

หลักการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเชิงพุทธตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
Principles of human resource development in Buddhist organizations based on
principles Buddhism

ดร.บุศรา โพธิสุข พระอธิการสมนึก จรโน.ดร.
ผศ(พิเศษ) ปกรณ์ มหากันธา และณัฏฐา ครูฑารักษ์
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษา กระบวนการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์นั้น ก็มีหลากหลายแนวคิด ทฤษฎี แต่ในที่นี้ต้องการจะใช้หลักการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่ามีคุณภาพทั้งภายในและภายนอกได้อย่างสมบูรณ์ทั้งทาง กาย วาจา และจิตใจ ตามที่องค์กรต่างๆ มีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบนี้ ซึ่งสิ่งที่จะสามารถพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งภายในและภายนอกได้นั้น ก็มีหลักการหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาได้นั้นก็คือ การนำเอาหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความเกี่ยวข้องและมีความเหมาะสม ที่จะสามารถนำมาพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้ เนื่องจากว่า องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันได้มองว่า ถ้าหากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเอง ได้มีการยึดหลักศีลธรรมจริยธรรมทางพระพุทธศาสนาแล้ว ก็จะทำให้องค์กรนั้นๆ มีความมั่นคงและมีการพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถดำเนินการแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพุทธพจน์ที่ว่า “ทณโต เสฏโฐ มนุสเสสุ ในหมู่มนุษย์ ผู้ที่ฝึกอบรมตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐ” ดังนั้นการที่จะสามารถพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งภายในและภายนอกได้นั้น ก็จะต้องมีการใช้หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมเข้ามาช่วยในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้อยู่และเป็นในรูปแบบองค์กรเชิงพุทธ ได้นั่นเอง

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์. องค์กรเชิงพุทธ. หลักพุทธธรรม

Abstracts

This article aims to study Human resource development process By developing human resources There are a variety of theoretical concepts. but here I want to use the principles of human resource development to have quality. both internal and external. can be complete. both physical. verbal and mental. according to various organizations. There is a need for human resources in this form. Which can develop human resources for quality both inside and outside There is one principle

that can be developed. Applying Buddhism principles that are relevant and appropriate That can be used to develop human resources because of the current organizations that If human resources in their own organization Has already adhered to the moral principles of Buddhism Will make that organization With stability and rapid development And can also compete with competitors fairly Which is in line with the Buddhist saying "Thanotu." "Manu Saseu" among men who train themselves well and are noble. "Therefore. to be able to develop human resources for both internal and external quality Must use the appropriate Buddhist Dharma principles to assist in human resource development To live and be in the form of a Buddhist organization itself

Keywords : human resource development. Buddhist organization. Buddhist principles

บทนำ

ปัจจุบันหลักการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ถือว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จทางก้าวหน้าขององค์กรเนื่องจากว่า การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถให้มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนถึงการปรับทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ กระบวนการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพ และความความสำเร็จเป็นที่น่าภูมิใจให้แก่องค์กรนั้นๆ นั้นเอง (สมาน รังสิโยภักดิ์. 2530 : 18). และด้านเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การเพิ่มทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่วนในด้านรัฐศาสตร์หมายถึงการเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย และการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์นั้นยังหมายถึง การจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวกับการกำหนดและการดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การประชาสัมพันธ์ เพื่อการธำรงรักษากำลังคนเอาไว้ เป็นต้น และสิ่งนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในความสำเร็จขององค์กร

โดยแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตองค์ความรู้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นๆ จึงเป็นความท้าทายในการจัดการสรรคนำเอาองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานกระบวนการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ และขีดความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งต้องพัฒนาตัวเองให้ได้มีโอกาสเรียนรู้โดยจากการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ

ศักยภาพในการทำงาน และการปรับพฤติกรรมให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และก็สามารถทำให้ตนเองนั้นมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นควบคู่กันไปกับความก้าวหน้าขององค์กร นั้นเอง แต่ความสำเร็จขององค์กรต่างๆ ของโลกตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันนี้ โดยมีหลากหลายปัจจัยที่ทำให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งปัจจัยหนึ่งนั้นก็มาจาก การมีหลักกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้ดีขึ้น สำหรับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นก็มีหลากหลายวิธี และหลากหลายแนวคิด โดยหนึ่งในนั้นก็คือมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยที่มีจุดเด่นให้อยู่ที่การใช้หลักจริยธรรมในการพัฒนาบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น ให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้ง กาย วาจา และใจ ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกที่รุดหน้าไปอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้เกิดการแข่งขันสูงมากขึ้น

