

พระพุทธศาสนากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Buddhism and Human Resource Management

พระครูสิทธิธรรมารักษ์ ,
พระสิริรัตนเมธี และ พระมหาสมศักดิ์ สติสมปนโน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**Phrakrusittithammapon,
Phrasirirattanamatee and Phramaha Somsak Satisampanno**
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.
Corresponding Author, E-mail:somsak_maha2011@hotmail.com

บทคัดย่อ

พระพุทธศาสนาคือหลักความเชื่อพร้อมเป็นปัจจัยพร้อมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันสมัยต้องมีการปรับเปลี่ยน ความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องใช้แนวคิดที่แตกต่างไปจากเดิม สามารถดำเนินการผ่านสมาร์โฟนได้มากขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรจึงต้องเตรียมพร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป สังคม Social Network ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามกระแสสังคมสู่ความรวดเร็วทำให้การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ การแบ่งปันไอเดีย สามารถทำได้ง่าย ทำได้ตลอดเวลา และทำได้อย่างอิสระมากขึ้น ประยุกต์สร้างสรรค์กับพระพุทธศาสนาใช้ในการพัฒนาการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใดๆ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: พระพุทธศาสนา; การบริหาร; ทรัพยากรมนุษย์

Abstracts

Buddhism is doctrine. It is the factor in human resource management. To manage an innovative human resource, we have to adapt the idea all the time. Human resource management must use various type of concept. For example, it can increasingly use through smartphone. So the organization should prepare to adjust work procedure which is suitable for human life style. Social network society must manage human resources according to social trend. Thus, expression an opinion and exchanging knowledge are easier and freer. As a result, to apply Buddhism and human resource management without using a large number of resources can make protential and create culture participation of people in the organization.

Keywords: Buddhism; Management; Human Resource

บทนำ

พระพุทธศาสนา มีพระธรรมที่พระองค์ตรัสรู้ชอบด้วยพระองค์เอง และตรัสสอนไว้เป็นหลักคำสอนสำคัญ มีพระสงฆ์ (ภิกษุ ภิกษุณี) สาวกผู้ตัดสินใจออกบวชเพื่อศึกษาปฏิบัติตนตามคำสั่งสอน ธรรม-วินัย ของพระบรมศาสดา เพื่อบรรลุจุดหมายคือพระนิพพาน และสร้างสังฆะ ต่อเนื่องของพระบรมศาสดา อาจเรียกได้อีกอย่างคือพระรัตนตรัยคำสอนสำหรับการดำรงชีวิตที่ดีงาม สำหรับผู้ที่ยังไม่ออกบวช (คฤหัสถ์ - อุบาสก และอุบาสิกา) ซึ่งหากรวมประเภทบุคคลที่ที่นับถือและศึกษาปฏิบัติตนตามคำสั่งสอนของพระบรมศาสดา แล้วจะจำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา หรือที่เรียกว่า พุทธบริษัท 4

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคม หรือประเทศชาติ และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็จะเจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคง ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพ หรือไม่สมารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่างยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยหลัก 1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง 2. ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน 3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี 4. ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร 5. การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ 6. เทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ 7. ผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลัก จะก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยประกอบอื่นที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และ

ปัจจัยอื่นๆ ก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่างๆจึงมุ่งหวังที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหลักการ รูปแบบและวิธีการบริหารที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพัฒนาทางวิชาการ

