

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการ Integration of Buddhist Human Resource Development

พศุพัลลภ ทิพย์เลิศ

การรถไฟแห่งประเทศไทย.

ปิ่นปิ่นทร์ เหลืองพิทักษ์

พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปัญญา.ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

บทคัดย่อ

การแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบันทำให้องค์กรทุกแห่งต้องหันมาวิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการของตนเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและบรรลุเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นส่วนผสมที่สำคัญของกระบวนการจัดการ เพราะองค์การไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ถ้าปราศจากบุคลากรที่ช่วยกันทำงาน ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันไม่ได้ถูกมองว่าเป็นค่าใช้จ่ายอีกต่อไป แต่มองว่าเป็นทรัพย์สินที่รอวันสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ซึ่งกล่าวได้ว่าบุคลากรหรือคนคนนั้นต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ หรือคนที่เหมาะสมเท่านั้น ถึงจะกลายเป็นทรัพย์สินที่สร้างมูลค่าให้แก่องค์กรได้อย่างแท้จริง องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาเป็นแนวทางการพัฒนาจะทำให้เกิดการพัฒนาด้านกาย วาจา และใจ ทำให้เป็นคนที่มีทั้งความเก่ง คือสติปัญญาและเป็นคนที่มีคุณธรรม จะเกิดขึ้นได้ดังนี้เมื่อองค์กรได้มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมโดยศาสตร์ทางพระพุทธศาสนาอย่างหลักภาวนา 4 และหลักพรหมวิหารธรรมเข้ามาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ : การพัฒนา .ทรัพยากรมนุษย์.พุทธบูรณาการ

Abstract :

Increasing competition today requires all organizations to analyze the efficiency and effectiveness of their management in order to gain competitive advantage and achieve their goals. Human resource management is therefore an important ingredient of the management process. Because the organization is unable to achieve its goals without the people who help each other to work Human resources today are no longer seen as expenses. But sees it as a property that is waiting to be added to the organization which can be said that that person or

person must be someone who is knowledgeable and capable The right person only to become assets that truly create value for the organization Organization will succeed or fail depending on people. For this reason. human resource management is unavoidably linked to the success of the organization. The application of Buddhist principles as a guideline for development will lead to all-round development. Both physically. verbally. and mentally. making him a person who is both skilled Is intellect and is a virtuous person If the organization has planned human resources appropriately by the Buddhist science as a guideline for human resource development

Keyword : Development. human resources. Buddhist integration

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันมีลักษณะที่มองสถานการณ์ในระยะยาว เริ่มต้นจากการวางแผน ในกระบวนการวางแผนจะเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมากขึ้น เนื่องจากบริบทภายนอกองค์กรนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรมีการแข่งขันสูง แม้แต่องค์กรภาครัฐที่แต่เดิมถูกมองว่าเป็นภารกิจผูกขาดไม่มีคู่แข่ง แต่ปัจจัยสภาวะภายนอกก็ได้ผลักดันให้มีการแข่งขันด้านคุณภาพ เนื่องจากสภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ อาจส่งผลให้กระทบต่อระบบงบประมาณ รัฐบาลหลายประเทศจึงได้นำวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ เพื่อวัดผลลัพธ์ขององค์กรและความคุ้มค่าด้านผลลัพธ์อย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่จัดสรรให้ องค์กรจำนวนมากจึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พร้อมกับค้นหาวิธีวัดผลงานเข้ามาใช้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับประสิทธิภาพผลงานขององค์กรมากที่สุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้องค์กรมีความมั่นใจว่าความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้จากบุคลากร โดยมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกในการสร้างพลัง สามารถช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ องค์กรส่วนมากต้องการบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและคงไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

วิธีการนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรนั้น สามารถนำแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 (ธรรมสำหรับพรหมวิหาร ธรรมสำหรับการครองเรือน. หลักการ ครองชีวิตของคฤหัสถ์ 1. สัจจะ(ความจริง. ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริใจ พุดจริง ทำจริง 2. ทมะ การฝึกฝน. การขมใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว. รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดสินใจ แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา 3. ขันติ ความอดทน. ตั้งหน้าทำหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่ หวั่นไหว ตั้งมั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย 4. จาคะ ความเสียสละ. สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือ ข

วยเหลือ เอื้อเพื่อพ่อแม่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว ในธรรมหมวดนี้ทมะ มุ่งเอาด้านปัญญา ชันติเน้นแง
วิริยะ.(ส.ส.15/845/316)

