยันและอดทนกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ไม่ปล่อยให้ล่วงเลยโดยเสียเปล่า กระตือรือร้นต่อการทำงานมีความพยายามที่จะทำงานในสิ่งที่ตนทำไม่ได้ สอดคล้องกับแนวทางหรือทิศทางที่หน่วยงานนั้นกำหนด เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน^{๑๓} ซึ่งบุญทัน ดอกโรธสงกล่าวว่า การพากเพียรพยายามในการที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ แม้จะเหน็ดเหนื่อยสักเพียงไรก็ตาม หรือมีความตั้งใจที่

^{๑๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๑/๒๓๓.

^{๑๑} วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ (ม.๓), (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๓), หน้า ๘๙.

^{๑๒} พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส), “การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

^{๑๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.



จะทำงานสม่ำเสมอ มีความอดทนและงานจะสำเร็จได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร รวมทั้งพร้อมที่จะทำงานด้วยความอดทนเพื่อส่วนรวม ความขยันขันแข็งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างชาติ สร้างเป็นอุดมการณ์ขึ้นมาเพื่อเผยแพร่อุดมการณ์ไปทั่วประเทศ เพราะความขยันขันแข็งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ชาติมีอยู่มีกิน และทำให้ประเทศพัฒนา ซึ่งถ้าทุกคนมีความขยันขันแข็งอย่างแท้จริง ย่อมจะยังประโยชน์ให้สำเร็จแก่ชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง ส่วนบุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียรความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นของบุคคลนั้น^{๑๔}

๒.๓ จิตตะ การมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการเอาใจใส่ต่องานที่ได้ทำอยู่สนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจในการทำงานและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ยังคงมีความมุ่งมั่น มีความรอบคอบ รู้จักหน้าที่และทำงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๑๕} ซึ่งพุทธทาสภิกขุ (พุทธทาส อินทปัญโญ) ได้กล่าวถึง จิตตะในเรื่องอิทธิบาท หมายถึง กำลังจิต กำลังสมาธิ หรือคุณภาพจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิต

เรียกว่า กำลังจิต หรือกำลังสมาธิ เฟื่องไปแก่ส่วนที่อบรมดีแล้ว เดินมาถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติมีกำลังมหาศาลของมัน^{๑๖}

๒.๔ วิมังสาการมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ มีความสอบสวนไตร่ตรอง การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่อง หรือข้อข้องใจเป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบนี้เข้าไป จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างนี้ คาดหมายเป็นเพราะอะไรจะแก้ไขจุดไหน ฯลฯ การคิดหาเหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวก และมีกำลังใจเรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิ ซึ่งก็จะมีประธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย^{๑๗}

^{๑๔} บุญทัน ดอกไธสง, *กระบวนการและวิชาการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา, ๒๕๒๙), หน้า ๓๓๔.

^{๑๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

^{๑๖} พุทธทาสภิกขุ (พุทธทาส อินทปัญโญ), *โพธิปักขิยธรรม*, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๒), หน้า ๓๖.

^{๑๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), *ธรรมบุญชีวิต : พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม*, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์สว, ๒๕๕๐), หน้า ๔๐.



อิทธิบาท ๔ นี้ นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หากมนุษย์ขาดอิทธิบาทแล้วกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะไม่สมบูรณ์ แต่ถ้าได้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักธรรมอิทธิบาท ๔ กล่าวคือ มีฉันทะความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น มีวิริยะความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น ขยันหมั่นเพียรเอาธุระไม่ทอดทิ้ง ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ มีจิตตะความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ใส่ใจงานเอาจิตฝักใฝ่และกระทำงานด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตให้ฟุ้งซ่านเลือนลอย ทำงานอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ มีวิมังสาการหมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น ทำงานด้วยปัญญา รู้จักวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นหาวิธีแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้องค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพตามหลักพุทธธรรม

๕. หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์

การนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามาเป็นตัวเชื่อมกับทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ย่อมก่อให้เกิดองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติในกระบวนการต่างๆ ซึ่งมีหลักการอันเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ตามที่นักวิชาการแสดงทรรศนะไว้ ดังนี้

การจัดการทางพุทธมีหลักบริหาร ๓ ป. คือ หลักทางด้านปริยัติ (เรียนรู้) ด้านปฏิบัติ (ทำตาม) และด้านปฏิเวธ (ดูแลผล) ซึ่งมีกุญแจสำคัญคือ ขั้นตอนของการกระทำตาม จะต้องใช้สติหรือตัวควบคุมให้ดีตลอดเวลาหรือเรียกว่าทำไปตรวจสอบไป ส่วนในทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ มีหลักบริหารที่นิยมกันและจำได้ง่ายเช่น หลักการบริหารของWilliam Edwards Deming คือ PDCA หรือวางแผน (Plan) ทา (Do) ตรวจสอบ (Check) และแก้ไขปรับปรุง (Action)^{๑๘} พระธรรมโกษาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวถึงหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์ว่าเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยต้องอาศัยสมาชิกใหม่ที่เข้ามาร่วมในองค์การที่ผู้บริหารต้องพิจารณาหน้าที่ด้วยหลักเกณฑ์ ๕ ประการ^{๑๙} ตามคำย่อในภาษาอังกฤษ POSDC คือ

P = Planning หมายถึง การวางแผน เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและกระจายกลยุทธ์ไปสู่แผนระดับปฏิบัติการที่มีความสอดคล้องประสานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน ส่วนงานและเป้าหมายรวมขององค์การ

O = Organizing หมายถึง การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายการบังคับบัญชาที่มีการกระจายอำนาจ รวมทั้งแบ่งความรับผิดชอบในแต่ละส่วน

^{๑๘} สมหวังวิทยาปัญญานนท์, **บริหารด้วยสัปปุริสธรรม**. แหล่งที่มา : <http://www.budmgt.com/bud-man/bm01/goodman.html> [๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘].

