

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธให้องค์กรยั่งยืน Buddhist human resource management for sustainable organizations

ศศิกิจจ อ่ำจ้อย* อนงค์นาฏ แก้วไพฑูริย์**

Received: September 2, 2018

Revised: November 19, 2018

Accepted: December 27, 2018

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธให้องค์กรยั่งยืน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเชิงพุทธเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนเพราะการจะพัฒนาจะต้องเริ่มด้วยจิตใจ แแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร การดูแลเอาใจใส่ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเองให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีการพัฒนาทางกายภาพ พัฒนาการทางด้านจิตใจ การพัฒนาด้านปัญญาเพราะจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีหลักอิทธิบาท 4 คือ 1) ความรักในงาน คือ การมีพฤติกรรมแสดงถึงการรักในการงานมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีคุณค่าสร้างประโยชน์ทั้งตนเองและองค์กร 2) การพยายามพัฒนาตน คือบุคคลากรมีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนพยายามพัฒนาตนเองให้เกิด ความชำนาญในตำแหน่งที่ตนปฏิบัติงาน 3) การเอาใจใส่ คือการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีระบบที่ตรวจสอบให้พนักงานในองค์กรเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาที่สามารถแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานของตนเอง 4) ความรับผิดชอบ คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ อดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้สติปัญญาในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, องค์กรยั่งยืน

Abstract

Buddhist human resource management for sustainable organizations found that: Human resource development in a Buddhist organization is a sustainable development because development must begin with the mind

* วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์.

** วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์.

, Motivation of employees in the organization Caring between supervisors and subordinates With the opportunity for employees in the organization to develop themselves to be valuable resources Physical development, psychological development Intellectual development because it will be a sustainable development. With the way of principle IV that is 1) Love in work Is to have behavior showing the love of work Having satisfaction in working with value, creating benefits for both himself and the organization 2) Trying to develop oneself That is, the personnel are alert and ready to work at all times Practice trying to develop oneself. Expertise in the position that he works 3) Attention Is to increase work potential There is a system that monitors employees in the organization to always care for their own development. When problems occur, they can solve problems to develop their own work. 4) Responsibility Is a behavior that expresses responsibility Use of wisdom to consider Endure problems that arise during the operation By using their knowledge and ability to ponder their assigned work By using intelligence to improve work processes to achieve sustainable performance for the organization

Keywords: Buddhist Human Resource Management, Sustainable Organizations

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร เป็นสิ่งที่บ่งชี้หรือสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพและศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ ข้อเท็จจริงที่รับรู้กันก็คือ บุคลากรกลายเป็นทรัพยากรสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดทั้งความสำเร็จ โอกาสในการเจริญเติบโต และความล้มเหลวขององค์กรไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ในประเด็นเรื่องคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนี้ แต่ละองค์กรก็ประสบกับปัญหาในหลากหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของระดับความรู้ความสามารถในการทำงาน และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมตลอดจนถึงทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนี้ ทำให้แทบทุกองค์กร ต่างใช้ความพยายามและทรัพยากรไม่น้อย ในการจัดการให้บุคลากรในองค์กร มีความมุ่งมั่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการบริหารนั้นไม่สอดคล้องกับความสำเร็จขององค์กร หากแบ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลออกเป็น 3 เรื่องอย่างกว้าง

ๆ จากต้นทางไปสู่ปลายทางคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการดำรงรักษาให้บุคลากรอยู่ในองค์กรต่อไป

2. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง ก็คงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก (สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร, 2545) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (“Put the right man in the right job”) เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต(จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2544)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประพฤติของบุคลากรในองค์กรได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่ (อรุณ รักรธรรม, 2536)

Nadler และ Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัด

หลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

3. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร เป็นนโยบายอย่างหนึ่งขององค์กรที่ต้องการจะสร้างพลังทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งการมีประสิทธิภาพในการทำงานและทำงานเป็นระบบเดียวกันแบบเป็นทีมงาน เพราะว่าบุคลากรที่สรรหาได้จากภายในองค์กรนั้น เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน คำนึงกับระบบการทำงาน และมีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ มีความตั้งใจทำงานให้องค์กรมีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า โดยสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ นโยบายการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรจะกระทำสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับกิจการขององค์กร ถ้าเป็นองค์กรที่มีกิจการขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อย ก็ไม่สามารถจะใช้นโยบายดังกล่าวนี้ได้ ดังนั้นจะต้องเป็นองค์กรขนาดกลางขึ้นไป ที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก

การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร มีดังนี้ 1. เป็นการให้หลักประกันในการทำงาน โดยให้โอกาสแห่งความก้าวหน้าในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความตั้งใจทำงาน มีผลงานออกมาอยู่ในระดับดี มีอายุการทำงานพอสมควร ก็จะได้รับพิจารณาให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้ได้ดีขึ้น 2. เป็นการส่งเสริมบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติ งานมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร 3. สามารถสรรหาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงาน มีข้อมูล ประวัติการทำงานอยู่ที่ฝ่ายบุคคลอยู่แล้ว สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสรรหาบุคลากรได้ดีกว่าการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร 4. เป็นการจูงใจให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ และความสามารถ ได้ทราบข้อ มูลว่าองค์กรให้การสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และมีความต้องการเข้ามาสมัครงาน กับองค์กรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น 5. ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร นับตั้งแต่เวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดทำการประกาศสรรหา การติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการดำเนินการสรรหา จนกระทั่งได้บุคลากรมาตามที่ต้องการ 6. องค์กรจะได้รับประโยชน์มากที่สุดจากการได้บุคลากรของ