และหลักภาวา 4 (การเจริญ, การทำให้เป็นใหม่ขึ้น, การฝกอบรม, การพัฒนา 1. กายภาวา (การเจริญ
กาย, พัฒนากาย, การฝกอบรมกาย ใหรู้จักติดต่อกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทริยทั้งห้าด้วยดี และ
ปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เปนคุณ มิให้เกิดโทษ ใหกุศลธรรมงอกงาม ใหอกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความ
สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2. สิลภาวา (การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝกอบรมศีล ใหตั้งอยู่ใน
ระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่รวมกับผู้อื่นโดยด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน 3. จิตตภาวา (การ
เจริญจิต, พัฒนจิต, การฝกอบรมจิต ใหเข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงาม ด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา
มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและสดชื่น เบิกบาน เปนสุขผองใส เปนต้น 4. ปัญญาภาวา (การเจริญป
ญญา, พัฒนาปัญญา, การฝกอบรมปัญญา ใหรู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเปนจริง รูเท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตาม
สภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนใหบริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพนจากความทุกข์ แกไขปัญหาที่เกิดขึ้นได
ด้วยปัญญา (อง.ปญจก. 22/79/121.)

แนวคิดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์การส่วนมากต้องการบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และคงไว้ซึ่งความ
ได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ ทำให้ในปัจจุบันหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การ
จัดการบุคคลในรูปแบบดั้งเดิมอีกต่อไป จะได้กลายเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ถูกผนวกเข้ากับการจัดการเชิงกลยุทธ์
ด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ได้มีการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์ผ่านกระบวนการการจัดการทรัพยากรมนุษย์
เพื่อที่จะนำเอากลยุทธ์ขององค์การไปใช้ได้ดีมากที่สุด โดยทั่วไปองค์การสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
ได้ เมื่อมีทรัพยากรหรือได้พัฒนาทรัพยากรที่มีคุณค่า หาได้ยาก ไม่สามารถเลียนแบบได้ และสามารถจัดการได้ ซึ่ง
ถ้าเราเอาแนวคิดนี้มาประยุกต์กับผลกระทบทางกลยุทธ์ที่มีต่อทรัพยากรมนุษย์อาจกล่าวได้ดังนี้

1. สร้างมูลค่า บุคคลสามารถเพิ่มคุณค่าหรือมูลค่าผ่านความพยายามในการลดค่าใช้จ่ายหรือนำเสนอใน
สิ่งที่เป็นลักษณะเฉพาะต่อลูกค้าหรือสิ่งที่ผสมผสานทั้งความเป็นลักษณะเฉพาะและลดค่าใช้จ่าย

2. หาได้ยาก บุคคลคือที่มาของการได้เปรียบทางการแข่งขัน เมื่อทักษะความรู้ความสามารถของพวกเขา
ไม่ได้มีอยู่อย่างเท่าเทียมกันเหมือนกับคู่แข่งทั้งหลาย ดังนั้นบริษัทหลายๆแห่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทยักษ์ใหญ่
พยายามที่จะจ้างและฝกอบรมพนักงานที่เยี่ยมที่สุด หรือฉลาดที่สุด เพื่อได้มาซึ่งความได้เปรียบเหนือคู่แข่งของตน

3. ยากที่จะลอกเลียนแบบ บุคคลคือที่มาของการได้เปรียบทางการแข่งขันความสามารถและการ
สนับสนุนของพวกเขาไม่สามารถถูกลอกเลียนแบบได้โดยบุคคลอื่น บริษัทในต่างประเทศอย่างดิสนีย์หรือสายการ
บิน southwest เป็นที่รู้จักในเรื่องการสร้างวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ที่ได้ผลประโยชน์อย่างมากจากพนักงานและ
ยากที่จะลอกเลียนแบบได้

4.สามารถจัดการได้ บุคคลคือที่มาของการได้เปรียบทางการแข่งขัน เมื่อความเก่งของพวกเขาสามารถที่จะผสมผสานร่วมกันได้ และถูกกระจายออกอย่างรวดเร็วเพื่อการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นการทำงานเป็นทีมและการประสานงานกันจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความแนใจ ต่อการจัดการพนักงาน อย่างไรก็ตามมีบริษัทหลายแห่งได้นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อช่วยในการแบ่งสรร และติดตามงานที่ได้รับมอบหมายให้แก่พนักงานไป (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี.2551)

จะเห็นได้ว่าส่วนประกอบทั้ง 4 ประการได้เน้นถึงความสำคัญของบุคคลและแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการเชิงกลยุทธ์

การพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality Development) นั่นคือการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลเพื่อขัดข้อบกพร่องและเพิ่มจุดเด่น โดยพยายามขัดข้อบกพร่องให้ออกไปมากที่สุด และพยายามปรับปรุงพัฒนาเพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์และภาพพจน์ของบุคคลนั้นให้เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา โดยการปรับปรุงทั้งภายในและภายนอก กิริยามารยาท การแต่งกาย การแสดงออกทางอารมณ์ และคำพูดกระบวนกรที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ คนทุกคนในโลกนี้ไม่มีใครที่เกิดมาพร้อมความสมบูรณ์ของบุคลิกภาพในทุกองค์ประกอบ แต่ละบุคคลล้วนมีความบกพร่องบ้างไม่มากก็น้อย ดังนั้นบุคคลจึงจำเป็นต้องปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลิกภาพในส่วนที่บกพร่องของตนเองให้มีความสมบูรณ์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

แนวคิดในการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ต้องเริ่มจากการสำรวจข้อบกพร่องของตนเอง นำข้อบกพร่องที่สำรวจพบ มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บุคลิกภาพภายนอกดีขึ้น สร้างความมั่นใจให้กับตนเอง และเป็นที่ประทับใจแก่บุคคลอื่นที่ต้องปฏิสัมพันธ์ด้วย สิ่งหนึ่งที่จะทำให้ความสัมพันธ์ที่เพิ่งสร้างขึ้นมานั้นดำเนินต่อไปได้ด้านแรกก็คือ การสร้างความประทับใจตั้งแต่แรกพบให้กับฝ่ายตรงข้าม และการที่จะสร้างความประทับใจได้นั้น ส่วนหนึ่งก็มาจากการมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดีเป็นส่วนในการสร้างความสัมพันธ์ ความรู้สึกที่ชอบ หรือไม่ชอบนั้น ส่วนหนึ่งมาจากบุคลิกภาพ กิริยาท่าทาง การแสดงออก หลังจากนั้นจึงไปสู่ขั้นตอนของการพูดจา เพื่อทำความรู้จักกับทัศนคติ และตัวตนที่ลึกซึ้งต่อไป

นอกจากสร้างบุคลิกภาพที่น่าประทับใจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนใหม่ ๆ แล้ว การรักษาความสัมพันธ์ที่มีอยู่แล้วก็เป็นสิ่งจำเป็นด้วยเช่นกัน และการที่คนคนหนึ่งมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี และประทับใจต่อคนรอบข้างนั้น ถือว่าคนคนนั้นมีต้นทุนที่ดีที่จะพบกับความสำเร็จได้โดยง่าย จากนั้นก็ต้องรู้จักระมัดระวังตัว มีสติรู้ตัวกำลังทำอะไรอยู่ และวางตัวให้เหมาะกับกาลเทศะ ซึ่งต้องเริ่มตั้งแต่การแต่งกาย การพูดจา การเดิน การนั่ง ไปจนถึงการตรงต่อเวลา

บุคลิกภาพภายนอก (External Personality) หมายถึง ลักษณะภายนอกที่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนของแต่ละคน ซึ่งอาจหมายถึง สรีระทางกาย กิริยาท่าทางต่าง ๆ การเคลื่อนไหว รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ การแต่งกาย การใช้ น้ำเสียง ศิลปะการพูด สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นบุคลิกภาพภายนอกทั้งสิ้น ซึ่งบุคลิกภาพภายนอกสามารถปรับปรุงได้ง่ายและใช้เวลาไม่นาน แม้ว่าบุคลิกภาพบางอย่างจะถูกหล่อหลอมมาตั้งแต่เกิด แต่ถ้าคนเรามี

ความมั่นใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาจะสามารถทำให้การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นไปอย่างถูกต้องและได้ผล ควรปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. **ตระหนักในความสำคัญของบุคลิกภาพ** บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญต่ออาชีพและอนาคต จึงมีการให้ความสำคัญและตื่นตัวในการพัฒนาบุคลิกภาพกันมากขึ้น ดังจะเห็นว่ามีกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพให้นักเรียน นักศึกษาได้เรียนรู้โดยเฉพาะงานด้านบริการต่าง ๆ การจัดตั้งศูนย์หรือสถาบันส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ เช่น ชมรมฝึกพูด การวางตัว การเข้าสมาคม การแสดงอิริยาบถในสังคม มินิตรายและคอลัมน์ในนิตยสารกล่าวถึงหัวข้อหรือบุคคลต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน สาเหตุของความล้มเหลวในชีวิตเป็นต้น และหาทางพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้และนำมาปฏิบัติ

