

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธธรรม* BUDDHIST HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

แสนสุริยา รักเสมอ

Saensuriya Raksamoe

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: Saensuriya.rak@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนำศักยภาพของตนมาทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เกิดความรู้สึกที่ดี รักและถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทুমเทกำลังการและกำลังใจพัฒนา งาน เพื่อสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคงให้กับองค์กร และการนำหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหลักพุทธธรรมที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ อริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นด้านการค้นหาสาเหตุของ ปัญหาอุปสรรคในดำเนินงาน จนสามารถนำมากำหนดเป้าหมายโดยทำเป็นยุทธศาสตร์ และแนวทางในการดำเนินหนทางไปสู่เป้าหมายนั้น ๆ เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการ องค์กรให้มีประสิทธิภาพและ ความมั่นคงเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมี วิธีการและหลักการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคนเข้าสู่เป้าหมาย โดยนำหลักธรรม “มรรค 8 ประการ” เข้ามาเป็นหลักปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นต้องใช้หลักการพัฒนาสมัยใหม่ ผสมผสานเข้าด้วยกันกับหลักการทางพระพุทธศาสนาและนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสังคม ปัจจุบัน

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์; การพัฒนา; เชิงพุทธธรรม

*Received November 14, 2022; Revised March 18, 2023; Accepted March 18, 2023

Abstract

Human resource development is an activity that creates morale and motivate personnel in the organization to bring their potential to work to maximize benefits to the organization to create good feeling, love and being considered as part of the organization to dedicate and encourage to develop work to create progress and stability for the organization. Applying Buddhism principles in human resource development will help the organization achieve the objectives or goals. The important Buddhist principles in human resource development are the Four Noble Truths (suffering, the origin of suffering, cessation of suffering, and path to the cessation of suffering) is a principle that focuses on searching for the cause of the problems and obstacles in the operation until it can be targeted by making a strategy and guidelines for the way to that goal. The principle that is used in organizational management to be effective and secure and progressive in addition is that executives must have methods and principles to develop people into the goal by using the principles of "8 Principles to Cessation of Suffering". as a principle of human resource development

Therefore, human resource development is necessary to use modern development principles together with Buddhism principles and apply them to human resource development within the organization in order to keep up with the rapid changes of today's society

Keywords: Human Resource; Development; Buddha dharma.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพราะองค์กรจะประกอบด้วยบุคลากร โครงสร้างขององค์กร วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม ในปัจจัยดังกล่าวบุคลากร ถือเป็นปัจจัยหลักและเป็นหัวใจขององค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้กำหนดให้มีโครงสร้างขององค์กร วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อม การบริหารองค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว ก็ยากที่จะให้องค์กรอยู่รอด และก้าวหน้าทุกองค์กรจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานในองค์กร บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานในองค์กรมาระยะหนึ่ง ย่อมต้องการได้รับการพัฒนาเนื่องจากบุคลากรต้องการความก้าวหน้า

ในการปฏิบัติงาน เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะมีการแข่งขันในตลาดทางธุรกิจสูง หรือบางองค์กรที่มีการขยายงานก็ยิ่งจำเป็นต้องเพิ่มความสามารถบุคลากรในองค์กรจึงกล่าวในภาพรวมได้ว่า ทุกองค์กรมีความจำเป็นต้องเพิ่มบุคลากรทุกแผนก ทุกคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์กร

การที่องค์กรจะนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ จะต้องมีความเข้าใจในลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ เช่น มีคุณค่าและราคาแพงและนับวันจะยิ่งมีค่าจ้างแรงงานสูงยิ่งขึ้น มีชีวิตมีความรู้และมีสภาพเสื่อมถอยเมื่ออายุสูงขึ้น ในการเข้าสู่ระบบแรงงานต้องเป็นไปตามลักษณะความสามารถและข้อตกลงทั้งในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ทรัพยากรมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่ก็สามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงได้เหมือนกัน

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องให้ความสนใจต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเกิดความก้าวหน้า ดังนั้น ปรัชญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเกี่ยวข้องกับวิธีการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ได้มีแนวคิดสำคัญ เช่น ให้ความสำคัญในงานการเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กร การช่วยบุคลากรในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ รู้จักประนีประนอม จัดระบบองค์กรให้ชัดเจนและให้มีความยุติธรรมแก่คนทุกคนในองค์กร เป็นต้น

แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำว่า การพัฒนา (Development) คือการทำให้ดีขึ้นทำให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีในสายงานที่ปฏิบัติอยู่หรือกระทำอยู่ให้ดีขึ้นให้เจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรในองค์กรด้วยการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาและฝึกอบรม บุคลากรเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานของตนเองและองค์กร

จากนิยามข้างต้นจะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรโดยการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (efficiency) มากขึ้น ด้วยสองแนวทางคือการพัฒนาฝึกอบรม (Training and Development) และโดยการพัฒนาระดับองค์กร (Organizational Development) ดังนั้นเมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางหลักพุทธธรรมที่มีคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นฐานคิด นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกำหนดเป็น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์กรโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ในด้านการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในการ

ปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการฝึกอบรม ทั้งทางด้านพฤติกรรม สติปัญญา อารมณ์ และจิตใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และบุคลากรสามารถพัฒนาไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและให้แต่ละคนเกิดความรู้สึที่ดีต่อองค์กร ตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เพื่อพิจารณาลักษณะของบุคลากร ในองค์กรแล้วจะพบว่า มีความแตกต่างกันทั้งในส่วนขององค์กรและส่วนบุคคล ในส่วนขององค์กร จะแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์และประเภทขององค์กร ตัวอย่างเช่น องค์กรที่เป็นของรัฐบาลย่อมแตกต่างกับองค์กรของเอกชน องค์กรของรัฐบาลอาจมีระบบขั้นตอนยุ่งยาก ล่าช้ากว่าขององค์กรเอกชน วัตถุประสงค์แตกต่างกัน องค์กรของรัฐบาลจะเน้นการให้บริการและสวัสดิการแก่ประชาชน ส่วนองค์กรของเอกชนจะดำเนินงานเน้นไปในทางธุรกิจ คือ มุ่งผลประโยชน์หรือกำไรจากการดำเนินงานมากกว่าองค์กรภาครัฐ เป็นต้น

สำหรับบุคลากรในองค์กรย่อมแตกต่างกัน ตาม ลักษณะ เพศ อายุ วัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งลักษณะขององค์กร และบุคลากรดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่า องค์กรมีความจำเป็นอย่างไร จะพิจารณาอย่างไรว่าบุคลากรแต่ละคนมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และต้องพัฒนาอีกเท่าไร ความสามารถเดิม หรือศักยภาพมีระดับใด และต้องพัฒนาไปสู่ระดับใด และต้องการพัฒนาไปสู่ระดับใด และที่สำคัญคือ จะต้องใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุดและคุ้มค่าที่สุด เพราะฉะนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ จึงควรคำนึงถึงหลักการสำคัญ อยู่ 7 หลักการ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ
2. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกนำมาสู่การพัฒนาระบบต่างๆ ภายในองค์กร
3. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลากหลายวิธี องค์กรจึงต้องเลือกวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรและองค์กร
4. องค์กรควรมีระบบการประเมิน ด้านความรู้ความสามารถ การพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของบุคลากรเป็นระยะๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้นไป และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้น

5. องค์กรควรจัดระบบตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล พร้อมจัดทำทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เสมอ
6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำทุกด้านคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านคุณธรรมให้มีควบคู่กันไป
7. องค์กรจะต้องคำนึงถึงความมั่นคง และความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนใน องค์กรควบคู่กับความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะอยู่ไม่ได้ ถ้าหากขาดบุคลากรที่มีกำลัง ภาย กำลังใจ และสติปัญญาทุ่มเทให้กับองค์กร

ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปรัชญาเป็นแนวคิด ความเชื่อที่นำไปสู่การปฏิบัติ ปรัชญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นข้อยึดถือหรือข้อตกลงที่เป็นความตั้งใจที่จะกระทำหรือพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์กรแต่ละแห่งจะมีการกำหนดหลักปรัชญาไว้เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตัวอย่างเช่น บริษัท เซลล์แห่งประเทศไทย ได้กำหนดปรัชญาไว้ดังนี้ “Quality people, well-motivated, in effective organizations” บุคลากรมีคุณภาพ กระตือรือร้นจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ แต่บริษัท ลีเวอร์บราเธอร์ มีปรัชญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า “It” a career. เป็นอาชีพมิใช่งาน เราจ้างคนเข้ามาทำอาชีพนี้ เราไม่ได้จ้างคนสำหรับที่จะมาทำงานขึ้นเดียวเสร็จแล้วก็ไป”(ดนัย เทียนพุฒ, 2537)

จากปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทลีเวอร์บราเธอร์ บริษัทจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท 3 ประเด็น คือ

1. จะสร้างบุคลากรให้มีทัศนคติ แนวคิดต่างๆ ที่ลึกซึ้งในระดับประเทศ และนานาชาติ
2. พยายามถ่ายทอดผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดความรวดเร็วขึ้น และเป็น การปรับตัวเข้ากับการแข่งขันที่สูงขึ้นในอนาคต
3. ต้องการให้คนหนุ่มขึ้นมารับผิดชอบต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วขึ้น และในจำนวนที่มากขึ้น

จะเห็นได้ว่าองค์กรมักจะมีแนวคิดที่จะสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพดูแลรักษา และพัฒนาให้ก้าวหน้าตามศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ซึ่งถือเป็นปรัชญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คล้ายคลึงกันแต่จะมีการเน้นย้ำอาจแตกต่างกันบ้างในส่วน

รายละเอียดและถือได้ว่าปรัชญาจะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้ได้ดีที่สุด

เมื่อนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมาเปรียบเทียบกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักธรรมทางพุทธศาสนาจะพบว่ามีความแตกต่างกันและความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกันแต่แตกต่างกันที่เป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์ หรือเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถเรียนรู้ได้จนเกิดปัญญา เข้าถึงสัจธรรม สามารถบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ จุดหมายระดับโลกียะธรรม และระดับโลกุตระธรรม โดยการเข้าถึงจุดหมายแต่ละจุดนั้นคุณสมบัติของผู้สำเร็จ และวิธีการมีความแตกต่างกัน คือ

