

การประยุกต์หลักภาวนา 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด*

APPLICATION OF THE FOURTH MEDITATION FOR HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT OF THE THAI POST COMPANY
DISTRIBUTION CO., LTD.



พีระ อุดมกิจสกุล

Peera Udomkitsakul

บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด

Thailandpost Distribution Company Limited

E-mail: peera.chill@gmail.com

บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเปรียบดังขุมทรัพย์ที่มีค่าต่อองค์กรควรจะต้องธำรงรักษาไว้ หากมองในด้านการบริหารให้องค์กรมีความเติบโตอย่างประมัตถิทธิภาพและยั่งยืนขององค์กรยังมีสิ่งสำคัญที่ควรดำเนินงานควบคู่กันไปด้วย อันเป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดอาชญากรรมขึ้นในสังคม การนำหลักธรรมพระพุทธศาสนา มาบูรณาการปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว หลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งในพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาแก้ปัญหาในการบริหารบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้นำหลักภาวนา 4 ไปประยุกต์ใช้กับชีวิตของให้เกิดเป็นประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักภาวนา 4; การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Human resource is one of the important factors. that helps to drive the organization to be able to operate effectively. It is also an important force in driving the organization forward. Therefore, human resources can be regarded as valuable treasures to the organization that should be maintained. When looking

*Received March 13, 2022; Revised May 28, 2022; Accepted May 30, 2022

at the management of the organization for effective and sustainable growth, there are still important things that should be carried out in parallel with the one of the major causes of crime in society. Applying Buddhist principles to be integrated to solve such problems, the 4 Principles of Bhavanam development, is one of the Buddhist principles that can be used to solve problems in personnel management in organizations in a concrete manner. So that those who want to improve their quality of life can apply the 4 principles of Bhavana to their lives for maximum benefit.

Keywords: application; prayer 4 principles; human resource management

บทนำ

มนุษย์เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จแห่งกระบวนการพัฒนาองค์กร การพัฒนามนุษย์จึงต้องได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องมีการพัฒนามนุษย์ในองค์กรให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้นักบริหารองค์กรจึงให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ในกระบวนการบริหารงาน เพราะทุนมนุษย์เป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ และมีผลช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ประเทศพัฒนาแล้วในโลกจึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพ จะคิดทำการสิ่งใดย่อมมีโอกาสพบกับความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

โดยเฉพาะความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง ที่มีผลมาจากการส่งเสริมให้มีการค้าเสรีกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก สำหรับระบบและกลไกที่สำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจ ก็คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ควรตระหนักเพราะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุด เพราะต้องปรับตัวทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน ทรัพยากรบุคคลก็ถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเปรียบดังขุมทรัพย์ที่มีค่า ต่อองค์กรควรจะต้องธำรงรักษาไว้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันไม่ได้มีขอบเขตจำกัดเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะได้ใช้กลวิธีที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารงานในองค์กรและรวมไปถึงการให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ที่ควบคู่กันไปด้วยซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่มองถึงในระดับโครงสร้างตั้งแต่หัวจนถึงปลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิลาวรรณ รัตพิศาล, 2549)

บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชัน จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและเป็นผู้ให้บริการขนส่งและกระจายสินค้าแบบครบวงจร ตามนโยบายดิจิทัล อีโคโนมี เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเติบโตของอีคอมเมิร์ซ ทำให้ความต้องการในกลุ่มธุรกิจขนส่งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชัน จำกัดจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการที่ครบวงจรมากขึ้น ยกกระดับความสามารถในการให้บริการเพื่อขยายสู่การขนส่งข้ามประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชัน จำกัด, 2565)

ดังนั้น จะต้องมีการพัฒนามนุษย์ในองค์กรให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้นักบริหารองค์กรจึงให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์เพราะทุนมนุษย์เป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพ จะคิดทำการสิ่งใดย่อมมีโอกาสพบกับความสำเร็จถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเปรียบดังขุมทรัพย์ที่มีค่า

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร (Nadler, 1989) เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหา (พยอม วงศ์สารศรี, 2552) ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และ พัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี (จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2544) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการ

2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคตเนื่องจากการเตรียมเรื่องงาน

ในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้น ตำแหน่งหรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ได้แสดงขีดความสามารถของตน

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต

2. การบริหารงานในบริษัทไพรชฌีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด

บริษัทไพรชฌีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและเป็นผู้ให้บริการขนส่งและกระจายสินค้าแบบครบวงจร ตามนโยบายดิจิทัล อีโคโนมี เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเติบโตของอีคอมเมิร์ซ ทำให้ความต้องการในกลุ่มธุรกิจขนส่งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบริษัทไพรชฌีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการที่ครบวงจรมากขึ้น ยกกระดับความสามารถในการให้บริการเพื่อขยายสู่การขนส่งข้ามประเทศอย่างมีประสิทธิภาพบริษัทไพรชฌีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมในการเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันได้และเกิดความยั่งยืน จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการนวัตกรรมของบริษัทไพรชฌีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ (บริษัทไพรชฌีย์ไทย จำกัด, 2564)

1) คณะกรรมการบริษัทไพรชฌีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีบทบาทในการดำเนินการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยการใช้ Digital Technology เป็นพื้นฐานและตอบสนองต่อนโยบาย Digital Economy ตามยุทธศาสตร์กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

2) กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายการบริหารจัดการนวัตกรรมเป็นหลักในการดำเนินงานโดยใช้หลักสากลเกี่ยวกับการบริหารมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งเน้นนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท เศรษฐกิจสังคม และประเทศเป็นผู้นำด้านต้นทุนต่ำในการประกอบกิจการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้นบริษัทไพรชฌีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมในการเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันได้และเกิดความยั่งยืน ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายการบริหารจัดการนวัตกรรมเป็นหลัก รวมทั้งการสร้าง

ความสามารถด้านการแข่งขันของประเทศเพื่อให้องค์กรสามารถปรับปรุงผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

หลักภาวนา 4 เพื่อการบริหารบุคลากรในองค์กร

ภาวนา ในความหมายของการพัฒนา ซึ่งระบุว่าหมายถึง การทำให้มีขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ และการพัฒนา ทั้งนี้ภาวนาเป็นคำภาษาบาลีที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็นภาวเตตี มีความหมายตรงกับคำว่า วฑฺฒเตตี ซึ่งก็คือวัฒนาหรือการพัฒนาที่ใช้ในภาษาไทย คำว่าภาวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ การฝึกอบรม การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้เกิดขึ้น โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2560) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา มาบูรณาการประยุกต์ในเรื่องการบริหารบุคลากรในองค์กร คือ หลักภาวนา 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัญหาของคนในสังคมไทย การนำหลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรในองค์กรมาบูรณาการปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว เป็นการสร้างความพร้อมให้กับสังคมไทยที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างมีคุณภาพ ฉะนั้นอาศัยหลักธรรมภาวนา 4 มาบูรณาการปรับใช้เพื่อการบริหารบุคลากรในองค์กรเพื่อการพัฒนาตน การดำเนินชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม และในการรักษาพระพุทธศาสนาคงอยู่ (นวินดา นิลวรรณและคณะ, 2563) กล่าวคือ

1) กายภาวนา หมายถึง การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลกรรมงอกงาม ให้อกุศลกรรมเสื่อมเสีย การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2) ศิลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

3) จิตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิต ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงาม ด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลก และชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญญาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ดังนั้น หลักภาวนา 4 ที่นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเนื่องจากการดำเนินชีวิตของผู้ปฏิบัติงานทุกคนนั้น เป็นหลักแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมการ

พัฒนาในการทำงานได้ ซึ่งเป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งในพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาแก้ปัญหาในการบริหารบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

การประยุกต์หลักหลักภาวนา 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด โดยมีหลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นนอกจากจะเป็นการพัฒนาตามปัจจัยทางการบริหารพื้นฐานขององค์กรแล้วยังมีความจำเป็นต้องนำเอาหลักพุทธธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นแบบอย่าง แบบแผน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นรวมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี อันเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีทางและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและยั่งยืนต่อไป จึงได้นำมื่อนำเอาหลักภาวนา 4 ต่อยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ด้วยการประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1) กายภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย) หมายถึง การพัฒนาฝึกฝนอบรมและรู้จักระมัดระวังรักษาตนไม่ให้ก่อโทษทางกาย โดยควบคุมความเป็นอยู่ไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินพอดี ซึ่งเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลต่อองค์กรและต้องรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับองค์กร รวมทั้งส่งเสริมความรู้ สู่การปฏิบัติงาน และการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2) สีลภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) หมายถึง การพัฒนาความประพฤติที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในองค์กร ให้อยู่ในระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ไม่คดโกง มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ต่าง ๆ โดยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น เป็นไปเพื่อเกื้อกูลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

3) จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ) หมายถึง การพัฒนาจิตให้เจริญองงามในคุณธรรมความดีงามทั้งหลายรวมถึงการมีสติตั้งมั่น มีสมาธิ มีความเพียรพยายามอดทนต่อการฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและยังเป็นการพัฒนาจิตให้สดชื่น เบิกบาน เป็นสุขอยู่เสมอ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของอารมณ์อันน่าปรารถนาและไม่น่าปรารถนา

4) ปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้านปัญญา) หมายถึง หมายถึง การพัฒนาปัญญาให้รู้จักและเข้าใจโลกและชีวิตได้ตรงตามความเป็นจริง รู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยการปล่อยวางความทุกข์ทั้งมวล และเป็นอิสระ ปลอดภัยพ้นจากกิเลส

ดังนั้นหลักภาวนา 4 ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นรวมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี

ซึ่งเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลต่อองค์กรให้อยู่ในระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ไม่คดโกง มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ต่าง ๆ โดยมีสมาธิความเพียรพยายามอดทนต่อการฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและยังรู้จักการใช้ปัญญาให้รู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยดี

องค์ความรู้

จากการศึกษาสามารถสร้างรูปแบบของการประยุกต์หลักภาวะนา 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ดังแผนภาพที่แสดง



ภาพที่ 1 : การประยุกต์หลักภาวะนา 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด : (พีระ อุดมกิจสกุล)

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ของการประยุกต์หลักภาวะนา 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การพัฒนากาย (กายภาวะนา) ได้แก่ การพัฒนาฝึกฝนอบรมและรู้จักระมัดระวังรักษาตนไม่ให้ก่อโทษทางกาย ควบคุมความเป็นอยู่ไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินพอดี พัฒนา

ความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลต่อองค์กรและต้องรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับองค์กร ส่งเสริมความรู้ สู่การปฏิบัติงานและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2. การพัฒนาสังคม (สีลภาวนา) ได้แก่ ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ให้อยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน มีเสรีภาพในการพูดและมีความเสมอภาค

3. การพัฒนาจิตใจ (จิตภาวนา) ได้แก่ ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน ให้ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

4. การพัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวนา) ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถ การมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย และให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล

ดังนั้น การนำหลักธรรมพระพุทธศาสนามาบูรณาการปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว หลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งในพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาแก้ปัญหาในการบริหารบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชัน จำกัด ได้ดียิ่งขึ้นไป

สรุป

องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง พระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทมากต่อการดำเนินชีวิต และประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยอมรับนับถือพระพุทธศาสนา ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงเป็นรากฐานสำคัญทางวัฒนธรรมของไทย ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ แม้แต่การปกครองบ้านเมืองและการบริหารจัดการ ดังนั้น การนำหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักภาวนา 4 ที่เป็นหลักธรรมในการส่งเสริมประสิทธิผลในการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย กายภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย) สีลภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ) และปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้านปัญญา) ซึ่งหลักภาวนา 4 นี้เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในการบูรณาการหลักพุทธธรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการ ใช้ชีวิตของคนทุก และในทางพระพุทธศาสนาก็มีหลักคำสอนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งที่เป็นการพัฒนา

ภาวะผู้นำรวมไปถึงการพัฒนาตน การพัฒนาคน การพัฒนางานเพื่อให้ผู้นำที่ต้องการพัฒนาในการบริหารจัดการให้เกิดเป็นประโยชน์สูงสุดเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2544). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นวินดา นิลวรรณ และคณะ. (2563). การประยุกต์ใช้หลักภาวะนา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, (3),38-49.
- บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2564). *นโยบายและยุทธศาสตร์ของ ปณท ปี 2564*. สืบค้น 3 กุมภาพันธ์ 2565 , จาก <https://shorturl.asia/arqfE>.
- _____. (2565). ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน THPD. สืบค้น 7 มกราคม 2565, จาก <https://www.thpd.co.th/index.php/th/about-us/about-organization>
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2560). *หลักแม่บทของการพัฒนาตน*. (พิมพ์ครั้งที่ 15) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *การพัฒนาองค์กรและบุคลากร: แนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- Nadler, L. (1989). *Corporate Human Resource Development*. New York: Van Nostrand Reinhold Company.