2. **ประเมินบุคลิกภาพของตนทั้งด้านดีและด้านที่บกพร่อง** ก่อนการพัฒนาบุคลิกภาพต้องทำการประเมินบุคลิกภาพของตนเองก่อนโดยประเมินข้อดีข้อเสียของตนเอง การประเมินตนเองเป็นเรื่องค่อนข้างยาก เพราะบางครั้งคนเราไม่ค่อยยอมรับความบกพร่องเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ส่วนมากมักจะคิดว่าตัวเองถูก ตัวเองดี ตัวเองเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติทุกประการ ฉะนั้นจึงถือเป็นเรื่องยาก เว้นแต่เราต้องเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิดเสียใหม่ โดยพิจารณาถึงหลักความจริงว่า “สี่เท้ายังรู้พลาดนักปราชญ์ยังรู้พลั้ง” คนเราต้องมีบ้างที่บางครั้งทำอะไรไม่ถูกต้อง และรับฟังคำวิจารณ์จากผู้ใกล้ชิด เช่น บิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อน โดยเก็บข้อดีไว้ และนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงและพัฒนา

3. **มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนอย่างจริงจังและถูกวิธี** เมื่อได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลิกภาพและได้ประเมินข้อดีข้อเสียของตนเองแล้ว จะต้องศึกษาวิธีการปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความมุ่งมั่นจริงจัง และมีความสม่ำเสมอในเรื่องต่อไปนี้ คือ

3.1 การปรับปรุงท่วงท่า (Appearance)

3.2 การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence)

3.3 การปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)

3.4 การเสริมสร้างความคิดอย่างมีเหตุผล มีความคิดริเริ่ม และการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Reasoning Thinking, Creative Thinking, and Problem Solving) บุคลิกภาพเป็นสมบัติเฉพาะตัวยังไม่มีใครมีบุคลิกภาพเหมือนกันทุกประการ บุคลิกภาพที่ดีที่สุดไม่มี มีแต่เราจะปรับปรุงให้บุคลิกภาพดีขึ้นได้อย่างไร

การปรับปรุงบุคลิกภาพภายนอก

การปรับปรุงบุคลิกภาพภายนอก หมายถึงสิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัดหรือสัมผัสได้ การปรับปรุงแก้ไขสามารถทำได้ง่าย ใช้เวลาน้อยและวัดผลได้ทันที ประกอบด้วย

1. การปรับปรุงรูปร่างหน้าตา โดยการดูแลบำรุงรักษาให้สะอาดเรียบร้อยปราศจากสิ่งน่ารังเกียจ หากรูปร่างมีข้อบกพร่องอาจใช้วิธีการแต่งกายที่เหมาะสม ช่วยในการอำพรางหรือเสริมแต่งให้ดูดีขึ้น เหมาะสมกับวัย ฐานะ และกาลเทศะ

2. การรักษาสุขภาพ ด้วยการทำให้ร่างกายแข็งแรงอยู่เสมอ เพราะผู้ที่มีสุขภาพไม่แข็งแรงมักมีอารมณ์หงุดหงิดง่าย จึงควรบำรุงดูแลร่างกายด้วยอาหารที่มีประโยชน์ การพักผ่อนนอนหลับที่เพียงพอ ออกกำลังกายสม่ำเสมอเพื่อให้อารมณ์ดีอยู่เสมอ

3. การปรับปรุงกิริยาท่าทาง ควรปรับปรุงกิริยาท่าทางให้สุภาพ อ่อนโยน เหมาะสม เช่น การไหว้เพื่อแสดงความเคารพ หรือแสดงการทักทายตามวัฒนธรรมไทยควรเดินและนั่งอย่างรักษากิริยามารยาทที่ดี ไม่มองคนด้วยหางตา ฝึกการมองให้เป็นไปในทางที่ดี เป็นต้น

4. การปรับปรุงการแต่งกาย การแต่งกายเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นที่เสริมบุคลิกภาพของบุคคลจึงควรแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่สะอาดสวยงามเหมาะสมแก่โอกาส เพื่อเป็นการสร้างเสน่ห์แก่ผู้พบเห็น

5. การปรับปรุงการพูด สิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างมิตรภาพกับบุคคลคือการพูดเนื่องจากการเป็นการถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดความเชื่อค่านิยม ทศนคติที่มีต่อตนเองและผู้อื่น เราจึงควรฝึกพูดให้มีความไพเราะเลือกใช้ถ้อยคำและน้ำเสียงที่แสดงความจริงใจ รวมถึงฝึกการฟังผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าการพูดมีความสำคัญส่งผลต่อบุคลิกภาพที่ดีของตนเอง

6. การปรับปรุงการทำงาน บุคคลที่ทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีเด่น มีลักษณะคล่องแคล่ว ว่องไว ด้วยลักษณะท่าทางที่สง่างามเข้มแข็งและจริงจังเหมาะสมกับสภาพงานที่กระทำย่อมเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพของบุคคลนั้นว่ามีบุคลิกภาพที่น่าศรัทธายกย่อง

