

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา*

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ACCORDING TO BUDDHISM



พระปลัดพิชิต ธีรภโท, พระมหาภคญา กิตติโสภโณ

Phrapalad Pichit Dhīrabhaddo, Phramaha Krisada Kittisobhano

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: pichityoma@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอพุทธวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (POSDC) คือ พุทธวิธีการวางแผน (P) พุทธวิธีการจัดองค์การ (O) พุทธวิธีการบริหารบุคลากร (S) พุทธวิธีการอำนวยการ (D) และพุทธวิธีการกำกับดูแล (C) ที่พระพุทธองค์ทรงใช้ในการปกครองและบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล เพื่อนำหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักธรรมสำหรับการสรรหา (Recruitment) คือ ปาปนิกสูตร 3 ประการ หลักธรรมสำหรับการพัฒนา (Development) คือ ไตรสิกขา 3 ประการ และหลักธรรมสำหรับการรักษาพนักงาน (Retention) คือ สังคหวัตถุธรรม ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ 4 ประการ มาเทียบเคียงและประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการสรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากกว่าคุณธรรมจริยธรรม หากนำหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็จะเกิดความสุขระหว่างความรู้ ความคิด และจิตสำนึก ทรัพยากรมนุษย์ก็จะเป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าได้

คำสำคัญ: การจัดการ; ทรัพยากรมนุษย์; พุทธวิธี

Abstract

This academic paper aimed to present Buddhist methods of human resource management (POSDC), which are Buddhist methods of planning (P), Buddhist methods of organization (O), Buddhist methods of personnel management, staffing (S), Buddhist methods of administration, directing (D), and Buddhist methods. supervision, controlling (C) that the Buddha used to govern

* Received October 28, 2021; Revised November 11, 2021; Accepted November 12, 2021

and manage the affairs of the Sangha during the Buddha's time. To apply the principles of teachings in Buddhism, including principles for recruiting (Recruitment) is the three Papanika Sutras, Dharma principles for development. (Development) is the Threefold Principles and the principle for employee retention (Retention) is the Sangahavattudham which is a tool that binds the mind, compares and applies to human resource management in the modern era that focuses on recruiting, developing and retaining personnel to have knowledge and abilities rather than morality and ethics. If applying the principles of teachings in Buddhism, human resource management will create a balance between knowledge, thoughts and consciousness. Human resources will be resources with both physical and mental potentials. enabling the organization to progress.

Keywords: Management; Human Resource; Buddhist Methods

บทนำ

ตามหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนานั้น “มนุษย์” เป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติ มีความสัมพันธ์ต่อเหตุปัจจัยต่าง ๆ และมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อมนุษย์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติได้กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไป สิ่งนั้นก็จักกลายมาเป็นปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่นต่อไป ดังนั้น ตามหลักทฤษฎีการบริหาร 4 M คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์ (Man) ได้แก่ คนงาน พนักงาน หรือบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอก 2) เงินทุน (Money) คือ เงินหรือทุน ที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจทั้งจากเงินทุนภายในและภายนอก 3) วัสดุ (Material) ได้แก่ วัสดุสิ่งของ วัตถุดิบ ชิ้นส่วนอะไหล่ ผลิตภัณฑ์ บริการหรืออุปกรณ์อื่น ๆ และ 4) การจัดการ (Management) ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ทฤษฎีการบริหารทั้ง 4 ประการนี้ ถ้าวิเคราะห์ตามหลักพระพุทธศาสนาแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการผลิตหรือดำเนินการใดๆ จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยคน ทั้งในด้านความคิด การวางแผน การดำเนินการ หรือจัดการทำให้เกิดการผลิตหรือกิจกรรมทางธุรกิจทุกรูปแบบ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้ เพราะเมื่อมนุษย์ได้รับการฝึกฝนอบรมและพัฒนาจนเกิดความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน มีทั้งความรู้และคุณธรรม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ บุคคลนั้นก็จะกลายเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะคอยควบคุม บริหารจัดการ และขับเคลื่อนอีก 3 M ที่เหลือให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป เมื่อผสมผสานระหว่าง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ตามทฤษฎีตะวันตกกับหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนาแล้ว “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา” จึงเป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎกมาใช้

ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการศึกษาหลักธรรมคำสอน เรื่องราว เหตุการณ์ ขั้นตอน วิธีการ และแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธเจ้า และพระสาวก ในการปกครอง คณะสงฆ์ในครั้งพุทธกาล และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสมัยพุทธกาล – ปัจจุบัน

“คณะสงฆ์” คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) จัดเป็นหนึ่งในพุทธบริษัท 4 จัดอยู่ในศาสนบุคคลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งใน 4 องค์ประกอบของพระพุทธศาสนา คือ ศาสนบุคคล ศาสนสถาน ศาสนวัตถุ และศาสนธรรม ซึ่งเทียบได้กับหลักทฤษฎี 4 M คือ 1) ศาสนบุคคล (Man) ได้แก่ พระพุทธเจ้า ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา 1) ศาสนสถาน (Money) ได้แก่ ทรัพย์สินของพระพุทธศาสนา เป็นสิ่งก่อสร้างที่ไว้ทำสังฆกรรม และให้พุทธศาสนิกชนได้เข้าไป เยี่ยมชม สักการบูชา และทำบุญ เพื่อนำเงินที่ได้มาเป็นทุนในการก่อสร้าง ซ่อมแซม บูรณปฏิสังขรณ์ต่อไป 3) ศาสนวัตถุ (Material) ได้แก่ วัสดุสิ่งของที่ใช้ในการประกอบพิธีทางพระพุทธศาสนา เช่น พระพุทธรูป โต๊ะหมู่ ธรรมาส เป็นต้น และ 4) ศาสนธรรม (Management) ได้แก่ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่บันทึกไว้ในพระไตรปิฎก เป็นหลักการ วิธีการ แนวทาง และข้อปฏิบัติของพุทธศาสนิกชน ทั้ง 4 องค์ประกอบของพระพุทธศาสนา ศาสนบุคคล ถือว่ามีบทบาทสำคัญมากที่จะทำให้อีก 3 องค์ประกอบเกิดขึ้นได้ เพราะการสร้างศาสนวัตถุ ศาสนสถาน หรือการศึกษาศาสนธรรมและน้อมนำไปประพฤติปฏิบัติได้นั้น จะต้องอาศัยศรัทธาจากตัวบุคคลช่วยกันสรรค์สร้าง ทั้งในด้านความคิด การวางแผน การดำเนินการ หรือจัดการทำให้เกิดขึ้น

เมื่อครั้งที่เจ้าชายสิทธัตถะทรงออกผนวชเพื่อแสวงหาโมกขธรรมเป็นเวลา 6 เดือน จนตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้น ยังไม่มีทรัพยากรมนุษย์ (Man) คือ ศาสนบุคคลให้บริหารจัดการ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เกิดขึ้นนับจากวันที่พระพุทธองค์ทรงแสดงพระธรรมเทศนาครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ แล้วทำให้โกณฑัญญะพราหมณ์เกิดดวงตาเห็นธรรม แล้วเปล่งวาจาออกมาว่า “สิ่งใดสิ่งหนึ่งมีความเกิดขึ้นเป็นธรรมดา สิ่งนั้นล้วนมีความดับไปเป็นธรรมดา” แล้วขอพบเป็นพระภิกษุรูปแรกในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงประทานการอุปสมบทแก่ท่านอัญญาโกณฑัญญะ โดยทรงประทานพระวาจาว่า “เธอจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” (วิ.มहा.(ไทย) 4/18/19-20, วิ.มहा.(ไทย) 1/18/23) จากพระวาจาที่เปล่งออกมา มีการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการอุปสมบทไว้ชัดเจนว่า “เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” นั้นแสดงว่า พระพุทธองค์ทรงกำหนดวัตถุประสงค์ในการอุปสมบทให้พระอัญญาโกณฑัญญะได้ปฏิบัติ ซึ่งการเกิดสังฆรัตนะขึ้น เป็นการแสดงว่ามีสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าจึงต้องทรงบริหารจัดการคณะสงฆ์ที่เป็นเหมือนทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา วิธีการที่

พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีการบริหารจัดการ 5 ประการ ของนักบริหาร ตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) ดังนี้

1. Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตขององค์การ องค์การที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เรียกว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ 1) ขั้นการกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดพันธกิจ (Mission Statement) การพิจารณาถึงโอกาสและข้อจำกัดที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก การพิจารณาถึงจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาว พิจารณาประเมินทางเลือกกลยุทธ์ต่าง ๆ และการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน 2) ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนประจำปี การกำหนดนโยบาย การจูงใจบุคลากรที่รับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรให้แก่การดำเนินกลยุทธ์ต่างๆ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ที่เน้นการทำตามกลยุทธ์ การกำหนดโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพ การจัดเตรียมงบประมาณ รวมถึงการพัฒนาและการใช้ระบบการจัดการข้อมูล 3) ขั้นการประเมินผลกลยุทธ์ (Strategic Evaluation) จะเกี่ยวข้องกับการประเมินสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การทบทวนกลยุทธ์ที่ถูกนำไปใช้การประเมินระดับความสำเร็จของกลยุทธ์และแผน รวมถึงการปรับปรุงแก้ไข

พุทธวิธีการวางแผน หลังจากที่ได้พระพุทธรองค์ได้พระสาวกองค์แรก คือ พระโกณฑัญญะ พระองค์ก็ทรงวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์การอุปสมบท ได้แก่ การบรรลุมรรค ผล นิพพาน ให้พระภิกษุที่เข้ามาอุปสมบทได้มีจุดมุ่งหมายในการประพฤติปฏิบัติ เมื่อพระองค์มีพระสาวก 60 องค์ พระองค์ก็ทรงวางแผนเพื่อประกาศพระศาสนาไปในทิศทางต่าง ๆ ด้วยพระรับสั่งให้ภิกษุทั้งหลายแยกย้ายกันจาริกไปตามทิศต่าง ๆ เพื่อประกาศพระศาสนา แม้พระองค์เองก็ทรงออกเดินทางไปประกาศพระศาสนาเช่นกัน โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์การคณะสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน และทรงกำหนดยุทธศาสตร์การเผยแผ่ไปที่ผู้นำประเทศ ผู้นำศาสนา เจ้าลัทธิ และบุคคลสำคัญในยุคนั้น เพราะบุคคลเหล่านั้นมีบิรวารมาก หากทำให้ผู้เป็นดวงใจของปวงชนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาได้ บิรวารทั้งหลายก็จะหันมาเลื่อมใสศรัทธาตามผู้นำของตน จนทำให้พุทธศาสนามีผู้คนนับถือศรัทธามากมายตามลำดับ นับว่าพระองค์ทรงเป็นนักวางแผนโดยแท้ แม้ในชีวิตประจำวันของพระองค์ก็ยังทรงวางแผนการประกาศพระศาสนาไว้ในพุทธกิจ 5 ประการ คือ

1.1 ปุพฺพณฺเห ปิณฺฑปาตณฺจ คือ เวลาเช้า ทรงเป็นผู้นำหมู่พระภิกษุสงฆ์สาวก ออกบิณฑบาตเพื่อโปรดเหล่าเวไนยสัตว์ปวงชน ให้ได้บริจาคตาน อาหารบิณฑบาต ซึ่งยังหมู่ชนที่ได้พบเห็นได้เกิดความเคารพศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา

1.2 สายณฺเฑ ฌมฺมเทสนํ คือ เวลาเย็น แสดงธรรมสั่งสอนประชาชน เพื่อพอกจิตใจของประชาชนผู้ได้สดับฟังพระธรรมคำสั่งสอนจากพระโอษฐ์ของพระพุทธองค์ ยิ่งความศรัทธาเลื่อมใสให้เกิดขึ้น และขอถึงซึ่งพระรัตนตรัยเป็นสรณะเป็นจำนวนมาก

1.3 ปิโทะเส ภิกขุโฉวาทํ คือ เวลาค่ำ ประทานโอวาทแก่ภิกษุสงฆ์สาวกให้รู้ธรรมวินัย และให้กรรมฐานแก่พระภิกษุสงฆ์ และยังตอบคำถามแก่ภิกษุสงฆ์ที่มีวิจิกิจฉา คือ ความลังเลสงสัยในธรรมและการปฏิบัติ

1.4 อพฺพมรตเต เทวปญฺหํ คือ เวลาเที่ยงคืน ตอบปัญหาเทวดา

1.5 ปจฺจุเสว คเต กาเล ภพฺพภพฺเพ วิโลกนํ คือ เวลาเข้ามิด ทรงตรวจฺดูอุปนิสัยของสัตว์ที่ควรบรรลुरुธรรมผู้มีอินทรีย์แก่กล้าแล้วเสด็จไปโปรดสั่งสอน (เอ็นพีเอการบัญชี, 2564)

2. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก และสายการบังคับบัญชาภายในองค์การ มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจเป็นกระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง ลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการเป็นกลุ่ม หรือความร่วมมือ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ คือ 1) ความเชี่ยวชาญในงาน (Work specialization) 2) การจัดแผนงาน (Departmentalization) 3) สายการบังคับบัญชา (Chain of command) 4) ขนาดการควบคุม (Span of control) 5) การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ (Centralization and decentralization) 6) การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ (Formalization) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบล้วนมีความสำคัญต่อองค์การทั้งสิ้น

พุทธวิธีการจัดองค์การ ในสมัยพุทธกาลนั้น ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพราหมณ์ ซึ่งเป็นศาสนาที่นับถือกันมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษ การถือชนชั้นวรรณะตามหลักคำสอนศาสนาพราหมณ์จึงฝังรากลึกอยู่ในจิตใจของคนสมัยนั้น ด้วยเหตุนี้พระองค์จึงทรงเข้าพระทัยถึงปัญหาการแบ่งชนชั้นวรรณะเป็นอย่างดี เมื่อได้ประกาศพระพุทธศาสนาขึ้น พระองค์จึงทรงวางระเบียบและจัดองค์การคณะสงฆ์ โดยเริ่มจากการจัดโครงสร้างองค์การให้มีความเสมอภาคกัน ด้วยการวางระเบียบการอุปสมบทให้สละชนชั้นวรรณะ และหันมาเคารพพรocha ใครอุปสมบทก่อนแม้ชั่วขณะเดียวก็ถือว่าผู้นั้นมีพรรษามากกว่า ผู้ที่อุปสมบทภายหลังถือว่ามีพรรษาน้อยกว่าต้องเคารพผู้ที่อุปสมบทก่อน

การจัดองค์การเช่นนี้ถือว่าเป็นการพลิกประวัติศาสตร์ เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ทำให้ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการแบ่งชนชั้นวรรณะเข้ามาขออุปสมบทเป็นจำนวนมาก ทำให้องค์การคณะสงฆ์ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ภายหลังพระองค์ก็ทรงจัดองค์การด้วยการวางสายบังคับบัญชาและให้รับตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เช่น การอุปสมบท เริ่มจากพระองค์ทรงอุปสมบทให้ด้วยพระองค์เองก่อน แล้วมอบหมายให้พระสาวกรับตำแหน่งอุปัชฌาย์ทำหน้าที่อุปสมบทให้แก่กุลบุตรที่เข้ามา

ขออุปสมบท เมื่อคณะสงฆ์มีจำนวนมากขึ้นก็ทรงวางหน้าที่สงฆ์คัดเลือกอุปัชฌาย์และอุปสมบทกันเอง ผู้เข้ามาอุปสมบทนั้นมีความแตกต่างกันทางด้านตระกูล ชนชั้น อุปนิสัย ความคิด จิตใจ เป็นต้น หากไม่มีพระวินัยควบคุมความประพฤติให้เรียบร้อย ก็เกิดความวุ่นวาย ไม่เป็นที่ตั้งแห่งความศรัทธาเลื่อมใส พระพุทธองค์จึงทรงนำพระธรรมวินัยที่เป็นบันทัดฐานของสังฆมาเป็นหลักในการจัดองค์การคณะสงฆ์ โดยมีเป้าหมายเพื่อความเรียบร้อยดังตามวัตถุประสงค์ในการบัญญัติวินัย 10 อย่าง คือ 1) เพื่อความเรียบร้อยดังตามแห่งสงฆ์ 2) เพื่อความผาสุกแห่งสงฆ์ 3) เพื่อข่มบุคคลผู้เก้อยาก คือ เพื่อกำราบคนผู้ดื้อัน ประพฤติทราม 4) เพื่อความอยู่ผาสุกแห่งเหล่าภิกษุผู้มีศีลดีงาม 5) เพื่อปิดกั้นอาสวะทั้งหลายอันจะบังเกิดในปัจจุบัน 6) เพื่อบำบัดอาสวะทั้งหลายอันจะบังเกิดในอนาคต 7) เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส 8) เพื่อความเลื่อมใสยิ่งขึ้นไปของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว 9) เพื่อความตั้งมั่นแห่งสังฆธรรม และ 10) เพื่ออนุเคราะห์วินัย คือ ทำให้มีบทบาทปฏิบัติสำหรับใช้เป็นหลักเกณฑ์จัดระเบียบของหมู่ สนับสนุนความมีวินัยให้หนักแน่นมั่นคงยิ่งขึ้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) พระองค์ทรงแบ่งหน้าที่และมอบหมายอำนาจไปตามความถนัดของแต่ละบุคคล ใครมีความถนัดด้านใดก็ให้ทำหน้าที่ด้านนั้นไป เช่น การที่ทรงยกย่องพระสาวกเป็นเอตทัคคะในด้านต่างๆ การแต่งตั้งพระพุทธรูปปฏิฐาน เป็นต้น เมื่อพระองค์ใกล้จะปรินิพพาน พระองค์ก็ทรงวางพระธรรมให้เป็นศาสดาแทนพระองค์ ให้เคารพในพระธรรม เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการแย่งชิงกันเป็นพระศาสดา หลังจากพระพุทธองค์ทรงปรินิพพานไปแล้ว

3. Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะกับงาน การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) และ 3) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) (พระมหากำพล คุณงกโร, 2559)

พุทธวิธีบริหารบุคลากร บุคลากรในพระพุทธศาสนานั้น ได้แก่ พุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา การบริหารบุคลากรแบ่งออกเป็น 3 แผนก คือ 1) แผนกพระภิกษุสงฆ์ 2) แผนกพระภิกษุณีสงฆ์ และ 3) แผนกอุบาสก อุบาสิกา ดังนั้น การสรรหาบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรนั้น จึงมีความแตกต่างกันไปตามแผนกงาน ดังนี้

3.1 แผนกพระภิกษุสงฆ์ การสรรหาบุคลากรใหม่นั้น มีการกำหนดคุณสมบัติ 4 ประการ ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ คือ คุณสมบัติของผู้จะบวชจะต้องเป็นมนุษย์เท่านั้น เป็นเพศชาย มีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ ซึ่งนับตั้งแต่ในครมมารดาเป็นหลัก ไม่เป็นมนุษย์วิบัติ คือ ถูกตอน หรือเป็นบัณฑิต (กระเทย) ไม่ทำผิดร้ายแรง คือ มาตุฆาตปิตุฆาต หรือฆ่ามารดา หรือบิดาของตน ไม่เคยทำผิดต่อพระพุทธศาสนามาก่อน เช่น ฆ่าพระอรหันต์ หรือเคยต้องอาบัติ

ปาราชิกมาแล้วตั้งแต่บวชครั้งก่อน หรือเมื่อก่อนขณะที่บวชอยู่ได้ไปเข้ารีตเดียรถีย์มา นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกประเภทหนึ่งที่ห้ามบวชเหมือนกัน จะบวชได้ก็ต่อเมื่อได้ทำให้ถูกต้องแล้ว คือ คนที่บิดามารดายังไม่ได้อนุญาต คนที่รับราชการที่ยังไม่ได้รับอนุญาตจากทางการหรือหน่วยงาน คนที่มีอาญาแผ่นดินติดตัวมา คนที่มีร่างกายพิการต่าง ๆ รวมถึงเป็นโรคเรื้อรังรักษาไม่หาย เป็นโรคติดต่อชนิดร้ายแรง โจรที่มีชื่อเสียงมาก่อน คนที่หนีหนี้มาบวช คนที่เป็นทาสผู้อื่น คนไม่มีอัฐบริวาร คนไม่มีพระอุปชฌาย์

2) ปริสสมบัติ หมายถึง พระภิกษุสงฆ์ที่จะเข้าร่วมทำการอุปสมบทให้ คือ จะต้องเข้าประชุมสงฆ์ให้ครบตามจำนวน คือ ในมัธยมประเทศ หรือประเทศที่เจริญแล้ว และสามารถหาพระภิกษุสงฆ์ได้ง่าย กำหนดให้ต้องมีพระภิกษุสงฆ์เข้าร่วมสังฆกรรมอย่างน้อย 10 รูปขึ้นไป ส่วนในปัจจุบันประเทศ หรือประเทศที่เป็นชนบท หาภิกษุสงฆ์ในการเข้าร่วมสังฆกรรมได้น้อย กำหนดให้ต้องมีพระภิกษุสงฆ์เข้าร่วมอย่างน้อย 5 รูปขึ้นไป

3) สีสมาสมบัติ ภิกษุสงฆ์ที่เข้าร่วมในการให้อุปสมบทนี้ จะต้องประชุมทำสังฆกรรมพร้อมกันในสีมา หรืออุโบสถ หรือสมมติสถานที่แห่งใดแห่งหนึ่งกำหนดเป็นเขตสีมาเสียก่อน จึงทำการให้อุปสมบทได้ และต้องอุปสมบทในสีมาเดียวกันเท่านั้นจะแยกกันทำไม่ได้ แม้ในเขตชุมชนสงฆ์ หรือเขตสีมานั้นจะมีภิกษุสงฆ์ครบตามจำนวนที่กำหนดก็ตาม ถ้าภิกษุรูปใดมาไม่ได้จะต้องมอบฉันทะมาบอก มิเช่นนั้นการอุปสมบทนั้นก็ไม่ใช่สำเร็จ กลายเป็นสีมาวิบัติไป

4) กรรมวาจาสมบัติ คือ การสวดประกาศกรรมวาจาในท่ามกลางสงฆ์ เมื่อพระที่เป็นอุปชฌาย์ได้นำผู้ที่บวชเข้าไปในท่ามกลางสงฆ์แล้ว คณะสงฆ์ก็จะสมมติให้ภิกษุรูปใดรูปหนึ่ง เป็นผู้ทำหน้าที่สวดตั้งญัตติประกาศเรื่องสังฆกรรมนั้นให้สงฆ์รับทราบ (คำเผดียงสงฆ์) เพื่อร่วมกันทำกิจนั้นต่อไป แล้วซักถามผู้นั้นถึงความพร้อมต่าง ๆ เช่น อันตรายกัธธรรมาและข้อห้าม เป็นต้น การสวดประกาศกรรมวาจาจะต้องให้ชัดถ้อยชัดคำ ออกเสียงอักขระถูกต้อง ให้สงฆ์ได้ยินโดยทั่วกัน ถ้าเห็นว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถบวชได้ ท่านก็จะเรียกเข้าไปในท่ามกลางสงฆ์ แล้วสวดขอมติดต่อกณะสงฆ์ 3 ครั้ง (สวดอนุสาวนา) ถ้าสงฆ์ในที่นั้นฟังแล้วมีภิกษุรูปใดรูปหนึ่งไม่เห็นด้วยทักท้วงขึ้นมา ผู้นั้นก็จะบวชไม่ได้ แต่ถ้าสงฆ์ทั้งหมดนิ่งเงียบแสดงว่าทั้งหมดยอมรับการบวชนั้น

เมื่อกุลบุตรผ่านขั้นตอนการสรรหา ได้รับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุเรียบร้อยแล้ว พระภิกษุต้องพัฒนาตนเอง โดยอาศัยหลักไตรสิกขา คือ 1) ศีล ได้แก่ ข้อห้าม ระเบียบ ข้อปฏิบัติของพระภิกษุสงฆ์ 227 ข้อ 2) สมาธิ ได้แก่ การเจริญจิตภาวนา เพื่อพัฒนาจิตใจของตนให้สงบ ปราศจากกิเลส 3) ปัญญา ได้แก่ การเจริญปัญญา เพื่อพัฒนาความคิดของตนให้มีความรู้แจ้ง เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามสภาพที่เป็นจริง รู้เท่าทันอารมณ์และกิเลสที่เกิดขึ้น (ที.ปา.(ไทย) 11/228/231)

3.2 แผนกพระภิกษุณีสงฆ์ การสรรหาบุคลากรใหม่นั้น มีการกำหนดคุณสมบัติ 4 ประการ เช่นเดียวกับพระภิกษุสงฆ์ แต่มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อนกว่าพระภิกษุสงฆ์ คือ ก่อน จะได้รับการอุปสมบท กุลสตรีจะต้องผ่านขั้นตอนครุธรรม 8 ประการ คือ

1) ภิกษุณีแม่วบแล้ว 100 ปี ต้องทำอิวาท การลุกขึ้นต้อนรับ อัญชลี ธรรม และสามิจักรมแก่ภิกษุผู้บวชในวันนั้น นี่เป็นธรรมที่นางภิกษุณีพึงสักการะ เคารพ นับถือ บูชา ไม่ก้าวล่วงจนตลอดชีวิต

2) ภิกษุณีไม่พึงจำพรรษาในอาวาสที่ไม่มีภิกษุ นี่เป็นธรรมที่ภิกษุณีพึงสักการะ เคารพ นับถือ บูชา ไม่ก้าวล่วงจนตลอดชีวิต

3) ภิกษุณีพึงหวังธรรม 2 อย่าง จากภิกษุสงฆ์ทุกกึ่งเดือน คือ การถาม วันอุโบสถ กับการเข้าไปหาเพื่อรับโอวาท นี่เป็นธรรมที่ภิกษุณีพึงสักการะ เคารพ นับถือ บูชา ไม่ก้าวล่วงจนตลอดชีวิต

4) ภิกษุณีจำพรรษาแล้ว พึงปวารณาในสงฆ์ 2 ฝ่าย (ภิกษุสงฆ์ และ ภิกษุณีสงฆ์) ด้วยฐานะ 3 คือ ด้วยได้เห็น หรือด้วยได้ฟัง หรือด้วยนิกรังเกียจ นี่เป็นธรรมที่ภิกษุณีพึงสักการะ เคารพ นับถือ บูชา ไม่ก้าวล่วงจนตลอดชีวิต

5) ภิกษุณีที่ต้องครุธรรม (ต้องอาบัติสังฆาทิเสส) พึงประพฤตมานัตต์ ตลอดปักษ์ในสงฆ์ 2 ฝ่าย นี่เป็นธรรมที่ภิกษุณีพึงสักการะ เคารพ นับถือ บูชา ไม่ก้าวล่วงจนตลอดชีวิต

6) นางสิกขมานา (สตรีผู้ก่อนบวชเป็นภิกษุณี ต้องเป็นนางสิกขมานา แปลว่า ผู้ศึกษา) ได้ศึกษาสิกขาในธรรม 6 ประการตลอด 2 ปีแล้ว จึงควรแสวงหาอุปสมบทในสงฆ์ 2 ฝ่าย (คือก่อนจะบวชเป็นภิกษุณี จะต้องเป็นนางสิกขมานา 2 ปี ระหว่าง 2 ปี รักษาศีล 6 ข้อ ขาดไม่ได้ ศีล 6 ข้อ คือ ศีล 5 กับเพิ่มข้อที่ 6 อันได้แก่การเว้นบริโภคอาหารในเวลาวิกาล) นี่เป็นธรรมที่นางภิกษุณีพึงสักการะ เคารพนับถือ บูชา ไม่ก้าวล่วงจนตลอดชีวิต

7) ภิกษุณี ไม่พึงด่า ไม่พึงบริภาษภิกษุด้วยปริยายใด ๆ นี่เป็นธรรมที่ภิกษุณีพึงสักการะเคารพ บูชา ไม่ก้าวล่วงจนตลอดชีวิต

8) จำเดิมแต่วันนี้ไป ห้ามภิกษุณีว่ากล่าวสั่งสอนภิกษุ ไม่ห้ามภิกษุ กล่าวสั่งสอนภิกษุณี นี่เป็นธรรมที่ภิกษุณีพึงสักการะ นับถือ เคารพ บูชา ไม่ก้าวล่วงจนตลอดชีวิต (วิ.มหา. (ไทย) 7/2/320-326)

เมื่อกุลสตรีผ่านขั้นตอนการสรรหา ได้ปฏิบัติครุธรรม 8 (วิ.มหา.(ไทย) 7/2/320-326) และได้รับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุณีเรียบร้อยแล้ว พระภิกษุณีต้องพัฒนาตนเอง โดยอาศัยหลักไตรสิกขา คือ 1) ศีล ได้แก่ ข้อห้าม ระเบียบ ข้อปฏิบัติของพระภิกษุณีสงฆ์ 311 ข้อ 2) สมาธิ ได้แก่ การเจริญจิตภาวนา เพื่อพัฒนาจิตใจของตนให้สงบ ปราศจากกิเลส 3) ปัญญา ได้แก่ การเจริญปัญญา เพื่อพัฒนาความคิดของตนให้มีความรู้แจ้ง เข้าใจสิ่งต่างๆ ตามสภาพที่เป็นจริง รู้เท่าทันอารมณ์และกิเลสที่เกิดขึ้น (ที.ปา. (ไทย) 11/228/231)

3.3 แผนกอุบาสก อุบาสิกา การสรรหาบุคคลากรใหม่นั้น มีการกำหนดคุณสมบัติของอุบาสก อุบาสิกา ไว้ 5 ประการ คือ

1) มีศรัทธา เป็นเบื้องต้น คือ มีความเชื่อ มีความมั่นใจในพระรัตนตรัย ความเชื่อนี้ต้องเป็นความเชื่อที่ประกอบด้วยปัญญา ไม่ศรัทธางมงาย เพราะฉะนั้นจะเชื่อหรือมีศรัทธาก็ควรจะเข้าใจความหมายของสิ่งที่ตนเชื่อด้วย เมื่อศรัทธาในพระรัตนตรัย ต้องรู้เข้าใจว่าพระรัตนตรัยคืออะไร มีความหมายอย่างไร การที่ศรัทธาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ยึดเอาเป็นที่พึ่งนั้น คือ ปฏิบัติอย่างไร

2) มีศีล อย่างน้อยตั้งตนอยู่ในศีล 5 ซึ่งจะทำให้มีชีวิตที่ดีงาม เป็นฐานสำหรับตนเองที่จะก้าวไปสู่การปฏิบัติเบื้องต้น พร้อมกันนั้นก็เป็นเครื่องช่วยเกื้อกูลสังคม เพราะว่าผู้ถือศีล 5 เป็นผู้ไม่เบียดเบียนคนอื่น แต่ดำรงชีวิตที่สุจริต ก็จะมีความปลอดภัย ถ้าทุกคนรักษาศีล 5 ได้ สังคมของเราก็จะร่มเย็นเป็นสุข มีความมั่นคงอย่างแน่นอน เป็นหลักประกันสันติสุขของสังคมที่มั่นใจได้ ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นทุกวันนี้ เพราะคนในสังคมไม่ปฏิบัติตามหลักศีล 5

3) โอโถุหลวมคลิบะ แปลกันว่า ไม่ถือมงคลตื่นข่าว เชื่อกรรม ไม่เชื่อมงคล คือ ไม่มัวหวังผลจากความเชื่อถือนอกหลักพระพุทธศาสนา ที่เป็นความมกมาย ได้แต่หวังผลจากการดลบันดาลต่าง ๆ แต่ให้เชื่อกรรม คือ เชื่อการกระทำที่เป็นไปตามเหตุผล ให้หวังผลจากการกระทำด้วย ความเพียรพยายามของตน

4) ไม่แสวงหาเขตบุญนอกหลักพระพุทธศาสนา สังคมไทยมีความสับสนในเรื่องนี้มาก ซึ่งสาเหตุมาจากการขาดหลักธรรมข้อที่ 3 คือ ไม่ถือมงคลตื่นข่าว จึงมีความเชื่อมกมาย แล้วไปแสวงหาเขตบุญนอกพระพุทธศาสนา ยิ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความเชื่อที่ผิด และเกิดการปฏิบัติผิดแพร่หลายมากยิ่งขึ้น จนกลายเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมที่ผิดเพี้ยนไปจากหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา

5) กระทำบุญการในพระศาสนานี้ หมายความว่า ทำการชวนชวนทะนุบำรุงอุปถัมภ์พระสงฆ์ และกิจการพระพุทธศาสนาที่จะทำให้พระธรรมวินัยเจริญมั่นคงช่วยกันดำเนินกิจการและทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นกุศลแท้จริง ที่เป็นเรื่องถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ซึ่งจะทำให้ศีลธรรมเจริญงอกงาม มั่นคง และยั่งยืน (อง.ปญจก.(ไทย) 22/175/230)

4. Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ คือ ต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดัน และสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย ซึ่งต้องประกอบด้วย ความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวใจ และจังหวะเวลาในการตัดสินใจ (สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, 2544)

พุทธวิธีการอำนวยการ การอำนวยการขององค์การคณะสงฆ์นั้น พระพุทธเจ้าทรงใช้หลักการอำนวยการ 4 ส. ดังนี้

1) สันทิสสนา ชี้แจงให้เห็นชัด คือ จะสอนอะไร ก็ชี้แจงจำแนกแยกแยะอธิบาย และแสดงเหตุผลให้ชัดเจน จนผู้ฟังเข้าใจแจ่มแจ้ง เห็นจริงเห็นจัง ดังจูงมือไปดูเห็นกับตา (elucidation and verification)

2) สมาทปนา ชวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ คือ สิ่งใดควรปฏิบัติหรือหัดทำ ก็แนะนำหรือบรรยายให้ซาบซึ้งในคุณค่า มองเห็นความสำคัญที่จะต้องฝึกฝนบำเพ็ญ จนใจยอมรับอยากลงมือทำ หรือนำไปปฏิบัติ (incitement to take upon oneself; inspiration towards the Goal)

3) สมุตเตชนา เร้าใจให้อาจหาญแก่งกล้า คือ ปลุกเร้าใจให้กระตือรือร้น เกิดความอุตสาหะ มีกำลังใจแข็งขัน มั่นใจที่จะทำให้สำเร็จจงได้ สู้งาน ไม่หวั่นระย่อไม่กลัวเหนื่อย ไม่กลัวยาก (urging; encouragement; animation; filling with enthusiasm)

4) สัมปหังสนา ปลอบขโลมใจให้สดชื่นร่าเริง คือ บำรุงจิตให้ชุ่มชื่นเบิกบาน โดยชี้ให้เห็นผลดีหรือคุณประโยชน์ที่จะได้รับและทางที่จะก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป ทำให้ผู้ฟังมีความหวังและร่าเริงเบิกบานใจ (gladdening; exhilaration; filling with delight and joy) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

พระพุทธเจ้าทรงมีภาวะผู้นำสูงมาก เพราะทรงสอนให้รู้ (ยถาวาที) ทำให้ดู (ตถากาโร) และอยู่ให้เห็น (ยถาวาที ตถากาโร) ทรงใช้อำนาจการแบบธรรมาธิปไตย ดังที่พระพุทธเจ้าทรงจำแนกแรงจูงใจในการกระทำความดี ซึ่งเรียกว่า อธิปไตย 3 ประการ (วิ.มหา. (ไทย) 1/39/28) ได้แก่ อัตตาธิปไตย ถือผลประโยชน์หรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้ง โลกาธิปไตย ยึดทัศนะหรือคะแนนนิยมจากคนอื่นเป็นที่ตั้ง และธรรมาธิปไตย ยึดธรรม คือ หน้าที่ ความถูกต้องเป็นสำคัญ

5. Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาในองค์กร การกำกับดูแลต้องพิจารณาถึงหลักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) 4 ประการ คือ 1) คนเป็นสิ่งที่มีชีวิต เรื่องของจิตใจ ขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญจะปฏิบัติต่อคนเหมือนเครื่องจักรไม่ได้ 2) รางวัลทางจิตใจ มีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน 3) ความสามารถในการทำงานของคน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมด้วย และ 4) อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน (สมคิด บางโม, 2538)

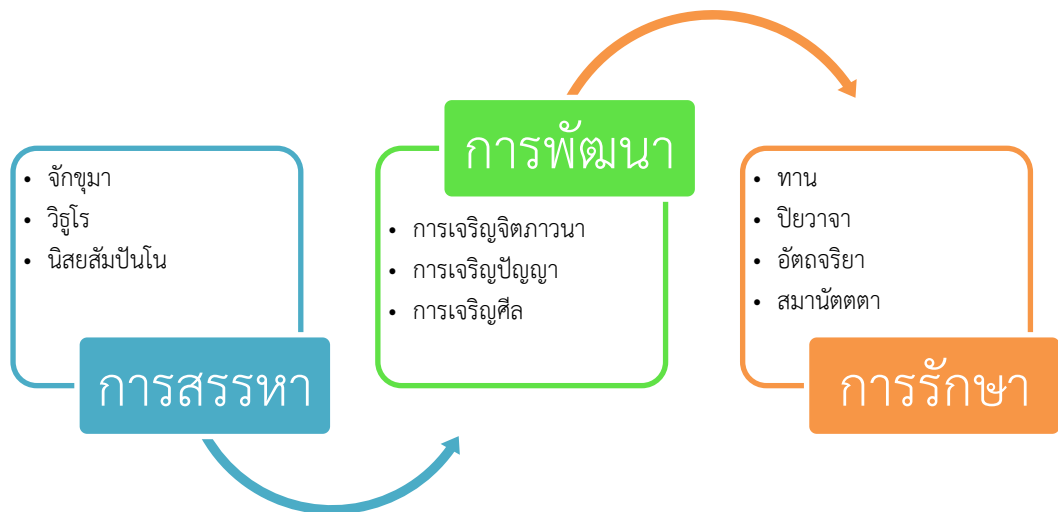
พุทธวิธีการกำกับดูแล พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง เมื่อพระองค์ทรงกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การเผยแผ่ โครงสร้างองค์กร จัดสรรบุคลากร แบ่งภาระหน้าที่ และมอบหมายอำนาจแก่องค์กรคณะสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน ให้คณะสงฆ์ได้ปกครองกำกับดูแลกันเองแล้ว พระองค์ก็ได้ทรงทอดทิ้งคณะสงฆ์แต่อย่างใด ยังทรงห่วงใยและคอยกำกับดูแลอยู่ตลอดเวลา เช่น เมื่อมีปัญหาขุนวายเกิดขึ้นในคณะสงฆ์ พระองค์ก็ทรงบัญญัติพระวินัย เพื่อใช้บริหารคณะสงฆ์ให้มีความประพฤติที่ดีงาม