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากความสำคัญข้างต้น ผู้ศึกษาได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ จึงจำเป็นต้องศึกษา พระพุทธศาสนากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้ประโยชน์จากการศึกษา ไม่เพียงจะเกิดแก่ตัวผู้ศึกษาเองเท่านั้นยังเป็นประโยชน์ต่อการผลักดันพระพุทธศาสนา รูปแบบและการจัดการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นสร้างความเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ให้เกิดคุณธรรม อย่างยั่งยืนได้ต่อไป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management = HRM) หมายถึง การจัดการทรัพยากรคน การจัดการงานบุคคล การจัดการกำลังคน และการบริหารงานบุคคล คำที่จะพบในตำราภาษาไทยมากคือ คำว่า การบริหารงานบุคคล แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุผลที่ว่า มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง และเป็นทรัพยากรที่สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมายถ้าหากรู้จักมาใช้ให้เกิดประโยชน์หรือเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ถูกต้อง ในการทำความเข้าใจความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารและทรัพยากรมนุษย์ นักทฤษฎีบริหารในยุคแรก ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า “เป็นศิลปวิทยาในการสร้างความสำเร็จของงานโดยให้บุคคลอื่นทำ” นั่นก็คือผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถหรือศิลปะในการจัดการให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความถนัดที่ปรากฏในบุคลากรทุกคนที่เป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพของคนงานและองค์กร (Milkovich, George T. and John W. Boudreau, 1991 : 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะนี่คือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัดหรือทรัพยากรที่มนุษย์ปฏิบัติเพื่อ

องค์กร (Fisher and Others, 1993 : 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องคิดไปข้างหน้า เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานตนเองให้มีส่วนในการสนับสนุน สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานอื่น ๆ ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนร่วมในการผลักดันผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Mondy, R. w., Noe, R.M., & Premeaux, S.R, 1999 : 4) เป็นการบริหารและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้ได้ประโยชน์สูงสุด จิระ หงส์ดารมภ์ (2535: 35) กล่าวได้ว่าเป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะนี่คือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย การพัฒนาองค์กรพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (สุนันทา เลาหันทน์, 2542 :5) ปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ นั่นก็คือ มนุษย์, เงินทุน, วัสดุอุปกรณ์ต่าง, และการบริหารทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้นต่างก็มีรายละเอียดมากมายด้วย (พยอม วงศ์สารศรี, 2545 : 8) การบอกถึงกิจกรรม ทั้งหมายถึงเกี่ยวข้องกับการดึงดูด (Attracting) การพัฒนา (Developing) และการธำรงรักษา (Maintaining) ผู้มีความรู้ความสามารถเป็นกำลังสำคัญขององค์กรความเกี่ยวข้องดังกล่าวไม่เพียงแต่การจัดทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลผู้ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งเท่านั้น ยังรวมถึงผลงานที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน (เชาว์ โรจนแสง, 2544: 8-16)

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความถนัดที่ปรากฏในบุคลากรทุกคนที่เป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรระหว่างคนทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพของคนงานและ

องค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นการบริหารและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์เพราะนี่คือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย การพัฒนาองค์กร พนักงานและแรงงานสัมพันธ์