ดังนั้นองค์การแต่ละแห่งจึงพยายามอย่างมาก ในการที่จะเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความยอดเยี่ยมเชี่ยวชาญในงานของตน เพื่อให้มีความสามารถและมีความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ทักษะความรู้และความสามารถของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและสร้างความแตกต่างให้แก่องค์การเป็นอย่างมาก ทำให้องค์การแต่ละแห่งจะเห็นว่าความสำเร็จของตนขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลรู้ ซึ่งก็คือความรู้และทักษะของบุคคลนั่นเอง เนื่องจากเห็นแล้วว่าความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงานมีมูลค่าทางเศรษฐกิจ แปรผันต่อการดำรงอยู่หรือล่มสลายขององค์การ

จะเห็นได้ว่า คน เป็นกลไกสำคัญของความมีประสิทธิภาพของงานและความสำเร็จขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพได้ยิ่งขึ้นไป ไม่มีที่สิ้นสุด อีกทั้ง มนุษย์นั้นมีแรงขับเคลื่อน มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ความต้องการประสบความสำเร็จ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงควรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรขององค์กร ทั้งยังเป็นการปลูกฝังแนวคิดและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักและรู้ถึงบทบาท หน้าที่ ของตนเองที่มีต่อองค์กร สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ รวมถึงวินัยต่างๆเสมอ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการ

กลยุทธ์ที่จะนำพาองค์กรและบุคลากรขององค์กรให้มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้า และมีความโดดเด่น ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานจะมีแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติ เป็นแนวทางเดียวกันซึ่งเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งในทางพุทธศาสนามีหลักธรรมจำนวนมาก สามารถที่จะนำมาเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น หากองค์กรต้องการให้วัฒนธรรมองค์กรมุ่งให้บุคลากรมีความรัก สามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ก็สามารถนำเอาหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ หรือหากต้องการให้บุคลากรมีความซื่อตรง จริงใจ รู้จักข่มจิต ข่มใจ มีความอดทน เข้มแข็ง เป็นผู้เสียสละ ก็สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยการนำหลักขรรวาสธรรม 4 มาใช้เป็นแนวทาง ซึ่งต้องนำมาประยุกต์ใช้ ทั้ง 3 ด้าน คือ กาย วาจา และใจ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

หลักขรรวาสธรรม 4

หลักขรรวาสธรรม หรือธรรมสำหรับผู้ครองเรือน หลักของการดำเนินชีวิตของคฤหัสถ์ ปรากฏอยู่ในพระสูตรตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสตอบคำถามของอาฬวกยักษ์ และอีกที่หนึ่ง ปรากฏในขุททกนิกาย สุตตนปิฎก ซึ่งองค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสตอบคำถามของอาฬวกยักษ์ โดยพระองค์ตรัสว่า “มีธรรมของบุคคลผู้ครองเรือน 4 คือ สัจจะ ทมะ อธิ (ขันติ) และจาคะ

สัจจะ หมายถึง ความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พดจริง ทำจริง ไม่คดโกง ไม่หลอกลวงซึ่งหากปฏิบัติตามหลักนี้ ก็จะเป็นคนที่มีอุปนิสัย และมีความประพฤติเป็นคนจริงใจต่องาน ทำงานด้วยความทุ่มเท จริงจัง ทำงานด้วยความมุ่งมั่นหวังให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ ไม่หลบหลีกหรือเกี่ยงงาน เอาใจใส่ในงานเสมอๆ ไม่ทอดธุระ ทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ อีกทั้งมีสัจจะในการพูด สัจจะต่อวาจาของตน มีความน่าเชื่อถือ ไม่ใช่คนประเภทที่รับปากเพื่อให้ผ่านไป ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง เจ้านายด้วยความซื่อตรง จริงใจเสมอ

ทมะ หมายถึง การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ไม่เอาความพึงพอใจของตนเป็นที่ตั้ง แต่ต้องคำนึงถึงสิ่งที่ควรทำ หรือทำแล้วเกิดประโยชน์เช่นไร มีโทษหรือไม่ มุ่งมั่นให้ความประพฤติของตนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กร หลักธรรมด้านนี้จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรรู้จักข่มจิต รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ให้อยู่ในกรอบของความดีงาม ในกรอบของการอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ลดปัญหาความขัดแย้ง รู้จักปล่อยวาง ให้อภัย ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเกิดความเป็นมิตร เป็นหนึ่งเดียวกัน เมื่อต้องร่วมงานกันก็สามารถร่วมงานได้ ไม่ข้องขัด ไม่มีศัตรูในที่ทำงาน เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพ ทำงานไม่ข้องขัด โดยฟันเฟืองทุกตัว อะไหล่ทุกชิ้นทำงานแบบสอดรับประสานกันด้วยดี ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งบรรยากาศในที่ทำงานก็ไม่อึดอัด บุคลากรทำงานด้วยความสุข มีความสามัคคี

