

ภาวนา 4 : หลักธรรมะเพื่อการพัฒนาองค์กร ให้คนเก่งคิดและเก่งทำ* BHĀVANĀ 4 DHARMA DOCTRINE AS DHARMA FOR ORGANIZATION DEVELOPMENT AND ENABLING PEOPLE GATHERED A GOOD THINKING AND CAPABILITY

พระครูสุทิวรญาณ นิธิมงคลชัย

Phrakrusudhivorayan

อาษา ศรีประวดี

Arsa Sriprawat

ถาวร โคตรชัย

Thaworn Kotchai

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: ktawon@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งหมายกล่าวถึงหลักธรรมะเพื่อการพัฒนาคนในองค์กร ซึ่งผู้เขียนได้ศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการวิเคราะห์เลือกเฟ้นหลักธรรมที่เหมาะสม ตามแนวทางธรรมะวิชัย (Dhamma Vijaya) ซึ่งเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลว การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้พัฒนาบุคลากร ในองค์กรให้มีคุณลักษณะที่โดดเด่นและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง คือ การนำหลักการของ “ภาวนา 4” เป็นคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งผู้นำไปปฏิบัติตามแล้วจะมีผลดี คือ 1) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนาทางกาย 2) ศีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ 3) จิตตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิตใจ 4) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา เพื่อฝึกอบรมให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความรู้ ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา ผสานร่วมกับแนวคิดทางตะวันตกในการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความคิด ความสามารถ และทักษะเพิ่มขึ้น ให้มีความเป็นเลิศด้านพฤติกรรม ด้วยหลักการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดย มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ใช้หลักธรรมพัฒนาจิตใจ และปัญญา ส่งผลให้การทำงานเกิดความสำเร็จ เพราะบรรยายกาศ ในการทำงานที่มีความสดชื่น เป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดสมาธิจดจ่อ มุ่งมั่น อดทนในการทำงานเห็นคุณค่าของงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เมื่อมีอายุงานมาก



ขึ้นทำให้เกิดทักษะความชำนาญจนสามารถมองเห็นกระบวนการและต่อยอดจนกลายเป็นการพัฒนาของตน ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพคนในองค์กรโดยการผสมผสานด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและแนวคิดทางการศึกษาของตะวันตกจึงเป็นแนวทางพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กร, หลักการ, ภาวนา 4,

Abstract

This academic article aims to discuss the principles of Dharma for Organization Development. In which the authors have reviewed relevant documents and analyzed and selected relevant principles in which individuals play important roles in the organization. According to the Dhamma Vijaya. Organization Development, the man was a vital role for changing. Because of the success and failure of the organization depended mainly. The introduction of Buddhist Principles has been still the Bhavana growth: cultivation; training; developing. For Applied to the man developing. Since it has been the principle of Buddhism which has been 4 distinctive features consisted of: 1. Kaya bhāvanā: physical development 2. Sila bhāvanā: Moral development 3. Citta bhāvanā: cultivation of the heart; emotional development 4. Paññā bhāvanā: cultivation of wisdom; Intersectoral development; wisdom development. The introduction of the Buddhist has the base of man development. Causing the one who has acted according to them so will produce good results for themselves and their colleagues. Including the integration of theoretical concepts of human resource development in Western Education Organizations. Results have been good thinking and capability, there were been as complete person. Both in behavioral, mental and intellectual. Leading the organization proceeded true excellence.

Keywords: Organization Development, Principle, Bhāvanā 4 Doctrine

บทนำ

การทำงานในองค์กรส่วนสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความมั่นคงและความสำเร็จ คือ บุคลากร เพราะช่วงเวลาของการทำงานจะทำให้ต้องคิดอยู่ตลอดเวลา การทำงานให้สนุกและมีความสุขขณะทำงาน รวมทั้งทำอย่างไรให้ผู้ร่วมงานมีความสุขเหล่านี้เป็นสิ่งที่คนในองค์กรควรคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากองค์กรใดมีคนที่มีมุ่งมั่นในการคิด ในการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุของค์กรนั้นก็จะมีพลังและสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะฯ, 2555) การทำงานด้านการบริหารจัดการเป็นเรื่องยุ่งยากเพราะเป็นการทำงานกับคนส่วนใหญ่ซึ่งความสามารถในการสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดีหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของคนในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคนในองค์กรอยู่เสมอ เพราะการบริหารจัดการและการพัฒนาที่ดี จะส่งผลต่อองค์กรให้ก้าวหน้าไปอย่างราบรื่น

พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาและการประพฤติปฏิบัติ หลักคำสอนทั้งหลายในพระพุทธศาสนานั้นกล่าวถึงหลักความเป็นจริงตามกฎธรรมชาติ ที่ต้องใช้ปัญญาในการศึกษาและการปฏิบัติควบคู่กันไป (พระมหาฉัตรชัย อภิขโยและจกักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2564) หลักธรรมพื้นฐานจึงประกอบด้วยศีลธรรมและจริยธรรม มุ่งเน้นให้รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิตในปัจจุบัน โดยเฉพาะการพัฒนาคน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนานั้น มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและประสบความสำเร็จในองค์กร รู้จักการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม มีความสอดคล้องกับหลักการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

หลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้พัฒนาคนในองค์กรให้เป็นคนเก่งคิดเก่งทำ จนเกิดความสำเร็จนั้น หรือที่เรียกทั่วไปว่า ภาวนา 4 (การเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา : cultivation; training; development) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) ประกอบด้วย คือ 1) กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย) 2) สีลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล 3) จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ 4) ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา และนำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตก มาบูรณาการร่วมกับหลักภาวนา 4 จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาผสานและประยุกต์ใช้กับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตก เพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นคนเก่งคิดเก่งทำ ประการแรกที่ผู้บริหารต้องมี คือวิสัยทัศน์ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสในหลักปาปนิกรรม 3 ได้แก่ จักขุมา คือตาดี รู้จักสินค้า (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559)คือผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมองเห็นแนวทางปัญหาทั้งจุดอ่อน จุดแข็ง โดยรอบด้าน ให้แนวทางปฏิบัติที่เป็นจริง ไม่เกินศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร



ภาวนา 4 การพัฒนาคนในองค์กร

พระพุทธศาสนามีการหลักธรรมมากมายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพได้เช่น ภาวนา 4 (การเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559)

1. กายภาวนา (การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย การปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ : physical development (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) คือ เพื่อพัฒนาฝึกปรือตนเองให้เจริญยิ่งขึ้น เมื่อพัฒนาร่างกายให้ชัดเจนหรือชำนาญแล้วก็ย่อมตกเป็นเครื่องมือของวัตถุนิยมไปโดยหลีกเลี่ยงได้ยาก โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่มีการใช้สื่อชนิดต่าง ๆ เช่น สื่อทางอินเทอร์เน็ตซึ่งได้รับความนิยมในปัจจุบัน มอมเมาให้ผู้คนหลงใหล ไม่ฝึกฝนพัฒนาตนเองต้องเสียคน เสียความดีของตนไปก็มาก ด้วยสื่อที่เข้ามาแล้ว ทำให้ไม่พัฒนากายหรืออินทรีย์ให้รู้เท่าทันตามจึงเกิดปัญหา บางคนชนิดอุปกรณ์สื่อสารเหล่านี้จนไม่สามารถแยกแยะออกจากการทำงานได้ ไม่สนใจบริบทรอบข้างหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว ให้ความสำคัญกับอุปกรณ์สื่อสารเหล่านั้นจนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ตั้งแต่เข้าจนนอนพักผ่อน นอกจากนี้ยังใช้เป็นเครื่องเล่นเกมสการพนัน จนก่อให้เกิดความเสื่อมเสียแก่งานที่ตนทำ และอาจทำให้สูญเสียทรัพย์สินของตนที่มีนั้น ๆ ไปในท้ายที่สุด (พระมหาภคศิษฐ์ มหาวิริโย และพระมหามิตร ฐิตปญโญ, 2560)