แนวคิดการพัฒนาสัมมาชีพตามวิถีพุทธ

พระพุทธศาสนานั้นก่อกำเนิดขึ้นหลังจากที่เจ้าชายสิทธัตถะได้ตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า ณ โคนต้นศรีพระมหาโพธิ์พุทธคยาประเทศอินเดีย ภายหลังจากที่พระองค์ได้พักผ่อนอิริยาบถและทบทวนธรรมที่พระองค์ได้ทรงตรัสรู้ด้วยการเสวยสุขที่เกิดจากความหลุดพ้นจากกิเลสเป็นเวลา 49 วันพระองค์ก็เสด็จไปที่ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน แขวงเมืองพาราณสี และได้ทรงแสดงธรรมเป็นครั้งแรกที่เรียกว่า “ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร” โปรดกลุ่มพราหมณ์ จนพระพราหมณ์โกณฑัญญะได้ดวงตาเห็นธรรมและได้ขอบวชทำให้เกิดพระสงฆ์ ในพระพุทธศาสนาขึ้นเป็นรูปแรกจากนั้นเมื่อพระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงธรรมในที่ต่างๆ ทำให้มีผู้ที่มีจิตศรัทธาขอเข้าบวชในพระพุทธศาสนาขึ้นมาเรื่อยๆจนทำให้เกิดชุมชนสงฆ์เกิดการปกครองของสงฆ์และในกาลต่อมาก็ได้มีการบัญญัติพระธรรมและพระวินัยเกิดขึ้นพระพุทธศาสนาเป็นหลักนำทางในการพัฒนาไว้อย่างน่าสนใจว่าปัจจุบันนี้ได้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่าการที่จะพัฒนาประเทศให้สำเร็จผลดีบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างแท้จริงนั้นจะพัฒนาเพียงด้านวัตถุอย่างเดียวเท่านั้นไม่ได้เพียงพอประสบการณ์ในการพัฒนาตลอดเวลาที่ผ่านมาได้สอนให้ตระหนักว่าการมุ่งพัฒนาวัตถุภายนอกอย่างเดียวนั้นแม้จะระดมทุนลงไปอย่างมากมายก็ไม่ทำให้สังคมบรรลุความมั่งคั่งรุ่งเรืองและสันติสุขที่แท้จริงได้ตามวัตถุประสงค์ กลับสร้างปัญหาอย่างมากมาย ปัญหาความยากจนปรากฏว่ามีคนยากจนแร้นแค้นแผ่ขยายทั่วไปทั้งในเมืองและชนบท การกระจายรายได้ของประชากรไม่ดำเนินไปด้วยดี ตลอดถึงสุขภาพประชากรขาดแคลนแม้กระทั่งสาธารณสุขขั้นมูลฐานเกิดโรคระบาดที่ร้ายแรงนอกจากสุขภาพทางกายไม่ดีแล้วสุขภาพทางจิตก็เสื่อมโทรมลงชีวิตคนในถิ่นที่เรียกว่าเจริญมีลักษณะสับสนวุ่นวายคนมีทุกข์ใจมากขึ้นเป็นโรคจิตโรคประสาทมากขึ้นตลอดการศึกษาความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาก็ยังอยู่ในภาวะสัมฤทธิ์ผลได้ยากเกิด

ความล้มเหลวในการจัดการศึกษาก่อให้เกิดปัญหามากมายในสังคมเช่นปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงความไม่ซื่อตรง ที่มาจากการเมืองการพัฒนาประชาธิปไตยก้าวหน้าไปได้ไม่มากกว่าถอยหลัง จากการขาดจริยธรรมคุณธรรมผู้คนไม่มีระเบียบวินัยเช่นระเบียบวินัยในการใช้รถใช้ถนนอุบัติเหตุมีสถิติสูงอย่างน่ากลัวยิ่งเกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตต้องสร้างความเชื่อมั่นในองค์การที่มีการสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยน เนื่องจากวัฒนธรรมมีความเสื่อมโทรมทางด้านวัฒนธรรมมีรูปแบบของกิจกรรมมนุษย์และโครงสร้างเชิงสัญลักษณ์ที่ทำให้กิจกรรมนั้นเด่นชัดและมีความสำคัญ วิธีการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นพฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้น ทั้ง ปัญหาทางเพศและอบายมุขมีเพิ่มสูงมีอัตราคนถูกข่มขืนสูงอัตราการหย่าร้างสูงขึ้นความสับสนในความเป็นชายหญิง จะเริ่มต้นในวัยเด็ก โดยเด็กผู้ชายอายุ 3-6 ปี บางคนชอบเล่นตุ๊กตา ชอบแสดงท่าทางคล้ายผู้หญิง แต่พออายุ 12-13 ปีความรู้สึกและการแสดงออกอย่างนี้อาจ หายไปเลย ยากที่จะแก้ไขเยาวชนมากมายทำลายอนาคตของตนเองและก่อปัญหาแก่สังคม ตลอดถึงสิ่งแวดล้อมมีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทวีสูงขึ้นป่าไม้ถูกทำลายไปมากต้นน้ำลำธารร่อยหรอลงฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาลแผ่นดินแห้งแล้งทำให้การเกษตรยากลำบากมากขึ้นส่งผลต่อความยากจนแร้นแค้นยิ่งขึ้นไปอีกประสบปัญหาทางการตลาดมีการเอาเปรียบกันมากเกิดมลภาวะทางในดินในน้ำและท้องฟ้าคุกคามต่อชีวิตและสุขภาพของประชากรทั่วทุกคน

จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สอนให้รู้ว่าการพัฒนาจะต้องดำเนินไปอย่างรอบด้านและอย่างทั่วถึงไม่ใช่มุ่งพัฒนาแต่เพียงด้านวัตถุอย่างเดียวโดยเฉพาะตัวคนซึ่งเป็นผู้ร่วมในกระบวนการพัฒนาและได้รับผลจากการพัฒนาโดยตรงจะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีส่วนสำคัญที่สุดก็คือจิตใจดังนั้นในยุคปัจจุบันงานพัฒนาจึงหันมาให้ความสนใจแก่การพัฒนาจิตใจมากขึ้นการพัฒนาจิตใจนั้นรวมถึงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนสุขภาพจิตโดยทั่วไปการพัฒนาจิตใจตลอดจนการพัฒนาคนนั้นเป็นหน้าที่หลักของพระพุทธศาสนาและพระสงฆ์มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติมาโดยตลอด

โดยเฉพาะในอดีตและแม้ปัจจุบันในชนบทหลายแห่งพระสงฆ์ได้เป็นผู้นำในการพัฒนาและวัดได้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพราะพระสงฆ์เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญาของชุมชนและวัดก็เป็นศูนย์กลางของชุมชนเริ่มแต่บทบาทสำคัญที่สุดคือศูนย์กลางการศึกษาของประชาชนโดยมีพระสงฆ์เป็นครูอาจารย์ศิลปวัฒนธรรมด้านต่างๆพัฒนาขึ้นในวัดหรือออกไปจากวัดเมื่อไปอยู่ในชุมชนก็ใช้ความรู้วิชาการอื่นๆ ที่ได้ศึกษาจากวัดนั้นเป็นเครื่องนำ

ครอบครัวและชุมชนในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพการงานให้เจริญก้าวหน้าและอยู่ร่วมกันด้วยดีมีความร่มเย็นเป็นสุขควรแก่ความประพฤติปฏิบัติต่อมาเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปวัฒนธรรมจากประเทศตะวันตกแพร่หลายเข้ามาและระบบการต่างๆแบบตะวันตกได้รับการยอมรับและแนวทางการพัฒนามีเปลี่ยนแปลงไปวัดก็เหมือนห่างออกไปจากกระบวนการพัฒนาตามลำดับโดยเฉพาะเมื่อการพัฒนามุ่งเน้นด้านวัตถุบทบาทของวัดพระสงฆ์และพระพุทธศาสนาก็ยิ่งร่วงโรยลงเหลือแต่บทบาทในด้านการเอื้อต่อการพัฒนา เช่น อำนวยสถานที่และอุปกรณ์ของวัดการให้กำลังใจและคำกล่าวสอนสนับสนุนในคราวชุมนุมอย่างมีพิธีกรรม ครั้นมาถึงปัจจุบันมีแนวโน้มของการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปโดยหันมาเน้นการพัฒนาจิตใจและการพัฒนาด้านคนมากขึ้นก็เป็นโอกาสที่วัดและพระสงฆ์หรือพระพุทธศาสนาทั้งหมดจะได้รื้อฟื้นบทบาทในการพัฒนาบทบาทของผู้ดำเนินการพัฒนาขึ้นใหม่โดยปรับตัววิธีการและรับบทบาทนั้นให้เข้ากับสภาพปัจจุบันการที่จะนำทางพัฒนาและรับบทบาทต่างๆในการพัฒนาให้ได้ผลดีจะต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทที่เหมาะสมและขอบเขตของการดำเนินบทบาทของวัดและพระสงฆ์ด้วยสิ่งสำคัญก็คือจะต้องมีหลักธรรมาภิบาลสำหรับชี้แนวทางของการพัฒนาอย่างชัดเจนหลักธรรมในการพัฒนาได้แก่ ภาวนา 4 คือ