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ก็เริ่มให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรม (Ethics) เนื่องจากว่า ถ้าหากบุคลากรในองค์กรของตนเอง ได้มีการยึดหลักจริยธรรมทางพระพุทธศาสนาแล้ว ก็จะทำให้องค์กรนั้นๆ มีความมั่นคงและสามารถดำเนินการแข่งขันกับคู่แข่งได้ (ชัยวัฒน์ ผ่องจิต. 2548 : 13) ซึ่งสอดคล้องกับพุทธพจน์ที่ว่า “ทนต์ เสฏโฐ มนุสเสสุ ในหมู่มนุษย์ผู้ที่ฝึกอบรมตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐ ” (ที.ปา. ไทย 11/228/231) พระพุทธพจน์นี้สอดคล้องกับแนวคิดในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ว่า การพัฒนาบุคลากรก็คือ การเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนขวัญกำลังใจ และคุณภาพการใช้ชีวิตในสังคม ผ่านกระบวนการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาทางจริยธรรมที่สำคัญคือ การพัฒนาจิตใจ (Spiritual Development) แต่ในปัจจุบันนี้เราจะพบเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ที่เข้าสู่แรงงานยังมีศักยภาพ หรือทักษะ องค์ความรู้ ความสามารถ เพื่อการพัฒนาตนเองนั้น ยังไม่เป็นที่พึงพอใจต่อองค์กรต่างๆ ที่มุ่งหวังเอาไว้ ด้วยเฉพาะองค์ความรู้ทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ที่องค์กรส่วนมากมีความต้องการบุคลากรที่มีเครื่องหมายในเรื่องหลักทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ที่ติดตัวมากกว่า ฉะนั้นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์กรโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิดให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และ ปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม

เนื่องจากว่า ถ้าหากทรัพยากรมนุษย์บุคคลใดมีหลักศีลธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรนั้นๆ ก็จะมี ความเจริญและความมั่นคงมากยิ่งขึ้นแบบก้าวกระโดดไปได้ จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด เพื่อให้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น ให้สามารถสร้างความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรต่างๆ ที่มีความต้องการอยากจะได้บุคลากรที่มีองค์ความรู้ทั้งทางด้านหลักการบริหารแบบ

สากลกับหลักคุณธรรมจริยธรรม นั้นแล้ว จึงมีแนวทางที่จะเสนอให้นำเอาหลักพุทธธรรมที่มีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประโยชน์ เพื่อนำมาฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจะใช้หลักพุทธธรรมต่างๆ ที่สามารถจะสร้างความเข้มแข็งในทุกๆ ด้าน และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามหลักการที่มี ศีล สมาธิ และปัญญาเป็นตัวช่วยกับบุคลากรต่างๆ เหล่านั้น อีกทั้งเพื่อความมั่นคงขององค์กร ตลอดจนถึงสังคม และประเทศที่จะสามารถได้รับความเจริญและก้าวหน้าไปได้อย่างมาก เนื่องจากองค์กรต่างๆ นั้นมีทรัพยากรที่มีหลักคุณธรรมจริยธรรม ตามที่องค์กรได้มีความคาดหวังเอาไว้ นั่นเอง

แนวคิด กลยุทธ์ และหลักธรรมต่างๆ ทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาใช้กับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเชิงพุทธ

1. องค์กรเชิงพุทธตามหลักพระพุทธศาสนา หมายถึง

ในปัจจุบัน การบริหารงานหรือการจัดการองค์กรมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ ในการบริหารงาน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยม หรือบริโภคนิยมที่แสวงหากำไร และ มีการแข่งขัน เพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งในเชิงบริหารงาน และการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร จึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่ เข้ามาเป็นกลยุทธ์ หรือหลักการในการบริหารจัดการในขณะเดียวกันก็มีนักวิชาการ ทางตะวันตกกำลังสนใจหลักการในทางพระพุทธศาสนามาผสมผสาน และประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารจัดการ เพราะเขาถือว่า การที่จะใช้หลักการ วิธีการ หรือเทคนิคของ นักวิชาการชาวตะวันตก ซึ่งพัฒนาการการบริหารจัดการมาไม่เกิน 100 ปี นั้นยังเป็นหลักการที่ยังยึดกับวัตถุ รวมทั้งมีผู้แพ้ผู้ชนะ เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งหวังกำไรและการแข่งขัน (พระธรรมโกศาจารย์.ศ.ดร.ประยุร ธมฺมจิตฺโต. 2549 : 57)

ดังนั้นเมื่อนักวิชาการทางตะวันตก ได้เข้ามาศึกษาพระพุทธศาสนา ทำให้เขารู้ว่าศาสตร์แห่งการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ยั่งยืนและดำรงความเป็น มนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขนั้นคือ ศาสตร์ในการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธศาสตร์ ซึ่งหลักการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์ในเชิงเปรียบเทียบว่าสามารถบูรณาการรวมเข้ากันได้ และเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่ ได้อย่างเหลือเชื่อ ถึงแม้ว่าจะเป็นหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ถึงกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปีมาแล้วก็ตามโดยหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่า มากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปี ในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบัน การบริหารจัดการสมัยใหม่ ต่างก็กลับมาทบทวนบทบาททางวิชาการในการบริหารจัดการสมัยใหม่ว่า ยังคงเป็นแนวทางเดียวหรือไม่ที่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องสนองตอบต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขัน และสร้างผลกำไร หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เพียงอย่างเดียว การบริหารจัดการสมัยใหม่ ยังขาดอะไรบางอย่างที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร นั้นเอง

ดังนั้น หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงเป็นสิ่งที่ช่วยและสามารถตอบโจทย์ ในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กรต่างๆ ได้ ที่จะสามารถนำพาองค์กรของตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จได้ โดยที่ไม่มีการสร้างความเป็ดเบียน หรือสร้างความเดือดร้อนให้กับสังคม ชุมชน องค์กรและบุคคลต่างๆ นั้นเอง ซึ่งก็เป็นจุดมุ่งหมายในทางพระพุทธศาสนา เหมือนกัน ในที่นี้จะขอยก องค์กรของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า มาเป็นตัวอย่างให้ดูว่า ทำไมองค์กรของพระพุทธเจ้าถึงอยู่ได้นานถึง 2500 กว่าปีแล้ว และองค์กรของพระพุทธเจ้า เป็นองค์เชิงพุทธอย่างไร ซึ่งองค์กร นี้มีชื่อว่า องค์กรพุทธบริษัท 4 นั้นเอง ประกอบไปด้วย ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา เป็นต้น หลังจากที่พิจารณาภูมิหลังของแต่ละคนแล้ว ขึ้นต่อไปก็คือ การกำหนดหลักธรรมให้สอดคล้องกับภูมิหลังของบุคคลนั้น พระพุทธเจ้าทรงใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีพฤติกรรมที่ดีงามและพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรม มีปัญญาจนกระทั่งบรรลุผลนิพพานอันเป็นเป้าหมายสูงสุด ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สัมผัสได้ ดังหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงนำมาใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

2. หลักแนวคิดและกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนานั้นพบว่ามุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคคลในระดับปัจเจกชนเป็นหลักเพื่อให้บุคคลที่จะเข้ามาสู่องค์กร เป็นคนที่มีคุณภาพสามารถที่จะสืบทอดพระศาสนาของพระพุทธเจ้าให้ดำรงอยู่ต่อไปได้ เรื่องนี้ศึกษาได้จากการแสดงธรรมของพระพุทธเจ้าแต่ละครั้งจะทรงกำหนดหลักธรรมให้สอดคล้องกับภูมิหลัง เช่น อุปนิสย และปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่ทรงแสดงธรรมโปรดเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังศึกษาได้จากหน้าที่หลักของพระภิกษุ ภิกษุณี และอุบาสก อุบาสิกา คือ การศึกษาหลักธรรมวินัยแล้วนำไปปฏิบัติ และทำการเผยแผ่พระสัทธรรมวินัยให้แก่ผู้อื่น ซึ่งการศึกษาและการปฏิบัติธรรมเป็นอีกวิธีหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญยิ่ง นั้นเอง เมื่อศึกษาจากหลักการสอนธรรมะของพระพุทธเจ้าที่พระองค์จะทรงตรวจดูภูมิหลังและปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่จะทรงแสดงธรรมโปรดด้วยพระญาณ และทรงเลือกหลักธรรมต่างๆ ที่จะสอนให้เหมาะกับบุคคลนั้นๆ (พระธรรมโกศาจารย์.ศ.ดร.ประยูร ธมมจิตโต. 2549 : 68) ตัวอย่างเช่น

1) พิจารณาถึงอุปนิสัยหรือความเคยชินและความประพฤติที่ยึดถือปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัย พื้นเพนิสัยที่แท้จริงของบุคคลนั้นๆ เช่น การโปรดยสกุลบุตร

2) พิจารณาจากสถานภาพ หรือสถานการณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นๆว่าเป็นเช่นไรเช่น การไปโปรดปัญจวัคคีย์

3) พิจารณาพื้นฐานความรู้ของบุคคลว่าเป็นผู้มีความรู้แค่ไหน

4) พิจารณาถึงตำแหน่งหรือหน้าที่การงานที่บุคคลกระทำอยู่

จากตัวอย่างข้างต้นได้แสดงให้เห็นว่า หลักแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาจะให้ความสำคัญกับภูมิหลังและปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคคลแต่ละคนที่ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาสู่องค์กรนั้นเป็นคนเช่นไร มีภูมิหลังหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมเช่นไรมาก่อน เพื่อที่จะได้พัฒนาบุคคลนั้นได้อย่างตรงจุดและก็ต้องเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงการมอบหมายหน้าที่ให้สอดคล้องกับภูมิหลังหรือพื้นฐานของแต่ละบุคคลอันจะนำไปส่งผลให้เขาได้รับการพัฒนาที่ถูกจุดและทำให้องค์กรพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วขึ้นได้นั่นเอง

2.2 กลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คือ ในการพระพุทธเจ้าหลังจากมีการนำเอาหลักพุทธต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลต่างๆ ในองค์กรของพระองค์แล้ว ลำดับต่อไปเป็นสิ่งที่สำคัญก็คือ การคัดสรรบุคคล เข้าองค์กร การตั้งแต่บุคคลต่างๆ ให้มีความเหมาะสม หรือการฝึกอบรม พระองค์นั้นได้มีการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ ได้อย่างมีระบบและถูกจุด จนสุดท้ายพระองค์ก็สามารถทำให้องค์กรพุทธบริษัท 4 ของพระองค์นั้น มีประสิทธิภาพและสามารถดำรงอยู่ได้ถึง 2500 กว่าปีแล้ว เนื่องจากมีหลักการกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพ นั้นเอง โดยประกอบไปด้วย (พยอม วงศาศรี. 2540 : 69) ดังนี้

1) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล องค์กรต้องมีการวางแผนและกำหนดคุณสมบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตรงกับหลักการในพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงคัดเลือกบุคคลที่จะทรงแสดงธรรมโปรดหลักจากที่ทรงพิจารณาเห็นว่า จะบรรลุธรรมได้ หลังจากนั้นเมื่อมีผู้ที่ศรัทธาประสงค์จะเข้าร่วมในองค์กรสงฆ์มากขึ้นก็ได้ประทานให้เป็นหน้าที่ของพระสาวกเป็นผู้พิจารณาความ เหมาะสม และต่อมาก็ทรงมอบหมายให้เป็นหน้าที่ขององค์กรสงฆ์เป็นผู้ร่วมกันพิจารณากันกรองแทน เพื่อให้มีความรัดกุมในการคัดเลือกบุคคลมากขึ้น

2) การบรรจุแต่งตั้ง องค์กรต้องพิจารณามอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับตัว คือ การใช้คนให้ถูกกับงาน เรื่องนี้ตรงกับ การแต่งตั้งเอตทัคคะให้แก่พระสาวก ที่พระพุทธเจ้าจะทรงกำหนดความสามารถตามคุณสมบัติของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เป็นตัวอย่างของการกระจายอำนาจในการบริหารและการใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถทำให้งานต่างๆ ในพระพุทธศาสนาประสบความสำเร็จ

3) การกำหนดหน้าที่สายบังคับบัญชา องค์กรจะต้องกำหนดหน้าที่ให้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนเข้าใจถึงงานและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เรื่องนี้ตรงกับ การกำหนดหน้าที่ของพระภิกษุที่พระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันตามพระธรรมวินัย เรื่องนี้ศึกษาได้จากวัตรหรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ เช่น วัตรสำหรับพระอุปัชฌาย์กับสัทธีวาทิกหรือระหว่างอาจารย์กับศิษย์ที่ทรงกำหนดหน้าที่ทางธรรม เช่น อาจารย์ต้องมีความหวังดี มีเมตตาต่อศิษย์ อบรมสั่งสอนศิษย์ เป็นต้น ส่วนศิษย์ก็ต้องให้ความเคารพ เชื่อฟัง

ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน และปรนนิบัติรับใช้ท่าน เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

4) การฝึกอบรมพัฒนา องค์กรต้องจัดการฝึกอบรม ให้ความรู้ด้านเทคนิคเกี่ยวกับงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้กับคนในองค์กร เรื่องนี้ตรงกับสิ่งที่พระพุทธเจ้าจะทรงอบรมพุทธสาวกตลอดเวลา และประทานอนุญาตให้พระสงฆ์ฝ่ายผู้บริหารฝึกอบรมพระสงฆ์ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ จนกระทั่งบุคคลนั้นได้บรรลุธรรมสูงสุดตามเป้าหมายของพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ พระพุทธเจ้ายังประทานโอวาทให้แก่ชาวพุทธ คือ ภิกขุ ภิกขุณี อุบาสก และอุบาสิกาให้ฝึกอบรมตนอย่างสม่ำเสมอตามหลักอริยมรรคมีองค์ 8 หรือหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิปัญญา ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้ความประมาท มัวเมาในชีวิต

นี่ก็คือ กลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาบูรณาการเข้ากับหลักการบริหารสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้องค์กรต่างๆ ที่จะนำหลักการทางพระพุทธศาสนาไปใช้ จะต้องทำการศึกษาหลักการทางพระพุทธศาสนาให้เข้าใจเสียก่อน เพื่อให้การปฏิบัติตามหลักการในพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างถูกต้องและเกิดผลดีในเชิงปฏิบัติเพื่อเป้าหมายขององค์กร นั่นเอง

3. หลักธรรมต่างๆ ทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาใช้กับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเชิงพุทธ

ศาสนาพุทธสอนให้ทุกคนเป็นคนดี ถ้าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นคนดีตามที่ศาสนาต่างๆ ได้กำหนดไว้ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเหล่านั้นจะบริหารงานได้อย่างมีจริยธรรมและก็จะสามารถนำพาองค์กร และประเทศของเราได้มีการพัฒนาก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็วและมีความมั่นคงในการบริหารงานทุกๆ เรื่องได้นั่นเอง โดยหลักธรรมต่างๆ ทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาใช้กับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเชิงพุทธของยุคปัจจุบันก็มีดังต่อไปนี้

3.1 หลักธรรมด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์เป็นผู้มีกัลยาณมิตรธรรม คือ ผู้มีคุณธรรมของมิตรที่ดี 7 ประการ คือ

- 1) เป็นผู้น่ารัก (ปิโย) คือ เป็นผู้ที่มีจิตใจประกอบด้วยเมตตากรุณาพรหมวิหาร
- 2) เป็นผู้น่ารักพหูชา (ครุ) คือ เป็นผู้ที่สามารถเอาเป็นที่พึ่งอาศัย เป็นที่พึ่งทางใจ
- 3) เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ น่าเจริญใจ (ภาวนีโย) ด้วยว่า เป็นผู้ที่ได้ฝึกฝนอบรมตนมาดีแล้ว ควรแก่การยอมรับและยกย่องนับถือ เอาเป็นเยี่ยงอย่างได้
- 4) เป็นผู้รู้จักพูดจาโดยมีเหตุผลและหลักการ (วัตตา) รู้จักชี้แจง แนะนำ ให้ผู้อื่นเข้าใจดี แจ่มแจ้ง เป็นที่ปรึกษาที่ดี
- 5) เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำที่ล่วงเกิน วิพากษ์วิจารณ์ ชักถาม หรือขอปรึกษาหารือ ขอให้คำแนะนำต่างๆ ได้ (วจนักขโม)

6) สามารถแปลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้ง หรือเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจอย่างถูกต้อง และตรงประเด็นได้ (คัมภีร์ ฤ จะ กะถัง กัตตา)

7) ไม่ชักนำในอริยฐานะ (โน จัฏฐาเน นินโยชะเย) คือไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม(อบายมุข) หรือไปในทางที่เหลวไหล ไร้สาระ หรือที่เป็นโทษ เป็นความทุกข์ เดือดร้อน (อง.สตุตท.ไทย 23/34/33.)

3.2 หลักธรรมด้านการครองงาน หรือเป็นผู้มีหลักธรรมในการครองงานที่ดีด้วยคุณธรรม คือ หลักกอธิบาทธรรม ได้แก่

1) ฉันทะ ความรักงาน คือ จะต้องเป็นผู้รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และทั้งจะต้องเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ

2) วิริยะ ความเพียร คือ จะต้องเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบด้วยความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตน จึงจะถึงความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าได้

3) จิตตะ ความเป็นผู้มีใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งกระทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ ไม่ทอดทิ้งหรือวางธุระเสียกลางคัน ไม่เป็นคนจับจด หรือทำงานแบบทำๆ หยุดๆ หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหารจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ “ติดตามผลงาน และ /หรือ ตรวจงาน” หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรของตน เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ตัดสินใจ และสั่งการให้กิจการงาน ทุกหน่วยดำเนินตามนโยบายและแผนงาน ให้ถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4) วิมังสา ความเป็นผู้รู้จักพิจารณาเหตุผลสังเกตผลในการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้อื่นหรือของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ว่า ดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้หรือไม่ ได้ผลสำเร็จ หรือมีความคืบหน้าไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงไร มีอุปสรรคหรือปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน หรือวิธีการบริหารกิจการงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างไร ขั้นตอนนี้เป็น การนำข้อมูลจากที่ได้ติดตามประเมินผลงานหรือตรวจงานนั้นแหละมาวิเคราะห์หาคำอธิบายเหตุผลการเกิดปัญหาหรืออุปสรรคข้อขัดข้องในการทำงาน แล้วพิจารณาแก้ไขปัญหานั้น และปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ให้ถึงความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปได้ (ที.ปา.ไทย 11/308/280-281)

3.3 หลักธรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือรู้จักหลักปฏิบัติต่อกันด้วยดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง ตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้าชื่อ “เหตุจตุตถ” (ที.ปา. ไทย 11/198-204/202-206) โดยมีดังต่อไปนี้ คือ

“เหตุจตุตถ” คือ ทิศเบื้องต่ำ เจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา พึงบำรุงบำว คือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยสถาน 5 คือ

1) ด้วยการจัดงานให้ตามกำลัง กล่าวคือ มอบหมายหน้าที่การงานให้ตามกำลังความรู้สติปัญญา ความสามารถ (Put the right man on the right job – รู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน

2) ด้วยการให้อาหารและบำเหน็จรางวัล กล่าวคือ เมื่อทำดี ก็รู้จักยกย่องชมเชยและ/หรือสนับสนุน อุดหนุน ให้ได้รับบำเหน็จรางวัล เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ตามสมควรแก่ฐานะ เมื่อทำไม่ดี ก็ให้คำตักเตือน แนะนำ สั่งสอน ให้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น ถ้าไม่ยอมแก้ไขพัฒนาตนให้ดีขึ้น ก็ต้องตำหนิ และมีโทษตามกฎหมายโดยชอบธรรม

3) ด้วยการรักษาพยาบาลในยามเจ็บไข้ กล่าวคือ ต้องรู้จักดูแลสารทุกข์ สุขดิบของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ไม่เป็นผู้แล้งน้ำใจ คือไม่ปฏิบัติกับลูกน้อง หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

4) ด้วยแจกของมีรสดีแปลกๆ ให้กิน หมายความว่า ให้รู้จักมีน้ำใจแบ่งปันของกินของใช้ดีๆ ให้ลูกน้อง

5) ด้วยปล่อยในสมัย คือ รู้จักให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ลาพักผ่อนบ้างส่วนบ่าว หรือลูกน้องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อเจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา ทำนุบำรุงอย่างนี้แล้ว ก็พึงปฏิบัติอนุเคราะห์เจ้านาย ผู้บังคับบัญชาด้วยสถาน 5 ตอบแทนด้วยเช่นกัน คือ

1) ตื่นขึ้นทำงานก่อนนาย คือ ให้รับสนองงานผู้บังคับบัญชาด้วยความขยันขันแข็ง ควรมาทำงานก่อนนาย หรือผู้บังคับบัญชา อย่างน้อย ก็มาให้ทันเวลาทำงาน ไม่มาสายกว่านาย หรือสายกว่าเวลาทำงานตามปกติ

2) เลิกการทำงานที่หลังนาย คือ ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง แม้เลิก ก็ควรเลิกที่หลังนาย หรือผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็อยู่ทำงานให้เต็มเวลา ไม่หนีกลับก่อนเวลาเลิกงาน

3) ถือเอาแต่ของทีนายให้ คือ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ไม่คดโกงนาย หรือผู้บังคับบัญชา ไม่คอร์รัปชั่น ไม่เรียกร้องต้องการโดยไม่เป็นธรรม หรือเกินเหตุ

4) ทำงานให้ดีขึ้น คือ ต้องรู้จักพัฒนาคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ในการทำงาน ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง

5) นำคุณของนายไปสรรเสริญ คือ รู้จักนำคุณความดีของเจ้านาย ผู้บังคับบัญชาไปยกย่อง สรรเสริญ ตามความเป็นจริง ในที่และโอกาสอันสมควร

กล่าวโดยย่อ ผู้บังคับบัญชา กับ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา พึงปฏิบัติต่อกัน ดังคำนักปกครอง นักบริหารแต่โบราณ กล่าวว่า “อยู่สูงให้นอนคว่ำ อยู่ต่ำให้นอนหงาย” “อยู่สูงให้นอนคว่ำ” หมายความว่า

เป็นผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา หรือเป็นผู้คนพึงดูแลเอาใจใส่ ทำนุบำรุง ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้อง ด้วยดี คือด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ตามที่กล่าวข้างต้นนี้ เพื่อให้ลูกน้อง หรือ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจในการสนองงานได้เต็มที่ อย่าให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกท้อถอย ว่าทำดีสักเท่าใด ผู้ใหญ่ ก็ไม่เหลียวแล

“อยู่ต่ำให้นอนหงาย”

“อยู่ต่ำให้นอนหงาย” หมายความว่า ลูกน้อง หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก็พึงปฏิบัติตนต่อ เจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชาด้วยดี รับสนองงานท่านด้วยความยินดี ด้วยใจจริง และทำงานด้วยความ เข้มแข็ง ตามหลักธรรม คือ “เหฏฐิมทิส” ดังกล่าวมาแล้ว

3.4 หลักธรรมด้านการรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ นั่นก็คือ หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ของคณดี ธรรมของผู้ดี ซึ่ง มีความเหมาะสมกับผู้บริหารที่ดี โดยประกอบด้วยธรรม 7 ประการดังนี้ คือ

1) ัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ

ัมมัญญตา คือ รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กติกา ที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน กล่าวคือ ผู้นำนั้นจะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้กฎ กติกาเหล่านี้ ให้ชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ในทางพระพุทธศาสนาได้ กล่าวว่ ัมมัญญตา หมายถึง การรู้ ธรรม ดังความที่ปรากฏใน ัมมัญญสูตร 6 ว่า ภิกษุที่เป็นผู้รู้ เหตุ รู้เรื่องนวัคคสัตตสุตต คือ คำสั่งสอน พระศาสดาอันศาสนธรรม มีองค์ประกอบอยู่ 9 ประการ หรือที่เรียกว่า รู้ธรรมคำสั่งสอนใน พระไตรปิฎก คือ หลักปริยัติธรรมนั่นเอง ซึ่ง ได้แก่ การรู้เรื่องของพระสูตร พระวินัยและพระอภิธรรม เป็นต้น

2) อตถัญญตา คือ รู้จักผล รู้จุดหมาย

อตถัญญตา คือ รู้จักผล รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล กล่าวคือ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์คร่าวๆว่าจะไปทางไหนเพื่อประโยชน์อะไร เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้น พระพุทธศาสนา ได้กล่าวว่า อตถัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้หรือรู้จุดหมาย รู้ประโยชน์ นั่นเอง

3) อัตตัญญตา คือ รู้ตน

อัตตัญญตา คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความสามารถอย่างไร และต้องรู้จักพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องสำรวจอยู่เสมอว่าตนเองมีจุดอ่อนจุดแข็งอะไร แล้วดำเนินการ ปรับปรุงจุดอ่อนของตน ในขณะที่เดียวกันก็พัฒนาจุดแข็งของตนให้ดีขึ้นเรื่อยๆ กล่าวคือ ผู้นำที่ดีควรมี การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลง แห่งโลกอย่างแท้จริงเพื่อให้ สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้พระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า การ รู้จักตนเกี่ยวกับ ศรัทธา ศีล จาคะ สุตะ ปัญญา เป็นต้น โดยต้องรู้ว่า ตนเองคือ ใครมีภาวะเป็นอะไร

อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อยิ่งข้อหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติความสามารถยิ่งๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้หน้าได้ดียิ่งขึ้นไป

4) มัตตัญญูตา คือ รู้จักประมาณ

มัตตัญญูตา คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี กล่าวคือ ต้องรู้จักขอบเขตความพอเหมาะในการทำงานในเรื่องต่างๆ ดังนั้นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องรู้จักความพอเหมาะพอควรในการที่จะทำกิจการทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้ในทางพระพุทธศาสนาได้ กล่าวว่า มัตตัญญูตา หมายถึง รู้ประมาณในการรับปัจจัย 4 นั้นเอง เช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงพัฒนาอาชญา และการเก็บภาษี เป็นต้น ไม่ใช่เอาแต่จะให้ได้อย่างใจ และต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้นๆ หรือในเรื่องราวนั้นๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดี ได้สัดส่วนพอเหมาะ การทำการต่างๆ ทุกอย่างต้องพอดี ถ้าไม่พอดีก็พลาดความดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ฉะนั้นจะต้องรู้จักองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี

5) กาลัญญูตา คือ รู้จักเวลา

กาลัญญูตา คือ รู้จักเวลา รู้จักเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่างๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลาเหมาะสมกับเวลาและรู้คุณค่าของเวลา ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาหรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลาอย่างถูกต้องในทางพระพุทธศาสนา กล่าวถึง กาลัญญูตา ไว้ว่า การรู้จักแนวปฏิบัติอันเหมาะสมกับกาลเทศะ หรือเมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น อย่างผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้กฎกติกาของรัฐ คือกฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา แล้วก็ยืนอยู่ในหลักการ ตั้งตนอยู่ในหลักการให้ได้ชุมชน สังคม องค์กร หรือกิจการอะไรก็ตาม ก็ต้องมีหลักการ มีกฎ มีกติกา ที่ผู้นำจะต้องรู้ต้องชัด แล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น

6) ปริสัญญูตา คือ รู้ชุมชน

ปริสัญญูตา คือ ผู้นำควรจะต้อง รู้ชุมชน รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลก สังคมประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร จะได้สามารถเข้าใจความต้องการของสังคมนั้นได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด นอกจากนี้ยังต้องรู้เข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ประเพณีของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่างๆ ของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง จะได้สามารถนำความสงบสุข สันติสุขความก้าวหน้ามาสู่มวลชน หมู่คณะและสังคมได้ ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าว ปริสัญญูตา หมายถึง การรู้จักบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัท นั้นเอง

7. บุคคลโปรปรียญตา คือ รู้จักบุคคล

บุคคลโปรปรียญตา คือ โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล ตลอดจนสามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการรู้ว่า จะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจา แนะนำติชม หรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัด อธิาศัย ความสามารถอย่างไร เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นก็รู้ประโยชน์ที่เขาพึงได้ เพราะว่า ในการทำงานนั้นไม่ใช่ว่าจะเอาเขามาเป็นเพียงเครื่องมือทำงานได้ แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้ประโยชน์ ได้พัฒนาตัวเอง ผู้นำควรรู้ว่า เขาควรจะได้ประโยชน์อะไรเพื่อความเจริญงอกงามแห่งชีวิตที่แท้จริงของเขาด้วยผู้นำ ควรรู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วยรู้ว่า ควรจะปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไร ดังนั้นผู้นำที่ดีย่อมต้องรู้บุคคลรู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ในการบริหารงานทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับหมู่คณะและองค์กรได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ในทางพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึง บุคคลโปรปรียญตา คือ การรู้บุคคลและลักษณะความต้องการของบุคคล ดังปรากฏในธัมมัญญสูตรว่า ภิกษุผู้ที่มีความรู้เรื่องบุคคลของภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบุคคล 2 จำพวก ได้แก่

1) รู้ลักษณะบุคคลผู้ที่เป็นบัณฑิต รู้บุคคลที่มีความต้องการจะพบ บุคคลผู้เป็นพระอริยะหรือผู้ที่เป็นบัณฑิต เป็นคนดีมีศีลธรรม สนใจในคำสั่งสอน แล้วนำมากระทำตามคำสอนนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

2) รู้จักลักษณะของบุคคลที่ไม่ใช่บัณฑิต ไม่ต้องการเห็นบุคคลที่เป็นบัณฑิตหรือพระอริยะและไม่ต้องการจะฟังธรรมคำแนะนำสั่งสอนจากท่านผู้รู้ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่า การรู้จักคบบุคคลผู้เป็นบัณฑิตย่อมนำมาซึ่งประโยชน์แก่ตนและผู้อื่น แต่หากคบคนพาลย่อมนำไปสู่ความหายนะทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นด้วย ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงควรเลือกคบบุคคลที่ดีเพื่อให้นำความเจริญมาสู่ตนเองและหมู่คณะได้ตลอดไป นั่นเอง

หลักธรรมที่เรียกว่า สปัริสธรรม 7 ประการ แม้จะไม่มีคุณสมบัติข้ออื่นก็เป็นผู้นำได้เพราะรู้องค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอที่จะจัดการให้ได้ผล สามารถจัดวางวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมให้บรรลุความสำเร็จได้ ส่วนคุณสมบัติอย่างอื่นก็มาเสริม เป็นที่น่าสังเกตอย่างมากว่าธรรม 7 ประการ ซึ่งจัดลำดับข้อตามที่แสดงไว้นี้ พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในกรณีที่เป็นคุณสมบัติสำหรับสัปบุรุษ หรือบัณฑิตชนอย่างเป็นกลางๆ แต่ในกรณีที่ตรัสให้เป็นคุณสมบัติของผู้นำโดยตรง เช่น เป็นพระพุทธเจ้า หรือเป็นนักปกครองที่ยิ่งใหญ่ (ที.ปา. ไทย 11/228/227)

นี่ก็คือ หลักธรรมต่างๆ ทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาใช้กับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเชิงพุทธ เพื่อที่จะได้มีการนำเอาหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธ

เจ้ามาเป็นฐานคิดให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และ ปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรมมีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทณโต เสฏโฐ มนุสเสสุ ในหมู่มนุษย์ ผู้ที่ฝึกอบรมตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐ” เป็นต้น

บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความเจริญในอนาคตได้ ทั้งองค์ความรู้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นๆ จึงเป็นความท้าทายในการจัดการนำเอาองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ และขีดความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งต้องพัฒนาตัวเองให้ได้มีโอกาสเรียนรู้โดยจาก การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถศักยภาพในการทำงาน และการปรับพฤติกรรมให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และก็สามารถทำให้ตนเองนั้นมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น ควบคู่กันไปกับความก้าวหน้าขององค์กรได้ นั่นเอง แต่ในปัจจุบันนี้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเชิงพุทธ ตามหลักพุทธธรรม ก็เป็นสิ่งที่สามารถตอบโจทย์ให้กับองค์กรหลายๆ องค์กรที่ได้มีการนำเอาหลักพุทธธรรมเข้ามาปรับประยุกต์ใช้กับการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ให้มีองค์ความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยมีการใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หลักกัลยาณมิตตธรรม หลักอิทธิบาทธรรม หลักเหตุทศกัณฐ์ และหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นต้น และอีกทั้งก็ยังมีความหลักแนวคิด เทคนิค และกลยุทธ์ต่างๆ ในรูปแบบเชิงพุทธนำเข้ามาช่วยและบูรณาการเข้ากับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบทฤษฎี แนวคิดและกลยุทธ์ต่างๆ ของทางด้านทิศตะวันตกได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยและสามารถตอบโจทย์ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กรต่างๆ ได้ โดยที่จะสามารถนำพาองค์กรของตนเอง ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จตามที่องค์กรได้มีความคาดหวังเอาไว้ โดยที่ไม่มีการสร้างความเปื่อยเปื่อย หรือสร้างความเดือดร้อนให้กับสังคม ชุมชน องค์กรและบุคคลต่างๆ ได้นั่นเอง ซึ่งก็เป็นจุดมุ่งหมายในทางพระพุทธศาสนา นั่นเอง

References

- ชัยวัฒน์ ผ่องจิต. (2548). “ความต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจระบบการบริหารคุณภาพ”.
วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- พระธรรมโกศาจารย์. (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- พยอม วงศาศรี. (2540). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: คณะ
วิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมาน รังสิโยภุมย์. (2530). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน.