

พุทธวิธีบริหารคนเก่งและคนดี
เพื่อพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกไร้พรมแดน
Buddhist Approach in Managing Talented and Good Persons to Develop
Human Resource Competency in the Age of Borderless World

สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์¹ นิติกานต์ ธรรมหรรษากุล²
Sukhumpong Channuwong, Nitikan Dhammahansakul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาพุทธวิธีบริหารคนเก่งและคนดี (2) เพื่อศึกษาคุณสมบัติของคนเก่งและคนดี และ (3) เพื่อศึกษาระบบในการรักษาคนเก่งและคนดีในยุคโลกไร้พรมแดน งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลมาเขียนเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า (1) พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างมากเนื่องจากเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความเจริญเติบโตขององค์กร พระพุทธเจ้าทรงมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน และทรงแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญ (2) คุณสมบัติของคนเก่งและคนดีในพระพุทธศาสนาจะต้องมีหลักสัปปริสธรรม 7 ประการ คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล นอกจากนี้ คนเก่งจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม มีสติปัญญาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจทำงานให้กับองค์กร และ (3) ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการรักษาคนเก่งและคนดีให้คงอยู่คู่กับองค์กร จ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และความสามารถ มีระบบในการป้องกันคนเก่งและคนดี และสนับสนุนคนเก่งและคนดีให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย คือ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการดึงเอาความเชี่ยวชาญและศักยภาพพิเศษที่พนักงานแต่ละคนมีอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ และความสามารถพิเศษแตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords) : ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์; พุทธวิธี; คนเก่งและคนดี; ทักษะและความเชี่ยวชาญ

Abstract

The purposes of this article were: (1) to study a Buddhist approach in managing talented and good persons; (2) to study qualifications of talented and good persons; and (3) to study a system in maintaining talented and good persons. This is a qualitative documentary research. The researchers studied and collected data from books, texts and

Received: 2021-11-12 Revised: 2021-11-18 Accepted: 2021-11-22

¹ ประธานคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ บริษัท บางกอกไทย เซ็นเตอร์ จำกัด และ บริษัท ธรรมหรรษา ทัวร์ แอนด์ แทรเวล จำกัด Chairman of Academic Committee, Bangkok Thai Center Company Limited, and Dhammahansa Tours and Travel Company Limited. Email: kruprofessor@gmail.com

² ประธานกรรมการ บริษัท บางกอกไทย เซ็นเตอร์ จำกัด และ บริษัท ธรรมหรรษา ทัวร์ แอนด์ แทรเวล จำกัด President, Bangkok Thai Center Company Limited, and Dhammahansa Tours and Travel Company Limited. Email: dr.nitikan@gmail.com

related researches and wrote data in the form of descriptive analysis. The research results showed the following: (1) Buddhism places great importance on development of human resource competency because it is an important key for organizational growth. The Buddha had assigned a job appropriate to the person, and appointed the person appropriate to the job based on knowledge, competency, skill and expertise of each person. (2) Qualifications of talented and good persons in Buddhism are the seven Sappurisa-dhammas, virtues of a gentleman or qualifications of a good man: knowing the law, knowing the consequence, knowing oneself, knowing moderation, knowing the proper time, knowing the assembly and knowing the individual. In addition, talented persons must have knowledge, competency, excellent working skill, wisdom in solving various problems as well as physical and mental energy to work for the organizational growth and sustainability. (3) Administrators must have a strategy to maintain talented and good employees for the organization; pay compensations appropriate to their knowledge, skill and competency; have a system in protection of talented and good persons; and support them for career advancement. Recommendations from this study are that administrators must be able to elicit each employee's expertise and special competency beneficial for the organization as much as possible because he/she has special knowledge and talent.

Keywords: Human Resource Competency; Buddhist Approach; Talent and Good Persons; Skill and Expertise

บทนำ (Introduction)

หลายองค์การถือว่าพนักงานเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน หากองค์การจะต้องแข่งขันบนพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ การบริการลูกค้าที่เป็นเลิศ การตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ การมีพนักงานที่ดีเยี่ยมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด แม้ทุกองค์การอาจไม่ได้แข่งขันบนพื้นฐานของการมีพนักงานที่ดีที่สุด แต่พนักงานก็ยังเป็นทรัพยากรหลักที่ก่อให้เกิดผลงาน และความเจริญเติบโตขององค์การ ดังที่ Mathis and Jackson (2008: 46-48) กล่าวว่า มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ไม่สามารถทำได้ ดังนั้น การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่องจึงมีความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารจึงควรเรียนรู้ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อีริค เดซ สมองทวิพร (2564: 1-14) และ พยอม วงศ์สารศรี (2545: 56-60) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์ ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งเอาใจใส่พัฒนา ฝึกฝนอบรมเพิ่มพูนความรู้ จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมทั้งธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข

พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการที่ทรงแต่งตั้งพระสาวกให้ดำรงตำแหน่งสำคัญต่าง ๆ ตามเอตทัคคะ คือความเป็นเลิศหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น กรณีการทรงแต่งตั้งพระสารีบุตร เป็นพระอัครสาวกเบื้องขวา ผู้เป็นเลิศทางปัญญา และทรงแต่งตั้งพระโมคคัลลานะ เป็นพระอัครสาวกเบื้องซ้าย ผู้เป็นเลิศในทางฤทธิ์ พระองค์ทรงแต่งตั้งตำแหน่ง หน้าที่และการงานตามความเป็นเลิศแต่ละด้านของพระสาวก นับเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยอดเยี่ยมที่สุด โดยทั่วไป ในสมัยก่อน การแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งต้องดูที่ความอาวุโส อายุ พรรษา และประสบการณ์ แต่หากพระสาวกผู้นั้นมีความเชี่ยวชาญจริง หรือได้สร้างบุญญาภินิหารในชาติปางก่อน เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งตามที่ปรารถนา พระพุทธเจ้าก็จะพิจารณาประเด็นนี้มากกว่าความอาวุโส หรืออายุ พรรษา ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การวางคนให้ถูกกับงาน หรือการมอบหมายงานให้ถูกกับความเชี่ยวชาญของ คน (Put the right man on the right job) เป็นหลักการที่องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงใช้บริหารคณะสงฆ์ มาแล้วเป็นเวลากว่า 2600 ปี ทั้งนี้ เนื่องจากตำแหน่งทางการบริหารเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารจะต้องแบกรับและต้องมีความรับผิดชอบต่อผลดีและผลเสียที่เกิดจากการตัดสินใจในการดำเนินการในองค์การ ดังนั้น จึงพระพุทธเจ้าจึงให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา วิสัยทัศน์ และมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นเลิศมากกว่าความอาวุโส