1) กายภาวนา แปลว่า การพัฒนาร่างกายให้แข็งแรง ไร้โรค มีสุขภาพดี และที่สำคัญก็คือการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เริ่มแต่ปัจจัย 4 เป็นต้นไป อย่างถูกต้องดีงาม ในทางที่เป็นคุณประโยชน์ เช่น สัมพันธ์กับอาหาร โดยการกินเพื่อช่วยให้ร่างกายมีกำลัง มีสุขภาพดี ไม่ใช่เพื่อมุ่งความอร่อย อวดโก้ แสดงฐานะ สัมพันธ์กับโทรทัศน์ โดยดูเพื่อติดตามข่าวสาร แสวงหาความรู้ ส่งเสริมปัญญา ไม่ใช่เพื่อหมกมุ่นในความสนุกสนาน เพลิดเพลิน หรือเอาเป็นเครื่องมือเล่นการพนัน

2) ศิลภาวนา แปลว่า พัฒนาศีลหมายถึงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของสิ่งมีชีวิตทุกชนิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความเป็นอยู่ของมนุษย์ โดยมนุษย์จะนำสิ่งแวดล้อมรวมถึงทรัพยากรที่มีอยู่ในธรรมชาติมาใช้ประโยชน์เพื่อเป็นปัจจัยสำหรับการดำรงชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และสร้างที่อยู่อาศัยหรืออาจเรียกได้ว่าการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็น การดำรงชีวิตแบบพึ่งพาสิ่งแวดล้อม

3) จิตภาวนา แปลว่า พัฒนาจิตคือพัฒนาจิตใจให้มีคุณสมบัติงามร่างพร้อมซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้ 3.1) คุณภาพจิต คือ พัฒนาการทางจิตใจเป็นขบวนการที่สำคัญยิ่งในชีวิตมนุษย์ ที่ควบคู่มากับการพัฒนาการทางร่างกาย มนุษย์แต่ละคนที่เกิดขึ้นมาควรมีโอกาสได้พัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ ให้เต็มศักยภาพที่ได้รับมาตามธรรมชาติ 3.2) สมรรถภาพจิต คือ ให้เป็นจิตที่มีความสามารถ การปรับตัว ปรับใจ บุคคลผู้สามารถปรับตัวได้ในสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยตนเองมีความสุข สามารถในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองได้ตามสถานการณ์ ด้วยเหตุด้วยผลอันเหมาะสมมีความยืดหยุ่น ก็คือผู้ที่มีสุขภาพจิตดีซึ่งสุขภาพจิตที่ดีเปรียบได้กับต้นไม้ของสุขภาพจิตดี 3.3) สุขภาพจิต คือ ให้เป็นจิตที่มีสุขภาพดีเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสามารถที่จะปรับตัวและ มีความเข้มแข็งทางใจ “มนุษย์” “คน” สิ่งมีชีวิตที่เรียกว่าคนนี้นี้มักจะถูกกล่าวถึงในเรื่องของจิตใจว่า “การเป็นมนุษย์นี้ไซ้ ยากแท้หยั่งถึง” วิธีการสร้างความเข้มแข็งทางใจ รวมถึงข้อมูลเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลให้เกิดเป็นข้อดีและข้อเสียที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยอย่างแท้จริง