^{๑๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒.



S = Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาและการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

D = Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

C = Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระบวนการติดตามประเมินผลและการแก้ปัญหาภายในองค์กร

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์^{๒๐} กล่าวถึงหลักการจัดการเชิงพุทธศาสตร์ว่าเป็นเหมือนจริยธรรมธุรกิจที่ครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกองค์กร จริยธรรมภายในองค์กรได้แก่จริยธรรมของผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง หรือประเด็นจริยธรรมในที่ทำงานเช่น การเลือกปฏิบัติ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิมนุษยชน ผลประโยชน์ทับซ้อน และการทุจริตในองค์กร เป็นต้น ส่วนจริยธรรมธุรกิจภายนอกองค์กร เช่น การให้สินบน จริยธรรมต่อผู้บริโภค ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ประเด็นจริยธรรมธุรกิจต่างๆ เหล่านี้ในระดับประชาคมโลกได้ให้ความสนใจ และได้ร่วมกันกำหนดมาตรฐานต่างๆ ขึ้นมาในการดำเนินธุรกิจ บ้างก็เรียกว่าเป็น

มาตรฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นทางจริยธรรมทั้งสิ้น

สัญญา สัญญาวิวัฒน์^{๒๑} กล่าวถึงหลักการจัดการเชิงพุทธศาสตร์ว่าเครื่องมือการจัดการองค์การให้พัฒนาต้องใช้หลักธรรมและองค์ประกอบขององค์การมาเป็นตัวแปร ได้แก่สมาชิกองค์การรวมทั้งผู้นำต้องส่งเสริมในด้านคุณภาพ คุณธรรม และความสุภาพและหลักการบริหารต้องส่งเสริมหลักการบริหารการที่ดี ดังนั้น เมื่อนำหลักการจัดการกับทางธรรมะมาพัฒนาย่อมทำให้้องค์การมีสันติภาพ เป็น้องค์การแห่งการเรียนรู้ รักษาความสมดุลของสิ่งแวดล้อมและเป็น้องค์การที่มีจิตวิญญาณหรือมีจิตสำนึกเพื่อชุมชนนั่นเอง

สรุปได้ว่า ้องค์การจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ต้องการทำงานให้สำเร็จมีใช่แต่เพียงได้ผลผลิตเท่านั้น แต่ต้องทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จพร้อมกับมีความสุข สนุกกับการทำงาน ภายใต้หลักกรรมหมวดอิทธิบาท 4 เพื่อสร้างกระบวนการจิตสำนึกในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนยอมเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพด้านบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลแก่องค์การและประสบกับความสุขและความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

^{๒๐} พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, *การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน*, (นนทบุรี : จิงค์ปียอนด์บุ๊กส์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๕๘.

^{๒๑} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, *พุทธสังคมิวิทยา*, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๓๕.



๖. สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกๆ องค์การ กล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ยิ่งองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีการแข่งขันศักยภาพของมนุษย์ในด้านความรู้ ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผลผลิตส่วนบุคคลและประเทศชาติ แต่ไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ เพราะขาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพระพุทธศาสนา

จึงทำให้องค์การเสาะหากระบวนการหรือวิธีการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการมุ่งเน้นทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองความจำเป็นขององค์การมีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพะด้วยการใช้หลักพุทธธรรม คือหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์การ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(ก) ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎก ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๕.

(ข) ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

บุญทัน ดอกไธสง. กระบวนการและวิชาการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา, ๒๕๒๙.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๗.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมมิก, ๒๕๕๐.

_____. ธรรมญูชีวิต : พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์สวย, ๒๕๔๐.

พุทธทาสภิกขุ (พุทธทาส อินทปัญโญ). โพรธิปักขียธรรม. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.



พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. **การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน.** นนทบุรี : ธิงค์ปีออนด์บุ๊กส์, ๒๕๕๓.

วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. **พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ (ม.๓).** กรุงเทพมหานคร : อักษราเจริญทัศน์, ๒๕๔๓.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **พุทธสังคมวิทยา.** กรุงเทพมหานคร : สุขภาพการพิมพ์, ๒๕๔๓.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ร่าง). **ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙).** กรุงเทพมหานคร : สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๕๔.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙).** กรุงเทพมหานคร : สหมิตร พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๕๔.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๗.

(๒) วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

พระมหาติลกรัศมี วุฒิยา. “อิทธิพลของการจัดการเชิงพุทธศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาคใต้”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๗.**

พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส). “การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งแสม จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.**

ศักดิ์ นิรัญทวี. “เอกสารการจัดการเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดี”. **รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๕๘.**

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

กัญญาณ อินทหว่างมน. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร.** แหล่งที่มา : <http://www.thaihealth.or.th> [๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙].

สมหวังวิทยาปัญญานนท์. **บริหารด้วยสัมปฤติธรรม.** แหล่งที่มา : <http://www.budmgt.com/budman/bm01/goodman.html> [๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘].