



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ BUDDHIST HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

พระครูใบฎีกาธีรยุทธ จันทูปโม (ภูโคกหวาย)

PhrakhrubaidikaTheerayut Chantupamo (Phookhokway)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: PhrakhrubaidikaTheerayut@gmail.com

Received April 2, 2020; Revised May 29, 2020; Accepted August 28, 2020

บทคัดย่อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร การคัดเลือกการพัฒนาคนตลอดทั้งการดูแลและรักษา ล้วนเป็นเรื่องที่ต้องเข้าใจขั้นตอนอย่างเป็นระบบแต่ที่สำคัญ คือ ต้องคำนึงคนเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล เมื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันแล้ว เงื่อนไขต่าง ๆ ถูกสร้างขึ้นมาก่อน แล้วค่อยนำคนเข้าสู่ระบบ ซึ่งทำให้ระบบดังกล่าว นอกจากจะไม่สอดคล้องต่อสภาพความเป็นจริงและอุปนิสัยของมนุษย์ และบางครั้งความยืดหยุ่นของเงื่อนไขต่าง ๆ จะเป็นเครื่องมือสำหรับฝ่ายบริหารมากกว่าที่จะเป็นข้อปฏิบัติให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธมีข้อแตกต่างที่สำคัญหลายประการจากการบริหารโดยทั่วไป ที่สำคัญพุทธศาสนาไม่เคยมีเงื่อนไขในการคัดแยกบุคคลด้วยชาติกำเนิด หรือสมบัติที่ติดตัวมาแต่เกิด และไม่เคยตัดสินบุคคลที่คุณลักษณะภายนอก แต่พุทธศาสนาได้จำแนกบุคคลตามที่เหตุแห่งการปฏิบัติ และเจตคติที่เขามีต่อส่วนรวม และที่สำคัญมากกว่านั้นพุทธศาสนานับการพัฒนาและบริหารทางจิต เพื่อให้เข้าไปสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเห็นอกเห็นใจและมองทุกสิ่งอย่างเป็นองค์รวมที่แต่ละสิ่งต่างก็มีความเกี่ยวเนื่องกันหมด เพราะผลจากการกระทำของบุคคลหนึ่งอาจจะส่งผลต่ออีกคนอื่นได้ไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาตนให้เป็นคนดีก่อน แล้วสังคมก็จะดีไปด้วย พุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพราะเจตจำนงของการตั้งองค์กรสงฆ์ก็เพื่อให้องค์กรดังกล่าวทำหน้าที่พัฒนาจิตใจคนในสังคม ให้พ้นจากความทุกข์ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องพัฒนาคนในองค์กรสงฆ์ให้เป็นบุคลากรที่พร้อมจะทำงานและพร้อมที่จะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณดังกล่าว

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาเชิงพุทธ



Abstract

Human resource management is considered as the factor that creates value for the organization. The selection, the development and the care and treatment of humans are all the issues that need to be understood systematically. However, it is important to consider people as the center to respect the human being of each person. Comparing current human resource management, various conditions were created first and then bring people into the system which makes the said system apart from being inconsistent with human reality and character. Moreover, sometimes the flexibility of various conditions seems to be a tool for management rather than a practice for personnel to succeed in their work.

Human resource management in Buddhist principles has many important differences from general administration. Importantly, Buddhism has never had a condition in separating people by birth or born-possessions and never judge a person with external characteristics. By contrast, Buddhism classifies people as according to their practice and attitudes towards the public. More importantly, Buddhism focuses on mental development and management in order to interact with other people sympathetically and to see everything as a whole that each of which is completely related as the result of one person's actions may affect the other person in any way.

Human resource development in Buddhism principles must develop oneself to be good people first and then society will be good as well. Buddhism therefore critically emphasize the various human resource management procedures because the intention of founding a monk organization is for the organization to develop the minds of people in society to be free from suffering. At the same time, the people in the Sangha organization must also be developed into personnel who are ready to work and ready to be the aforementioned spiritual leaders.

Keywords: The Development, Human Resource, Buddhist Development.

