

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ*

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGIES ACCORDING TO BUDDHISM

ศิริอัญญัก ศิรินันทวัชรกุล, วรณพัชร ทังทอง, ศิริพงษ์ สมบูรณ์

Siriaunpak Sirinonwatcharakul, Wannapatch Thangthong, Siripong Somboon

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: maysiri959@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีดำเนินไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน บทความนี้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร จิตตะ ความเอาใจใส่ วิมังสา ความไตร่ตรอง และพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้พ้นทุกข์ มหิตตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี อุเบกขา ความเป็นกลาง โดยนำมาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะภายในของบุคคล ทั้งด้านจริยธรรม สมาธิ สติปัญญา และความเมตตา เพื่อเสริมสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ มีจิตสำนึกในการทำงาน และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ จึงเป็นทางออกที่สำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากรในยุคที่มีความท้าทายให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการพัฒนาในทุกมิติอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างจิตใจและประสิทธิภาพการทำงาน เป็นผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: กลยุทธ์; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; แนวพุทธ

Abstract

This article aimed to study strategies for human resource development based on Buddhist principles in an era where economic, social, and technological changes were occurring rapidly. Human resource development had thus become a core component in building strength for both organizations and society in a sustainable way. This article presented an approach to human resource development according to Buddhist teachings, focusing on the application of the principles of the Threefold Training (Ti-sikkha: Sila, Samadhi, and Pañña), the Four Iddhipada: Chanda, Viriya, Citta and Vimamsa, and the Four Brahmavihara: Metta, Karana, Mudita and Upekkha as key strategies to develop internal qualities of individuals in terms of ethics, concentration, wisdom, and compassion. The goal was to cultivate high-quality personnel with a strong work ethic, who could coexist harmoniously with others and find happiness in their work. The strategy for human resource development based on Buddhist principles was thus an essential solution for developing personnel in this challenging era, ensuring that employees possess desirable qualities and experience continuous development in all aspects. This led to a balance between the mind and work efficiency, resulting in an organization with personnel capable of performing effectively.

Keywords: Strategies; Human Resource Development; Buddhism

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรและสังคมให้สามารถปรับตัวและดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีแม้จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ปัญญาคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ และความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ล้วนเป็นคุณลักษณะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนมนุษย์ได้ ทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการปรับตัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงกลายเป็นทักษะจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ในตลาดแรงงานและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ บุคลากรยังถือเป็นตัวแทนของวัฒนธรรม

องค์กร การมีบุคลากรที่มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึกในการทำงานย่อมสะท้อนถึงคุณค่าภายในขององค์กร และเป็นรากฐานของการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก องค์กรในยุคใหม่จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และคุณธรรมควบคู่กัน การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเติบโตอย่างมีคุณภาพ ไม่เพียงแต่สร้างความสามารถในการแข่งขันในระดับองค์กร แต่ยังเป็นการวางรากฐานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับสังคมโดยรวม (Russ-Eft et al., 2024)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความก้าวหน้าและความยั่งยืนในระดับองค์กรและระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม ในยุคปัจจุบันที่โลกเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในมิติเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และค่านิยม ความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ยิ่งทวีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น หนึ่งในความท้าทายสำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงของทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล จากอดีตที่เน้นทักษะเฉพาะด้านกลายเป็นยุคที่ต้องการทักษะหลากหลาย โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรต้องปรับตัวตามให้ทัน บางองค์กรขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในการอบรม หรือไม่มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างความสามารถของบุคลากรกับความต้องการของงาน (Currie, 2023) อีกประการหนึ่งคือ ความแตกต่างของรุ่นวัยในสถานที่ทำงาน ปัจจุบันมีคนหลายรุ่นทำงานร่วมกัน ตั้งแต่รุ่นเบบี้บูมเมอร์ไปจนถึงเจนเอเรชั่น Z มีความคิด ความคาดหวัง และสไตล์การทำงานที่ต่างกันอย่างชัดเจน การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองต่อความต้องการของคนแต่ละรุ่นจึงไม่ใช่เรื่องง่าย ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในความหลากหลาย และสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นสูง (Zemke et al., 2013) นอกจากนี้ การรักษาสสมดุลระหว่างผลสำเร็จขององค์กรกับความสุขของบุคลากร ก็เป็นอีกหนึ่งโจทย์สำคัญ หลายองค์กรเน้นผลลัพธ์ทางธุรกิจจนละเลยเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากร ขณะที่แนวโน้มใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เน้นการสร้างความหมายในการทำงาน และการดูแลจิตใจควบคู่ไปกับการพัฒนาอาชีพ หากองค์กรไม่สามารถสร้างความสมดุลในจุดนี้ได้ อาจส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจ และนำไปสู่การลาออกหรือหมดไฟในการทำงาน (Hesketh & Cooper, 2019) และความท้าทายที่ไม่อาจมองข้าม คือ การขาดวิสัยทัศน์และความต่อเนื่องในการพัฒนา หลายองค์กรขาดแผนระยะยาว หรือเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาไปตามผู้บริหารหรือกระแสในช่วงเวลานั้น ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เกิดผลในระยะยาว (Yorks et al., 2022)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มิใช่เป็นเพียงการเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตและ

การทำงานอย่างมีคุณค่า ซึ่งในจุดนี้ หลักพุทธศาสนาได้เสนอแนวทางการพัฒนาที่สมดุลระหว่างภายนอกและภายใน อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจที่หลายองค์กรและสถาบันต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจในการประยุกต์ใช้แนวคิดทางพุทธศาสนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนา คือ ประการแรก พุทธศาสนาเน้นการพัฒนาตนเองจากภายในซึ่งเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกระบวนการที่ช่วยหล่อหลอมบุคคลให้เป็นผู้มีวินัยทางจริยธรรม มีสติรู้ตัว และมีปัญญาในการพิจารณาเหตุผลอย่างรอบด้าน เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาในลักษณะนี้ ย่อมส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึก และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ประการที่สอง พุทธศาสนามีหลักธรรมที่สามารถใช้เป็น กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาคนได้โดยตรง เช่น อิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายใน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ พรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ใช้ในการเสริมสร้างสัมพันธภาพในองค์กร ประการที่สาม ในโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบ ความเครียด และการแข่งขันสูง แนวทางของพุทธศาสนาที่เน้น สติและสมาธิ กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถกลับมาอยู่กับปัจจุบัน มีจิตใจสงบ และมองเห็นปัญหาอย่างชัดเจนมากขึ้น และพัฒนาสุขภาวะทางจิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน ประการสุดท้าย การนำแนวพุทธมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับโลก ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนที่ไม่ใช่เพียงเก่งแต่ต้องดี และมีความสุข หลักธรรมในพุทธศาสนาได้วางกรอบทางจริยธรรมที่ชัดเจน และสามารถปรับใช้ได้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับองค์กร ไปจนถึงระดับสังคม

การนำแนวพุทธมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มิใช่เพียงเพื่อการฝึกอบรมเชิงศาสนา แต่คือการนำหลักธรรมที่ลึกซึ้ง เรียบง่าย และมีประสิทธิผลมาใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ และปัญญา ซึ่งจะนำไปสู่ความเจริญของทั้งบุคคล องค์กร และสังคมในระยะยาวอย่างแท้จริง

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกได้เป็นสองลักษณะหลัก ประการแรก คือ การมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร ซึ่งหมายถึงการเห็นคุณค่าของมนุษย์ในฐานะเป็นทุนหรือปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนาสังคม แนวคิดนี้เน้นการส่งเสริมทักษะ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรหรือประเทศชาติ ขณะที่อีกแนวหนึ่งคือการพัฒนาคนโดยมองว่า มนุษย์ คือ มนุษย์