ระดับโลกียะธรรม หรือสังสารวัฏ เป็นธรรมที่สามารถทำให้การดำเนินชีวิตบรรลุประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายของการมีชีวิตอยู่ในปัจจุบันและอนาคตเบื้องต้น

ระดับโลกุตระธรรม เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาให้เกิดปัญญา รู้เท่าทันความจริง ไม่หวั่นไหว หรือถูกครอบงำด้วยความผันผวนปรวนแปรต่างๆ เข้าถึงธรรมชาติของโลก และชีวิตอันทำให้จิตใจเป็นอิสระ ไม่ผิดหวังเศร้าโศกจากการยึดมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สงบ ผ่องใส ปลอดโปร่ง สดชื่น เบิกบานใจตลอดเวลา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ การใช้หลักอริยสัจ 4 ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก โดยอริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นด้านการศึกษาหาสาเหตุของปัญหาอุปสรรคในงานนั้น ๆ และยังสามารถกำหนดเป้าหมายโดยทำเป็นยุทธศาสตร์ และแนวทางในการดำเนินหนทางไปสู่เป้าหมายนั้น ๆ ด้วยหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ คือ

1. ทุกข์ คือ ความทุกข์ ความไม่สบายใจ ไม่สบายกายต่างๆ หรือสภาพของปัญหาต่างๆ ของมนุษย์ หากกล่าวให้ลึกลงไปอีกนั้น หมายถึง สภาวะของสิ่งทั้งหลาย ที่ตกอยู่ในกฎแห่งความไม่เที่ยง ประกอบด้วย ภาวะความไม่พึงพอใจ มีความบกพร่อง ขัดแย้ง ขัดข้อง กัดดัน อัดอั้น พร้อมทั้งจะก่อปัญหา สร้างความทุกข์ขึ้นมาได้เสมอ และที่อาจเกิดเป็นปัญหามาแล้วกับผู้ที่การยึดมั่นถือมั่นทางจิตใจ (อุปาทาน) ณ ขณะใดขณะหนึ่ง หรือในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

2. สมุทัย คือ ต้นเหตุแห่งทุกข์ ซึ่งเป็นสมมุติฐานแห่งการเกิดทุกข์ ได้แก่ ความอยากที่ยึดถือเอาตัวตนเป็นที่ตั้ง ด้วยอาการที่เราพึงคิด ที่จะเป็นหรือไม่เป็น ที่จะได้หรือไม่ได้ อย่างนั้นอย่างนี้ ทำให้ชีวิตถูกบีบคั้นด้วยความเร่าร้อน ความคับข้องติดขัด หวาดระแวง หวั่นกลัว กระวนกระวาย เบื่อหน่าย หรือเกลียดชัง ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง อยู่ตลอดเวลา ไม่รู้จักความสุข ไม่อาจสดชื่นเบิกบานได้ อย่างบริสุทธิ์สิ้นเชิง ซึ่งจำแนกได้ 3 ประการ คือ

(1) กามตัณหา ความทะยานอยากในกาม (กาม หมายถึง รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัสที่ น่าใคร่ น่าปรารถนา น่าพอใจ) คือ ความดิ้นรนอยากเห็นสิ่งที่ สวยงาม อยากฟังเสียงที่ไพเราะ อยากดมกลิ่นที่หอม อยากลิ้มรสที่อร่อย อยากสัมผัสที่น่าใคร่ น่าปรารถนา น่าพอใจ

(2) ภวตัณหา ความทะยานอยากในความเป็น คือ ดิ้นรนอยากเป็นบุคคลประเภทที่ตนชอบ เช่น นักร้อง นักแสดง นักการเมือง หรืออยากได้เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง

(3) วิภวตัณหา ความอยากในความไม่มีหรือไม่เป็น คือ ดิ้นรนอยากไม่เป็นสิ่งที่เขาให้ เป็นหรืออยากจะพ้นไปจากตำแหน่งที่เป็นอยู่แล้ว รวมทั้งอยากให้สิ่งนั้นสิ่งนี้หมดไป

3. นิโรธ คือ ความดับทุกข์ หรือเป้าหมาย ได้แก่ ภาวะที่เข้าถึง ความสุขที่บริสุทธิ์ หลุดพ้นเป็นอิสระ ปลอดโปร่งโล่งเบา สงบ ผ่องใสเบิกบาน เมื่อกำจัดตัณหาสิ้นแล้ว ไม่ถูกบีบคั้นด้วยความรู้สึกกระวนกระวาย ไม่ถูกตัณหาย้อมใจ หรือฉุดลากไป ไม่มีความคับข้องติดขัดหรือเบื่อหน่ายแต่อย่างใด ซึ่งความดับทุกข์ที่ดีที่สุด คือ การทำใจให้หยุดนิ่ง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2555)

4. มรรค คือ วิธีปฏิบัติที่ทำให้พ้นจากความทุกข์และปัญหาต่างๆ หรือวิธีการเข้าสู่เป้าหมาย มี 8 ประการ ได้แก่

(1) สัมมาทิฐิ เห็นชอบ คือ การมองเห็นสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง

(2) สัมมาสังกัปปะ ดำริชอบ ไม่คิดทำร้ายผู้อื่น ไม่พยาบาท และไม่ลุ่มหลงมัวเมาไปกับความสุขทางกาย

(3) สัมมาวาจา เจรจาชอบ คือ ไม่พูดเพ้อเจ้อ การไม่พูดเท็จ ไม่พูดคำหยาบ และไม่พูดส่อเสียด