สำหรับการทำงานในองค์การ ลำพังความเก่งอย่างเดียวอย่างไม่เพียงพอ ดังนั้น คนเก่งจะต้องเพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม และจริยธรรม เช่นความเมตตา กรุณา ความโอบอ้อมอารี ความซื่อสัตย์ สุจริต ความไม่เห็นแก่ตัว การไม่เอารัด เอาเปรียบผู้อื่น ความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ และความยุติธรรม บุคลากรที่จะสร้างความเจริญยั่งยืนให้กับองค์การจะต้องมีทั้งความเก่งและคุณธรรมควบคู่กันไปเช่นเดียวกับเรือและหางเสือ เรือแม้จะมีเครื่องดี มีแรงขับไปข้างหน้าได้ดี แต่หากขาดหางเสือซึ่งคอยช่วยควบคุมทิศทางแล้ว ก็ไม่สามารถที่จะไปสู่ปลายทางที่กำหนดไว้ฉันใด ผู้ที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรม แม้มีความรู้ความสามารถดี ก็ไม่สามารถนำไปพาชีวิตและองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่หมายไว้ ส่วนผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเดียว หากขาดความรู้หรือความเก่งก็ไม่สามารถนำพาองค์การให้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าต่อไปได้ (Channuwong, Ruksat and Ploychum, 2018: 148-158)

ในประเทศมหาอำนาจ องค์การและบริษัทธุรกิจ ต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า ความเก่งของมนุษย์ย่อมประเมินค่ามิได้ด้วยเงินทอง นักบริหารที่มีอัจฉริยภาพในตัว พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยม รวมถึงคนเก่งที่สามารถสร้างนวัตกรรม เช่น ยานอวกาศ ดาวเทียม เครื่องบิน และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ย่อมทำให้ประเทศของเขากลายเป็นประเทศมหาอำนาจและได้รับความมั่งคั่งและผลกำไรจากยอดขายนวัตกรรม และผลผลิตของคนเก่งเหล่านั้นอย่างมากมาหลายทศวรรษ ดังนั้น การที่ประเทศมหาอำนาจพยายามสร้างคนเก่ง หรือแม้กระทั่งซื้อตัวคนเก่งจากทั่วทุกมุมโลกเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมอันน่าตื่นตาตื่นใจออกสู่สายตาของชาวโลก จึงเป็นการลงทุนที่จัดได้ว่าคุ้มค่าที่สุดในโลก (Snongtaweepon, Siribensanont, Kongsong and Channuwong, 2020: 794-805) องค์การทางธุรกิจทั้งหลายในโลกล้วนต้องการคนเก่งมาทำงานในองค์การเพื่อช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน บ่อยครั้งที่เกิดการแย่งชิงตัวคนเก่ง หากองค์การต้องสูญเสียคนเก่งไปก็เปรียบเสมือนสูญเสียม้าแข่งที่มีฝีเท้ายอดเยี่ยม โอกาสที่จะแข่งขันได้เป็นแชมป์นั้นก็น้อยเต็มที ดังนั้น ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ความสามารถพิเศษ และศักยภาพของคนเก่งจึงเป็นปัจจัยอันสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ (สุขุมพงศ์ ขาญนวงศ์, 2555: 141-142)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาพุทธวิธีบริหารคนเก่งและคนดี
2. เพื่อศึกษาคุณสมบัติของคนเก่งและคนดี
3. เพื่อศึกษาระบบในการรักษาคณเฑาะว์และคนดีในยุคโลกไร้พรมแดน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รวบรวมและเรียบเรียงหลักคำสอนและแนวคิดเกี่ยวกับคนเก่งและคนดีในพระพุทธศาสนาจากคัมภีร์ปฐมภูมิ (Primary data) คือพระไตรปิฎกภาษาไทย (2539) ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. ศึกษาและรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคนเก่งและคนดีจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) คือ หนังสือ ตำรา บทความ งานวิจัย วรรณกรรมและงานนิพนธ์เกี่ยวข้อง
3. เมื่อได้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิแล้วก็นำมาศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ อภิปรายและเชื่อมโยงเนื้อหา โดยผู้วิจัยทำการเขียนงานวิจัยเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่และนำมากำหนดรูปแบบพุทธวิธีบริหารคนเก่งและคนดี

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาพุทธวิธีบริหารคนเก่งและคนดี พบว่าพระพุทธศาสนาสอนหลักธรรมสำหรับการบริหารคนหลายหัวข้อเช่น หลักสังคหวัตถุ 4 (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลหรือหลักการสงเคราะห์) ประกอบด้วย 1. ทาน คือ การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ แบ่งปัน การสงเคราะห์ช่วยเหลือตลอดจนถึงการให้ความรู้และการแนะนำสั่งสอน 2. ปิยวาจา คือ มีวาจาไพเราะ พูดจาอ่อนหวาน พูดจาตบตบใจก่อให้เกิดมิตรไมตรีและความสมัคสมานสามัคคีระหว่างกัน ตลอดจนถึงการกล่าวถ้อยคำที่ประกอบด้วยเหตุผลและหลักฐานที่น่าเชื่อถือด้วยความจริงใจ 3. อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือและกระทำการที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ตลอดจนถึงการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ และ 4. สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนเสมอกันในชนทั้งหลาย ไม่มีการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ ตลอดจนวางตนเหมาะสมกับฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม (ที.ปา. 11/140/167 อ้างถึงในพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2558: 143)

พระพุทธเจ้าทรงเป็นพระสัพพัญญูที่รู้สรรพสิ่งทั้งปวงด้วยพระองค์เอง พระองค์ทรงรู้แจ้งโลก (โลกวิทู) ทรงรู้จริต อุปนิสัยและบุญบาปมีที่บำเพ็ญมาแต่ชาติปางก่อนของบุคคลแต่ละคน จึงได้ทรงแสดงธรรมอย่างเหมาะสมเพื่อเติมสิ่งที่แต่ละคนขาด จึงเป็นเหตุให้ผู้ฟังธรรมของพระองค์ได้บรรลุธรรมอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ พระพุทธเจ้าทรงมีพระปัญญาญาณฉลาดที่สุดในการใช้คนให้ถูกกับงาน และมอบหมายงานให้ถูกกับคน อย่างเช่นทรงแต่งตั้งพระสารีบุตรไว้ในตำแหน่งพระอัครสาวกเบื้องขวา ผู้มีปัญญายิ่งกว่าพระสาวกองค์อื่น ๆ

ในทางพระพุทธศาสนา พระสารีบุตรนับว่าเป็นพระสาวกที่ยอดเยี่ยมที่สุดด้านปัญญา ด้านความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การวางแผนและการเผยแผ่ธรรมะ ท่านจึงมีชื่อเรียกว่า พระธรรมเสนาบดีสารีบุตร ท่านมีชื่อเดิมว่า อุบติสสะ มารดามีชื่อว่า นางสารีพราหมณ์ ส่วนบิดาชื่อว่า วังคันตพราหมณ์ ในอนุพุทธประวัติมีเรื่องเล่าว่า อุบติสสะ พร้อมกับ โกลิตะ (พระโมคคัลลานะ) ชอบเที่ยวชมมหรสพอยู่เป็นประจำ วันหนึ่งเกิดความ

สลดสังเวชว่า การคุมหระสพแท้จริงแล้วหาสิ่งที่เป็นสาระแก่นสารซึ่งเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวอะไรไม่ได้เลย ท่านจึงชวนโกธิตะ ซึ่งเป็นเพื่อนสนิท เพื่อออกบวชแสวงหาโมกขธรรม ณ สำนักของสังฆชัยปริพาชก นับตั้งแต่ท่านออกบวชในสำนักนี้ สังฆชัยปริพาชก ผู้เป็นอาจารย์ก็มีลาภสักการะเกิดขึ้นมากมาย มีคนเคารพนับถือทั่วทุกสารทิศด้วยอาศัยบารมีและชื่อเสียงของอุปติสสะ อาจารย์ของท่านเมื่อมีคนนับถือมาก ๆ ก็สำคัญตนว่าได้บรรลุธรรมขั้นสูง เป็นผู้มากด้วยอรรถา คือ ยึดมั่นในตัวตน ไม่ยอมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้มากไปด้วยอัสมิมานะ คือ ความถือตัวว่าเลิศกว่าคนอื่น เป็นคนไม่อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ยอมก้มค่านับหรือนอบน้อมใคร ไม่ยอมลดทอนทิฐิมานะแม้แต่หนึ่งนิดเดียว ต่อมา อุปติสสะมีโอกาสได้ฟังธรรมของพระอัสสชิเถระ ได้บรรลุธรรมเป็นพระโสดาบัน มีจิตศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา จึงลาออกจากสำนักของสังฆชัยปริพาชกเพื่อติดตามพระอัสสชิเถระ ลาภสักการะต่าง ๆ ที่สังฆชัยเคยได้รับก็ไม่ได้อีกต่อไป ผู้คนเสื่อมศรัทธา เพราะประชาชนส่วนใหญ่ที่ยอมตนเป็นศิษย์ของสังฆชัยก็ด้วยบารมีของอุปติสสะ เมื่ออุปติสสะไม่อยู่ในสำนักนี้แล้ว ผู้คนทั่วไปก็มีความเชื่อว่า คำสอนของสังฆชัยปริพาชกมิใช่เป็นแนวทางแห่งความหลุดพ้นอย่างแท้จริง ส่วนอุปติสสะเมื่อได้ลิ้มรสความสุขแห่งพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า ก็ได้อุปสมบทเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา ซึ่งต่อมามีนามว่า พระสารีบุตร แปลว่าบุตรของนางสารีพราหมณ์(Wikipedia, n.d.)

ก่อนเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา พระสารีบุตรระลึกถึงอาจารย์ของท่านว่า สมควรจะได้รับความสุขจากธรรมะเช่นเดียวกับที่ท่านได้รับ จึงได้ไปเรียนเชิญอาจารย์ของท่านเพื่อให้มาฟังพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า โดยกล่าวว่า “ท่านอาจารย์ พระพุทธเจ้าเสด็จอุบัติขึ้นแล้วในโลก พวกเราควรไปฟังพระธรรมคำสอนของพระองค์เถิด คำสอนของพระองค์มีแก่นสาร ประกอบด้วยเหตุผล เป็นหนทางแห่งความหลุดพ้นอย่างแท้จริง” แต่ด้วยทิฐิมานะ ความถือตัวอันแรงกล้าของสังฆชัย ที่ไม่สามารถจะอ่อนน้อมหรือโค้งค่านับผู้ใดได้ แม้รู้อยู่แก่ใจว่าทางที่ตนปฏิบัติมิใช่ทางแห่งความหลุดพ้น ตนอยู่ด้วยการหลอกลวงประชาชนว่าเป็นผู้มีคุณวิเศษเหนือมนุษย์ จึงได้ตอบปฏิเสธพระสารีบุตรว่า “ให้พวกท่านพากันไปเป็นสาวกของพระสมณโคตมเถระ ส่วนตัวข้าพเจ้าไม่สามารถที่จะยอมตนเป็นศิษย์ของใครได้ การที่จะให้ข้าพเจ้ายอมตนอยู่ในสำนักของพระสมณโคตมย่อมเป็นเช่นเดียวกับจะเชื่ออยู่ในตุ่ม” (Wikipedia, n.d.; อก-ทุก-ติก.20/188-189/25-26, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) สังฆชัยปริพาชกบอกว่า ตนเองรู้สึกอึดอัดมากหากยอมตนเป็นศิษย์ของพระสมณโคตมเหมือนจระเข้ถูกจับขังไว้ในตุ่มน้ำ ตนไม่สามารถที่จะเป็นศิษย์ของใครได้ ในที่สุด สังฆชัยปริพาชกก็มีชีวิตอยู่จนตายอย่างเปล่าประโยชน์ แม้พระพุทธเจ้าประทับอยู่ใกล้ ๆ ก็ไม่มีความคิดที่จะมาสดับตรับฟังพระธรรมคำสอนของพระองค์ เพราะความถือตัว ทิฐิมานะ และความหยิ่งผยองที่มากเกินไปจนเกินกว่าจะเยียวยา

ในการประกอบธุรกิจก็มีลักษณะคล้ายกับการประกาศพระศาสนา องค์การต่าง ๆ ล้วนต้องการคนเก่งมาทำงานในองค์กร เพื่อช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรในการแข่งขัน บ่อยครั้งที่เกิดการแย่งชิงตัวคนเก่ง ที่เรียกว่า War of Talent ด้วยการเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มากกว่าคู่แข่ง หากองค์กรต้องสูญเสียคนเก่งไป ก็เปรียบเสมือนคนแข่งม้าที่ต้องสูญเสียม้าแข่งที่มีฝีเท้ายอดเยี่ยมไป โอกาสที่จะแข่งขันได้เป็นแชมป์นั้น ก็น้อยเต็มที เพราะฉะนั้น ทุกองค์การที่หวังความเจริญเติบโต จึงต้องทำทุกวิถีทางเพื่อรักษาคคนเก่งไว้ในองค์กร เหตุผลหลักที่องค์กรต่าง ๆ ต้องรักษาคคนเก่งไว้ก็เพราะในแต่ละองค์กรมีคนเก่งน้อย และคนเก่งดังกล่าวจะมีบทบาทสูงในการขับเคลื่อนขององค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ หากคนเก่งถูกแย่งตัวไปก็จะมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต Gomma, Allen & Green (1998: 37-39) และ Fred (2005: 87-88) กล่าวว่า คนเก่งจะมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ชอบงานที่ท้าทาย ชอบพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส ในขณะเดียวกันก็ชอบความคิดและการกระทำที่มีอิสรภาพ ไม่ชอบการ

ทำงานแบบขอไปที มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ดังนั้น องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงผลงานตามความรู้และความสามารถที่เขามีอยู่อย่างเต็มที่

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาคุณสมบัติของคนเก่งและคนดี พบว่า พระพุทธศาสนายอมรับว่า ความเก่งของมนุษย์ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากบุญบารมีที่ได้สร้างไว้แต่ชาติปางก่อน และอีกประการหนึ่งด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในปัจจุบัน แต่หากพิจารณาความเก่ง (Talent) ในแง่ของความรู้ ความสามารถพิเศษที่อยู่เหนือมนุษย์แม้ไม่ได้เรียนจากผู้อื่น หรือเรียนน้อย แต่มีความรู้และความเชี่ยวชาญมากเป็นพิเศษก็ต้องยอมรับว่าเป็นผลมาจากการสร้างบุญบารมีมาแต่ชาติปางก่อนเป็นสำคัญ มนุษย์จะเป็นคนเก่งได้นั้น ย่อมมาจาก พร 2 ประการ พรข้อที่หนึ่ง คือ พรสวรรค์ เป็นพรที่มนุษย์เชื่อว่าได้รับมาจาก สรวงสวรรค์ คือ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ การมีความรู้พิเศษที่มีติดตัวมาโดยกำเนิด ซึ่งเกิดมาจาก ผลบุญบารมีแต่ชาติปางก่อน แม้จะไม่ได้รับการฝึกฝนอบรมมากนัก แต่ก็มีความสามารถ มีฝีมือเป็นเลิศ จะเห็นได้ว่า คนกลุ่มนี้จะมีความชอบพอในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองต้องการจะให้เป็นพิเศษ และมีความรู้สึกละเอียด สามารถทำได้แม้ไม่มีใครสอนก็ตาม อย่างเช่น นักร้องบางคน อ่านหนังสือไม่ออก เพียงมีคนอ่านเนื้อเพลงให้ฟังแค่ครั้งเดียวหรือสองครั้ง ก็สามารถจดจำเนื้อเพลงได้ และร้องเพลงได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งคนที่อ่านออกเขียนได้ไม่สามารถจะร้องเพลงแข่งกับเธอได้ ส่วนพรข้อที่สอง คือ พรแสวง หมายถึง ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เกิดจากการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการขวนขวายในปัจจุบัน ซึ่งมีความสำคัญมากเพราะอยู่ในวิสัยที่มนุษย์จะสามารถศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมได้ในปัจจุบัน บางคน แม้ไม่มีพรสวรรค์มาแต่กำเนิด แต่หากมีอิทธิบาท (คุณธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ) 4 ประการ คือ ฉันทะ ความพึงพอใจ วิริยะ ความพากเพียรพยายาม จิตตะ การเอาใจใส่ไม่ย่อท้อ และวิมังสา การพิจารณาไตร่ตรองด้วยสติปัญญาอย่างรอบคอบ ก็สามารถเป็นคนเก่งได้เหมือนกัน โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า หากมนุษย์มีพรอย่างใดอย่างหนึ่งก็สามารถเป็นคนเก่งได้ แต่หากมีพรทั้งสองประการก็จะเป็น “ยอดคนเก่ง talent of talent or best of the best” และจะเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งของทุกองค์การ ในส่วนขององค์การเองก็จะต้องมีการพัฒนาคนเก่งให้ครบถ้วนทั้งในด้าน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ จิตสำนึกในคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้พนักงานในองค์การมีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ คือ เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” ในอนาคต ซึ่งจะเป็นเครื่องรับประกันถึงเกียรติยศ ชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองขององค์การได้เป็นอย่างดี (สุขุมพงศ์ ขาญนวงศ์, 2555: 141-144)

