

การบริหารงานสร้างสรรค์ Creative Management

ดร.บุษกร วัฒนบุตร

อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์

บทคัดย่อ

การบริหารงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเมื่อเกิดองค์กรต่าง ๆ ขึ้น เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยการดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดไว้ด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานในองค์กร การบริหารงานสร้างสรรค์เป็นการนำเสนอการบริหารงานควบคู่ไปกับการบริหารใจ ออกแบบให้การดำเนินงานด้วยหลักการเก่ง (Smart) เร็ว (Fast on time) แก้ไขปัญหาได้เร็ว (Quick Fix) ด้วยวิธีการบริหารงานที่ทันสมัยโดยทีมงานที่เข้มแข็ง^๑ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการใจด้วยการใช้หลักคำสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า อันได้แก่ วิถีทางของพระพุทธศาสนา^๒ เพื่อเป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวความคิดและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ และเป็นแนวทางให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมไทยสามารถใช้เป็นต้นแบบ (Role Model) ในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเพื่อเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่เปี่ยมล้นไปด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา เป็นการนำสิ่งที่มีค่าที่พระพุทธเจ้าท่านได้สละเวลาทั้งชีวิต เฝยความทุกข์ทรมานต่างๆ เพื่อพิสูจน์ให้ชาวโลกได้เห็นว่า เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินชีวิตที่มีอยู่อย่างสมบูรณ์ มีความสุขทั้งกายและใจ อันจะนำไปสู่การสร้างเป็นนโยบายพัฒนาประเทศให้เกิดความมั่นคงอย่างยั่งยืน โดยเน้นไปยังหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ เพื่อก่อให้เกิดต้นแบบทุนมนุษย์วิถีพุทธ เพื่อไปสร้างวัฒนธรรมองค์กร สังคมไทยให้มีประสิทธิภาพสูง เกิดความมั่นคง เนื่องจากการพัฒนาออกไปจากตนเอง ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ โลก ร่วมสร้างศรัทธาที่มีแนวทางที่ดี จะทำให้ทุกคนเป็นสัจบุรุษสามารถเผชิญสิ่งต่างๆ รอบด้านได้ด้วยใจที่เป็นสุข เปี่ยมไปด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ตามหลักพระพุทธศาสนา รวมทั้งการพัฒนาจิตใจของตนเองและการก่อให้เกิดสังคมที่เป็นรูปธรรมของสังคมที่มีลักษณะของสังคมแบบ Share & Care

^๑ บุญทัน ดอกไธสง, รัฐประศาสนศาสตร์สร้างสรรค์, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๔๓), หน้า ๕๐.

^๒ วรภัทร์ ภูเจริญ, การบริหารงาน บริหารใจ, (กรุงเทพมหานคร : อริยชน, ๒๕๓๗), หน้า ๖๕.

คำสำคัญ

การบริหาร, สร้างสรรค์, พระพุทธศาสนา

Abstract

The important thing in organization is management that are process to drive many jobs in organization to achieve target. To work with many strategic both science and art to apply for organization. Creative Management wish to present management both job and heart which design with concept that smart , Fast on time and Quick Fix . They can build by modern management and strong teamwork. Parallel to mind development with Buddhist way. For indicating idea how to develop human resource and make road map for guide trainer to train people in Thailand with this Role Model. That can produce people who contain with SilaSmati and Panya for drive organization to achieve target which are set. Sila Smati and Panya are the way that Buddha discover to helping people to release suffer and happy way to live in the world. Then this article present that Human resource development in Buddhist way for support sustainable in Thailand. Thus make this social to Share & Care society.

Keyword

Management, Creative, Buddhist

บทนำ

ในปัจจุบันแม้กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกจะมีความรุนแรง การบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์กรต่าง ๆ ล้วนแต่นำวิธีการทางตะวันตกมาใช้ในสังคมไทย โดยขาดการพิจารณา กระแสธรรมของพระผู้มีพระภาคเจ้ายังไม่เปลี่ยนแปลงเป็นอภิปุทธิที่ทันสมัยอยู่เสมอ ธรรมะทำให้คนเป็นอิสระจากกิเลสและความทุกข์ เราไม่ได้มองตัวเองอย่างเดียวยกต่อไปแล้ว เราเริ่มมองไปที่กว้างแล้วว่าจะให้อะไรคืนกับสังคมได้บ้าง พระพุทธเจ้าสอนว่า มนุษย์เกิดมาเพื่อเรียนรู้ จะเห็นชีวิตของเราอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่มีชีวิตผูกติดกับวงจรของความคิด

ความรู้สึก อารมณ์ เหตุผล และพฤติกรรม และบ่อยครั้งที่ความรู้สึกกับอารมณ์มักจะอยู่เหนือเหตุผล ส่งผลให้เกิดการกระทำในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งพระพุทธองค์ทรงเปรียบไว้ว่า ชีวิตเหมือนหยดน้ำใส ๆ ที่ติดอยู่บนใบหญ้าในยามรุ่งอรุณ พอพระอาทิตย์ขึ้น หยดน้ำก็เหือดหายไป ชีวิตเหมือนหม้อดิน ตกเมื่อไรก็แตก ดังนั้น เราต้องรู้จักใช้ชีวิตในแต่ละขณะอย่างถนอมชีวิตให้เป็น ทำปัจจุบันให้ดีที่สุด^๓ เพื่อจะมีทั้งอดีตและอนาคตที่ดี

สำหรับประเทศไทยพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นสถาบันสังคมสถาบันหนึ่ง มีบทบาทอย่างยิ่งต่อสังคมไทยที่ประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทยนับถือมากที่สุด และพุทธศาสนาเป็นศาสนาหนึ่งของโลกที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการหล่อหลอมหรือขัดเกลาอุปนิสัยใจคอของบุคคลให้ละเอียดอ่อน สวยงาม มีความรัก ความเมตตา และความเอื้ออาทรต่อกันและกัน มีหลักคำสอนที่มีลักษณะเป็นสากล ประกอบด้วยหลักการที่เป็นเหตุเป็นผลที่สามารถให้พิสูจน์ได้ด้วยวิธีการที่วางไว้อย่างเป็นระบบ มิได้เป็นคำสอนที่บังคับให้ต้องเชื่อ ต้องปฏิบัติตามอย่างไม่มีข้อพิสูจน์ ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่องจะมีบุคลิกภาพสง่างาม มีจิตใจเยือกเย็นและเป็นสุข และเป็นบุคคลที่สังคมปรารถนามากที่สุด รวมทั้งการขัดเกลาให้เกิดคนดีจะคิดถึงผู้อื่น คิดถึงประเทศชาติ คิดถึงโลก คิดถึงส่วนรวมก่อนตนเองเสมอ และที่สำคัญคนดีก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อส่วนรวมโดยไม่รีรอ การฝึกฝนและพัฒนามนุษย์นั้นทางพุทธศาสนาจัดวางเป็นหลักเรียกว่าไตรสิกขา คือ ศีลสมาธิปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นระบบการศึกษาที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการและให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีดุลยภาพ โดยหลักทั้ง ๓ ประการที่กล่าวมานี้เป็นส่วนประกอบของชีวิตที่ติงามเราก็ฝึกคนให้เจริญองกามในองค์ประกอบเหล่านี้และให้องค์ประกอบเหล่านี้นำเขาสู่การเข้าถึงอิสรภาพและสันติสุขที่แท้จริง

การบริหารงานที่สอดคล้องกับศาสนาพุทธ มีตัวอย่างวิจัยที่พบ เช่น Dutton เขียนว่า นักวิชาการอเมริกันหลายคนสนใจการประสบความสำเร็จของนักธุรกิจญี่ปุ่น สนใจในสไตล์การบริหารแบบญี่ปุ่นและค่านิยมที่พวกเขายึดถือ แต่เขาพบว่า การเข้าใจในสไตล์หรือปรัชญาการบริหารแบบญี่ปุ่นนั้น^๔ ถ้าไม่เข้าใจหลักสำคัญในวัฒนธรรมที่ผู้บริหารเหล่านี้เกิดมา ถือว่าไม่เพียงพอ หลักการสำคัญหนึ่งของวัฒนธรรมที่นักบริหารญี่ปุ่นเกิดมาหรือวัฒนธรรมญี่ปุ่นนั้น คือ ศาสนาพุทธ โดยเฉพาะศาสนาพุทธนิกายเซน

^๓ อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, *เปิดความคิด ชีวิตอัจฉริยะ*, (กรุงเทพมหานคร : ปริมายต์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕.

^๔ จานงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, *ศาสนา ชีวิตและสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๕๗), หน้า ๕๑.

^๕ วรภัทร์ ภูเจริญ, *การบริหารงาน บริหารใจ*, (กรุงเทพมหานคร : อริยชน, ๒๕๓๗), หน้า ๓๓.

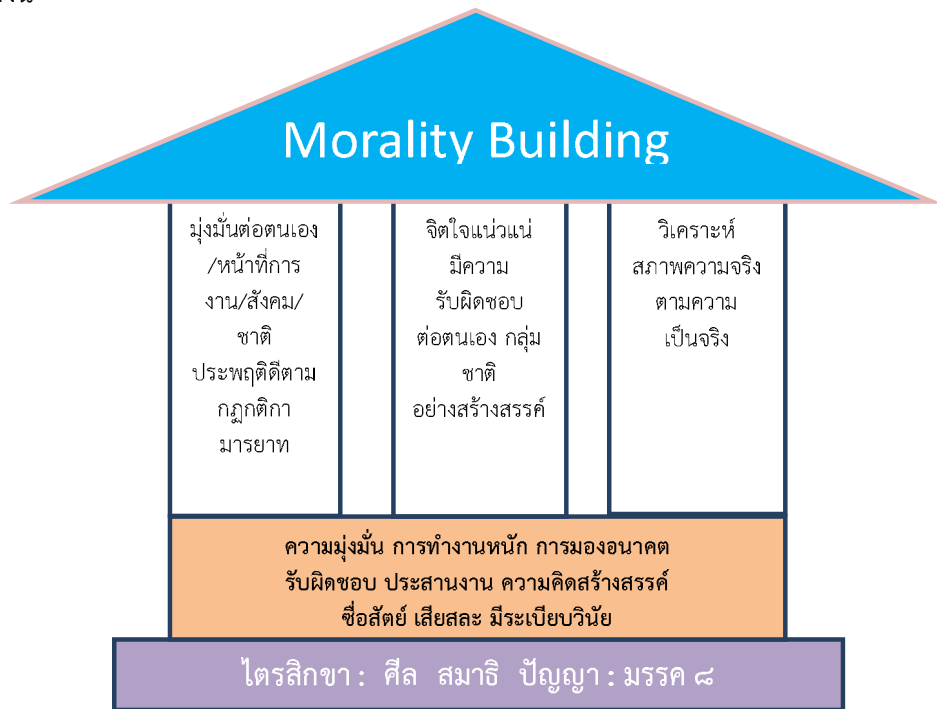
ซึ่งกล่าวถึงอริยสัจ ๔ (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) ซึ่งจะบรรลุได้โดยดำเนินตามทางสายกลาง ผ่านอริยมรรคมีองค์ ๘ (ความเห็นชอบ ความดำริชอบ วาจาชอบ การกระทำชอบ การเลี้ยงชีพชอบ ความเพียรชอบ ความระลึกชอบ ความตั้งใจชอบ) การบริหารแบบญี่ปุ่นที่เห็นเป็นรูปธรรมจึงเน้นการฝึกฝน การแก้ปัญหาจากเหตุผลในการปฏิบัติจริง การทำงานหนัก การปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง และการพึ่งพาตนเองเป็นหลัก ซึ่งเหล่านี้เป็นหลักการที่เรียนรู้มาจากศาสนาพุทธนิกายเซน