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นบทบาทขององค์กรที่ทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้พนักงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายเฉพาะบุคคล (Ivancevich, 2004) เป็นนโยบาย วิธีปฏิบัติงานและระบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานของ



พนักงาน (Noe, hollenbeck, Gerhart and Wright, 2006) โดยผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์การดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2547)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นนโยบายและแนวปฏิบัติอันเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในสถานที่ทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการได้มาซึ่งพนักงาน การฝึกอบรม การประเมินผล การให้รางวัล การดูแลความปลอดภัย และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงงาน ดังต่อไปนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนความต้องการแรงงาน การสรรหาพนักงาน การคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ การสื่อสาร การสัมภาษณ์ การให้คำปรึกษา และวินัยในการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งการสร้างความผูกพันขององค์กรให้กับพนักงาน (Mondy and Noe, 2004) จัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การจัดวางตำแหน่งของบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการจัดสวัสดิการ การจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทน การพิจารณาบทบาทหน้าที่ และการควบคุมการทำงานของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งกระบวนการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การคัดเลือกหรือได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ระยะที่ 2 การควบคุมดูแล และรักษาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างปฏิบัติงานในองค์กร และระยะที่ 3 การพ้นจากงาน การจัดสวัสดิการตอบแทนหลังเกษียณ หรือการพ้นจากงานในกรณีอื่น ๆ เช่น การเลิกจ้าง เป็นต้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรนอกจากองค์กรต้องจัดให้มีสวัสดิการ มีการวิเคราะห์ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างทรัพยากรบุคคลก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานหรือบริหารคนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีกระบวนการประกอบด้วย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา ตลอดจนการดำรงรักษาเพื่อให้เกิดความรักในองค์กรและอุทิศตนเพื่อองค์กร และเสริมสร้างความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ส่งผลดีต่อสังคมและประเทศชาติสืบไป

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการบริหารองค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร อย่างน้อย 7 ประการ คือ

- 1) ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะต้อง



การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์การ ตลอดจนกิจกรรมขององค์การที่คาดว่าจะมีในอนาคต 2) ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ 3) ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์การ ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารองค์การ 4) ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคคนให้คงอยู่กับองค์การ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์การ 5) ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น งานบริการคนไข้ในโรงพยาบาลจะต้องทำงาน 24 ชั่วโมง จึงต้องกำหนดกฎระเบียบให้บุคลากรทำงานในเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก เวรละ 8 ชั่วโมง หมุนเวียนกันไป เพื่อให้สามารถบริการแก่ลูกค้าได้ตลอด 24 ชั่วโมง 6) ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัลการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 7) ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การ

นอกจากนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถทำให้องค์การดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พิชิต เทพวรรณ, 2554) เพราะมีความสำคัญต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านพนักงาน (Employee) ทำให้พนักงานในองค์การสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ช่วยในพนักงานได้มีโอกาสนำเอาความรู้และความสามารถของตนเองมาใช้ในการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถเกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสินค้าหรือบริการ พนักงานมีโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การระหว่างพนักงานกับองค์การร่วมกัน 2) ด้านองค์การ (Organization) ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์การมีทิศทางหรือนโยบายการบริหารงานในลักษณะใดในปัจจุบันและในอนาคต ความพร้อมและ



ความเพียงพอ ในเรื่องของจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทาง และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 3) ด้านสังคม (Social) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบสังคมและเศรษฐกิจ เพราะหากองค์กรเจริญเติบโต ก็จะส่งผลต่อการจ้างงาน ทำให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ในการหาเลี้ยงครอบครัว มีสวัสดิการที่ดี อันเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจของประเทศได้ต่อไป

สรุปการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง จะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่าง ๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์กร

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้ดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท และธรรมะก็จะเป็นยาใจที่รักษาให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีภารกิจ ความแก่ ความเจ็บ ความตายนี้เป็นกฎของธรรมของโลก เมื่อรู้จักกฎของโลกแล้ว ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมจะพัฒนาตนเองอย่างมีคุณภาพ

“สุจริต การประพฤติชอบ การประพฤติดีหรือความประพฤติดี” เป็นเรื่องของกายและวาจา ส่วนที่ใช้คำว่า “ความ” เป็นเรื่องของจิตใจ มโนสุจริต และการประพฤติที่เป็นเหตุให้บุคคลเป็นคนดี อันเป็นที่พึงประสงค์ เป็นที่ปรารถนาของอารยชน โดยเหตุที่คนเราจะมีคุณค่าหรือมีความดีพอที่คนอื่น จะเห็นความสำคัญและให้ความสำคัญแล้วยกย่องนับถือหรือไว้นับถือเชื่อใจ ยอมรับหาสมาคมด้วย ก็เพราะมีดีอยู่ในตัว เช่น การประพฤติดี หรือความประพฤติดี ดีประเภทนี้เป็นความดีขั้นพื้นฐานในตัวคน เพราะคนที่มีคุณภาพประพฤติดีเป็นพื้นฐานแล้ว แม้ตัวอย่างอื่นจะบกพร่องไปบ้าง ก็ยังจะเอาตัวรอดเป็นที่ไว้นับถือเชื่อใจของคนอื่นได้ หรือยังพอที่จะแสวงหาความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเองได้ พระพุทธศาสนาได้วางหลักสุจริตธรรมเป็นเครื่องกำหนดวัดบุคคลว่าเป็นผู้มีคุณภาพประพฤติดี จำแนกตามทวารเป็น 3 ทางหรือสุจริต 3 อย่าง คือ (แก้ว ขิตตะขบ, 2547)