พระพุทธศาสนาได้สอนหลักธรรมสำหรับคนที่ เรียกว่า สัปปุริสธรรม 7 ประการคือ 1. ฉัณฺณญญตา รู้จักหลักธรรม รู้จักเหตุ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล 2. อตฺถญญตา รู้จักรรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้ผล รู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ 3. อตฺตญญตา รู้จักตน รู้จักฐานะ เพศ ภาวะ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรมที่ตนมีอยู่ เป็นต้น 4. มตฺตญญตา รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี ความเหมาะสม รู้จักสิ่งที่ควรและไม่ควร รู้จักประมาณในการใช้จ่าย ไม่สุรุ่ยสุร่าย ฟุ่มเฟือย เป็นต้น 5. กาลญญตา ความรู้จักกาล รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ควรประกอบกิจการงาน ปฏิบัติหน้าที่ตรงต่อเวลาทันเวลา รู้จักใช้เวลาอย่างเหมาะสมในการประกอบกิจการงาน และรู้จักรอคอยจังหวะ เวลาและโอกาสอันเหมาะสม 6. ปริสฺสญญตา ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน รู้จักสมาคม รู้จักที่ประชุม รู้จักกลุ่มชน และรู้จักปรับตัวหรือวางตัวให้เหมาะสมในเวลาเข้าไปคบค้าสมาคมกับกลุ่มชนต่าง ๆ 7. ปุคคฺลญญตา หรือ ปุคคฺลปโรปัณญญตา ความรู้จักบุคคล รู้จักจริต นิสัย อหิยาศัย สถานะของบุคคล รู้จักปฏิบัติต่อบุคคลแต่ละคนอย่างเหมาะสม รวมทั้งรู้จักเลือกเฟ้นว่าบุคคลใดควรคบ ไม่ควรคบ เป็นต้น (อง สดตก. 23/65/114 อ้างถึงในพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2558: 210-211)

คุณสมบัติดังกล่าวมานี้ หากผู้ใดมีครบจะเป็นคนเก่งที่สมบูรณ์ ในทัศนะทางพุทธศาสนา คุณสมบัติทั้งหมดอาจรวมลงได้ 2 ประการ คือ ความรู้คู่กับคุณธรรม หรือความประพฤติที่ดีงาม (วิชาจรณสมปโนเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยวิชาและจรณะ) นอกจากความรู้ ความสามารถเป็นเลิศแล้ว คนเก่งในพระพุทธศาสนาจะต้องไม่มีอัตตา ไม่มีความถือตัว ไม่เป็นคนหัวดื้อ (ถัมพะ) ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นผู้อื่น (มกฺขะ) ความถือตัวและการยกตนข่มท่านเป็นมลทินของมนุษย์ทุกคน ผู้มีกิเลสที่เป็นมลทินเหล่านี้ย่อมทำตนเองให้เป็นคนไม่น่าคบ ไม่น่านับถือ ไม่น่าสมาคมด้วย (บุญย นิลเกต, 2527: 56-60) ในประวัติของพุทธสาวก พระธรรมเสนาบดีสารีบุตรเป็นพระภิกษุที่ฉลาดที่สุดรองมาจากพระพุทธเจ้า ท่านมีปัญญามาก มีญาณหยั่งรู้ สามารถนับเม็ดฝนซึ่งตกในแฉกัลป์ที่แล้วว่ามิกิห่า มิกิหยต การเปรียบเทียบอย่างนี้ แสดงให้เห็นว่าท่านมีปัญญามากมาย ไม่มีสิ่งใดเปรียบเทียบได้ หรือบางแห่งท่านเปรียบเทียบว่าสามารถนับเม็ดทรายในมหาสมุทร พระสารีบุตรเป็นพระที่อ่อนน้อมถ่อมตนมาก ไม่ถือตัว ไม่ยกตนข่มผู้อื่น ท่านเปรียบตัวท่านเองเหมือนโคอุสละเขาขาด เหมือนเด็กจันทาลที่ต่ำต้อย หรือเหมือนผ้าเช็ดเท้าที่ไร้ค่า ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่มีอัตตา หรือความถือตัวเหลืออยู่เลย ความรู้ของท่านจึงเป็นความรู้ที่บริสุทธิ์ปราศจากมลทินเครื่องเศร้าหมอง เปรียบเสมือนดวงอาทิตย์บนท้องฟ้าที่ส่องแสงสว่างจ้า ปราศจากเมฆหมอกปกคลุม (อง เอก-ทุก-ติก.20/188-189/25-26, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

สมเด็จพระมหาธีรราช (อ้วน ติสโส) (2510: 1) ได้กล่าวไว้ว่า “โง่งนารัก ฉลาดน่านับถือ เป็นเสน่ห์แต่โง่งนากลียด ฉลาดน่าชิง เป็นยาพิษ” ดังนั้น หากรู้ตัวว่าไม่ฉลาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ให้ยอมรับว่าตนไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น แล้วพยายามสอบถาม หรือปรึกษากับท่านผู้รู้เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ไม่เป็นคนโง่งแล้วอวดฉลาด ในขณะเดียวกัน คนฉลาดก็ไม่ควรเย่อหยิ่งจองหอง ไม่ดูหมิ่นผู้อื่นหรือยกตนข่มท่าน เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้เป็นคนที่ไม่น่านับถือ และไม่เป็นที่ยอมรับ คนฉลาดจะต้องมีความฉลาดในการกำจัดความเย่อหยิ่งจองหองและความถือตัว เป็นคนฉลาดที่ไม่เป็นทาสของอกุศลกรรม หากปฏิบัติได้ดังนี้จะเป็นคนฉลาดที่น่ายกย่องสรรเสริญในพระพุทธศาสนา

ในทางการบริหารองค์การ ผู้ที่จะเป็นคนเก่งนั้น จะต้องมีความสมบัติบางอย่างซึ่งแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น 1.มีความคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking) 2.มีความรู้ ความสามารถ (Knowledge and potential) 3.มีความจำดีเยี่ยม (Good memory) 4.มีทักษะการปฏิบัติงานดีเยี่ยม (Excellent skill) 5.มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี (Good human relation) 6.ไม่เห็นแก่ตัว (Non-selfishness) 7.ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น (Do not under-estimate the others) 8.ถ่อมตน ไม่พุดอวดตัวเกินความจริง (Humble and non-exaggeration) 9.มีใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self-development) 10.สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง (Self-problem solving) 11.มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนา (Creative thinking and development) 12.รู้จักวิธีการบริหารความเครียด (Stress management) 13.มีความรับผิดชอบสูง (High responsibility) 14.มีความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-confidence) 15.มีแรงจูงใจสูง (High motivation) 16. ยึดมั่นในจริยธรรมและศีลธรรมอันดีงาม (Adhering to good ethics and morality) 17.รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (Listening to the opinion of the others) 18.บริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective time management) 19.มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง (Results-oriented) (Gomes, 1998: 493-505)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาระบบในการรักษาคนเก่งและคนดี พบว่า ความมีระบบ คือ มีหลักการ มีกรอบหรือแบบแผนในการทำงาน หรือมีแผนงานในการดำเนินการอย่างชัดเจน จะช่วยขจัดความยุ่งเหยิงสับสนที่เกิดจากความไร้ระบบได้เป็นอย่างดี จะสามารถช่วยป้องกันความล้มเหลวในการ

ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังเป็นการระบุผู้รับผิดชอบในงานแต่ละแผนกอย่างชัดเจน (Elderman & Kim, 2000: 34-39) การสร้างระบบจึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นการช่วยกันแบ่งเบาภาระของงานไม่ให้หนักเกินไปสำหรับพนักงานที่ชอบทำงาน และไม่ให้งานเบาเกินไปสำหรับพนักงานที่ชอบหน้งาน การมีระบบจึงเป็นการช่วยแบ่งปันความรับผิดชอบของงานในองค์กร ในการบริหารคนเก่งก็จำเป็นต้องมีระบบเช่นเดียวกัน (Mathis & Jackson, 2008: 68-70)

การสร้างระบบที่ดีนั้นจะต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งเป็นเครื่องบ่งบอกถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น หลักการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาที่สอนว่า การที่จะรู้ว่าผู้ใดจะเจริญรุ่งเรือง หรือเสื่อมลงนั้นก็ให้ดูที่แนวทางปฏิบัติที่เรียกว่า กุศลกรรมบถ ทางเจริญหรือทางที่ฉลาด และอกุศลกรรมบถ ทางเสื่อมหรือทางที่ไม่ฉลาด คนฉลาดจะต้องเลือกปฏิบัติในทางที่จะนำไปสู่ความเจริญ เพราะแนวทางที่เขาปฏิบัติเป็นเครื่องพยากรณ์ได้อย่างดีถึงความเจริญที่รออยู่เบื้องหน้า หากเลือกเดินทางเสื่อม ความหายนะต่าง ๆ ก็จะรอคอยอยู่ข้างหน้าเช่นเดียวกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2558: 234-236) ในการรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์กรนั้น มีแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างบรรยากาศให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร โดยการยกย่องให้เกียรติและมองเห็นคุณค่าของความเก่ง ความรู้และความสามารถพิเศษที่เขา มีอยู่
2. การฝึกอบรมคนเก่งให้ตระหนักถึงจริยธรรมเพื่อให้เขาเป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี”
3. การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เขา มีอยู่
4. หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจในการควบคุมคนเก่ง แต่ควรใช้ความรับผิดชอบไปควบคุมเขา
5. รับฟังความคิดเห็นจากเขา และให้โอกาสในการพิสูจน์ผลงาน
6. องค์กรควรให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถและผลงานของคนเก่ง หากให้ค่าตอบแทนแก่คนเก่งเท่ากับพนักงานทั่วไป โอกาสที่คนเก่งจะลาออกไปทำงานที่อื่นย่อมมีมาก
7. องค์กรควรปกป้องคนเก่งเพื่อมิให้ถูกใส่ร้ายป้ายสีจากคนอื่น ๆ ทุกรูปแบบ (Henderson, 1998: 95-97)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