บริษัทคาโอ ยักษ์ใหญ่ของโลกทางเรื่องอุปโภค เชื้อชาติญี่ปุ่น ได้รับการยกย่องเป็นบริษัทที่น่าชื่นชมที่สุดของโลก (Global Most Admired Company) จัดโดยนิตยสารฟอร์จูน บริษัทนี้เป็นที่รู้จักดีในประชาคมโลกว่าปฏิบัติแนวพุทธ ความเชื่อหลักของบริษัทคือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) การสื่อสาร (Communication) และความเท่าเทียมกัน (Equality) ผู้จัดการของบริษัทคาโอ ได้รับการคาดหวังให้เป็นโค้ชให้กับตัวเองและผู้อื่นในเรื่องการบริหารที่สอดคล้องกับศาสนาพุทธจะทำให้ประสิทธิผลขององค์กรดีขึ้นนั้น ยังไม่มีวิจัยตรงๆ แต่มีผลการศึกษาและการสังเกตการณ์ที่ตีพิมพ์อยู่ในวารสารวิชาการต่างๆ เช่น กรณีศึกษาของทายาทบริษัทโซนี่ คุณฮิเดโอะ (โจ) โมริตะ ซึ่งเปิดโรงแรมลอยน้ำห้าดาวคิงแปซิฟิกคลอดจ์ เขาได้กำไรคือ ๓๖๐,๐๐๐ เหรียญ ดอลลาร์สหรัฐ และยอดขาย ๒.๓ ล้านเหรียญ ดอลลาร์สหรัฐ ภายในระยะเวลา ๕ เดือน โจเป็นนักธุรกิจชาวพุทธและชินโต ซึ่งสนใจธรรมชาติ เขาดูแลรักษาสัตว์ธรรมชาติแวดล้อมไปพร้อมๆ กับการทำเงิน ซึ่งแน่นอนยิ่งธรรมชาติรอบข้างโรงแรมของเขาดีมากเท่าไร โรงแรมเขาก็ยิ่งขายดีขึ้นมากเท่านั้น เป็นการดำเนินการ ให้สอดคล้องไปกับธรรมชาติที่มีอยู่ เขาบอกว่า “มันง่ายที่จะทำเงินเร็วและถูกบนถูกต่อว่าในอนาคต มันยากกว่าที่จะได้เงินในระยะยาวและเป็นที่ยอมรับในโลก ผมคิดถึงระยะเวลา ๑๕๐-๒๐๐ ปี ผมไม่ต้องการจะใช้เงินแค่รุ่นผม แต่ต้องการเก็บไว้ให้ลูกชายของผมด้วย”

ในเมืองไทยเองแม้ยังไม่พบวิจัยขึ้นโดยตรงกับเนื้อเรื่องนี้ทีเดียว แต่โดยประสบการณ์ตรงจากที่ได้คลุกคลีกับนักบริหารหลากหลายพบว่านักธุรกิจหรือนักบริหารที่เรียกภาษาง่ายๆ ว่าเป็นคนดีหรือเป็นคนที่มีมักจะคิดดี คิดให้ผู้อื่น ไม่ใช่คิดแต่จะเอาจะรับฝ่ายเดียว หรือเป็นคนอยู่ในศีลธรรม ทำแต่งานที่สุจริต ฯลฯ พบว่าบุคคลเหล่านี้และองค์กรของเขาเจริญเติบโตมากขึ้นๆ ในแง่มุมที่เขาต้องการ ที่ใช้คำนี้เพราะว่าบางคนวัดการเติบโตด้วยเม็ดเงินแต่อย่างเดียว แต่แง่มุมที่เขาต้องการนี้อาจไม่เหมือนกัน บางท่านก็ขยายขนาดขององค์กรเป็นหลักกำไรระยะสั้นเอาไว้ก่อน บางท่านก็เน้นความสุขอบอุ่นในองค์กรควบคู่ไปด้วย บางท่านก็เน้นการกระจายธุรกิจของเขาออกไปช่วยเหลือชุมชน ฯลฯ ซึ่งมีรูปแบบที่แตกต่างกัน

การบริหารที่สอดคล้องกับแนวพุทธ ไม่ได้หมายถึงเพียงว่าผู้บริหารองค์การนั้นๆ ต้องเป็นชาวพุทธที่เข้าวัดประจำเท่านั้น ผู้บริหารบางท่านไม่เว้นแม้แต่ต่างชาติต่างศาสนา มีศรัทธาประจำใจที่สอดคล้องกับหลักธรรมของพุทธศาสนา เช่น ผู้บริหารบางคนเป็นคนเมตตา ใจดีกับลูกน้องและทุกคนเป็นธรรมชาติของเขา โดยที่ไม่ได้ตั้งใจจะใช้หลักการอะไรพิเศษ แต่นั่นก็เป็นลักษณะหนึ่งของคนที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแนวพุทธ บางท่านก็ทำงานด้วยความขยันอดทน เช่นเดียวกับตัวอย่างชาวญี่ปุ่นข้างต้น ซึ่งก็ตรงกับเรื่องความเพียร ซึ่งเป็นหนึ่งในอริยมรรคมีองค์ ๘

บางคนก็เน้นชวนคนไปทำบุญ ไปด้วย บางคนก็เน้นไปทำงานเพื่อสังคม ชวนคนในองค์กรไปช่วยชุมชน เป็นอาสาสมัครชนิดต่างๆ บางองค์กรที่พบก็ชวนกันปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานกันทั้งบริษัทหรือผลัดกันไปหรือปฏิบัติธรรมกัน ก็เป็นส่วนช่วยให้คนในองค์กรจิตใจเบาขึ้น ทำงานร่วมกันด้วยจิตใจที่มีเมตตากันมากขึ้น เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น รักกันมากขึ้น ยังผลให้การทำงานราบรื่นขึ้น^๖ ผลงานก็ออกมางดงามมากขึ้นซึ่งผู้เขียนจินตนาการองค์กรที่มีคุณธรรมประกอบไปด้วยองค์กรและบุคลากรที่เต็มไปด้วยความมีคุณธรรมบนพื้นฐานคำสอนของพระพุทธศาสนา และตระหนักถึงการปฏิบัติงานอย่างมีคุณสมบัติที่ดีได้ดังนี้



^๖ วศิน อินทสระ, มนุษย์และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: สภาการศึกษาหมามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๕๕.