ซึ่งเน้นที่ตัวตนและคุณค่าภายในของแต่ละบุคคล แนวคิดนี้เชื่อว่า ชีวิตของมนุษย์มีจุดมุ่งหมายเฉพาะตัว ไม่ใช่เพียงเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หากแต่เพื่อความสุข เสรีภาพ ความดีงาม และคุณค่าทางจิตวิญญาณ การพัฒนาในลักษณะนี้จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศักยภาพจากภายใน และเคารพความเป็นปัจเจกของแต่ละคน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร วิธีการที่นำมาใช้ในการพัฒนามักประกอบด้วย การจัดการฝึกอบรม การให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และการออกแบบโปรแกรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนสามารถเติบโตในสายอาชีพ และก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น (อานวย แสงสว่าง, 2540) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความเชี่ยวชาญและกลยุทธ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และบรรจุเข้าทำงานในองค์กร นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาและดูแลรักษาความสามารถของบุคลากรให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร บุคคลเหล่านั้นสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมั่นคง (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2546) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพต้องดำเนินการในทั้งด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมกัน นอกจากนี้ยังจำเป็นที่ต้องพัฒนาความรู้ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม เพื่อให้บุคคลเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณค่า เมื่อบุคคลมีความรู้แล้ว ต้องนำไปใช้และฝึกฝนจนเกิดประสบการณ์ที่ดี ซึ่งประสบการณ์ดี ๆ นั้นจะทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมที่สูงขึ้น การมีคุณสมบัติเหล่านี้จึงถือเป็นหลักสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุด (อานาจ เจริญศิลป์, 2543) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เรื่ององค์ประกอบของระบบเดวิดฮิสตันอธิบายว่า ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก คือ ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ บุคลากรทุน และวิทยาการ กระบวนการแปรสภาพ ซึ่งรวมถึงการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา และปัจจัยนำออก ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีคุณภาพ หลังจากการพัฒนา ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงในค่านิยม ทศนคติ ความต้องการ และพฤติกรรมของบุคคลจากเดิมสู่ภาวะใหม่ การพัฒนาเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดความต้องการโครงการใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร (เติมศักดิ์ ทองอินทร์, 2547) จากตัวอย่างในหลายองค์กร เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนามีความรู้และความชำนาญเพิ่มขึ้น มักจะเกิดความต้องการในการสร้างโครงการใหม่ ๆ ในด้านการบริหาร เช่น การจัดระบบความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การประกันชีวิต หรือสุขภาพ เป็นต้น ในระดับชาติ เมื่อทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพดีขึ้น ก็เกิดความต้องการโครงการใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ

ภาครัฐที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การจัดระบบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพสูงและการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) กิจกรรมนี้มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (งานปัจจุบัน) โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจะสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการทำงานได้ทันที

2. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญโดยตรง เนื่องจากการให้การศึกษาช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ และพัฒนาความสามารถในการปรับตัวในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคคล ซึ่งในบริบทขององค์กร การศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่การเตรียมบุคลากรสำหรับการทำงานในอนาคต เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในระยะยาว หรืออีกทางหนึ่ง การศึกษายังสามารถใช้เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานในการพัฒนา

3. การพัฒนา (Development) กระบวนการพัฒนาองค์กรคือกิจกรรมที่มุ่งเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพโดยไม่จำเป็นต้องเน้นที่ตัวงานโดยตรง ไม่เน้นที่งานเฉพาะแต่มีจุดประสงค์เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาองค์กรจึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรเพื่อการทำงานในอนาคต โดยคำนึงถึงการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Nadler, 1980)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธ

พุทธศาสนาไม่เพียงเป็นแนวทางแห่งการหลุดพ้นทางจิตวิญญาณ หากยังเป็นระบบความคิดที่ลึกซึ้งและสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งในด้านพฤติกรรม ความคิด และจิตใจได้อย่างรอบด้าน แนวคิดพื้นฐานทางพุทธศาสนาหลายประการสามารถนำมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยเฉพาะ 3 หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ หลักไตรสิกขา หลักอริยบท 4 และหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. หลักไตรสิกขา คำว่า ไตรสิกขา หมายถึง การศึกษา 3 ประการ ซึ่งคำว่า สิกขา แปลว่า การเรียนรู้ การฝึกฝน และการอบรม ไตรสิกขาเป็นหลักปฏิบัติที่ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งร่างกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้เติบโตและพัฒนาไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2555) ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา

(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ถือเป็นแกนกลางของการพัฒนาดนในพระพุทธศาสนา ศิล เป็นพื้นฐานของความมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ สมาธิทำให้จิตใจสงบและตั้งมั่น ส่งผลให้สามารถมีสติในการทำงานและตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนปัญญา คือความสามารถในการมองเห็นความจริงอย่างลึกซึ้ง คิดวิเคราะห์ได้รอบด้าน และแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวนี้นี้จึงไม่ใช่แค่การพัฒนาทักษะภายนอกแต่คือการหล่อหลอมคนให้เป็นผู้มีคุณภาพจากภายใน