ขันติ หมายถึง หลักธรรมที่เกี่ยวกับความอดทน หลักธรรมด้านขันติหมายถึงหลักธรรมเกี่ยวกับความอดทน ตั้งหน้าตั้งตาทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียรเข้มแข็งทนทานไม่หวั่นไหวไม่ทอดอโยบุคคลผู้ประกอบด้วย

ขันติธรรมจะเป็นคนที่มีความอดกลั้นอดทนต่อความยากลำบากตรากตรำอันเกิดจากธรรมชาติเช่นร้อนหนาวหิว กระจาย เป็นต้น มีความอดทนอดกลั้นต่อทุกเวทนาที่เกิดขึ้นทางกายเช่นเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น เมื่อเกิดความทุกข์ขึ้น ต้องรู้จักอดทนอดกลั้นอดทนอดกลั้นต่ออารมณ์เจ็บใจอันเกิดทางจิตภาพ ถ้าไม่มีการอดทนอดกลั้นจะก่อให้เกิด ปัญหาและความเสียหาย ทั้งแก่องค์กรและตัวบุคคล อาจรวมถึงหมู่คณะด้วย เหมือนคำพังเพยว่า ปลาเน่าตัวเดียวเหม็นยกข้อง ซึ่งสุดท้ายแล้วจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรนั้นๆ

จาคะ หมายถึงหลักธรรมที่เกี่ยวกับความเสียสละ ละกิเลส ละความสุขสบาย และประโยชน์ส่วนตน มีความใจกว้าง และพร้อมที่จะเผชิญกับความทุกข์ ยอมรับฟังความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่นพร้อมทั้งจะ ร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ไม่แสดงความเห็นแก่ตัว ไม่เอาแต่ใจตนเอง จาคะมีความแตกต่างจากทานเพราะ จาคะมีความหมายที่กว้างกว่า เพ็งจะขาเป็นการเสียสละทั้งสิ่งที่เป็นวัตถุและนามธรรม จาคะตั้งอยู่ในระดับที่เป็น โลภียะและโลภุตระ เมื่อบุคลากรสามารถนำหลักธรรมด้านจาคะมาประยุกต์ใช้จะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับ ตนเอง องค์กร และสังคม อีกทั้งเป็นผู้ที่ได้รับสรรเสริญจากผู้ร่วมงานและจากองค์กร รวมถึงได้รับการยกย่องจาก คนภายนอก มีผู้คนเคารพนับถือ

คุณธรรมทั้งสี่ประการนี้ถ้าบุคคลแต่ละคนพยายามปลูกฝัง อีกทั้งองค์การได้ทำการปลูกฝังแก่สมาชิกใน องค์กรและบำรุงรักษาให้เจริญงอกงามโดยทั่วกันแล้วจะช่วยให้บุคลากรและองค์การเกิดความสงบร่มเย็นอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุขเนื่องจากเป็นหลักธรรมของคฤหัสถ์หรือผู้ครองเรือนโดยตรงเมื่อนำหลักธรรมนี้มาเป็นแนวทางในการ สร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะทำให้การพัฒนาในส่วนของคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน อีกทั้งยังสามารถทำให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่การประสบความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน

หลักภavana 4

1) กายภาวนา หมายถึง “การพัฒนากาย” คือ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตใน การดำรงตนอยู่ในสังคม ซึ่งหมายถึงมีสุขภาพที่แข็งแรง การแต่งกายให้เหมาะสม การดูแลความสะอาดของร่างกาย การมีบุคลิกภาพที่ดี มีกิริยามารยาทที่ดีงาม

2) ศีลภาวนา หมายถึง “การพัฒนาศีล” คือ การควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจาไม่ให้เบียดเบียนผู้อื่น สำรวมระวังในการกระทำ เพื่อไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น มีวินัยต่อตนเองและมีความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม

3) จิตภาวนา หมายถึง “การพัฒนาจิต” คือ การทำจิตให้มีความรักความเมตตา การทำจิตใจให้มีความ อดทนและเข้มแข็ง เรียกว่าให้จิตมีสุขภาวนา ได้แก่ จิตมีคุณธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้จิตสูงขึ้น นำทางไปสู่ ความสุขคือนิพพาน