จากภาพข้างต้นสามารถสรุปประเด็นการบริหารงานเพื่อให้งานราบรื่นและคนรื่นรมย์ได้ดังนี้

๑) การปฏิบัติงานต้องมีความสามัคคี การไม่สามัคคีกันระหว่างหน่วยงาน หรือระหว่างผู้บริหาร หรือระหว่างพนักงาน ซึ่งเกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ ถ้าเรามองเฉพาะในกรอบของจริยธรรมผู้บริหาร สิ่งที่ไม่ค่อยน้อยเลยคือความไม่ตรงไปตรงมาของผู้บริหาร ผู้บริหารบางคนชอบเล่นเกม “Divide and Rule” แ่ คือ ทำให้ลูกน้องแตกแยกกันจะได้ปกครองง่ายๆ ไม่ฮั้วกันประท้วงตัวผู้บริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมเอาตัวเองเป็นหลัก ไม่ใช่องค์กรหรือตัวเนื้องานเป็นหลัก อย่างไรก็ตามผลที่ตามมาแม้จะดูเข้าทางผู้บริหารเหล่านั้นอยู่พักหนึ่ง แต่ในที่สุดเหตุการณ์ก็มักจะบานปลาย จนงานก็ไม่ได้คนที่ดีกัน ไม่ได้ทั้งประสิทธิผลของงานและความสุขในการร่วมกันผู้บริหารที่หวังดีต่อลูกน้องและองค์กรอย่างแท้จริงจะพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งของลูกน้องให้หมดไปด้วยวิธีต่างๆ วิธีที่จะได้ผลดีในระยะยาวมักเป็นสันติวิธี ยึดความเป็นจริงและความยุติธรรมเป็นหลัก ทำให้พนักงานหรือลูกน้องแต่ละคนทำงานด้วยความสบายใจ และเชื่อมั่นในความคิดความจริง ไม่ต้องคอยระแวงซึ่งกันและกัน หรือต้องคอยประจบเจ้านายจนไม่ทำงาน องค์กรที่สามารถบริหารให้คนสามัคคีได้นั้น ก็จะได้ผลงานบรรลุผลสำเร็จและทีมงานที่ทำงานเป็นทีมกันได้จริงๆ

๒) การปฏิบัติงานต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต สำคัญมาก เมื่อไหร่มีการไม่สุจริตในองค์กรเมื่อนั้น องค์กรก็มีโอกาสถอยหลังลงคลองไปได้เรื่อยๆ ไม่ว่าจะเป็นการไม่ซื่อสัตย์ต่อคนภายในหรือภายนอก องค์กร การซื่อสัตย์มีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ เมื่อเราหลอกหรือไม่เชื่อต่อใครสักคน เมื่อคนนั้นๆ รู้หรือจับได้ ต่อไปนี้ทำอะไรเขาก็เริ่มไม่ไวใจเราแล้ว แม้ว่าเราจะสุจริตในครั้งหลังๆ ก็ตาม ถ้าผลลออกมาผิดพลาดไปแล้วก็ต้องทนรับผลที่ทำไปอีกสักระยะหนึ่งก่อน ทำดีทำสุจริตไปอีกต่อเนื่องจนกว่าความน่าเชื่อถือจะฟื้นกลับมา ทางที่ง่ายกว่านั้นคือ อย่ามีทุจริตเลย เพราะก็ไม่แน่ว่าเราจะมีโอกาสแก้ตัวอีก หรือเปล่าใครๆ อาจอยากให้เรา “ออกไป” ก็ได้

ความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าก็เป็นเรื่องสำคัญ เราจะสังเกตได้ว่า องค์กรที่อยู่ยืนยาวเป็นสิบๆ ปี ร้อยๆ ปี ทั้งหลายในโลกนี้ไม่มีองค์กรไหนคิดโกงได้ยืนยาวมากนัก อย่างน้อยองค์กรเหล่านั้นก็ต้องปรับตัวให้ตนเป็นที่เชื่อถือมีมาตรฐานที่ไวใจได้ของลูกค้า ซึ่งก็เพียงแต่ซื่อสัตย์ในการนำเสนอสินค้าและบริการของตนเท่านั้น สัญญาอะไรก็ทำให้ได้ตามนั้น ไม่เอาเปรียบกัน องค์กรเหล่านั้น ก็สามารถเติบโตอย่างยั่งยืนได้ และที่สำคัญองค์กรจะมีภาพอย่างนั้นได้ไม่ใช่เพียงแต่ตัวผู้บริหารที่สร้างหรือทำลายความน่าเชื่อถือนั้น ด้วยความไม่สุจริต แต่ตัวพนักงานขององค์กรต่างหากที่มีส่วนร่วมไม่ใช่น้อย ผู้บริหารจึงควรกำกับดูแลคนของท่านให้มีจริยธรรมด้วย

๓) การปฏิบัติงานจะต้องมีความยุติธรรมโปร่งใส การบริหารที่จะยุติธรรมโปร่งใส นั้น การทำตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้เป็นเรื่องสำคัญ กฎเกณฑ์ที่ตั้งก็ควรจะมียุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของคนที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีการทำออกนอกกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ได้สักครั้งโดยตัวผู้บริหาร วันหลังถ้ามีลูกน้องคนอื่นจะผิดกฎเกณฑ์บ้างเราก็จะพูดลำบาก เพราะเราเองก็ทำผิดเป็นตัวอย่างไปแล้วจะไปว่าอะไรเขาได้ เรื่องง่ายๆ ที่เราพบได้ทั่วไปในองค์กรคือการเข้าทำงาน เราจะไปว่าลูกน้องที่มาสายได้อย่างไรถ้าเราเองก็มาสายประจำ เขาอาจฟังไปอย่างนั้นเองแต่คงอดนึกในใจหรือนินทาต่อไม่ได้ว่า แหมทีนายละก็มาสายโด่ง ความเชื่อถือในผู้บริหารเหล่านั้นก็ลดลง พาลไปถึงเรื่องอื่นๆ ในการทำงานได้ บางคนร้ายกว่านั้นอีก วันนี้นำมาตรฐานจะเอาแบบนี้ อีกวันจะเอาอีกแบบ ตามแต่อารมณ์จะพาไป ลูกน้องก็ไม่รู้จะทำอะไรจึงจะถูกใจนายได้ ชักแถวออกกันใหญ่ เมื่อไม่นานนี้ผู้เขียนก็เพิ่งได้ฟังเรื่องของบริษัทไอทีแห่งหนึ่งที่มีผู้บริหารจบถึงปริญญาเอกแต่ใช้อารมณ์ของตนเป็นมาตรฐานบ้าง เอาเหตุผลของตนฝ่ายเดียวเป็นใหญ่บ้าง ไม่ไว้ใจลูกน้องสั่งงานให้ลูกน้องสองคนทำงานเดียวกันบ้าง ฯลฯ เรียกว่าที่นี้บริษัทข้าใครอย่าขวาง พนักงานต่างๆ ก็เลยไม่ซื่อจริงๆ ออกกันใหญ่ เสียทั้งทรัพยากร เสียทั้งเวลา เสียทั้งงาน นี่ถ้าผู้บริหารท่านนั้นระงับอารมณ์ของตนสักหน่อย ไม่ไปตามโทสะหรือกิเลสที่ทำให้โกรธมากนัก การทำงานก็น่าจะไปได้ดีขึ้น ความรู้แค่ทางเทคนิคอย่างเดียวอาจพอสำหรับการสร้างตัวงาน แต่ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารคนและองค์กร