เป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน การบัญญัติพระวินัยนั้น พระพุทธเจ้าไม่ได้ทรงบัญญัติไว้ล่วงหน้า เหมือนการบัญญัติกฎหมายของทางบ้านเมือง แต่จะบัญญัติเมื่อมีกรณี (อภีกรณี) หรือปัญหาเกิดขึ้น พระองค์จึงทรงรับสั่งเรียกประชุมสงฆ์ ตรัสถามภิกษุผู้ก่อเหตุให้ถูกรับ ทรงชี้แจงโทษแห่งการประพฤติผิด แสดงอานิสงส์แห่งการสำรวม และทรงวางโทษ คือ ปรับอาบัติไว้หนักบ้าง เบาบ้าง พระองค์ทรงเป็นเหมือนพุทธบิดาที่มีความห่วงใยต่อพุทธบุตร เมื่อคณะสงฆ์เติบโตพอที่จะดูแลกันเองได้แล้ว ก็มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ปกครองกัน แล้วทรงคอยกำกับดูแลคณะสงฆ์อยู่ห่าง ๆ ซึ่งตรงกับพรหมวิหารธรรม ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ อันเป็นหลักธรรมที่เปรียบมารดาบิดาเหมือนพรหมณ์ของบุตรธิดา 4 ประการ คือ 1) เมตตา ความรักใคร่ ปราบปรามต้อยากให้บุตรธิดามีความสุข 2) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเหลือบุตรธิดาให้พ้นทุกข์ 3) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อบุตรธิดาอยู่ดีมีสุข และ 4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือ มีจิตเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง คอยดูแลอยู่ห่าง ๆ แบบห่วง ๆ ไม่ยุ่งเกี่ยวหากไม่มีกิจอันสมควร (อง.ปญจก. (ไทย) 22/192/252) พระพุทธเจ้าในฐานะเป็นพระศาสดา เป็นธรรมราชาของพุทธศาสนิกชนทั้งหลาย พระองค์จึงทรงคอยดูแลเอาใจใส่ และคอยให้การสนับสนุนพุทธศาสนิกชนให้อยู่ดีมีสุข มีความเป็นอยู่ตามความเหมาะสมแก่สถานภาพ เช่น เมื่อครั้งที่พระองค์ทรงประทับอยู่ ณ พระเชตวัน เมืองสาวัตถี มีพระภิกษุปาฐะยธรรมา จำนวน ๓๐ รูป เดินทางไปเข้าเฝ้า เมื่อจวนถึงวันเข้าพรรษา ไม่สามารถจะเดินทางให้ทันวันเข้าพรรษาที่พระเชตวันได้ จึงต้องจำพรรษา ณ เมืองสาเกต ในระหว่างทาง เมื่อถึงเวลาออกพรรษาทำปวารณาเสร็จแล้ว ก็รีบออกเดินทางไปเข้าเฝ้า พระผู้มีพระภาคทันที ทั้งที่ขณะนั้นฝนกำลังตกชุก ทำให้จ্বরเปียก แดดเปื้อนด้วยโคลนตมในระหว่างเดินทาง เมื่อเดินทางไปถึง พระองค์ทรงตรัสถามภิกษุเหล่านั้นว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย พวกเธอยังพอทนได้หรือ พอยังอดทนให้เป็นไปได้หรือ พวกเธอเป็นผู้พร้อมเพรียงกัน ร่วมใจกัน ไม่วิวาทกัน จำพรรษาเป็นผาสุก และไม่ลำบากด้วยบิณฑบาตหรือ” เมื่อทรงทราบถึงความลำบากของพระภิกษุทั้ง 30 รูปนั้น จึงทรงอนุญาตให้พระภิกษุผู้จำพรรษาครบถ้วนไตรมาสสามารถรับผ้ากฐินได้ และภิกษุผู้ได้กรานกฐินจะได้อานิสงส์ 5 ประการ ภายในเวลาอานิสงส์กฐิน (นับจากวันที่รับกฐินจนถึงวันขึ้น 15 ค่ำเดือน 4) คือ 1) ไปไหนไม่ต้องบอกลา 2) ไม่ต้องถือไตรจีวรไปครบสำหรับสามเณร 3) ฉันทนโภชนะได้ (รับนิมนต์ที่เขานิมนต์โดยออกชื่อโภชนะฉันทได้) 4) เก็บอธิการจีวรไว้ได้โดยที่ยังมิได้วิกัปและอธิฐาน โดยไม่ต้องอาบัติ 5) จีวรลาภอันเกิดขึ้น จักได้แก่ภิกษุผู้ได้กรานกฐินแล้ว (วิ.มหา. (ไทย) 5/306/145-145) เป็นการแสดงถึงความห่วงใยและคอยดูแลเอาใจใส่ของพระองค์ ซึ่งเปรียบเทียบกับได้กับราชสังคหวัตถุ 4 ธรรมของพระราชา อันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจประชาชน เป็นหลักการสงเคราะห์ประชาชนของนักปกครอง ได้แก่ 1) สัสสมณะ ความฉลาดในการบำรุงประชาชนด้วยปัจจัยเครื่องอยู่อาศัย 2) ปุริสมณะ ความฉลาดในการบำรุงข้าราชการ รู้จักส่งเสริมคนดีมีความสามารถ 3) สัมมาปาสะ ความรู้จักผูกผสานรวมใจประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพ และ 4) วาขเปยยะ หรือวาจาเปยยะ ความมีวาจา

อันไพเราะ แผ่ด้วยเมตตา สุภาพนุ่มนวล ประกอบด้วยเหตุผล เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธา (ส.ส. (ไทย) 15/351/110)

การประยุกต์พุทธธรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั่วไป

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปมีบทบาทหน้าที่และหลักพื้นฐานอยู่ 3 ประการ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540) ดังนี้



ภาพที่ 1 การประยุกต์พุทธธรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั่วไป

1. การสรรหา (Recruitment) เพื่อการสรรหาและเลือกทรัพยากรบุคคลให้เข้ามาทำงานในองค์กรอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการ หลักการ คือ เลือกคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่สุดให้มาทำงานในองค์กร มิใช่เลือกคนที่วุฒิการศึกษาหรือค่าตัวสูงที่สุดมาทำงานเสมอไปแต่จุดที่เหมาะสมน่าจะอยู่ที่ตำแหน่งดังกล่าวมีการกิจและความคาดหวังอย่างไร หากได้คนเช่นนั้นเข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าวได้ถือว่า หน่วยงานสรรหาว่าจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเจตนารมณ์แล้ว