(4) สัมมากัมมันตะ การงานชอบ คือ ไม่ทำลายชีวิต ไม่ประพฤติดีความงาม ไม่ลักขโมย

(5) สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีวิตชอบ คือ ทำมาหากินด้วยอาชีพที่สุจริต ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่ทำกิจการในสิ่งที่เป็นผลร้ายต่อคนทั่วไป

(6) สัมมาวายามะ พยายามชอบ คือ ความพยายามที่จะป้องกัน กำจัด มิให้ความชั่วเกิดขึ้นและหากเกิดขึ้นแล้วก็จะกำจัดให้หมดไป ความพยายามที่จะสร้างความดีที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น และจะรักษาความดีที่เกิดขึ้นแล้วให้คงอยู่ตลอดไป

(7) สัมมาสติ ระลึกชอบ คือ รู้ตัวอยู่เสมอว่ากำลังเห็นสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง ความหลงไม่ลืม

(8) สัมมาสมาธิ ตั้งใจชอบ คือ การที่สามารถตั้งจิตให้จดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้นาน(พระครูชูลธารคุณากร (ถาวโร), 2560)

ข้อปฏิบัติทั้ง 8 ประการนี้ เป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ หรือหมดปัญหาต่างๆ โดยสิ้นเชิง สามารถดำเนินไปพอดีที่จะให้ถึงความดับทุกข์ หรือเป้าหมาย โดยความสัมพันธ์ของนิโรธกับมรรค คือ “การเดินทางสายกลาง” เป็นสาเหตุของการสิ้นไปแห่ง “ความทนอยู่ไม่ได้” คือ การไม่เข้าไปข้องแวะกับสิ่งสุดโต่งทั้งสองคือ การหลงยึดติดในตัวตนและการหลงผิดในความขาดสูญ ทำให้ “ความอยาก” สิ้นไป เมื่อความอยากอันเป็นเหตุแห่งทุกข์สิ้นไปแล้ว “ความทนอยู่ไม่ได้” ก็ไม่มีอีกต่อไป

การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) คือการคิดที่แสดงให้เห็นโครงสร้างทั้งหมดที่เชื่อมสัมพันธ์กัน เป็นการคิดในรูปแบบเชิงบูรณาการโดยคิดเชื่อมโยงเรื่องต่างๆ กับปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องให้ขยายขอบเขตออกไปเพื่อให้ได้มุมมองใหม่ๆ ความเป็นไปได้ใหม่ๆ โดยไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินใจปัญหาก่อนจะได้มาซึ่งแนวทางที่ดีที่สุด ในขณะที่การคิดเชิงระบบในเชิงพุทธศาสนา เรียกว่า การคิดแบบโยนิโสมนสิการ คือ การพิจารณาโดยละเอียด มองทุกสิ่งด้วยความคิดพิจารณาถึงสาเหตุเริ่มต้น เชื่อมโยงหาเหตุผลจนพบปัญหา วิเคราะห์แยกแยะด้วยปัญญาที่คิดเป็นระบบเพื่อให้เห็นปัญหานั้นๆ ตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยและสถานะที่ทำให้เกิดขึ้น ซึ่งมุ่งเน้นให้คนมองเห็นแก่นแท้ของปัญหา ด้วยหลักธรรม “อิทัปปัจจยตา หรือ ปฏิจจสมุปบาท” เป็นหลักธรรมที่กล่าวว่า ทุกสิ่งมีความเกี่ยวเนื่องกัน มีเหตุและผลสัมพันธ์กันเสมอ มิใช่ตั้งอยู่หรือเกิดขึ้นมาลอย ๆ ตามลำพัง มีการปรุงแต่งเกี่ยวเนื่องแปรปรวนไปตามเหตุที่เปลี่ยนไป ซึ่งจะยังผลให้แปรเปลี่ยนไปตามเหตุปัจจัยนั้นด้วย ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวการพัฒนามนุษย์กระแสหลัก ที่มุ่งเน้นในการมองภาพรวม มองให้เห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ แทนที่จะมองแต่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือมองให้เห็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะมองเฉพาะจุด

การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) แบบอริยสัจ 4 หรือคิดแบบแก้ปัญหาคือต้นเหตุ คือวิธีคิดโดยอิงเหตุปัจจัยที่เกิดปัญหาและเหตุปัจจัยที่ทำให้ปัญหาคืบไป โดยยึดหลักอริยสัจจะ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) พระพุทธองค์ตรัสว่าการเกิดเป็นทุกข์ ความทุกข์หรือปัญหามีมากมายในชีวิต เราพึงทำความเข้าใจและยอมรับว่าชีวิตนี้เป็นทุกข์หรือมีปัญหา ถ้ายอมรับความจริงข้างต้นแล้วก็หาสาเหตุว่า ปัญหาหรือทุกข์นั้นมีสาเหตุมาจาก

อะไร มีหนทางที่จะแก้ไขได้หรือไม่ วิธีแก้ไขปัญหาคือต้องทำอะไร แล้วลงมือปฏิบัติตามหนทางที่จะแก้ปัญหานั้น (พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต), 2544)