4) ปัญญาภาวนา แปลว่า พัฒนาปัญญาคือพัฒนาความรู้ พระพุทธศาสนา คือ ศาสนาแห่งปัญญาพระธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา เข้าถึงสัจธรรมด้วยวิธีครุ่นคิด และถกเถียงหาเหตุผลเกี่ยวกับปัญหาทางอภิปรัชญาซึ่งไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์และด้วยเหตุที่พระพุทธศาสนาเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชีวิตจริงของมนุษย์นี้เองความเป็นพุทธะทำจึงต้องอาศัยการพิจารณาคุณค่าทางจริยธรรมประกอบด้วยพระธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา "เป็นไปเพื่ออบรมเสริมส่งปัญญาทั้งสิ้น" ปัญญาสูงสุดที่สมเด็จพระบรมศาสดาทรงมุ่งประทานในการแสดงธรรม "คือปัญญา เพื่อความพ้นทุกข์ เป็นลำดับ ตั้งแต่พ้นทุกข์เล็กน้อย ถึงพ้นทุกข์ใหญ่ยิ่ง จนถึงพ้นทุกข์สิ้นเชิง “พุทธธรรม” เป็นธรรมอันยิ่งใหญ่ที่ได้วางแนวทางปฏิบัติเพื่อให้มนุษย์พ้นจากทุกข์และดำเนินไปสู่ชีวิตอันประเสริฐทั้งในระดับโลกียะธรรม และโลกุตระธรรม การปรับใช้กับสังคมในปัจจุบัน ควรเริ่มต้นจากการเข้าใจคำสอนให้ถ่องแท้ แล้วนำมาปฏิบัติกับตน ทั้งในระดับพฤติกรรมและการพัฒนาจิตการดำเนินชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา สัมมาอาชีวะว่าหมายถึงการเลี้ยงชีวิตชอบคือเว้นจากเลี้ยงชีวิตโดยทางที่ผิดเช่น โกงเขา หลอกหลวง สอพลอ ปิบบ้างค้ำขู่เข็ญ ค้าคนค้ายาค้าสิ่งเสพติดค้ายาพิษสัมมาอาชีวะ การเว้นจากมิฉาชีพทุกชนิดประกอบแต่การงานที่สุจริตไม่ผิดกฎหมายไม่ผิดศีลธรรมไม่ก่อความ

เตือนร้อนทั้งแก่ตนเองและบุคคลอื่นโดยเฉพาะคำสอนที่ว่า “การทำงานคือการปฏิบัติธรรม” และ “ทำงานทุกชนิดด้วยจิตว่าง” ซึ่งมีนัยบ่งชี้ว่า จิตว่างหรือการปล่อยวาง ไม่ได้หมายถึง การปล่อยปละละเลยหรือไม่ทำอะไรเลย แต่เป็นการทำจิตควบคู่กับการทำกิจ

การวิเคราะห์รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่

บทบาทหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรมีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายขององค์กร การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning, recruitment and selection) ความต้องการเฉพาะของงานแต่ละงาน อีกทั้งการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการที่กำหนดไว้ โดยการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการขององค์กร มีการกระจายความมั่งคั่ง และการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งในบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ได้กำหนดไว้ ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อย่างเต็มตัวนักบริหารสมัยใหม่ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าและกระจายความเสี่ยงของการขาดทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพทำงาน ความรู้ความสามารถ แน่นนอนว่าปรากฏการณ์ เพราะองค์ความรู้สมัยใหม่ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพราะองค์ความรู้เดิมย่อมหมดไป และการที่ผู้ที่มีความรู้ก็ถือว่าเป็นคลังปัญญาแต่การได้องค์ความรู้ใหม่นั้นย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างถาวร ในการสูญเสียบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากร เป็นเรื่องปกติที่ถึงต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการวิเคราะห์งาน ส่งผลให้องค์กรไม่ต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค เคล็ดลับต่างๆ

หลักแนวคิดพุทธศาสนากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์สำหรับพุทธธรรมกับสังคมความรุนแรงในปัจจุบัน จะหาสมดุลกัน สันติสุขในสังคมที่ผู้คนปรารถนานั้น โดยสาระสำคัญไม่เปลี่ยนแปลง นั่นคือ การที่ผู้คนอยู่ร่วมกันอย่างเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ไม่เบียดเบียนหรือข่มเหงคะนองร้าย ปลอดภัยจากภัยสงคราม ความอดอยากหิวโหย โรคระบาด หรือภัยธรรมชาติ ในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบัน การบริหารจัดการสมัยใหม่ ต่างก็กลับมาทบทวนบทบาททางวิชาการในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ยังคงเป็นแนวทางเดียวหรือไม่ ที่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพแบบสันติสุขและความสงบเย็นของสังคม ชีวิตที่ไม่ถูกรบกวนด้วยกิเลส ปลอดภัยจากความ