พระพุทธศาสนามีแนวคิดที่ ความอยู่รอดและความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ทุกองค์การจึงต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีความเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี และมีสติปัญญาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจทำงานให้กับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถแข่งขันและเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน พระพุทธเจ้าทรงฉลาดมากในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ในการประกาศพระพุทธศาสนา สอดคล้องกับที่ Drucker (1954: 38-40) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการดึงเอาความเชี่ยวชาญและศักยภาพพิเศษที่พนักงานแต่ละคนมีอยู่มาใช้ให้เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุดเนื่องจากบุคคลแต่ละคนย่อมมีความถนัดและความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน ซึ่งหากสามารถนำมาใช้อย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้

คนเก่งในทางพระพุทธศาสนา นอกจากจะมีความสามารถพิเศษเหนือบุคคลอื่นแล้ว จะต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีสัมมาคารวะ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน สอดคล้องกับแนวคิดของสุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ (2555: 141-144) ที่กล่าวว่า คนเก่งจะต้องมีคุณธรรมประจำใจ ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น ไม่เป็นทาสแห่งความอยากเป็น

ใหญ่ ไม่ลู่แก่อำนาจ ไม่ยกตนข่มท่าน ใจกว้าง น้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มันคงในศีลธรรม หากขาดคุณสมบัติทางศาสนาดังกล่าวมานี้ ความฉลาดหรือความเก่งที่มีอยู่อาจไม่สามารถทำให้ชีวิตบรรลุถึงจุดหมายที่พึงประสงค์ได้ ความเก่งและคุณธรรมจะต้องไปควบคู่กันเสมอเช่นเดียวกับเรือและหางเสือ เรือแม้จะมีเครื่องดี มีแรงขับไปข้างหน้าได้ดี มีความเร็วสูง แต่หากขาดหางเสือซึ่งคอยช่วยควบคุมทิศทางแล้ว ก็ไม่สามารถที่จะไปสู่ปลายทางที่กำหนดไว้ฉันทใด มนุษย์ที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรม แม้มีความรู้ความสามารถดี ก็ไม่สามารถดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จดังจุดหมายปลายทางที่ถูกต้องดีงามฉันทนั้น

หลักการบริหารคนเก่ง เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถพิเศษของบุคลากรในองค์การเพื่อให้สามารถสร้างผลงานที่โดดเด่น และสร้างความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนให้แก่องค์กร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีอยู่จำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด องค์การที่หวังความเจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการบริหารคนเก่ง สองคล้อยกับแนวคิดของ Fred (2005 : 65-67) ที่กล่าวว่า หลักการสำคัญของผู้บริหารอยู่ที่การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากร ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการรักษาคคนเก่งให้คงอยู่คู่กับองค์การเนื่องจากศักยภาพของคนในองค์การสูงนำไปสู่ 1.ประสิทธิภาพสูงในการทำงานขององค์การ 2.ความพึงพอใจและความจงรักภักดีของลูกค้ 3.ข้อได้เปรียบในการแข่งขัน 4.ความอยู่รอดในภาวะวิกฤติ 5. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

หลายองค์การที่ไม่สามารถรักษาคคนเก่งไว้ได้มักจะมีสาเหตุมาจากการมองข้ามหรือมองไม่เห็นคุณค่าของความสามารถพิเศษที่พนักงานมีอยู่ และการวางตำแหน่งงานที่ไม่เหมาะสมกับความเก่งที่พนักงานมีอยู่ รวมถึงการไม่เปิดโอกาสให้คคนเก่งได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ที่อดจะกล่าวถึงมิได้ก็คือ คคนเก่งจะมีความโดดเด่นมากด้วยความคิดสร้างสรรค์และผลงานที่เป็นเลิศ จึงอาจเป็นที่อิจฉาริษยาของคนอื่น อาจนำไปสู่การแต่งเรื่องเท็จเพื่อรายงานให้ผู้บริหารเข้าใจผิด ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความหนักแน่น ยึดมั่นในหลักการ ไม่เอนเอียง มีดุลยพินิจ ไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนที่จะเชื่อผู้หนึ่งผู้ใด มิฉะนั้น ก็อาจจะสูญเสียคคนเก่งซึ่งเปรียบเสมือนกับม้าแข่งที่มีฝีเท้าดี ทำให้เกิดความเสียเปรียบในการแข่งขันได้ ฉันทนั้น การที่องค์การให้ความสำคัญกับความสามารถพิเศษของพนักงานจึงเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถพิเศษฉันทนั้น ได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Grimsley & Jarret (2001: 56-57) ที่พบว่า ผู้บริหารจะต้องยกย่องเชิดชูคคนเก่งและคคนดี จ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ยิงไม่เก่งซึ่งเป็นคคนจำนวนมากขององค์การ เพื่อให้พวกเขาสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับคคนเก่งในองค์การ และสามารถก้าวขึ้นไปสู่ความเป็นคคนเก่งได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการดึงเอาความเชี่ยวชาญและศักยภาพพิเศษที่พนักงานแต่ละคนมีอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความถนัดและความสามารถพิเศษแตกต่างกัน

1.2 ควรมีการนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นคคนเก่งและคคนดีที่พึงประสงค์ขององค์การ

1.3 ควรมีวิธีการรักษาคนเก่งและคนดีให้คงอยู่ในองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จ ความสำเร็จก้าวหน้า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร

1.4 ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน และแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