๔) การปฏิบัติงานจะต้องมีความเป็นเอกภาพ ข้อนี้ก็พบได้ทั่วไปในบริษัทต่างๆ เช่นกัน จะเห็นอาการ "ประสานงาน" แทน แผนกของฉันทางานมาให้แทบตาย แผนกเธอแค่ทำตามออร์เดอร์ทำไม่ได้หรือ หรือนี่ฉันทไม่มีเวลาบริการพวกเธอกลุ่มเดียวนะ ช่วยทำให้ถูกขั้นตอนหน่อยได้มั๊ย ฯลฯ ท่านเคยได้ยินประโยคพวกนี้บ้างมั๊ย เกิดขึ้นอยู่เรื่อยๆ ระหว่างแผนกต่างๆ ในบริษัท ซึ่งจริงๆ แล้วเป็น **Role Conflict** หรือการขัดแย้งตามบทบาทธรรมดา เพียงแต่คนทำงานเข้าใจในบทบาทงานของตนที่อาจทำให้เกิดการสับสนกันหรือประสานงานกันไม่ได้ไม่สะดวกก็จะทำให้เบาขึ้นได้ นอกจากนั้นวิธีการสื่อสารกันที่ดีก็จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นแต่ที่สำคัญความตั้งใจของแต่ละฝ่ายที่จะร่วมมือกันจะเป็นจุดเริ่มสำคัญที่ทำให้แต่ละหน่วยงานตั้งใจจะลดอัตตาหลง หรือพยายามทำความเข้าใจกันมากขึ้น มุ่งเน้นผลสำเร็จร่วมกันเป็นจุดตั้ง

๕) การปฏิบัติงานต้องมีความอดทนและมุ่งมั่น มีวิจัยเรื่องลักษณะของ **Entrepreneur** หรือผู้ประกอบการชิ้นหนึ่งที่พบว่าลักษณะส่วนหนึ่งที่พบในผู้ประกอบการทั่วโลกที่คล้ายๆ กันคือ ความอดทน

สู้ไม่ถอย (Persistence) ซึ่งขันติธรรมเป็นคุณธรรมพื้นฐานสำหรับผู้บริหารที่ดี คนที่หนักไม่เอา เบาไม่สู้ เกียงนั้นเกียงนี้ ให้ทำเรื่องใหม่ๆ หนอยก็กลัวไม่กล้าทำ ไม่กล้าเปลี่ยนแปลง หรือล้มหนอยก็เลิกแล้ว ไม่ยอมลุกขึ้นมาสู้ใหม่ แบบนี้ก็ไม่น่าจะเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงได้ โดยเฉพาะถ้าจะเป็นผู้ประกอบการเองแล้วด้วยนั้น ข้อนี้อย่างทวีความสำคัญมากขึ้นไปอีก เพราะถ้าท่านไม่มีใครคอยดูแลเหมือนอยู่ในองค์กรคนอื่นแล้ว ท่านเองต้องลุกขึ้นเอง ไม่ว่าท่านจะเป็นผู้ประกอบการทางธุรกิจ (เจ้าของกิจการ) หรือผู้ประกอบการทางสังคมก็ตาม

๖) การปฏิบัติงานจะต้องศึกษาความรู้อย่างจริงจังและกว้างขวาง ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจและการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในสถานการณ์โลกที่อลหม่าน เปลี่ยนแปลงสูงอย่างในปัจจุบัน การใช้เพียงข้อมูลเก่าหรือประสบการณ์เดิมๆ นั้นอาจไม่เพียงพอ ข้อมูลรอบด้านทั้งลึกและกว้างขวางพอจะช่วยให้การทำงานเป็นไปได้อย่างรอบคอบยิ่งขึ้น ทั้งนี้ก็อยู่บนเงื่อนไขที่เหมาะสมไม่ล่าช้าเกินไปจนเสียโอกาส การทำการสำรวจหรือการทำวิจัยอย่างเป็นระบบก็เป็นอีกหนทางหนึ่งจะช่วยให้เรามีความรู้ข้อมูลที่เชื่อถือได้มากขึ้น

๗) การปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นหน้าที่พื้นฐานอีกประการที่ผู้บริหารมีไม่เช่นนั้นคงจะไม่ได้ก้าวมาเป็นผู้บริหารแล้ว หรือถ้าเกิดไม่รับผิดชอบขึ้นมาคือ อยู่ๆ ก็ไม่ทำงานนี้แล้ว ฉันทมีเรื่องอื่นต้องไปทำ ทั้งงานไว้มายังไม่บรรลุผล แบบนี้ก็ไม่น่าจะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารได้นานนัก หรือบางคนสนใจรับผิดชอบในวงจำกัดทั้งที่เป็นผู้บริหารระดับสูง คือสนใจแต่งานที่ชัดเจนว่าเป็นส่วนของตน ส่วนองค์กรโดยรวมจะเป็นอย่างไรฉันไม่เกี่ยว แบบนี้ก็ไม่ใช่ทีมเพลเยอร์ หรือไม่ได้เล่นเป็นทีมกับหน่วยอื่นๆ การทำงานก็จะเป็นการแยกส่วน อาจไม่บรรลุเป้าหมายองค์กรโดยรวมแม้เป้าหมายย่อยจะจัดการได้