หลักธรรมสำหรับการสรรหา พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ใน ปาปณิกสูตร 3 ประการ (อง. ตก. (ไทย) 20/20/163-164) ดังนี้ 1) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล หรือเป็นผู้ที่มีสายตาที่เฉียบแหลม สามารถคัดเลือกคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานตรงตามที่ต้องการ 2) วิรุโ หมายถึง เป็นผู้ที่จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญด้านงานบุคคล รู้จักขั้นตอนวิธีการ ฯลฯ ในการสรรหาบุคลากรเป็นอย่างดี 3) นิสยสัมปันโน หมายถึง การเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเชี่ยวชาญด้านประชาสัมพันธ์เชิญชวนคนเข้ามาทำงานในองค์กรได้ รู้จักโน้มน้าวจิตใจ ติดต่อบริการงาน และสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

2. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capacities) ของบุคคลในสังคมหนึ่งหรือในองค์กรใด

องค์การหนึ่ง (สุภาพร พิศาลบุตร และคณะ, 2546) เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงาน ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ (อำนาจ แสงสว่าง, 2540)

หลักการสำหรับการพัฒนา พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ในไตรสิกขา 3 ประการ (ที.ปา. (ไทย) 11/228/231) คือ 1) การเจริญจิตภาวนา หรือการฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที 2) การเจริญปัญญา หรือการศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในแง่ของการแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต 3) การเจริญศีล หรือการพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการต้องการ การพัฒนาองค์การนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

3. การรักษาพนักงาน (Retention) เมื่อได้คนที่เหมาะสมมาทำงานแล้ว องค์การจะต้องมีมาตรการในการรักษาคนให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด หลักการ คือ ให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์การให้มากที่สุด โดยใช้มาตรการทางด้านการบริหารระบบค่าตอบแทน การพนักงานสัมพันธ์และการสรรหาว่าจ้าง ที่เหมาะสมเป็นพื้นฐานให้ประสานสอดคล้องกัน

หลักการสำหรับการรักษาพนักงาน พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ในสังคหวัตถุธรรม ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ 4 ประการ (อง.จตุกก. (ไทย) 21/32/42) คือ 1) ทาน การแบ่งปันด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน องค์การจะต้องบริหารจัดการค่าตอบแทนประจำให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีการให้รางวัลพิเศษ โบนัส สวัสดิการตามสมควรแก่โอกาส เช่น เมื่อองค์การมีผลกำไรเพิ่มขึ้น ก็จัดสรรกระจายไปให้อย่างทั่วถึงตามความเหมาะสมที่บุคลากรควรจะได้รับ 2) ปิยวาจา การพูดด้วยความเมตตาปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารจะต้องสั่งการ ชี้แจง หรือพูดคุยในที่ประชุมด้วยจิตที่มีความเมตตา มีความสุภาพไพเราะ น่าฟัง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล 3) อตถจริยา ช่วยเหลือทำประโยชน์แก่กัน องค์การที่ดีต้องทำงานเป็นทีม มีการ Training ฝึกกัน ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่พนักงาน คอยให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร มีการแบ่งปันความรู้ทักษะ เทคนิควิธีการ และถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่พนักงาน 4) สมานัตตตา การมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย ผู้บริหารจะต้องวางตนให้เหมาะสม มีความเสมอดันเสมอ ปลายปฏิบัติสม่ำเสมอกับต่อบุคลากรทุกคน ให้ความเสมอภาค ปราศจากความลำเอียง

สรุป

“การจัดการทรัพยากรมนุษย์” คือ การดัดแปลงสภาพออกมาจากตัวมนุษย์เพื่อสร้างผลผลิตให้แก่องค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เมื่อนำมาผสมผสานกับหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาแล้ว “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา” จึงเป็นการนำหลักธรรมคำสอน เรื่องราว เหตุการณ์ ขั้นตอน วิธีการ และแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธเจ้า และพระสาวก ในการปกครองคณะสงฆ์ในครั้งพุทธกาลที่ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎก และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสมัยพุทธกาลเมื่อนำมาเทียบกับทฤษฎี POSDC คือ 1) Planning การวางแผน เทียบกับ พุทธวิธีการวางแผน พระองค์ทรงมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์การคณะสงฆ์ และทรงกำหนดยุทธศาสตร์การเผยแผ่ไว้อย่างชัดเจน 2) Organizing การจัดองค์การ เทียบกับ พุทธวิธีการจัดองค์การ พระองค์ทรงวางระเบียบและจัดองค์การคณะสงฆ์ ด้วยการวางระเบียบการอุปสมบทให้สละชนชั้นวรรณะ และหันมาเคารพพรocha ทรงจัดองค์การด้วยการวางสายบังคับบัญชาและให้รับตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ มีการมอบหมายงาน แบ่งหน้าที่และมอบหมายอำนาจให้ตามความถนัดของแต่ละบุคคล ใครมีความถนัดด้านใดก็ให้ทำหน้าที่ด้านนั้นไป 3) Staffing งานบุคลากร เทียบกับ พุทธวิธีการบริหารบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 แผนก คือ 1) แผนกพระภิกษุสงฆ์ 2) แผนกพระภิกษุณีสงฆ์ และ 3) แผนกอุบาสก อุบาสิกา การสรรหาบุคลากรใหม่ ได้แก่ การอุปสมบท หรือการนับถือพระรัตนตรัย ส่วนการพัฒนาบุคลากรใช้หลักไตรสิกขา แต่ละแผนกงานนั้น การสรรหาและพัฒนา มีขั้นตอน วิธีการ ระเบียบข้อปฏิบัติที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละแผนก 4) Directing การอำนวยการ เทียบกับ พุทธวิธีการอำนวยการ พระองค์ทรงใช้หลักในการสื่อสาร 4 ส. คือ (1) สันติสนา ชี้แจงให้เห็นชัด (2) สมาทปนา ขวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ (3) สมุตเตชนา เร้าใจให้อาจหาญแกล้วกล้า และ (4) สัมปหังสนา ปลอบใจให้สดชื่นร่าเริง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน เพราะมนุษย์มีจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ดังนั้น จึงต้องอาศัยหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความรู้ ความคิด และจิตสำนึก ทรัพยากรมนุษย์จึงจะเป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าได้

เอกสารอ้างอิง

- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต).

- พระมหากำพล คุณงุโร. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2544). *วิสัยทัศน์ชนคลัง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สมคิด บางโม. (2538). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2564). *องค์คุณของอุบาสกอุบาสิกา*. สืบค้น 25 ตุลาคม 2564. จาก <http://dhamma.SericHon.us/> 2017/01/12/องค์คุณของอุบาสกอุบาสิ/.
- สุภาพร พิศาลบุตร และคณะ. (2546). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินต์ติ้ง.
- อำนวย แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- เอ็นพีเอการบัญชี. (2564). *พุทธกิจ 5 ประการ*. สืบค้น 25 ตุลาคม 2564. จาก <https://www.npa-account.com/Vpage.php?name=พุทธกิจ%205%20ประการ>.