1. กายสุจริต การประพฤติดีทางกาย การงดเว้น คือ ไม่ใช้กายทำความชั่วเลวทรามต่อผู้อื่นหรือสัตว์อื่น จำแนกเป็น 3 อย่างคือ เว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ และเว้นจากการประพฤติผิดในกาม

2. วาจาสุจริต การประพฤติดีทางวาจา การงดเว้น คือ ไม่ใช้คำพูดที่ชั่วร้ายต่อผู้อื่น จำแนกเป็น 4 อย่าง คือ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ และเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

3. มโนสุจริต ความประพฤติดีทางใจ ความรู้จกยังคิดไม่ปล่อยจิตให้คิดชั่วร้ายปองร้ายทรัพย์สินหรือชีวิตของผู้อื่น แต่ให้คิดดีถูกต้องตามหลักกุศลธรรม จำแนกเป็น 3 อย่าง คือ ความไม่โลภอยากได้ของเขา ความไม่พยาบาทปองร้ายเขา และความเห็นชอบตามคลองธรรม

สุจริต 3 อย่างนี้เป็นสิ่งที่มนุษย์ควรทำ ควรประพฤติให้เกิดขึ้นในตนเอง (ที.ปา. (ไทย) 1/228/227, อภิ.ส. (ไทย) 34/840/327.) เมื่อมนุษย์ปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวแล้วจะทำให้มนุษย์อยู่อย่างมีความสุขประเสริฐสุข และหลักธรรมที่มนุษย์ควรพยายามเข้าถึงให้ได้สม่ำเสมอหรือสุขอันชอบธรรมที่มนุษย์พึงมี ซึ่งมนุษย์จะสมบูรณ์ได้ก็เพราะสุข 4 อย่างนี้ คือ

1. อัตถิสุข สุขเกิดแต่ความมีทรัพย์ ความภูมิใจ อิ่มเอิบใจว่าตนมีโภคทรัพย์ที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรงความขยันหมั่นเพียรของตนและโดยชอบธรรม บุคคลที่ขยันทำงานเก็บเงินทองไว้ได้เป็นจำนวนพอเพียง ย่อมมีความสุขสบายใจภูมิใจในความพยายามของตน ถือว่าเป็นความสุขประการหนึ่ง

2. โภคสุข สุขเกิดแต่การจ่ายทรัพย์บริโภค ความภูมิใจ อิ่มเอิบใจว่าตนได้ใช้ทรัพย์ที่ได้มาโดยชอบธรรมนั้นเลี้ยงชีพ เลี้ยงผู้ควรเลี้ยง และบำเพ็ญประโยชน์

3. อนนสุข สุขเกิดแต่ความไม่เป็นหนี้ ความภูมิใจ อิ่มเอิบใจว่าตนเป็นไท ไม่มีหนี้สินติดค้างใคร ความไม่เป็นหนี้เป็นสุขอย่างไรรู้ คนที่ไม่เป็นหนี้เท่านั้นรู้สึกได้และความเป็นหนี้เป็นทุกข์ คนจะมีความสุขแท้ต้องพึงการงานที่ไม่มีโทษ คือ ไม่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม ไม่เป็นที่ครหาของปวงชน

4. อนวัชชสุข เป็นสุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ คือความภูมิใจเอิบอิ่มใจว่าตนมีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย ใคร ๆ ตีเตียน ไม่ได้ทั้งทางกายวาจาใจ ข้อที่ 4 นี้เน้นว่ามีค่ามากที่สุดกว่าสุข 3 ข้อข้างต้น เมื่อมนุษย์มีความสุขทางโภคทรัพย์แล้วมนุษย์ควรระลึกถึงคุณธรรมประจำตัวของอุบาสก อุบาสิกา หรือองค์คุณของอุบาสิก อุบาสกอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งเรียกว่า อุบาสกอุปาสิกาธรรม (แก้ว ชิตตะขบ, 2547)

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นการนำหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยนำหลักสุจริต การประพฤติชอบ การประพฤติดี หรือความประพฤติดี และสุจริต 3 อย่าง มาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถเพื่อรองรับเป้าประสงค์ขององค์กรต่อไป



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การพัฒนาตนของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภavana 3 คือ กายภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา (ที. ปา. (ไทย) 1/228/172.) ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ประการ คือ

1. ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วจีทุจริต และประพฤติแต่กายสุจริต วจีสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีลเรียกว่า กายภาวนา กายภาวนานี้เป็นวิธีการพัฒนาบุคคล ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคม ให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้น

2. ทำให้บุคคลมีจิตใจและอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคน ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติแต่มนัสสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาทหรือมีจิตใจเสียสละและยินดีให้อภัย ตามมนัสสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า “จิตภาวนา”

3. ทำให้บุคคลได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็น สัมมาทิฐิ ละมโนทุจริต ปฏิบัติตามมนัสสุจริตเป็นการพัฒนาบุคคล ตามหลักของปัญญา เรียกว่า ปัญญา ภาวนา การปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาบุคคลให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและบรรลूसัมมาวิมุตติ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน (โกศล เพ็ชรวงษ์, 2543)

หลักธรรมที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี หลักการ สงเคราะห์ซึ่งกันและกันเพื่อให้มนุษย์มีการช่วยเหลือกัน คือ “สังคหวัตถุ 4” อันประกอบด้วย

1. ทาน การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงความรู้ และแนะนำสั่งสอน (ที.ปา. (ไทย) 11/4/167.) ทานในสังคหวัตถุนี้ มุ่งเพื่อให้สงเคราะห์ผู้รับ มีความมุ่งหมายอยู่ที่ผู้รับเป็นสำคัญ เช่น ช่วยเหลือสงเคราะห์กันด้วยปัจจัย 4 คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ฉะนั้นการให้ทานจึงควรให้ด้วยความเมตตาเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงน้ำใจไมตรี สร้างเสริม มิตรภาพ ให้ด้วยกรุณา ต้องการช่วยปลดเปลื้องความทุกข์ ความเดือดร้อนแก่กัน ให้ด้วยมุติตา ส่งเสริมสนับสนุนให้แก่ผู้ทำความดี มีความเจริญก้าวหน้า เพราะฉะนั้นการให้ด้วยวัตถุ สิ่งของจึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ

2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานฉันท์ สามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผล เป็นหลักฐาน จูงใจให้นิยมยินดี (ที.ปา. (ไทย) 1/40/167.) การพูดดีมีคุณค่า เป็นสื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดี คนที่พูดดีจะช่วยให้การทำงานสำเร็จ การสื่อสารสัมพันธ์อันดีต่อกันของมนุษย์ เมื่อมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรก็เกิดสัมพันธ์ไมตรีอย่างดีของมนุษย์



3. อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณะ ตลอด ถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม การบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือด้วยร่างกาย และขวนขวาย ช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยเหลือแก้ไข สามารถรักษา ความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน สังคม และประเทศชาติไว้ได้ ความเป็นผู้มีในเอื้อเฟื้ออาทรของผู้อื่น หรือสังคมด้วยร่างกาย ด้วยปัญญาหรือด้วยทรัพย์ จนเต็มความสามารถที่จะช่วยได้ เป็นเหตุให้รัก นับถือกันอย่างมั่นคง ช่วยให้การพัฒนามั่นคงและเข้มแข็งต่อไป

4. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชน ทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติ สม่ำเสมอต่อมนุษย์ด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ไม่ถือตัวมีความ เสมอภาควางตนเหมาะสม สามารถผูกพันรักษาความสามัคคีในสังคมมนุษย์ไว้ได้เป็นอย่างดี เพราะมนุษย์ทั้งหลายรักนับถือความวางตนสม่ำเสมอไม่ถือตัว เป็นธรรมดาประจำโลกที่มนุษย์ทั้งหลาย ย่อมไม่เสมอกัน ด้วยทรัพย์ ยศศักดิ์ บิรवार ศิลปวิทยา และปัญญา ที่ยิ่งหย่อนกันกว่ากัน หากเราเคารพ ในความเป็นมนุษย์ ในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีเสมอกันในฐานะเป็นมนุษย์เหมือนกัน

คุณธรรมที่เป็นต้นกำเนิดเป็นบ่อเกิด หรือมูลเหตุแห่งความดีหรือการสร้างสรรค์ความดี ทุกอย่าง มี 3 ราก หรือกุศลมูล 3 อย่าง คือ อโลภะ โทสะ อโมหะ หรือเรียกง่าย ๆ ว่า ไม่โลภ ไม่โกรธ ไม่หลง ดังนี้