๘) การปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและฉลาด มีความถูกต้องเหมาะสม การที่พระเจ้าอยู่หัว พระราชทานทฤษฎีใหม่ ที่ได้ยินจนชินหูว่า เศรษฐกิจพอเพียง เป็นการชี้แนวทางในการดำรงชีวิตใหม่ ให้พวกเราพออยู่พอกิน ทำให้เกิดการสมดุล การดำรงชีพอย่างประหยัดและฉลาด ส่วนนี้ดูเหมือนภาคธุรกิจที่มีประสิทธิภาพจะเก่งกันอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเรื่องการลดต้นทุน การหาแหล่งวัตถุดิบหรือซัพพลายเออร์ที่ราคาดีที่สุดในมาตรฐานคุณภาพที่ต้องการ สิ่งนี้อาจผลออกกันได้ก็คือการสร้างภาพเอกลักษณ์ขององค์กรกันมากเสียจนลืมนึกถึงพื้นฐานแท้จริงขององค์กรไป เช่น บางบริษัทจะต้องเช่าออฟฟิศในตึกราคาแพงใจกลางเมืองเพื่อจะได้ดูดีเป็นที่เชื่อถือ

ของคนที่มาติดต่อ แต่ปรากฏว่าองค์กรนั้นๆ ต้องทำงานหาเลี้ยงค่าเช่ากันไป พนักงานก็เครียด ผู้บริหารก็เครียด ทำงานปันเงินจ่ายค่าเช่ากันใหญ่ บางบริษัทก็ลงทุนเกินตัว ไปกู้กันมา ถึงเวลาต้องมาจ่ายดอกเบี้ยกันหน้าดำคร่ำเครียด ถ้ารู้จักพอเพียงหรือพอประมาณ พอเหมาะกับท้องครก็จะขยายไปได้จริง ไม่ถึงกับเสี่ยงภัยเกินไป องค์กรก็สามารถขยายเติบโตได้บนพื้นฐานที่มั่นคง ไม่ใช่ฟูฟองอยู่สองปีแล้วปิดออฟฟิศแยกย้ายกันไป ซึ่งค้านกับหลักการเศรษฐกิจพอเพียง แต่เรารู้ประมาณตัวว่าจะขยายธุรกิจประมาณใดจึงจะพอดี ไม่ได้ห้ามขยายกันแต่ความสำคัญอยู่ที่ความพอประมาณ ซึ่งจะทำให้เราบรรลุทั้งเป้าหมายงานและความสำราญของคน

๙) การปฏิบัติงานต้องใช้สติปัญญา ผู้บริหารจะต้องมีสติมีปัญญาสามารถพิจารณาปัญหาได้กว้างไกลรอบคอบทุกแง่มุม ส่วนตัวเห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ ทันท่วงที ทันเหตุการณ์ทั่วโลก โดยเฉพาะในสาขาอาชีพ มีทั้งสติและปัญญา เห็นปัญหาได้รอบคอบ ผู้บริหารหลายท่านพออายุงานนานเข้าเริ่มค่อนข้างเชื่อมั่นในปัญญาของตนจนสติลดลง มั่นใจว่าถ้าปัญหาเป็นแบบนี้ต้อง แก้แบบนี้ซิ เราเคยทำแล้วได้ผลนะ แล้วก็ด่วนสรุปเหตุการณ์ลงมือแก้ปัญหาไปตามมุมที่ตนเคยทำนัดทำ ผลที่ได้ดีบ้างไม่ดีบ้าง ซึ่งยุคนี้ข้อมูลเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวเร็ว สิ่งที่เราเคยทำสำเร็จในอดีตอาจไม่ได้สำเร็จอีกในอนาคต สติหายไป ความมั่นใจเกินพอดีเข้ามา ทำให้การแก้ปัญหาผิดคิด มองปัญหาได้ไม่ครอบคลุมทุกแง่มุมพอ

๑๐) การปฏิบัติงานต้องแน่วแน่กับสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บริหารต้องแน่วแน่ที่จะแก้ไขในสิ่งผิด ทุกคนคงได้ยิน เพลงพระราชนิพนธ์ เห็นว่าผู้บริหารจะต้องกล้าที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่ผิด และมีความแน่วแน่ที่จะแก้ไข การบริหารยอมผิดพลาดได้ แม้จะรอบคอบ ระมัดระวังแล้ว ดังนั้น การแก้ไขสิ่งที่ผิดจึงไม่ใช่เรื่องน่าละอาย การทำชั่ว ประพฤติชั่วต่างหากที่น่าละอาย

ซึ่งจากประเด็นต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นการบริหารงานในองค์กรควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร ให้เป็นองค์กรวิถีพุทธ หลังจากนั้นจึงกำหนดภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่จะทำให้เป็นองค์กรเชิงพุทธระบอบย่อยขององค์กร เช่น โครงสร้าง กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีที่ใช้และวัฒนธรรมองค์กรจะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนด และกำหนดสมรรถนะเชิงพุทธของบุคลากรในองค์กรโดยการวิเคราะห์ปัจจัยสองประการคือ เป้าหมายขององค์กรและความพร้อมของบุคลากรในองค์กร(Buddhist Human Resource Competency) กำหนดโปรแกรมการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร การวางแผนสายอาชีพ ระบบการประเมินผลงาน จะต้องออกแบบให้เป็นเครื่องมือที่เอื้ออำนวยให้สมรรถนะเชิงพุทธเกิดขึ้น

ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งการสรรหาคัดเลือก ระบบค่าตอบแทนระบบความสัมพันธ์ของคนในองค์กรจะต้องใช้สมรรถนะเชิงพุทธเป็นตัวตั้ง (Buddhist Competency-Based Human Resource Management) จึงจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายระบบการบริหารทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะเชิงพุทธ จะทำให้ระบบการสรรหาคัดเลือกบุคคลไม่มุ่งเน้นเฉพาะสมรรถนะการทำงานที่มุ่งเพียงการสร้างผลงานหรือประสิทธิภาพ แต่ต้องเป็นผู้มีหรือคาดว่าจะมีสมรรถนะเชิงพุทธ บุคลากรที่มีสมรรถนะเชิงพุทธนี้จะเป็ปัจจัยนำเข้าไปที่ให้องค์กรมีกระบวนการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การมุ่งสู่การเป็นองค์กรวิถีพุทธ สำหรับระบบค่าตอบแทน การให้รางวัลหรือการลงโทษ ค่านิยมเดิมที่กำหนดให้ผู้ที่ทำงานดีมีประสิทธิภาพได้รางวัลด้วยการเพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้มีอำนาจและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ มากขึ้น จะต้องเปลี่ยนเป็นระบบค่าตอบแทนที่จ่ายตามความจำเป็นแทน (Need-Based Pay) การจ่ายค่าตอบแทนตามความจำเป็นนี้มิใช่จ่ายตามความต้องการหรือการเรียกร้องของต้นหา แต่เป็นความจำเป็นพื้นฐานในการครองชีพ