ทุกชีโค ความรู้ร้อน และการบีบคั้นด้วยอารมณ์อกุศล เพราะมีสติและปัญญาเป็นเครื่องรักษาจิต ความหมายที่ลึกซึ้งที่สุดคือ ชีวิตที่หมดกิเลส อวิชชาดับ เข้าถึงนิพพาน อันเป็นความสงบเย็นอย่างยิ่ง เพราะมีปัญญาแลเห็นว่าไม่มีสิ่งใดที่ยึดติดถือมั่นได้เลย จะต้องสนองตอบต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขัน และสร้างผลกำไร หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว การบริหารจัดการสมัยใหม่ ยังขาดอะไรบ้างที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย สังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง จะพูดในแง่ใดก็ตาม ก็มีข้อสังเกตอย่างหนึ่งว่าพระพุทธศาสนานั้น เหมาะที่จะเอามาพูดเอามาเกี่ยวข้องกับสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะมีลักษณะของพระพุทธศาสนาอย่างหนึ่งที่เข้ากันได้กับเรื่องนี้ คือ พระพุทธศาสนานั้นเกิดขึ้นในระบอบที่สังคมกำลังเปลี่ยนแปลง และการที่พระพุทธศาสนาเกิดขึ้นก็เป็นความเพียรพยายามที่จะแก้ปัญหาของสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไม่เหมือนในสมัยพุทธกาล เพราะมันอยู่ในสภาพของสังคมที่มีมาแต่เดิม ไม่ใช่ของประกาศขึ้นใหม่อย่างสมัยพุทธกาล เพราะฉะนั้น ก็เป็นเรื่องที่เราจะต้องมาช่วยกันคิดพิจารณาว่า ทำอย่างไรจึงจะดำรงพระพุทธศาสนาไว้ได้ กับการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์เพียง หลักธรรมหนึ่ง เพื่อประกอบการพิจารณาว่า หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มีได้มุ่งหวังกำไร หรือการแข่งขัน เพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ สังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปนี้อย่างหนึ่ง และทำอย่างไร จะเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนานั้น มาใช้ประโยชน์ช่วยเหลือแนวทางให้สังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปนี้

สรุป

พระพุทธศาสนาคือหลักความเชื่อพร้อมเป็นปัจจัยพร้อมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันสมัยต้องมีการปรับเปลี่ยน ความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องใช้แนวคิดที่แตกต่างไปจากเดิม สามารถดำเนินการผ่านสมาร์ทโฟนได้มากขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรจึงต้องเตรียมพร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป สังคม Social Network ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามกระแสความรวดเร็ว ทำให้การแสดงความคิดเห็น สามารถทำได้ง่าย ทำได้ตลอดเวลา และทำได้อย่างอิสระมากขึ้น ประยุกต์สร้างสรรค์กับพระพุทธศาสนาใช้ในการพัฒนาการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์

กันอย่างต่อเนื่องคุณค่ามากที่สุดขององค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีทำงานร่วมกันเพื่อ
บรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใดๆ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

เอกสารอ้างอิง

- จิระ หงส์ดารมภ์. (2535). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*
หน่วยที่ 1-6. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เชาว์ โอรจนแสง. (2544). *แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์. ในเอกสารการสอนชุด*
วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏ*
สวนดุสิต.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ธนการพิมพ์.*
- Fisher and Others. (1993). *Human Resource Management. (2nd . Ed). Boston,*
Toronto: Hughson Mifflin Company.
- Milkovich, George T. and John W. Boudreau. (1991). *Human Resource*
Management. (6th. Ed). Boston: Homewood.
- Mondy, R. w., Noe, R.M., & Premeaux, S.R. (1999). *Human resource*
management. (7thed.) Upper Saddle River NJ.: Schuster.