กระบวนการคิดแก้ปัญหาแบบอริยสัจ 4 มีดังนี้

1. ขั้นกำหนดปัญหา คือการระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขในงานที่ทำอยู่ให้สำเร็จ
2. ขั้นตั้งสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและตั้งสมมติฐานเพื่อกำหนดหนทางในการค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในงานที่ทำอยู่
3. ขั้นทดลอง และ เก็บข้อมูล คือ การกำหนดขอบเขต เป้าหมายและวิธีการหาคำตอบเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน และเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากข้อมูลนั้น ๆ
4. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลนั้น ๆ คือการนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผล

วิธีการคิดแบบอริยสัจ 4 นี้คล้ายกับวิธีคิดแบบวิทยาศาสตร์ คือ มีการกำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐาน หาคำตอบชั่วคราวเพื่อตรวจสอบ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลว่าถูกหรือผิด การทดลอง/การปฏิบัติ หรือการทดสอบสมมติฐานที่เราเก็บรวบรวมมาจากข้อมูล ถ้าคำตอบชั่วคราวนั้นถูกต้อง ก็สรุป ตั้งเป็นทฤษฎีและนำไปใช้แก้ไขปัญหา โดยลงมือปฏิบัติเพื่อยุติปัญหานั้น ๆ

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับการบริหารองค์กรนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือทรัพยากรมนุษย์ สาเหตุแรกก็เพราะหากไม่มีพนักงานเลย องค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินการได้ มีแต่ผู้บริหารและผู้จัดการอย่างเดียว งานก็คงไม่เดิน และ สาเหตุที่สองก็คือองค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนปรับตัวหรือเติบโตได้หากไม่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร สำคัญอย่างไรสำหรับองค์กรและประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีอะไรบ้าง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานคนเดียวและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตัวอย่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การอบรม คอร์สเรียนต่างๆ การสร้างระบบแบ่งปันข้อมูลในองค์กร และการสร้างกระบวนการให้คำแนะนำระหว่างผู้จัดการและพนักงาน หากมองในรูปแบบการบริหารธุรกิจแล้ว การที่จะทำให้พนักงานฉลาดขึ้น เก่งขึ้น ทำงานเร็วขึ้น ก็เป็นสิ่งที่ดี ไม่ว่าองค์กรแบบไหนก็อยากได้แต่คำถามที่องค์กรทั่วไปเจอก็คือ “จะอย่างไรให้พนักงานสามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง” หมายถึงการทำให้พนักงานทุกฝ่าย ทุกระดับ สามารถพัฒนาได้เรื่อย ๆ ทุกปีแน่นอนว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีพนักงานเยอะ มีระบบการทำงานที่ซับซ้อนก็จะมีปัญหามากขึ้นแบบทวีคูณ คำตอบในเบื้องต้นก็คือ ไม่ว่าจะเป็องค์กรขนาดใหญ่ขนาดเล็ก ก็ต้อง

เริ่มจากการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง แต่จะเป็นการเริ่มลงทุนครั้งใหญ่ในระยะแรก หรือจะลงทุนเล็กๆ น้อยๆ เพื่อผลตอบแทน ก็ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งสำหรับองค์กรทั่วไปนั้น หน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เบื้องต้นก็ตกอยู่กับแผนกทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource หรือที่หลายคนเรียกว่า HR) อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีควรได้รับการสนับสนุนจากทั้งผู้บริหารและผู้จัดการแผนกต่าง ๆ ด้วย ซึ่งถ้าถามว่าการสนับสนุนจากแผนกอื่นสำคัญอย่างไร

ประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การพัฒนาแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ ดังนี้

ประเภทที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบเป็นทางการ (Formal HRD) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จัดขึ้นเพื่ออบรมให้ความรู้พนักงาน เช่น การสัมมนา การอบรม เทรนนิ่งต่างๆ เราจะได้ยินได้บ่อยเรื่องการสัมมนาเกี่ยวกับทางด้านกฎหมายและ เรื่องการปฏิบัติตามเกณฑ์กฎระเบียบบริษัท (Compliance Training)

ประเภทที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบไม่เป็นทางการ (Informal HRD) หมายถึง การสอนงานต่างๆ โดยหัวหน้าหรือพนักงานที่มีประสบการณ์ หรือการจ้างผู้อบรมภายนอกเข้ามาให้ความรู้ ซึ่งส่วนนี้ถึงแม้ฝ่ายบุคคลอาจจะไม่ได้มีส่วนร่วมโดยตรง แต่ก็อาจจะช่วยในการดำเนินงานได้ นอกจากนั้น เรายังสามารถแบ่งประเภทได้ เช่น การอบรมสอนกฎระเบียบในบริษัท การอบรมสอนใช้โปรแกรม Excel ของแผนกบัญชี หลายคนอาจจะมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการสื่อสาร “ถ่ายเทข้อมูล” ระหว่างพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้เฉพาะทาง กระบวนการทำงาน หรือแม้แต่กฎระเบียบบริษัท ซึ่งแน่นอนว่าพนักงานแต่ละแผนก แต่ละระดับก็ควรจะได้รับ การอบรมพัฒนาทักษะที่ ถูกออกแบบมาเฉพาะกลุ่ม อีกหนึ่งเรื่องที่ต้องรู้ก็คือ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรควรประกอบไปด้วยทั้งรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพราะพนักงานแต่ละประเภทมีความสามารถในการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน ทำให้องค์กรไม่สามารถรวมกันได้ และไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ “ความร่วมมือ” ของผู้บริหารและผู้จัดการแผนกต่างๆ ก็มีความสำคัญอย่างมาก จะมีก็บริษัทที่ยอมปล่อยให้พนักงานหยุดทำงาน เพื่อไปอบรมเรียนรู้เพิ่มเติมและจะมีก็บริษัท ที่มีวัฒนธรรมองค์กรเกื้อหนุนให้พนักงานช่วยเหลือกัน สอนงานกันเอง โดยที่ผู้บริหารไม่ต้องแทรกแซงอย่างต่อเนื่อง แต่ในบริบทของธุรกิจแล้ว ประสิทธิภาพ ก็สำคัญเช่นกัน หากเราสามารถพัฒนาพนักงานได้ ร้อยละ 80-90 ในเชิงกำไรขาดทุนนั้น การรื้อระบบใหม่ทั้งหมดเพื่อให้พนักงาน ร้อยละ 10-20 โดยเฉพาะ พนักงานที่ช้า ตามคนอื่นไม่ทัน ก็ยากที่จะอธิบายโดยตัวเลขได้ ส่วนคำถามที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบไหน

เหมาะสมกับองค์กรเราที่สุด ก็ต้องขึ้นอยู่กับชนิดของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กรว่าจะทำอย่างไรให้วัฒนธรรมองค์กรได้และองค์กรมีความเจริญไปในทางที่ดีขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เรื่องเล่าที่หลายคนน่าจะเคยได้ยินก็คือ เรื่องของ CEO ที่ถามว่า “เราลงทุนกับพนักงานมากขนาดนี้ ถ้าคนเก่งลาออกเราจะทำยังไง” และคำตอบที่ CEO ให้ก็คือ “ถ้าคนไม่เก่งอยู่ในบริษัท เราจะทำยังไง” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการลงทุนกับพนักงาน ทั้งให้เวลาพนักงานเพื่อพัฒนาตัวเอง และให้ลงทุนเพื่อให้การพัฒนาตัวเองได้ผลมากขึ้น ซึ่งความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็อยู่ที่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การดึงดูดพนักงานใหม่ และทำให้พนักงานรักองค์กรมากยิ่งขึ้น

ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นข้อดีที่วัดผลได้ทางธุรกิจได้ชัดเจนมากที่สุด หมายความว่าพนักงานทำงานดีขึ้น ทำงานเร็วขึ้น ซึ่งก็จะเป็นการลดต้นทุน เพิ่มความเร็วในการทำงาน และเป็นการเพิ่มผลผลิตด้วย ในมุมมองตรงข้าม การลด “ข้อผิดพลาด” ก็เป็นวิธีประหยัดต้นทุนได้อย่างหนึ่งด้วย เช่น พนักงานอบรมจนรู้กฎระเบียบต่างๆ รู้วิธีการใช้งานเครื่องใช้ต่าง ๆ จนทำให้อายุการใช้งานนานมากขึ้น

ดึงดูดพนักงานใหม่ องค์กรส่วนมากมีการรับพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่กำลังเติบโต ซึ่งค่าใช้จ่ายในการดึงดูดพนักงานนั้นก็รวมถึงการลงโฆษณา ประกาศหางาน การจ้างรีครูเตอร์ (recruiter) การจ้างเฮดฮันเตอร์ (headhunter) หรือแม้แต่ค่าใช้จ่ายในการเลิกจ้าง สำหรับพนักงานที่ไม่สามารถทำงานได้ ในกรณีนี้การที่องค์กรมีตัวเลือกเยอะขึ้นก็จะทำให้สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนการดึงดูดพนักงานได้

ทำให้พนักงานรักองค์กร พนักงานที่รักองค์กรก็จะอยู่กับองค์กรนานขึ้น ในความเป็นจริงแล้ว ยิ่งเราลงทุนกับพนักงานน้อย พนักงานยิ่งอยากลาออก และยิ่งเราลงทุนกับพนักงานเยอะ โอกาสที่พนักงานจะลาออกก็มีน้อยลง อย่างไรก็ตามความคาดหวังในระยะสั้นและระยะยาวของผู้บริหารแต่ละองค์กรก็ไม่เหมือนกัน ซึ่งในเบื้องต้นแล้วแต่ละองค์กรก็ควรทดสอบหาจุดที่พอดีที่สุดให้ได้ ในมุมมองขององค์กรนั้น ยิ่งพนักงานอยู่กับองค์กรนานแค่ไหน ตามหลักการแล้วเงินเดือนของพนักงานก็ควรจะถูกเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหมายความว่าองค์กรก็มีแรงจูงใจในการทำให้พนักงานเก่งขึ้น ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ค่าแรงของพนักงานแต่ละคนมีผลตอบแทนมากขึ้น เช่น แทนที่องค์กรจะจ่ายค่าแรง 1,000 บาทต่อวัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ 3,000 บาทต่อวัน องค์กรอาจจะเลือกใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ 5,000 บาทต่อวันแทน โดยองค์กรก็คาดหวังว่าเงินลงทุนเบื้องต้นและการปรับฐานเงินเดือนในอนาคตจะคุ้มกับผลิตผล ซึ่งในเชิงทฤษฎีนั้นการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นกระบวนการที่ดี ควรมีอยู่ในทุกองค์กร แต่ทำไมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถึงทำได้ยาก ปัญหาอยู่ที่ตรงไหนกัน

ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยเบื้องต้นนั้น ปัญหาหลักขององค์กรส่วนมากก็คือ “ไม่ได้มีกำไรมากพอที่จะมาลงทุนเรื่องพนักงานได้” เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บางอย่างถือว่าเป็นการลงทุนในระยะยาวที่จะคืนผลเป็นหลักสิบปีเลยทีเดียว ตามทฤษฎีแล้ว ทุกการอบรมและทุกการทำโค้ชชิ่งควรที่จะวัดผลได้ เพราะหากองค์กรไม่สามารถวัดผลเหล่านี้ได้ องค์กรก็จะไม่สามารถลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก็เป็นสาเหตุที่หลายบริษัทลังเลที่จะลงทุนในส่วนนี้ ทักษะต่าง ๆ เช่น ให้นักงานอบรมเรื่องการตลาดออนไลน์ การทำโฆษณาเฟสบุ๊ค หรือการใช้งานโปรแกรมใหม่ๆ เป็นสิ่งที่วัดผลได้มากที่สุด ผู้บริหารสามารถบอกได้อย่างชัดเจนว่าเรียนมาแล้วจะมาใช้งานส่วนไหนได้ สามารถประหยัดเวลาได้เท่าไรบ้าง คำนวณค่าเรียนแค่ไหน อย่างไรก็ตาม มุมมองความคิด (Mindset) หรือการส่งพนักงานไปอบรมระยะยาว หรือ อบรมนอกสถานที่แบบไกล ๆ ก็เป็นสิ่งที่ยากในการตีค่าส่วนหนึ่งก็เป็นเพราะธุรกิจด้านการอบรมศึกษาโดยรวมแล้วเป็นธุรกิจที่มีความโปร่งใส (Transparency) น้อย เปรียบเทียบระหว่าง A กับ B ได้ยาก ตัวเลขแรกที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรที่จะดูก็คือ “อายุงานเฉลี่ย” ว่าพนักงานส่วนมากอยู่กับบริษัทกี่ปี หากเป็นบริษัทที่มั่นคง เช่น ปตท. เราก็อาจจะคาดหวังว่าพนักงานจะทำงานและอยู่กับองค์กรนานกว่า บริษัทเทคโนโลยีอย่าง Shopee/Lazada นั้นหมายความว่ายิ่งบริษัทมั่นคงมากเท่าไร โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานก็จะอยู่นานขึ้น และหากพนักงานอยู่นานขึ้น การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะมีโอกาสคุ้มทุนมากขึ้นนั่นเอง สิ่งนี้เป็นปัญหาที่ทุกองค์กรต้องพบเจอ และต้องใช้เวลานานพอสมควรในการแก้ไข ข้อเสนอสุดท้ายก็คือ หากเป็นองค์กรที่พนักงานลาออกบ่อยและไม่สามารถคืนทุนจากการอบรมราคาแพงหรือในระยะยาวได้ ให้เริ่มจากการอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่วัดผลได้ง่ายในระยะสั้น คอยวัดผลลัพธ์เบื้องต้นว่าคุ้มทุนหรือเปล่า และวัดผลลัพธ์แบบกว้างว่าโดยเฉลี่ยแล้วอายุงานพนักงานเยอะขึ้นทุกปีไหม เพราะสุดท้ายแล้ว หากเราไม่เริ่มพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อะไรเลยซักที พนักงานก็จะลาออกเรื่อย ๆ องค์กรก็จะไม่โต

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก จะใช้หลักการวิเคราะห์หาความจำเป็น และจัดทำข้อเสนอการพัฒนาด้วยการสร้างรูปแบบและเงื่อนไขสำหรับการลงมือปฏิบัติการ และการประเมินผลซึ่งจะมีลักษณะกระบวนการดำเนินกิจกรรมคล้ายคลึงกับการพัฒนา

ฝึกอบรม และในกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรม ควรใช้หลักธรรมสามารถบริหารจัดการองค์กรให้มีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นความผูกพันระหว่างคนกับคนได้เป็นอย่างดีจนสามารถก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะอีกด้วย และต้องใช้หลักธรรมที่มีความสมบูรณ์อยู่ในตัวค่อนข้างครบถ้วน เช่น “อริยสัจ 4” ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นด้านการวิเคราะห์หาความชัดเจนและความจำเป็นของเรื่อง “ทุกข์” โดยมี “สมุทัย” เป็นสาเหตุ ส่วนเป้าหมายที่ต้องการ คือ “นิโรธ” และข้อปฏิบัติที่ทำให้พ้นจากปัญหาต่างๆ คือ “มรรค” โดยขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร ควรตีความสิ่งที่องค์กรต้องการด้วยแนวทางของหลักพุทธธรรมโดยใช้เทคนิคของการฝึกอบรมมาช่วยในการพัฒนาสื่อการสอน ด้านรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธธรรม จะกำหนดจากปัจจัยการพัฒนา 2 ปัจจัย คือ กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะเป็นการกำหนดความจำเป็นของเป้าหมายในการพัฒนา โดยกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่จะรับการพัฒนานั้น จะแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ตามบทบาทหน้าที่ในองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองนี้จะต้องปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น หากเป็นกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหารและองค์กรวางระดับการพัฒนาที่การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีศีลธรรมในการบริหารงาน และในขณะเดียวกันผู้บริหารกลุ่มนี้มี “ภูมิธรรม” คือ ภูมิหลังเกี่ยวกับพุทธธรรมในระดับต้นๆ สมรรถนะที่ต้องการก็จะกำหนดไว้ในระดับต้น (คือ ระดับศีลหรือสมาธิ) รูปแบบนี้จะกำหนดสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็น สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา เนื้อหาของหลักพุทธธรรม เทคนิคการสอน สื่อที่ใช้สอน และบทบาทหน้าที่ของผู้สอน/วิทยากร