2. สิลภาวนา (การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน : moral development (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) ในสุจจริต 3 การรักษากายสุจจริต วชิสุจจริต มโนสุจจริต ให้เป็นปกติศีลแปลว่า การประพฤติตนให้เป็นปกติของคน ที่ สะอาดปราศจากโทษ รู้จักในการปฏิบัติตน รู้จักเว้นความชั่วหมั่นฝึกฝนปฏิบัติตนให้ดียิ่งๆ ขึ้น ตั้งมั่นอยู่ในความสุจจริตทั้งกาย วาจา และอาชีวะ เช่นการทำงานในองค์กรต่าง ๆ นั้น แต่ละองค์กรย่อมมีกฎระเบียบข้อบังคับให้พนักงานปฏิบัติตามร่วมกัน เพื่อเป็นการรักษาความสงบเรียบร้อย หากพนักงานคนไหน ละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎ ก็ จะได้รับการลงโทษตามระดับขั้นของความผิดนั้น ๆ สิลภาวนา จึงเปรียบเสมือนกฎระเบียบข้อบังคับ ของพนักงานเช่นกัน แต่ข้อปฏิบัติของสิลภาวนานั้นมีพื้นฐานข้อบังคับมาจากศีล 5 อันเป็นพื้นฐานของคุณงามความดี เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน จะทำให้มีการพัฒนาความประพฤติของตนเอง รู้จักเกื้อกูลกัน มีความโอปปาติกะ รู้รักสามัคคี ทำให้องค์กรเกิดความ เป็นกัลยาณมิตรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3. จิตภาวนา (การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น : cultivation of the heart; emotional development (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) คือหลักของสมาธิ ความแน่วแน่แห่งจิตใจโดยใช้หลักสมถะและวิปัสสนา เป็นสำคัญในการพัฒนาจิตเพื่อให้มีคุณภาพที่ดี จนสามารถละอวิชชาได้ตามลำดับดังพระพุทธพจน์ที่ตรัสไว้ว่า “สมถะที่ภิกษุเจริญแล้วย่อมให้จิตเจริญจิตที่เจริญแล้ว ย่อมละระาคะได้ วิปัสสนาที่ภิกษุเจริญแล้วย่อมให้ปัญญาเจริญ ปัญญาที่เจริญแล้วย่อมละอวิชชาได้” (สำหรับในการใช้กับองค์กรนั้น ความตั้งมั่นของจิต หรือสมาธิ มีผลต่อการทำงานโดยตรง เพราะความตั้งใจจดจ่อกับงานที่ทำนั้นจะทำให้งานออกมามีคุณภาพตามที่ต้องการ ถ้าหากพนักงานทำงานด้วยความประมาท ขาดสมาธิก็อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานนั้น ๆ ได้ ดังเช่นตัวอย่างพนักงานโรงงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรกล ถ้าหากมีความประมาท ขาดสติ ขาดความรอบคอบแล้ว จะมีโอกาสทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ตลอดจนบางครั้งอาจพลัดพลั่งถึงขั้นเสียชีวิตในขณะที่ทำงานดังที่เห็นเป็นข่าวกัน ความประมาท ไม่มีสมาธิจึงเป็นเรื่องสำคัญอีกประการ

4. ปัญญาภาวนา (การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา : cultivation of wisdom; intellectual development (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) ปัญญา ถือเป็นแกนหลักของการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าว ทั้งในแง่ซึ่งทำหน้าที่นำทาง หรือสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ “วิถี” และ “เป้าหมาย” ของชีวิต ทำหน้าที่แก้ไขหรือ คลี่คลายปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ เช่นการทำงานที่ทำเป็นประจำ พนักงานย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในงานของตน จนเห็นว่า ขั้นตอนใดเป็นเหตุให้เกิดงานล่าช้า ขั้นตอนใดควรปรับปรุงแก้ไข และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานเกิดจากที่ใดควรแก้ตรงไหนถึงจะตรงจุดที่สุด เหล่านี้ล้วนเกิดจากปัญญา ความรอบรู้ในงานของตนที่ทำอย่างตั้งใจ และเอาใจใส่ในการทำงาน จนเกิดความชำนาญนั้น ๆ ขึ้นมา