1. อโลภมูล รากเหง้าแห่งความไม่โลภ คือ ความไม่ยักได้ของของผู้อื่นมาเป็นของตน ด้วยอาการอันไม่ชอบธรรมหรือในทางทุจริต มีความยินดีพอใจสิ่งของอันเป็นของตนอย่างสงบเสงี่ยม มีศักดิ์ศรี อโลภะนี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วเป็นเหตุให้กุศลธรรมอื่น ๆ เช่น ความไม่เพ่งเล็ง ความมักน้อย ความเสียสละ ความสันโดษ ความซื่อสัตย์สุจริต ความโอบอ้อมอารี เป็นต้น ที่ยังไม่เกิดขึ้นก็เกิดขึ้น ที่เกิดขึ้น แล้วก็เจริญเพิ่มพูนมากขึ้น

2. โทสมูล รากเหง้าแห่งความไม่คิดร้าย หมายถึงความไม่คิดทำร้ายผู้อื่นเพราะมีเมตตา กรุณาเป็นที่ตั้งหรือความไม่คิดอาฆาตผูกพยาบาท ไม่พยายามคิดสร้างความทุกข์ความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น โทสะนี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วเป็นเหตุให้กุศลธรรมอื่น ๆ เช่น ความไม่จองล้างจองผลาญ มีความเมตตา กรุณา ความเป็นมิตร การรู้จักให้อภัย การมวจีไพบราละ เป็นต้น ที่ยังไม่เกิดก็เกิดขึ้น ที่เกิดขึ้นแล้วก็เจริญเพิ่มพูน มากขึ้น

3. อโมหมูล รากเหง้าจากความไม่หลง หมายถึง ความรู้ตามสภาพเป็นจริงว่าอะไรผิด อะไรถูก อะไรควร อะไรไม่ควร โดยมีเหตุมีผลคิดรู้เท่าทันเหตุการณ์เรื่องราวที่เกิดขึ้นตามความจริง มีความรอบคอบไตร่ตรองด้วยเหตุผลที่ชอบธรรม อโมหะนี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วเป็นเหตุให้กุศลธรรมอื่น ๆ เช่น ความไม่ลบลู่คู่คุณท่าน ความมีศรัทธาประกอบด้วยปัญญา ความรู้จักพลอยยินดี ความว่าง่าย สอนง่าย และความเห็นชอบ เป็นต้น ที่ยังไม่เกิดก็เกิดขึ้น ที่เกิดขึ้นแล้วก็เจริญเพิ่มพูนมากขึ้น



กุศลมูลทั้ง 3 จัดเป็นภาเวตัพพธรรม คือธรรมที่ควรเจริญฝึกฝนอบรมให้เกิดมีในจิตสันดานของตน เพราะเป็นเหตุให้กุศลธรรมอื่น ๆ ที่ยังไม่เกิดก็จะเกิดขึ้น กุศลธรรมอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว ก็จะถึงความเจริญงอกงามไพบูลย์ยิ่งขึ้น (ที.ปา. (ไทย) 1/393/291.)

หลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนามนุษย์ แม้จะมีมากก็ตามในหลักพระพุทธศาสนา แต่ธรรมที่เป็นอุปสรรคที่จำเป็น คือ อบายมุข 6 อย่าง คือ ปากทางแห่งความเสื่อมโมคคทรัพย์ ซึ่งอบายมุขหมวด 6 ต่อไปนี้

1. ดิตสุราหรือของมีนเมา มีโทษ 6 อย่าง คือ ทรัพย์หมดไป ก่อการทะเลาะวิวาท เป็นบ่อเกิดของโรคต่าง ๆ เช่น พิศุราเรื้อรัง เสียเกียรติเสียชื่อเสียง ทำให้ไม่รู้อาย ทอนกำลังปัญญา เป็นต้น

2. ขอบเที่ยวกลางคืน มีโทษ 6 อย่าง คือ ชื่อว่าไม่รักษาตัว ชื่อว่าไม่รักษาลูกเมีย ชื่อว่าไม่รักษาทรัพย์สมบัติ เป็นที่ระแวงสงสัย เป็นเป้าให้เขาใส่ความหรือขำลือ เป็นทางมาของเรื่องเดือดร้อนเป็นอันมาก

3. ขอบเที่ยวดูการละเล่น มีโทษ โดยการงานเสื่อมเสียเพราะใจกังวลลอยคิดจ้องกับเสียเวลาเมื่อไปดูสิ่งนั้น ๆ ทั้ง 6 กรณี คือ 1. รู้ที่ไหนไปทีนั้น 2-6 ขบร้อง ดนตรี เสภา เกิดเหตุที่ไหนไปทีนั้น