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมสำคัญขององค์กร ที่มุ่งใจและนำศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เกิดความรู้สึที่ดี รักและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทกำลังการและกำลังใจพัฒนางาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับองค์กร

วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรที่องค์กรนิยมใช้มาก เพราะสามารถดำเนินการได้ในระยะเวลาสั้น พัฒนาได้จำนวนมากในเวลาเดียวกัน การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพิ่มขึ้น สามารถนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะช่วยให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ได้ ผู้บริหารต้องมีหลักในการพัฒนาตนเองเสียก่อน ซึ่งสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือหลักคุณธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ หลักอริยสัจ 4 ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่มุ่งเน้นด้านการศึกษาหาสาเหตุของปัญหาอุปสรรคในงานนั้น ๆ และยังสามารถกำหนดเป้าหมายโดยทำเป็นยุทธศาสตร์ และแนวทางในการดำเนินหนทางไปสู่เป้าหมายนั้นๆ เป็นหลักพุทธธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้มี ความมั่นคงเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้การพัฒนาคอนยังเป็นเรื่องสำคัญต่อความมั่นคงเจริญก้าวหน้าขององค์กร ผู้บริหารต้องมีวิธีการพัฒนาคนเข้าสู่เป้าหมาย โดยนำหลักธรรม “มรรคมงคล 8 ประการ” เข้ามาเป็นหลักปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องใช้หลักการพัฒนาสมัยใหม่ผสมผสานเข้าด้วยกันกับหลักพุทธธรรมและนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบัน

องค์ความรู้ที่ได้รับจากบทความ

การนำหลักพุทธธรรม “อริยสัจ 4” เป็นการพัฒนาและมาประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารงานสามารถทำได้โดยการปรับเปลี่ยนแนวคิด คือ การเปลี่ยนทุกข์ให้เป็นปัญหา เปลี่ยนสมุทัย ให้เป็นสาเหตุแห่งปัญหา เปลี่ยนนิโรธ ให้เป็นการแก้ปัญหา และเปลี่ยนมรรค เป็นวิธีแก้ปัญหา จากนั้นดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็สามารถจัดการกับปัญหาทั้งหลายได้ และบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

หากทุกคนยึดหลักแนวคิดแบบหลักอริยสัจ 4 อยู่เป็นประจำ จะทำให้รู้และเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นรอบตัวได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เราจะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กระบวนการคิดตามหลักพุทธธรรม “อริยสัจ 4” เปรียบเทียบกับกระบวนการแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์

กระบวนการคิดตามหลักพุทธธรรม “อริยสัจ 4”	กระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์
(1) ขั้นทุกข์ : การระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือกำหนดปัญหา	(1) การระบุปัญหาที่ต้องการศึกษาหรือแก้ไข หรือกำหนดปัญหาสำหรับการทดลอง
(2) ขั้นสมุทัย : การตั้งสมมติฐาน การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน	(2) การตั้งสมมติฐาน เพื่อกำหนดขอบเขตการหาคำตอบและใช้สมมติฐานนั้นในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาหรือหาคำตอบ
(3) ขั้นนิโรธ : เป็นขั้นทดลอง และเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลโดยมีการกำหนดขอบเขต เป้าหมายที่ชัดเจน และมีการกำหนดวิธีการหาคำตอบเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน	(3) การทดลองและการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขต หรือเป้าหมายที่กำหนดเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน ตามขั้นตอนต่างๆ ที่วางไว้
(4) ขั้นมรรค : เป็นขั้นของการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นนิโรธมาวิเคราะห์ และสรุปผลเปรียบเทียบกับสมมติฐานว่าเป็นจริงหรือไม่	(4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล คือการนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองและการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล มาวิเคราะห์และสรุปผลเทียบกับสมมติฐานว่าเป็นจริงหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- दनय तेयनपुम. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาดน: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2544). *พุทธวิธีในการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2555). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย* (พิมพ์ครั้งที่ 33). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม.
- พระครูชลธารคุณากร (ถาวโร). (2560). มรรค คือวิธีปฏิบัติที่ทำให้พ้นจากความทุกข์และปัญหาต่าง ๆ. วารสารปัญญาปนิธาน, 2(2), 18-27.
- สาโรช บัวศรี. (2526). *จริยธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

- เสกสรรค์ สนวา. (2560). *หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ว่าด้วยมิติเชิงพุทธ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติสุขภาพ มิติการศึกษา และมิติทางการเมือง* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- แสง จันทร์งาม. (2544). *อริยสัจ 4* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทสร้างสรรค์บุคส์ จำกัด.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.