4) ปัญญาภาวนา หมายถึง “การพัฒนาปัญญา” คือ การฝึกฝนอบรมเป็นวิธีการทำให้เกิดปัญญาคือความ รู้ ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายอย่างเป็นกระบวนการ หรือตามที่เป็นจริงของสังขาร รู้เท่าทันสภาวะของโลกและชีวิต

ตามทัศนะของพระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้กล่าวถึงการพัฒนาชีวิตมนุษย์ ทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่ง ในลักษณะองค์รวมประสานกัน 4 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้ (พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) .2536)

1. การพัฒนากาย คือ การพัฒนาร่างกายให้แข็งแรง มีสุขภาพดี และพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอย่างถูกต้องดีงาม ในทางที่เป็นคุณประโยชน์ เช่น การมีปัจจัย 4 พอที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างผาสุก และใช้ปัจจัย 4 อย่างถูกต้อง เพื่อคุณค่าที่รวมถึงสิ่งแวดล้อมทางวัตถุที่เสริมความเป็นอยู่ว่า ควรใช้อย่างไรให้เกิดคุณประโยชน์ที่แท้จริง ตลอดจนรู้จักถือเอาประโยชน์จากธรรมชาติในลักษณะที่ถูกต้อง การปฏิบัติโดยทำให้ถูกต้องให้ดีขึ้น เหล่านี้จัดเป็นเรื่องการพัฒนากาย เรียกว่ากายภาวนา ถ้าเป็นคนเรียกว่า ภาวนิกาย แปลว่าเป็นคนที่พัฒนากายแล้ว

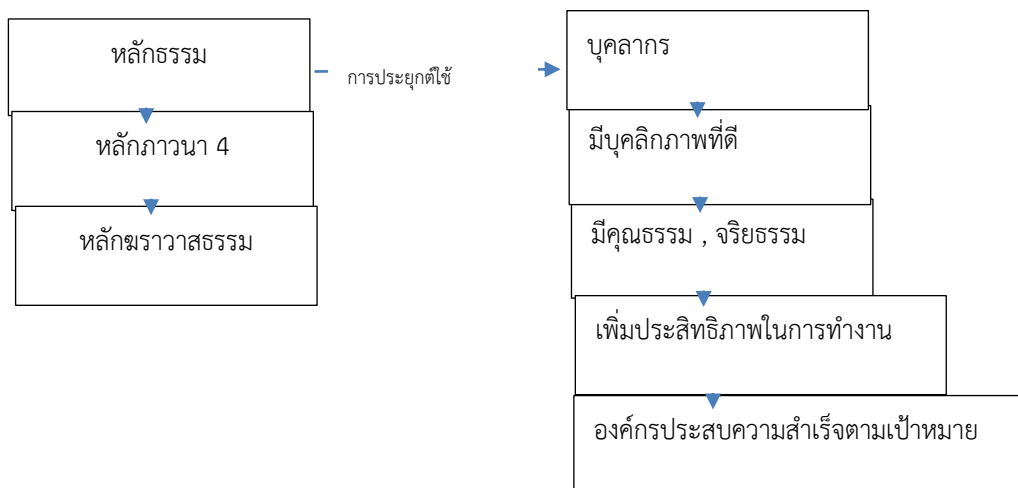
2. การพัฒนาศีล คือ การพัฒนาการอยู่ร่วมในสังคมด้วยดี อย่างเกื้อกูลเป็นประโยชน์และมีอาชีพที่ถูกต้อง โดยประกอบสัมมาอาชีพ เรียกว่าศีลภาวนา ถ้าเป็นคนที่ได้พัฒนาศีล เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ภาวนิสีล ซึ่งการพัฒนาศีลจะเป็นพื้นฐานไปสู่การพัฒนาจิตต่อไป

3.การพัฒนาจิต คือ การพัฒนาคุณสมบัติของจิต ฝึกอบรมเสริมสร้างจิตให้พร้อมสมบูรณ์ 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม (คุณภาพจิต) เช่น ความมีเมตตา กรุณา ความรักเป็นมิตร ปรารถนาประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น ด้านความสามารถของจิต (สมรรถภาพจิต) เช่น ความมีสติ วิริยะอดทน เข้มแข็งมั่นคงเพียรพยายาม และด้านสุขภาพที่ดีของจิต (สุขภาพจิต) เช่น จิตใจที่เป็นสุขสดชื่น สงบ ผ่องใส พร้อมทั้งจะยั้งยั้งแช่มชื่น การพัฒนาจิต เรียกว่า จิตภาวนา ถ้าเป็นบุคคลที่ฝึกอบรมพัฒนาจิตแล้วก็เรียกว่า ภาวนิจิต