ภาวนา 4 จึงเป็นฐานหลักที่นำมาใช้ในการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นคนเก่งคิดเก่งทำ จากด้านในจิตใจสู่ภายนอกของบุคลากรซึ่งมีหลายหน่วยงานนิยม นำมาใช้เพื่อพัฒนาคนในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการพัฒนาคนในองค์กรตามทฤษฎีตะวันตก

บุคลากรในองค์กรเป็นเสมือนทรัพย์สินองค์กรนอกจากที่ต้องดูแลเอาใจใส่ให้ความรู้ จ่ายค่าตอบแทนแล้ว การดึงและพัฒนาศักยภาพมาใช้ให้เหมาะสมกับงาน สนับสนุน



ให้เรียนรู้ต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรม เหล่านี้เป็นจากการผลักดันและเสริมความเข้มแข็งแก่องค์กร (วนิดา วาตีเจริญ, 2556)

การพัฒนาคนในองค์กร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนา ศักยภาพความสามารถ ทั้งด้านความคิด การทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยกระบวนการตามทฤษฎีตะวันตกมีหลากหลายแนวทางโดยหลักใหญ่ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม (Training) คือ กิจกรรมเพิ่มทักษะ พัฒนาศักยภาพ เกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน (present job) มีจุดมุ่งหมายคือให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยวิเคราะห์จากความต้องการขององค์กร วิเคราะห์บุคคล และวิเคราะห์งานว่าต้องการให้บุคลากรไปในทิศทางใด (สุรชนี เคนสุโพธิ์, 2560)

2. การศึกษา (Education) คือกระบวนการที่มุ่งเน้นให้บุคคลากรภายในองค์กรมีความรู้ ทักษะ ทศนคติ ในการปรับตัว ให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นที่ต้องการสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับองค์กรแล้วการศึกษาจะเน้นไปที่ เตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคต (Future job) ขององค์กร ตลอดจนการศึกษาสามารถนำไปใช้เตรียมคนในการรองรับตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กาญจนา เกรียงสี และคณะ, 2560)

3. การพัฒนา (Development) คือ กระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้ มุ่งเน้นที่ตัวงาน (not focus on a job) แต่มีมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นที่ต้องการ ด้วยการสอนงาน การฝึกปฏิบัติจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนตำแหน่ง และการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางท้องถื่นที่ต้องการ (สมิตร สุวรรณ, 2561)

การพัฒนาคนในองค์กรจึงเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ การเพิ่มทักษะ เพื่อต่อยอดไปสู่การพัฒนาในสายงานของตน โดยผู้ที่ได้รับการพัฒนาจะเกิดความทักษะความชำนาญเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด หากบุคลากรไม่เห็นความสำคัญในสิ่งเหล่านี้ ท้ายที่สุดเทคโนโลยีอาจจะทดแทนบุคลากรในการทำงานขององค์กรได้ นอกจากนี้ความผูกพัน ความเห็นคุณค่าในงานของตน ความรัก ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคลากรควรมีต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กรต่อไป

การพัฒนาคนให้คิดเก่ง ทำเก่ง

มนุษย์เป็นผู้มีศักยภาพทั้งภายในและภายนอก การรู้จักฝึกฝนอบรม พัฒนาดนอย่างสม่ำเสมอและมีแนวทางที่ชัดเจนย่อมนำมาซึ่งจุดหมายที่ต้องการ บุคลากรในองค์กรหากได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอแล้ว ย่อมมีทักษะในตนพร้อมที่จะรอโอกาสพัฒนาก้าวหน้า เพื่อผลักดันองค์กรของตนให้เจริญขึ้น