4. คิดการพนัน มีโทษ 6 อย่าง คือ เมื่อชนะย่อมก่อเวร เมื่อแพ้ก็เสียตายทรัพย์ที่เสียไป ทรัพย์หมดไป เข้าที่ประชุมเขาไม่เชื่อถือน้ำคำพูด เป็นที่หมิ่นประมาทของเพื่อนฝูง ไม่เป็นที่พึงประสงค์ของผู้ที่จะหาคู่ครองให้ลูกของเขา เพราะเห็นว่าจะเลี้ยงลูกเมียไม่ไหว

5. คบคนชั่ว มีโทษ โดยทำให้กลายเป็นคนชั่วอย่างคนที่ตนคบทั้ง 6 ประเภท คือ ได้เพื่อนที่จะทำให้กลายเป็น นักการพนัน นักเลงหญิง นักเลงเหล้า นักลวงของปลอม นักหลอกลวง นักเลงหัวไม้

6. เกียจคร้านการทำงาน มีโทษโดยทำให้ยกเหตุต่าง ๆ เป็นข้ออ้างผัดผ่อนไม่ทำงาน เงินทองใหม่ไม่เกิด เงินทองที่มีอยู่ก็หมดสิ้นไป คือให้อ้างไปทั้ง 5 กรณี ว่าหนานัก ร้อนนัก เย็นไปแล้ว ยังเข้าหนัก หิวหนัก อิ่มหนัก แล้วไม่ทำงาน

ธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ คือ อบายมุขทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ทำให้เกิดปัญหาทั้งต่อตนเองและสังคม (ที. ปา. (ไทย) 1/247 - 253/202-205.) และการประพฤติชั่ว การประพฤติไม่ดี การประพฤติที่เสียหาย การประพฤติที่ผิดศีลธรรม ผิดกฎหมาย หรือพฤติกรรมที่คนเราแสดงออกต่อผู้อื่นในทางที่ไม่พึงประสงค์ ไม่เป็นน่าปรารถนา ไม่เป็นไปอย่างอารยชน คือช่องทางในการประพฤติของคนเราเป็น 3 ทาง คือ

1. กายทุจริต ประพฤติชั่วด้วยกาย การประพฤติชั่วทางกาย ได้แก่ การใช้กายทำความชั่ว เลวทรามต่อผู้อื่นหรือสัตว์อื่น จำแนกเป็น 3 อย่างคือ 1. ปาณาติบาต การฆ่าทำลายชีวิตผู้อื่น



2. อทินนาทาน การลักทรัพย์ 3. กาเมสุมิฉฉาจาร การประพฤติดิตในกามทั้งหลาย หรือกำหนดง่าย ๆ คือ กายทุจริต 3 อย่าง ได้แก่ ฆ่าสัตว์ 1 ลักทรัพย์ 1 ประพฤติในกาม 1 (ที.ปา (ไทย) 1/228/227, อภิ.ส. 34/840/327.)

2. วจีทุจริต ประพฤติชั่วด้วยวาจา การประพฤติชั่วทางวจี คือ การใช้คำพูดที่ชั่วหยาบต่อผู้อื่น จำแนกเป็น 4 อย่าง คือ 1. มุสาวาท การพูดเท็จ 2. ปิสณาวาจา การพูดส่อเสียด 3. ผรุสวาจา การพูดคำหยาบ และ 4. สัมผัสปลลาปวาจา การพูดเพ้อเจ้อ หรือกำหนดง่าย ๆ คือ วจีทุจริต 4 อย่าง ได้แก่ พูดเท็จ 1 พูดส่อเสียด 1 พูดคำหยาบ 1 พูดเพ้อเจ้อ 1 (แก้ว ชิตตะขบ, 2547)

3. มโนทุจริต ประพฤติชั่วด้วยใจ หมายถึง ความประพฤติชั่วทางมโน คือ การปล่อยจิตให้คิดชั่วร้าย จำแนกเป็น 3 อย่าง คือ 1. อภิชฌา ความโลภอยากได้ของของผู้อื่น 2. พยาบาท ความคิดปองร้ายผู้อื่น และ 3. มิจฉาทิฐิ ความเห็นผิดจากคลองธรรม หรือกำหนดง่าย ๆ คือ มโนทุจริต 3 อย่าง ได้แก่ โลภอยากได้ของเขา 1 พยาบาทปองร้ายเขา 1 เห็นผิดจากคลองธรรม 1

ทุจริต 3 อย่างนี้เป็นธรรมที่ควรละ (ปหาตัพพธรรม) เป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ ไม่ควรประพฤติ แต่ควรละเสีย ในทุจริตทั้ง 3 นั้น มโนทุจริตนับว่าสำคัญที่สุดเพราะสิ่งทั้งหลายขึ้นอยู่ที่ใจ เมื่อใจคิดชั่วแล้วพฤติกรรมทางกายและวากก็เป็นไปในทางชั่วตามที่ใจบงการ (แก้ว ชิตตะขบ, 2547)