4. การพัฒนาปัญญา คือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เริ่มตั้งแต่ปัญญา เป็นความรู้ความเข้าใจในศิลปวิทยาการ ความรู้ทางวิชาการ ต่อจากนั้นก็ลึกซึ้งลงไปอีก คือ การรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือนหรือเอนเอียงด้วยอคติ และเหนือขึ้นไปก็คือ การวินิจฉัย ซึ่งหมายถึง การคิดวินิจฉัยด้วยการใช้ปัญญาโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่ถูกครอบงำบัญชาโดยกิเลสและตัณหา ซึ่งจะทำให้เกิดปัญญาในระดับสูงขึ้นไปอีก คือ ปัญญาที่รู้จักเข้าใจโลกและชีวิตโดยความเป็นจริง รู้ทางเลื่อมทางเจริญ เหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รู้วิธีแก้ไขปัญหา และสร้างสรรค์ความสำเร็จ พัฒนานตนพัฒนาชีวิตและสังคมให้เจริญดีงามยิ่งขึ้นไป และปัญญาในขั้นสุดท้าย คือ ปัญญาที่รู้เท่าทันธรรมดาของสังขาร คือ โลกและชีวิต ถึงขั้นที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระหลุดพ้นจากความทุกข์โดยสมบูรณ์(วิมุตติ) การพัฒนาปัญญานี้เรียกว่า ปัญญาภาวนาถ้าเป็นคนเรียกว่า ภาวนิปัญญา คือ คนที่ได้ฝึกอบรมพัฒนาปัญญาแล้ว

กล่าวได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการนั้น ย่อมจะส่งผลในด้านต่างๆ คือ สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการหน้าที่ของบุคลากรให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น และเกิดการพัฒนาบุคลิกลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการพูด นั่ง เดิน มารยาทการเข้าสังคม อีกทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่องค์กรได้มอบหมาย สามารถเข้าใจบริบทที่แตกต่างของแต่ละบุคคล โดยใช้หลักจิตวิทยา เกิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน และงานกับคนได้ ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มคุณภาพของงาน ลดการสูญเสีย การผิดพลาด อีกทั้งลดการกระทบกระทั่งหรือความขัดแย้งรุนแรง ที่จะเกิด

ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีคุณธรรมควบคู่กับสติปัญญาที่ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ขององค์กรที่ไม่สามารถประเมินค่าได้ สามารถสร้างงานและความสำเร็จให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



สรุป

การดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ย่อมต้องการขวัญกำลังใจ รวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ โดยการใช้กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธเข้ามาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ซึ่งขอยกภาวะ 4 ประกอบด้วย ภาวะกาย ภาวะศีล ภาวะจิต ภาวะปัญญา มาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักหลักฆราวาสธรรม หรือธรรมสำหรับผู้ครองเรือน หลักของการดำเนินชีวิตของคฤหัสถ์มาเป็นแนวทางซึ่งประกอบด้วยหลัก 4 ประการ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทรงกายและภายใน ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานทำให้รักษาคณติคนแก่ไว้ได้ ซึ่งวัตถุประสงค์ที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายของบางสิ่งที่ต้องการกำลังพยายามที่จะไขว่คว้า ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุสิ่งที่ต้องการต้องการทำให้สำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ควบคู่กับคุณธรรม เกิดการ

พัฒนาอย่างรอบด้าน มีความสมดุล มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งเมื่อได้พัฒนาให้เกิดความสมดุลครอบคลุมครบบริบูรณ์ บุคลากรสามารถมีแบบแผนของการดำเนินชีวิตที่ประกอบด้วยปัญญา ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รอบข้าง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีมุมมองที่เข้าใจความคิดของคนอื่นมากขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายอย่างเป็นกระบวนการ หรือตามความเป็นจริง รู้เท่าทันสภาวะของโลก ใช้ปัญญาอย่างตรงไปตรงมา เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีมูลค่าต่อองค์กรอย่างแท้จริง

References

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี.ดร.. 2551.คัมภีร์การจัดการสมัยใหม่.กรุงเทพมหานคร:ปัญญาชน.
- ธงชัย สมบูรณ์. 2559.การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) . 2536.การศึกษา : เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา.พิมพ์ครั้งที่ 4.ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.2535. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ ชุมหคล้าย.2558.การบริหารองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ .กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุรพล สุษะพรหม.2555.ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ.พระนครศรีอยุธยา : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- การพัฒนาบุคลิกภาพ วิกีพีเดีย..<http://personalitydevelopment111.blogspot.com/p/2.html> [ออนไลน์]
วันที่สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2563.