การพัฒนาทุนมนุษย์เชิงพุทธจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีระบบความสัมพันธ์ แบบการทำงานเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรวิถีพุทธ การแก่งแย่งเบียดเบียน ทำร้าย ทำลาย ชิงดีชิงเด่น กลั่นแกล้งกันเพื่อตำแหน่งอำนาจและเงินจะลดลงหรือหมดไป เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความเชื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงตามสังขธรรม (สัมมาทิฐิ) จะมีความคิดที่จะลดความโลภ ความโกรธซึ่งความแค้นลง (สัมมาสังกัปปะ) ความเมตตากรุณา มุทิตาจิตจะมีตามมา เขาจะมุ่งช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อที่จะยกระดับจิตใจของตนให้สูงขึ้นแทนการมุ่งร้ายผู้อื่นที่ทำให้ระดับจิตใจของตนต่ำลง การยกระดับจิตใจของตนคือเป้าหมายแทนที่การแสวงหาเงินมาเพื่อบริโภคหรืออำนาจ การติดต่อสื่อสารเจรจากันของบุคลากรจะเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ (สัมมาวาจา) มีพฤติกรรมการทำงานของผู้มีศีล (สัมมากัมมันตะ) และแน่นอนว่าทั้งปัจเจกบุคคลและองค์กรจะมีการทำมาหาเลี้ยงชีพ การประกอบธุรกิจที่มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อผู้บริโภคและสังคม (สัมมาอาชีวะ) และเมื่อองค์กรมีแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจริงจึง มีการประเมินผลเป็นระยะติดตามความก้าวหน้า ขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีกิจกรรมที่ปลูกเร้ากุศลอย่างสม่ำเสมอ ดังเช่นที่โรงเรียนรุ่งอรุณ มีกิจกรรมสังคมสงเคราะห์ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากน้ำท่วมหรือสึนามิ ย่อมช่วยต่อย้ำให้บุคลากรมีสัมมาวาทยามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิอย่างต่อเนื่อง ใช้ตัวแบบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาก็จะทำให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายจากการลองถูกลองผิด การเลือก

หลักธรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้การเรียนรู้เป็นไปได้เร็วขึ้น การเลือกเทคนิควิธีการสื่อและ กิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ จะทำให้ การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การคาดหวังให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีจริยธรรม ศีลธรรม มากขึ้นโดยการพาไปนั่งสมาธิเป็นครั้งคราวหรือ เชิญพระนักเทศน์มาเทศน์เป็นครั้งคราว เป็นความ คาดหวังที่ไม่สมเหตุผล เป็นความคาดหวังที่ไม่ได้ใช้องค์ความรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแส หลักที่มีฐานคติจากพุทธธรรม

ความยากง่ายหรือจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ขององค์กร ปัจจัยสำคัญประการแรกคือ วิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนด หากองค์กรต้องการเป็นองค์กร การ วิถีพุทธในระดับโลกียธรรม ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้มีประสิทธิภาพขั้นสูง ในการทำงาน เป็นคนดีมีความสุข เป็นกัลยาณชน มีความเป็นพุทธะในระดับเริ่มต้น คือ “เริ่มรู้ เริ่มต้น เริ่มเบิกบาน” ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จก็จะมีมากกว่าการตั้งเป้าหมายในระดับโลกุตระธรรม

อย่างไรก็ตามปัจจัยสำคัญประการที่สองคือ ความพร้อมของบุคลากรผู้ถูกพัฒนา หากบุคลากร ในองค์กรมีระดับภูมิธรรมในระดับโลกียธรรมอยู่แล้ว เช่น กรณีสันตโตโสภโณโอกาสที่จะพัฒนาไปสู่ระดับ โลกุตระธรรมก็จะมีมากขึ้น แต่หากเป็นกรณีรุ่งอรุณซึ่งผู้รับการพัฒนาทั้งที่เป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง ต่างอยู่ในกระแสบริโภคนิยม การตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ระดับโลกียธรรมก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จ มากกว่าการตั้งเป้าหมายไว้ที่ระดับโลกุตระธรรม ซึ่งมีโอกาสน้อยที่จะประสบความสำเร็จในเวลา นี้ นอกจากนี้มีโอกาสน้อยแล้วยังอาจประสบกับการต่อต้านทำให้หมดกำลังใจที่จะก้าวเดินต่อไป เนื่องจาก ฝืนกระแสค่านิยมหลักมากเกินไป ดังเช่นที่สันตโตโสภโณเคยประสบมาแล้ว การพยายามว่ายทวนน้ำย่อม ดีกว่าน้ำเชี่ยวเอาเรือมาขวาง จนเรืออาจต้องพลิกคว่ำเสียก่อนที่จะขับเคลื่อนไปได้แม้ระดับโลกียธรรม ใช้บริการขององค์กรที่ให้บริการเป็นที่ปรึกษาและพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรให้องค์กรอื่นๆ และจัด ให้มีการประเมินผลการพัฒนา ระดับประสิทธิผลของการพัฒนาจะต้องวัดด้วยมรรคมีองค์ ๘ กล่าวคือ จะต้องมีความเข้าใจ ความคิดที่ถูกต้อง (สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ) ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่ ถูกต้องทั้งทางกาย วาจา การทำมาหาเลี้ยงชีพ (สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ) และมีความ มุ่งมั่นพยายามมีสติรู้ตัวที่จะบรรลุเป้าหมายที่องค์กรหรือปัจเจกบุคคลกำหนด (สัมมาวายามะ สัมมา สติ สัมมาสมาธิ) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะต้องวัดที่มีวิถีชีวิตหรือ มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ถูกพัฒนา มิใช่เพียงการหลับตานั่งสมาธิ หรือมีความรู้ความเข้าใจดี แต่ไม่มีการปฏิบัติ มีพฤติกรรมเหมือนเดิม กล่าวโดยสรุปคือจะต้องมีทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ

บทสรุป

จากที่กล่าวทั้งหมด ผู้ที่มีส่วนผลักดันให้เกิดการหล່หลอมการบริหารกับการนำคำสอนของพระพุทธศาสนา นั้นคือองค์การทางการศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ มีทั้งประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม แต่จากแรงกดดันของการแข่งขันทางธุรกิจ การหารายได้ ทำให้สถาบันการศึกษาจำนวนมากทั้งในภาครัฐและเอกชนต่างมีเป้าหมายในการหานักศึกษา มาเข้าเรียนให้มากที่สุด บางแห่งถึงกับสัญญาว่าจะจบการศึกษาแน่นอน แม้กระทั่งในระดับปริญญาเอก ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงกระแสทุนนิยม บริโภคนิยมหลังไหลท่วมทันเข้ามาถึงองค์การทางการศึกษา ซึ่งควรจะเป็นองค์การปัญญาชนที่เป็นผู้นำทางความคิด เป็นแบบอย่างให้กับสังคม

ด้านรัฐบาลควรกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ ให้ใช้แนวคิดโรงเรียนวิถีพุทธ องค์การทางการศึกษาอื่นๆ ของรัฐทุกระดับชั้นควรมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวเช่นกัน ส่วนองค์การทางการศึกษาภาคเอกชนที่มีการเปิดสอนวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในคณะศึกษาศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะบริหารรัฐกิจ คณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเปิดสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเป็นทางเลือกให้กับนักศึกษาด้วย

ด้านขององค์การทางการศึกษาของสงฆ์ ควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมหลักสูตรใหม่ ภารกิจของพระภิกษุคือการศึกษาและเผยแผ่พระธรรมคำสอน ดังนั้นพระภิกษุจึงควรจะเป็นคน กลุ่มแรกที่จะเป็น “นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” พระภิกษุควรมีสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อทำให้ตนมีความรู้ในพระธรรมคำสอนอย่างลึกซึ้งสามารถเลือกคำสอนที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เช่น นักบริหาร ปัญญาชน เกษตรกร แม่ค้า พ่อค้าหรือชาวบ้านในชนบทได้ พระภิกษุควรมีทักษะในการถ่ายทอด การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาและหลักสูตรที่เหมาะสมกับคนหลากหลายสาขาอาชีพได้ สถาบันการศึกษาของพระภิกษุจึงควรกำหนดหลักสูตรเพิ่มเติมในส่วนของศึกษาศาสตร์ หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะให้พระภิกษุที่เป็นนักศึกษาเป็นกำลังสำคัญ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาคนให้เข้าถึงพระธรรมได้ องค์ความรู้ทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นต้องมีพระภิกษุควรได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะที่จะเป็นวิทยากร แม้กระทั่งเป็นที่ปรึกษาให้องค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน หรือแม้กระทั่งหมู่บ้านที่ห่างไกลในชนบทให้มีโปรแกรมการพัฒนาที่ครบทุกองค์ประกอบมีหลักสูตรและเทคนิคการพัฒนาทั้งจากพุทธวิธีและทฤษฎีการเรียนรู้จากกระแสหลักเพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพสูงสุดและควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างขบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา โดยนำ

ลักษณะแก่นแท้ทางพระพุทธศาสนาในประเด็นต่างๆ เป็นหลักเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความประพฤติ แนวคิดการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงาน รวมถึง การสร้างแบบแผนการพัฒนาตามแบบ **Best Practice** ของการบูรณาการระหว่างพุทธญาณวิทยาและการจัดการตามหลักสากลโดยสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีกระบวนการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาเป็นหลักในการอบรมกลุ่มเหล่าโดยใช้ วิธีชี้แจงทำความเข้าใจ ประชุม อบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ โดยนำหลักธรรมะเรื่อง ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นธรรมะพื้นฐานง่ายๆ มาจัดหลักสูตรในการพัฒนาและลงสู่ภาคปฏิบัติ เช่น อิทธิบาท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) หรือพรหมวิหาร ๔ (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นองค์ความรู้ที่ใช้เป็นแนวทางในการอบรม สั่งสอนให้คนทุกคนหมั่นเพียรทำความดี มีความอดทน อดกลั้น มีความเมตตา กรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่กำหนดเป็นสมรรถนะหลัก (**Core Competency**) ของทรัพยากรมนุษย์

เอกสารอ้างอิง

- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. ศาสนา ชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๗.
- दनัย จันท์เจ้าฉาย. หัวใจสีขาว. กรุงเทพมหานคร: ดีเอ็มจี, ๒๕๕๓.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.
- บุญทัน ดอกไธสง. การบริหารเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๒๘.
- _____. รัฐประศาสนศาสตร์สร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, ๒๕๕๕.
- พุทธทาสภิกขุ. คู่มือมนุษย์. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา, ๒๕๐๑.
- _____. แก่นพุทธศาสตร์ (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๐๔.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. การบริหารงาน บริหารใจ. กรุงเทพมหานคร: อริยชน, ๒๕๓๗.
- _____. คัมภีร์ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: อริยชน, ๒๕๕๓.
- _____.ฉลาด...ได้อีก. กรุงเทพมหานคร: ดีเอ็มจี, ๒๕๕๓.
- _____. องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพมหานคร: อริยชน, ๒๕๔๗.
- วศิน อินทสระ. มนุษย์และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: สภาการศึกษาหม่อมกุฎราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘.
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. เปิดความคิด ชีวิตอัจฉริยะ. กรุงเทพมหานคร : ฟรีมายด์, ๒๕๕๒.
- Argyris, C. Double-loop learning in organizations. Harvard Business Review, 1977.
- Gilley , J.W., & Maycunich, A. Organizational learning performance and change: An introduction to strategic HRD. Cambridge, MA: Persues Publishing, 2000.
- Leonard, N. Designing training Programmes: The Critical Events Model. Addison Wesley Longman Publishing. 1982.
- Torraco, R.J. Economics human capital theory and human resource development. In R.A. Swanson & E.F. Holton III.(Eds.), Foundations of human resource development. San Francisco: Berrett-Koehler. 1998.