การฝึกอบรมพนักงานโดยใช้หลักธรรมเข้ามาประยุกต์ร่วมกันจะเป็นการส่งเสริมผลักดันให้พนักงานมีการปฏิบัติตนในกรอบ หรือเป้าหมายที่วางไว้ เห็นคุณค่าของหน้าที่ตนและรักษาหน้าที่ของตนอย่างตั้งมั่น นอกจากทักษะความรู้ที่ได้แล้ว ก็ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีความเคารพให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตนให้เหมาะสมไม่ก้าวร้าวแย่งงานกัน และไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา เหล่านี้เป็นผลที่เกิดจากการรู้จักใช้กายาวานา กับสัลยาวานา คือการรู้จักควบคุมตนเอง พัฒนาตนเอง ให้เกิดความรักใคร่ สามัคคี จนเป็นปกติในการทำงาน มีความปกติในกาย วาจา และจิตใจ จนเป็นกัลยาณมิตร เช่น หากพนักงานใช้วาจาที่ไม่ให้เกียรติกัน พูดหยาบคาบ ก้าวร้าว ไม่จริงใจ ขาดความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา อาจก่อให้เกิดปัญหาในการสื่อสารในการทำงาน พนักงานกับหัวหน้าจะเกิดความคลางแคลงใจในการทำงาน ขาดความสามัคคี ขาดความสุขในการทำงานนั้นย่อมมีผลกระทบต่องค์กร ส่งผลกระทบความเสื่อมจากภายในองค์กร

การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมของบุคลากรในองค์กร นับว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนองค์กรที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะสังคมโลกมุ่งหน้าแบบก้าวกระโดด การสื่อสารที่ไร้พรมแดน คนต้องการการตอบสนองที่รวดเร็วขึ้นเพื่อแข่งกับเวลา ข้อมูล ข่าวสาร การขนส่ง จึงเป็นเครื่องสนับสนุนต่อองค์กรที่ขาดไม่ได้ หากพนักงานในองค์กรไม่รู้จักศึกษาหาวิธีหรือแนวทางการใช้เทคโนโลยี หรือเครื่องอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยแล้ว การทำงานนั้น ๆ ก็จะมีล่าช้า ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ทำให้ขาดความเชื่อมั่นต่อผลิตภัณฑ์หรือบริการ และท้ายที่สุด ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหรือใช้บริการขององค์กร เพราะไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อรองรับความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดดนี้จึงเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมมากขึ้น สอดคล้องกับหลักธรรมปัญญาาวานา ซึ่งสอนให้พัฒนาปัญญาความรู้ แนวคิดในการพัฒนาตน พัฒนาจิตให้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น เช่นการใช้เครื่องนำทางในการช่วยค้นหาเส้นทางการส่งสินค้า การรู้จักวางแผนการเดินทางโดยใช้เครื่องนำทางช่วยค้นหาก่อนเดินทาง เหล่านี้เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน การจัดสรรตารางเวลา และลำดับความสำคัญของงานได้ ตลอดจนการมีสมาธิจดจ่อกับงานที่ทำ เพราะการสื่อสารด้านข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา หากพนักงานสนใจสิ่งรอบด้าน หรือเรื่องส่วนตัวมากเกินไป จนทำให้ไม่มีสมาธิจดจ่อต่อการทำงานแล้ว งานนั้น ๆ ก็จะมีขาดประสิทธิภาพ อาจเกิดความประมาทพลาดพลั้ง อันตรายต่อตัวเอง คนรอบข้าง และทรัพย์สินของทางองค์กรได้

จากการศึกษาการพัฒนาคนในองค์กรนั้น ผู้บริหารมีทางเลือกให้แก่บุคลากรของตนได้หลากหลายวิธีในปัจจุบัน เช่น การเพิ่มศักยภาพของตนแล้วย่อมทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559) องค์กรจึงควรมีกระบวนการจัดทำกิจกรรมที่กำหนดรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ปรับปรุงพฤติกรรม