2. หลักอริยบท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งเป็นธรรมะที่ส่งเสริมความสำเร็จของบุคคลในทุกกิจการ ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในงานที่ทำ เป็นแรงจูงใจภายใน วิริยะ คือความเพียรพยายามในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ จิตตะ คือความตั้งใจและจดจ่อในงานที่ทำ ส่วนวิมังสา คือการใคร่ครวญ ทดลอง และปรับปรุงงานอย่างมีเหตุผล หากบุคลากรหรือบุคลากรในองค์กรมีอริยบท 4 ย่อมสามารถพัฒนางานและตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และยังช่วยลดการพึ่งพาการควบคุมจากภายนอก เพราะเขาสามารถขับเคลื่อนตนเองได้ด้วยพลังภายใน

3. หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งเป็นหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เมตตา คือความปรารถนาดีต่อผู้อื่น กรุณา คือความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบทุกข์ มุทิตา คือการยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ และอุเบกขา คือการวางใจเป็นกลางเมื่อไม่สามารถช่วยเหลือได้ หลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นพื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และร่วมมือกันอย่างมีคุณธรรม ช่วยลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความเป็นทีมในสถานที่ทำงาน

แนวคิดพื้นฐานทางพุทธศาสนาเหล่านี้มิใช่เป็นเพียงหลักธรรมเชิงนามธรรม แต่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้จริง ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างคุณธรรมภายใน การกระตุ้นแรงจูงใจ การทำงานร่วมกันอย่างมีเมตตา หรือการสร้างจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ แนวพุทธจึงถือเป็นทรัพยากรทางปัญญาที่ทรงคุณค่าในการพัฒนาคนในโลกยุคใหม่อย่างแท้จริง

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ

1. กลยุทธ์การใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างบุคคลให้มีความสมดุลทั้งด้านกาย วาจา และจิตใจ รวมถึงสามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีคุณธรรมและประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน หลักไตรสิกขาเป็นข้อที่ต้องศึกษา และข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับการศึกษา คือ การฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจ

และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย ศิล สมาธิ และปัญญา สามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์การใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแนวทาง ดังนี้

1. ศิล ฝึกฝนในด้านศิลป ให้มีจริยธรรมและรู้จักการควบคุมตนเองในทุกสถานการณ์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์กร การส่งเสริมศิลปในที่ทำงาน จะทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติตนในทางที่ดี มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานและลูกค้า การอบรมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในด้านจริยธรรมจะช่วยป้องกันปัญหาที่เกิดจากการขาดความรับผิดชอบหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมในองค์กร และยังส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการทำงานที่มีคุณภาพ

2. สมาธิ ฝึกจิตให้มีความตั้งมั่นและมุ่งมั่นในการทำงาน การใช้หลักสมาธิในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การฝึกบุคลากรให้มีสมาธิในการทำงานและสามารถจัดการกับปัญหาหรือความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกสมาธิจะทำให้บุคลากรสามารถรักษาความสมดุลทางจิตใจและการทำงานได้ดีขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีสมาธิและไม่หลงไปตามความยุ่งเหยิงของสภาพแวดล้อม การฝึกสมาธิยังสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในภาพรวม

3. ปัญญา ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ การใช้หลักปัญญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งไม่เพียงแต่การฝึกอบรมทางวิชาการหรือทักษะเทคนิค แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การใช้ปัญญาในการทำงาน บุคลากรจะสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

การนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่ใช่แค่การฝึกฝนบุคคลในแต่ละด้านเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือความเป็นธรรมและจริยธรรม การให้โอกาสในการฝึกฝนสมาธิและการพัฒนาความรู้ควบคู่กับการสร้างปัญญาผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืนและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดี นอกจากนี้ การใช้หลักไตรสิกขา ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความสุขและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยการให้บุคลากรได้มีโอกาสฝึกฝนตนเองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา จะส่งผลให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่ครบถ้วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ และสามารถผลักดันให้เกิดความสำเร็จในระดับบุคคลและองค์กรได้ในที่สุด

2. กลยุทธ์การใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่ประกอบไปด้วย 4 คุณสมบัติสำคัญ ซึ่งได้แก่ ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้น วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ และวิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อย่อยในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น ซึ่งหลักการเหล่านี้สามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างความสามารถและคุณภาพของบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1 ฉันทะ ต้องเริ่มต้นจากการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้เขามีความสนใจในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมฉันทะในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา หรือการมอบโอกาสในการทำงานที่ท้าทายและน่าสนใจ จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความรักในงานและตั้งใจพัฒนาทักษะของตนเอง

2.2 วิริยะ ส่งเสริมวิริยะในองค์กร โดยสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานหนักและมีความทุ่มเทในงานของตน โดยการให้การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงาน บุคลากรจะมีความมุ่งมั่นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ก็เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สามารถกระตุ้นความขยันหมั่นเพียรของบุคลากรได้ดี

2.3 จิตตะ เน้นที่การเสริมสร้างความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งหมายถึงการมุ่งมั่นในเป้าหมายที่ตั้งไว้และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ในระหว่างทาง การพัฒนาจิตตะในที่ทำงานสามารถทำได้โดยการส่งเสริมการคิดเชิงบวกและการมีจิตใจที่พร้อมรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์และการผิดพลาด รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเติบโตและการพัฒนา ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานและมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ

4. วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและมีวิจารณญาณ การพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ บุคลากรในองค์กรจะสามารถปรับตัวและทำงานได้ดีขึ้น การส่งเสริมการวิเคราะห์ปัญหา การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการมองหาโอกาสในการปรับปรุง จะ

ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและนำไปสู่การแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ดียิ่งขึ้น

การนำหลักอริยบท 4 มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะต้องใช้กลยุทธ์ที่เน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งไม่เพียงแต่เน้นการเพิ่มทักษะและความรู้ แต่ยังต้องดูแลด้านจิตใจและจริยธรรมของบุคลากรควบคู่กัน การส่งเสริมฉันทะจะช่วยสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน การเสริมสร้างวิริยะจะช่วยกระตุ้นความขยันในการทำงาน การพัฒนาจิตตะจะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และการเสริมสร้างวิมังสาจะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์การใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา กลายเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคที่การทำงานต้องการความร่วมมือและการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ หลักพรหมวิหาร 4 ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์ สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในเชิงบวกและมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางที่สำคัญ คือ

3.1 เมตตา ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรักใคร่ใส่ใจผู้อื่น แสดงความกรุณาและความเอาใจใส่ต่อตนเองและผู้อื่น โดยไม่มีอคติหรือเงื่อนไข แสดงความห่วงใยและความเมตตาต่อผู้อื่นได้ โดยไม่พิจารณาแค่ผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี การฟังอย่างตั้งใจ และการแสดงออกด้วยความเข้าใจและเคารพผู้อื่น

3.2 กรุณา ส่งเสริมบุคลากรให้เห็นอกเห็นใจ ผู้อื่นเมื่อประสบกับความทุกข์ยาก เสริมสร้างความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ยากลำบาก สนับสนุนผู้อื่นในการปรับปรุงสภาพชีวิตหรือการทำงานได้ดียิ่งขึ้น การฝึกกรุณาจะส่งผลให้มีความสามารถในการแสดงความสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน ในการช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำอย่างจริงจัง

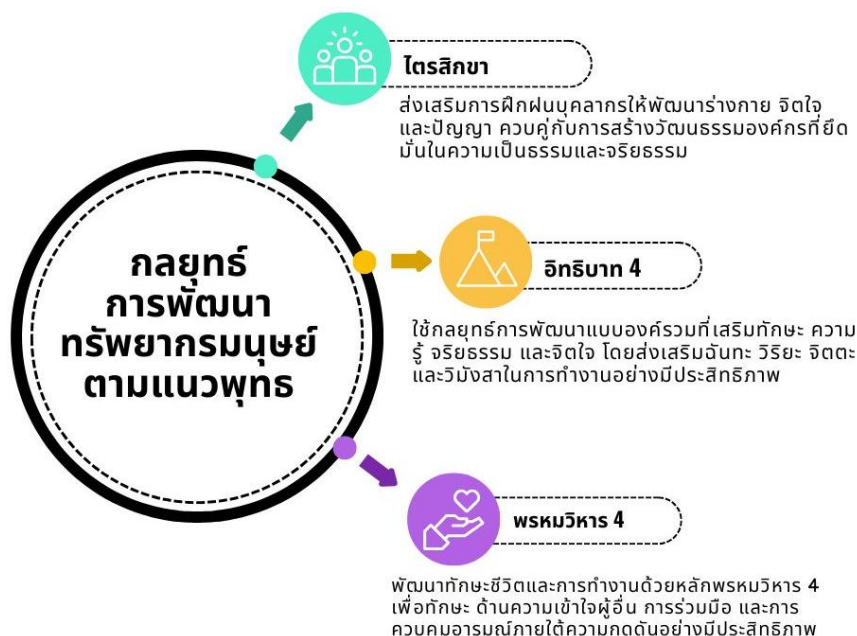
3.3 มุทิตา ส่งเสริมบุคลากรให้มีความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น แสดงความยินดีในความสำเร็จหรือความสุขของผู้อื่นโดยไม่รู้สึกอิจฉาริษยา เป็นการร่วมมือกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งการแสดงความยินดีในความสำเร็จของคนอื่นจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

3.4 อุเบกขา ส่งเสริมบุคลากรให้วางใจเป็นกลางไม่ยึดติดกับอารมณ์หรือผลลัพธ์ต่าง ๆ จัดการกับความเครียด ความวิตกกังวล หรือความไม่พอใจได้ดีขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ตึงเครียดหรือท้าทาย การไม่ยึดติดกับอารมณ์สามารถ ตัดสินใจและดำเนินการในงาน เป็นไปอย่างรอบคอบ และไม่เสียสมาธิ

การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยเสริมสร้างทักษะที่สำคัญในการทำงานและการดำเนินชีวิตในสังคม โดยการฝึกฝนเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จะทำให้บุคคลสามารถเข้าใจและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีความเห็นอกเห็นใจ ร่วมมือและพร้อมให้ความสนับสนุน อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการควบคุมอารมณ์และการทำงานภายใต้ความกดดัน การพัฒนา Soft Skills ผ่านหลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในที่ทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ เป็นการนำเองหลักไตรสิกขา หลักอิทธิบาท 4 และหลักพรหมวิหาร 4 มาเป็นกลยุทธ์สำคัญสำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เห็นภาพในการประยุกต์ใช้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธได้อย่างชัดเจนขึ้น จึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นแผนภาพองค์ความรู้ดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

ทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา หลักอิทธิบาท 4 และหลักพรหมวิหาร 4 มาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะภายในของบุคคล ทั้งด้านจริยธรรม สมาธิ สติปัญญา และความเมตตา เพื่อเสริมสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ มีจิตสำนึกในการทำงาน และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธ จึงเป็นทางออกที่สำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากรในยุคที่มีความท้าทาย ให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการพัฒนาในทุกมิติอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างจิตใจและประสิทธิภาพการทำงาน เป็นผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- เดิมศักดิ์ ทองอินทร์. (2547). *ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2543). *ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2555). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย* (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พลีธัมม์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกแปลไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 20*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: VJ. พรินตติ้ง.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- อำนาจ เจริญศิลป์. (2543). *การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินตติ้งเฮาส์.
- Currie, S. (2023). *Digital Literacy: What Is It and Why Does It Matter?*. CA: Referencepoint Pr Inc.
- Hesketh, I. & Cooper, C. (2019). *Wellbeing at Work: How to Design, Implement and Evaluate an Effective Strategy*. London: Kogan Page.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resources Development: A Management Tool*. United State of America: McGraw-Hill.
- Russ-Eft, D. F. & Alizadeh, A. (2024). *Ethics and Human Resource Development Societal and Organizational Contexts*. London: Palgrave Macmillan.

- Yorks, L. et al. (2022). *Strategic Human Resource Development in Practice*. Midtown Manhattan: Springer.
- Zemke, R. et al. (2013). *Generations at Work: Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the Workplace* (2nd ed.). New York: Amacom.