หลักธรรมที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนามนุษย์ ความไม่เที่ยงธรรม คือ อคติ ความ ประพฤติที่คลาดเคลื่อนจากธรรม การดำเนินไปผิดทาง หรือการประพฤติสิ่งที่ไม่ควรประพฤติด้วยความลำเอียง ซึ่งเป็นตัวการทำลายทำลายความเที่ยงธรรม ทำลายความยุติธรรมในสังคมอย่างสิ้นเชิง เพราะความเที่ยงธรรม และความยุติธรรมจัดว่าเป็นหัวใจของสังคมที่จะอยู่กันเป็นปึกแผ่น เป็นสิ่งที่ต้องการ ด้วยกันทุกแห่งทุกหมู่เหล่า ในครอบครัวหรือสังคมใด แม้จะอุดมสมบูรณ์ด้วยอาหาร ทรัพย์สินเงินทอง และปัจจัยอำนวยความสะดวกอื่น ๆ จำนวนมากเพียงใด แต่ถ้าขาดความเที่ยงธรรมและความยุติธรรมเสียแล้ว ครอบครัวหรือสังคมนั้นก็สับสนวุ่นวาย ไม่สงบสุข และจะแตกแยกกันไปในที่สุด เพราะฉะนั้นเมื่อต้องการรักษาความเที่ยงธรรม ความยุติธรรมในสังคมไว้ก็จำต้องเว้นจากอคติ 4 คือ

1. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรักใคร่กัน การประพฤติสิ่งที่ไม่ควรประพฤติด้วยอำนาจ ความ รักใคร่ชอบพอกันเป็นส่วนตัว ก่อให้เกิดการแยกพรรคแบ่งพวก ขาดความยุติธรรมในตัวเองและสังคม เช่น ผู้ใหญ่บางท่านหรือเจ้านายบางคนโอ้อุ้มลูกน้องหรือบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดในทางที่ผิด ทั้งที่บุคคลนั้นทำ ความผิดจริงสมควรถูกลงโทษหรือบุคคลนั้นไม่สมควรยกย่องสรรเสริญ ไม่สมควรพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนยศ หรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ก็ยังยกย่องอำนาจฉันทาคติฝืนทำลงไปเพราะความรักความชอบเป็นที่ตั้ง เป็นต้น

2. โทสาคติ ลำเอียงเพราะไม่ชอบกัน การประพฤติสิ่งที่ไม่ควรประพฤติด้วยอำนาจ ความเกลียดชังกันเป็นส่วนตัว ก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ถูกเกลียดชัง การลู่แก่อำนาจโทสาคติ ทำให้เสียความยุติธรรม โดยกีดกันคนที่ตนไม่ชอบหน้าไว้ไม่ให้เจริญก้าวหน้าตามที่ควรจะเป็น



3. โมหาคติ ลำเอียงเพราะเขลา การประพจน์สิ่งที่ไม่ควรประพจน์ด้วยอำนาจความโง่เขลา คือความมืดมนเพราะกิเลสที่เกิดขึ้นในใจ ทำจิตใจให้มีขอบมองไม่เห็น เช่น ผู้ใหญ่ที่โง่เขลาด่วนตัดสินลงโทษผู้น้อยก่อนพิจารณาให้ถี่ถ้วนหรือผู้พิพากษาตัดสินคดีความอย่างปราศจากความยุติธรรม เพราะไม่ได้สวนสืบสวนหาเหตุผลและพยานให้ถ่องแท้ ตัดสินไปโดยความโง่เขลา ไม่ใช่สติปัญญา เช่นนี้ชื่อว่า ลูแก่อำนาจโมหาคติ แต่ถ้าตัดสินโดยใช้สติปัญญามีเจตนามุ่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ แม้จะผิดพลาดไปเช่นนั้น ก็ไม่จัดเป็นโมหาคติ เพราะมิได้ทำไปด้วยความโง่เขลา

4. ภัยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว การประพจน์สิ่งที่ไม่ควรประพจน์ด้วยอำนาจความกลัวคือ มโนกรรมที่เกิดขึ้นทางจิตใจและแสดงพฤติกรรมออกมาทางกาย วาจา เป็นความลำเอียงออกนอกทาง หรือผิดทำนองคลองธรรมของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ยุติธรรมโดยกลัวจะมีภัยมาถึงตัว เช่นนี้เป็นเหตุให้เสียความยุติธรรมเพราะความโลเลไม่มั่นคง ไม่เป็นตัวของตัวเอง ตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น (ที.ปา. (ไทย) 1/176/196, อ.จตุกก. (ไทย) 21/17/23.)