แรงจูงใจของคนในองค์กรให้ดีขึ้น การพัฒนาที่ดีที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง (Self-Development) ซึ่งเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจควบคู่กันไปกับกายภาพนา เพื่อสร้างแรงจูงใจในชีวิตเบื้องต้น (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2560) ซึ่งผู้ที่ได้ประโยชน์ตรงจุดนี้คือตัวพนักงาน โดยใช้หลักจิตตาวานา และปัญญาภาวนา มาควบคู่กัน เพราะเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ได้รับคือองค์กร ได้งานที่มีคุณภาพมากขึ้น บุคลากรคือพนักงานมีเป้าหมายในชีวิต เห็นคุณค่าในงานที่ตนทำ ย่อมส่งผลต่ออายุงานที่ทำ เพราะทำด้วยความตั้งใจ ไม่ใช่เห็นแค่ประโยชน์ตอบแทนที่ตนได้รับว่าคุ้มค่ากับตนหรือไม่ กระบวนการทางความคิดเหล่านี้หากยังมีอยู่ในตัวของบุคลากร พนักงานอายุงานไม่มากนักส่วนใหญ่จะคำนึงถึงมาก อันจะส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะลาออกจากการงาน เนื่องจากเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอและไม่คุ้มค่ากับความสามารถของตน อนาคตขององค์กรจึงอยู่ในกำมือพนักงาน จะก้าวหน้าหรือไม่อยู่ที่คนจัดการทั้งสิ้น (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2563)

การพัฒนาจิตใจ และปัญญา ยังส่งผลให้การทำงานเกิดความสามัคคี เพราะบรรยากาศในการทำงานมีความสดชื่น เป็นกัลยาณมิตร ส่งผลให้เกิดสมาธิจดจ่อ มุ่งมั่น อดทนต่องาน เห็นคุณค่าของงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เมื่อมีอายุงานมากขึ้นทำให้เกิดทักษะความชำนาญจนสามารถมองเห็นกระบวนการและต่อยอดจนกลายเป็นการพัฒนางานของตนให้มีความสมบูรณ์ สะดวกรวดเร็ว ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ และท้ายที่สุดงานนั้นย่อมมีประสิทธิภาพจนส่งผลให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นคงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้ใช้บริการ

สรุป

การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่งคิดเก่งทำนั้น เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการภาวนาทั้งภายในและ ภายนอก ได้แก่ ด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ อารมณ์และความรู้สึก ด้านร่างกายคือ ความมีสุขภาพจิตที่ดีจะส่งผลต่ออารมณ์ในการคิดการทำงานให้เป็นบวก ด้านสติปัญญาจะส่งผลต่อสมาธิในการคิดพัฒนางานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ดี ร่างกายประพฤติปฏิบัติตนเป็นไปในทางคุณประโยชน์ต่อองค์กรตรงต่อเวลาและมีระเบียบวินัยในการทำงาน ด้านปัญญา คือมีความรู้ความสามารถทักษะที่เหมาะสมต่อองค์กรนำไปสู่การตอบรับต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามเป้าหมายที่ต้องการ

การพัฒนาคนตามหลัก พระพุทธศาสนากับการพัฒนาคนตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็น แนวความคิดที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้ มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุง คนเหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่ เป้าหมายเชิงลึก คือการพัฒนาคนตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนาคนเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรในการดำเนินเพิ่มผลผลิตตามแนวคิด ของปรัชญามนุษยนิยม แต่การพัฒนาคน ตามหลักพุทธศาสนา มีปรัชญาที่วามมนุษย์เป็น สัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่ จะเรียนรู้จนมีปัญญา

เข้าถึงสัจจะธรรมได้ เมื่อองค์กรสามารถบูรณาการหลักทฤษฎีและหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ผสานกลมกลืนเข้ากับหน่วยงาน ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพโดยมีเป้าหมายจุดสูง ตามที่องค์กรวางไว้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เกรียงสี และคณะ. (2560). การเรียนรู้สู่ประเทศไทย 4.0. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2560). การพัฒนาคนแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต).
- พระมหาฉัตรชัย อภิขโยและจักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). “การบริหารงานตามแนวหลักพุทธธรรม” . วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 3 (3) 55-56.
- พระมหาภักคิษฐ์ มหาวิริโย และพระมหามิตร จิตปัญโญ. (2560). “การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักอริยสัจ 4”. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 4 (1), 42-49.
- วนิดา วาตีเจริญ. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎี สู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ คณะฯ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุมิตร สุวรรณ. (2561). กลยุทธ์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรชนี เคนสุโพธิ์. (2560). การฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. อุตรธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.