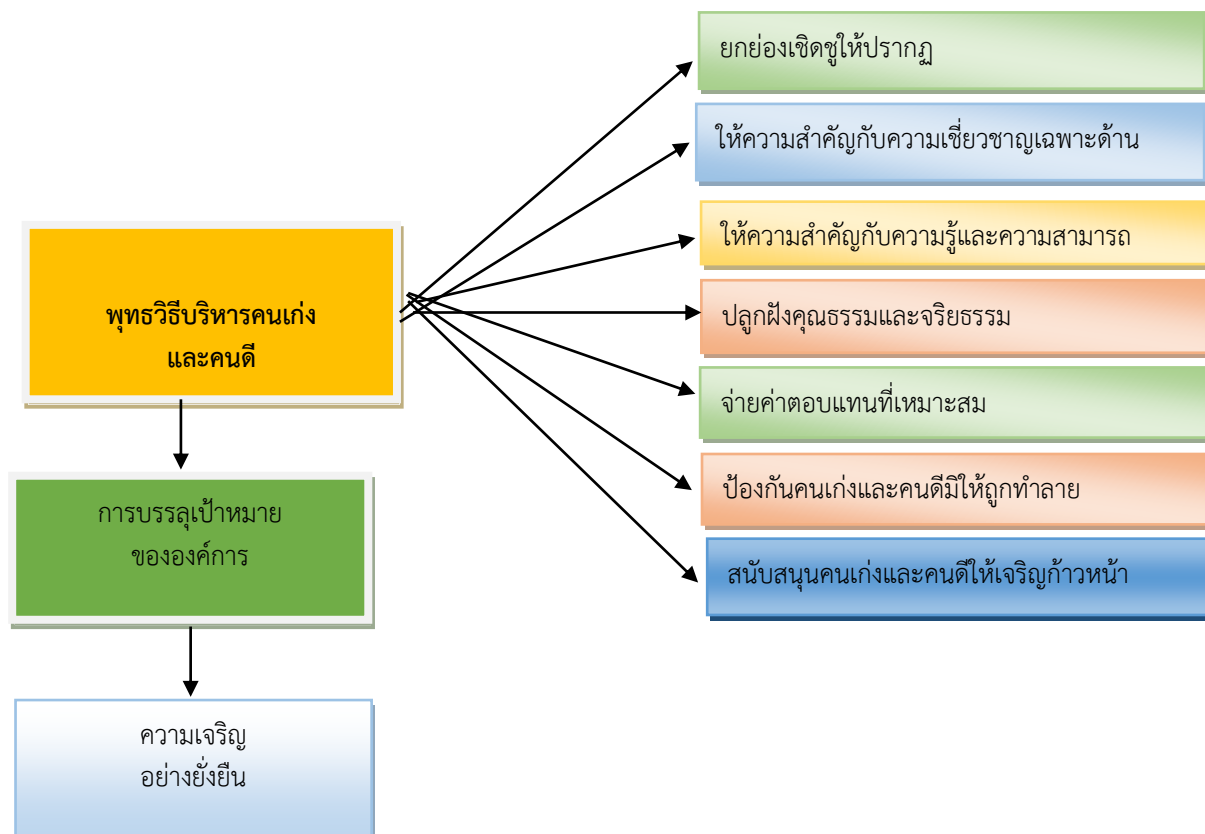
2.1 ควรมีการศึกษาเชิงสำรวจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกไร้พรมแดน

2.3 ควรมีการศึกษาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับพุทธวิธีบริหารคนเก่งและคนดี ดังนี้ คือ ยกย่องเชิดชูให้ปรากฏ ให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (เอตทัคคะ) ให้ความสำคัญกับความรู้และความสามารถ ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรม จ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ป้องกันคนเก่งและคนดีมิให้ถูกทำลาย สนับสนุนส่งเสริมคนเก่งและคนดีให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งนำไปสู่การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและการพัฒนาที่ยั่งยืน



ภาพที่ 1 รูปแบบพุทธวิธีบริหารคนเก่งและคนดี

เอกสารอ้างอิง (References)

- ธีรเดช สอนทองวีพร. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในเขตกรุงเทพมหานคร”. **วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. 4(2): 1-14.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2558). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม** (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ลิตรธรรม.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญย์ นิลเกต. (2527). **ประวัติศาสตร์พุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.
- สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (อ้วน ตี๋โส). (2510). “ลบไม่ศูนย์”. สืบค้นจาก www.dhammadownload.com/forums/viewtopic.php?f=13&t=47636. เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564.
- สุขุมพงศ์ ขาญนวงศ์. (2555). **นี้แหละ.....คือสิ่งที่พระพุทธเจ้าสอนให้ฉลาดและมีความสุข**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์อิงค์ ปิยอนด์.
- Channuwong, S., Ruksat, S., and Ploychum, S. (2018). “An integration of Buddhist teachings in stress management”. **Journal of Community Development Research**. 11(4): 148-158.
- Drucker, P.F. (1954). **The practice of management**. New York: Harper & Brothers.
- Elderman, L., & Kim, J. (2000). “Your work life: Get the most from your company benefits”. **Money**. 4(1): 34-39.
- Fred, R. D. (2005). **Strategic management**. Upper Saddle River NJ: Prentice Hall.
- Gomes, L.R. (1998). “The role of human resources strategy in export performance: A longitudinal study”. **Strategic Management Journal**. 9(1): 493-505.
- Gomma, A., Allen, E., & Green, J. (1998). “The right fit”. **Risk Management**. 5(1): 37-39.
- Grimsley, G., & Jarret, H. (2001). “The relation of managerial achievement to test measures obtained in the employment situation”. **Personnel Psychology**. 8(1): 56-57.
- Henderson, R. (1998). **Compensation management** (6th ed.). Englewood Cliffs NY: Prentice Hall.
- Mathis, R. & Jackson, J. (2008). **Human resource management**. Singapore: Thomson South-Western.
- Snongtaweepon, T., Siribensanont, C., Kongsong, W., and Channuwong, S. (2020). “Total quality management in modern organizations by using participation and teamwork”. **Journal of Arts Management**. 4(3): 794-805.
- Wikipedia (n.d.). “ประวัติพระสารีบุตร”. สืบค้นจาก <https://th.m.wikipedia.org/wiki/พระสารีบุตร> เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2564.