สรุปในทัศนะผู้เขียนเห็นว่าหลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ อบายมุข 6 ทุจริต 3 คติ 4 ทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนี้ ทำให้เกิดปัญหาทั้งต่อตนเองและสังคม กล่าวคือ เมื่อ มนุษย์หลงไปกับอบายมุข คือติดสุรา ชอบเที่ยวกลางคืน ติดการพนัน ก็จะทำให้ทรัพย์สินที่หามาได้หมดไปหรือเสื่อมไป เมื่อไม่มีทรัพย์สินเงินทองมนุษย์ก็ต้องชวนขวยหาทรัพย์โดยการทุจริตทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ เพื่อจะทำให้ตนเองมีทรัพย์สินหรือแม้จะทำในสิ่งที่ไม่เที่ยงธรรม ไม่ชอบธรรมด้วยการประพจน์ไปในทางที่ผิดด้วยการลำเอียง เพื่อจะได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการ คือทรัพย์สินเงินทอง ความอุดมสมบูรณ์ไปด้วยอาหารหรือแม้กระทั่งปัจจัยอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่ได้จากมิชอบ เพราะขาดศีลธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องกำกับชีวิต เมื่อขาดหลักธรรมประจำใจแล้ว ก็ทำให้ขาดสติไม่สำรวม อินทรีย์ ก็จะทำให้เพเลิดเพเลินไปตามวัตถุ ตรงกันข้ามถ้ามนุษย์นำหลักธรรมนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น ไตรสิกขา สุจริต ฆราวาสธรรม ศีล 5 สังคหวัตถุ 4 หลักธรรมเหล่านี้ สามารถจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธดังกล่าวแล้วมีผลสำเร็จอย่างมั่นคงและตลอดไป

สรุป

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ โดยเฉพาะองค์การที่ต้องใช้มนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้คนดีมีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคณให้อยู่กับองค์การโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม ในการทำงานให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในพุทธศาสนาเกิดขึ้นตลอดเวลา นับแต่พระสงฆ์รูปแรกเกิดขึ้นในพุทธศาสนา องค์การสงฆ์เกิดขึ้นภายหลังจากที่พระพุทธองค์ ได้ตัดสินพระทัยที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหนึ่งในรัตนตรัยทั้งสาม ภายหลังจากที่พราหมณ์



โกณฑัญญะได้เข้าใจคำสอนที่ไม่เคยได้ยินได้ฟังมาจากที่แห่งใดและเข้าถึงความเป็นแก่นแท้ของสังขารมัตตสันนิบาตเป็นพระสงฆ์ องค์การสงฆ์จึงได้ถือกำเนิดขึ้นมาในวันเพ็ญเดือน 8 นับเวลาได้ 45 ปี ก่อนจะเกิดพุทธศักราช ซึ่งนับเป็นองค์กรที่เก่าแก่มากที่สุดในโลก ปัจจุบันองค์การสงฆ์ก็คงดำรงอยู่และมีหลักปฏิบัติที่ไม่เคยเสื่อมคลาย แสดงให้เห็นหลักปฏิบัติหรือหลักการบริหารที่มีพลังอย่างยิ่งที่ยังคงเป็นความยึดเหนี่ยวให้องค์การสงฆ์อยู่ได้อย่างงดงามและน่าเลื่อมใสมาจนถึงทุกวันนี้ แม้จะผ่านร้อนหนาวมาหลายพันปี โดมนรุตมทางสังคม การเมืองถูกบีบบังคับ ด้วยวิธีการต่าง ๆ จนกระทั่งสูญเสียฐานที่มั่นสำคัญในแดนเกิด องค์การสงฆ์ก็มาออกงานในหลายประเทศที่นับถือพุทธศาสนา

หลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกันคือการมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัยอยู่ในสังคมที่ปกติสุข จึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล 5 เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นที่ยอมรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศล จากการเว้นถือเอาของที่ไม่ได้ให้ การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หลักธรรมที่ได้กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นหลักธรรมที่มนุษย์ควรนำไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความมั่นคงและเจริญตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- แก้ว ชิตตะขบ. (2547). *รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- โกศล เพ็ชรวงษ์. (2543). *พระพุทธศาสนากับการพัฒนาชุมชน: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร “เตรียมผู้บริการศึกษา” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา วัดไร่ขิง กระทรวงศึกษาธิการ. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต)*, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โพรเพช.
- Ivancevich, J. M.. (2004). *Human resource management*. Singapore: McGraw-Hill.
- Mondy, R.W., & Noe, M.R. (2004). *Human Resource Management*. (9thed). Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. (6thed). New York: McGraw-Hill/Irwin.