องค์กรเอง เพราะเป็นบุคลากรที่รู้จักคุ้นเคยกับนโยบาย รูปแบบ ระบบการบริหารอุดมการณ์ มีความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความสามารถเป็นผู้นำที่ดี และเป็นหลักในการทำงานให้แก่ องค์กรอย่างได้ผลดีมากการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร เป็นการสรรหาบุคลากรสำหรับ ตำแหน่งงานว่าง หรือตำแหน่งงานใหม่ จากภายนอกองค์กร เป็นวิธีการที่นิยมปฏิบัติกันโดยทั่วไป สำหรับทุกองค์กรที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจน การสร้างผลงาน และชื่อเสียงให้แก่องค์กร

4. การรักษาทรัพยากรมนุษย์

การสรรหา คัดเลือก อบรม และดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่สำคัญของ ผู้บริหาร แม้การสรรหา คัดเลือกและอบรมจะเป็นสิ่งที่ยาก แต่การดำรงไว้กลับเป็นสิ่งที่ยากยิ่งกว่า เพราะในสามขั้นตอนแรกดังกล่าวมานั้น เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการและมีความจำเป็นเพื่ออยู่กับ องค์กร ในขณะที่องค์กรก็ต้องการพนักงานเหล่านี้ นั่นคือเป็นความต้องการของทั้งสองฝ่าย แต่เมื่อ เวลาผ่านไปพนักงานเหล่านี้ เกิดการเรียนรู้และพัฒนามากขึ้นจนสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ ด้วยตนเอง หรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นหมดความท้าทาย ก็อาจจะเสาะหางานใหม่ที่ท้าทายมาก ขึ้น นั่นคือ ต้องการออกจากองค์กร ในขณะที่องค์กรต้องการให้พนักงานดังกล่าวอยู่กับองค์กร จึง เป็นการประมือข้างเดียว โอกาสที่พนักงานจะลาออกจึงเป็น ไปได้สูงการลาออกของพนักงานโดย เนื้อแท้ อาจไม่ใช่สิ่งที่เลวร้ายเสมอสำหรับองค์กร เพราะการลาออกจะทำให้เกิดตำแหน่งที่ว่าง องค์กรสามารถจัดหาพนักงานอื่นที่ดีกว่ามาทดแทนได้ ดังนั้นการดำรงรักษาพนักงานจึงไม่ใช่ต้อง รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรทุกคน หรือ ลดอัตราการลาออกของพนักงาน แต่จะต้องดำรงรักษาไว้ ซึ่งพนักงานที่เพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างแท้จริง นั่นคือ ต้องเป็นพนักงาน คนเก่ง คนดี และคน สำคัญ ขององค์กรเท่านั้นการระบุพนักงาน คนเก่ง คนดี และ คนสำคัญ ผู้บริหารควรดำเนินการเพิน หาและระบุพนักงานดังกล่าวไว้โดยประเมินจาก 1.ผลการปฏิบัติงาน (performance) คนเก่ง หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยมอยู่อย่างสม่ำเสมอ สามารถทำงานให้ลุล่วงอย่างมี ประสิทธิภาพโดยแทบไม่ต้องควบคุมดูแล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นผู้ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและ ระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่นขยันทำงาน มีความรับผิดชอบและ เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างเด่นชัด 2.ความสามารถในการพัฒนาองค์กร คนดีขององค์กร ต้องมีภาวะผู้นำ คิด ทำ พูดเป็น มีความรู้ความชำนาญที่องค์กรต้องการหลายๆด้าน มีความเป็นครู เรียนรู้ได้เร็ว สามารถสื่อสารความหมายหรือส่งต่อข้อมูลขององค์กรได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สามารถสร้างนวัตกรรมที่มีค่าและนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งเป็นที่รักใคร่ของคนใน องค์กร สามารถโน้มน้าวคนในองค์กรให้ดำเนินตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้เป็น อย่างดี 3.ความจำเป็นต่อองค์กร คนสำคัญต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่ไม่เหมือน ใคร และเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการอย่างยิ่ง สามารถทำงานด้านต่างๆได้แทนผู้อื่นเมื่อองค์กรมีความ จำเป็น หากต้องหาผู้อื่นมาแทน องค์กรจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินจำนวนมาก และถ้าไปอยู่กับคู่แข่ง

ก็จะทำให้องค์กรประสบกับความเสียหายอย่างมากพนักงานแต่ละคนอาจมีความเก่ง ความดี และความสำคัญไม่เท่าเทียมกัน น้อยคนที่จะมีทั้งสามกรณีทัดเทียมกันอยู่ในคนๆเดียวกัน

การทำงานผู้บังคับบัญชาจะดำรงรักษาให้พนักงานในองค์กรมีความรักต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้คนในองค์กรโดยความเสมอภาคตลอดจนมีการพัฒนา ฝึกอบรม พัฒนาคนในองค์กรให้มีการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพยั่งยืนตลอดไป

5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธให้ยั่งยืน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธให้ยั่งยืน ต้องทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน เทคโนโลยีโดยการบริหารจัดการต้องทันสมัยใหม่กับเหตุการณ์ปัจจุบันแต่กระนั้นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดไม่ได้คือการบริหารทรัพยากรให้มีคุณค่า มีการพัฒนาทางกายภาพ พัฒนาทางด้านจิตใจ การพัฒนาด้านปัญญาเพราะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธโดยใช้หลักของอิทธิบาทในการบริหาร ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พัฒนาได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 นั้น เป็นคุณธรรมที่เป็นเหตุให้นำไปสู่แนวทางก้าวสู่ความสำเร็จและเป็นแรงเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดพลังเกิดแรงผลักดันส่งเสริมให้กิจการทั้งปวงบรรลุ วัตถุประสงค์หรือสัมฤทธิ์ผล (ผดุง วรรณทองและคณะ, 2561)

การมีฉันทะ คือการมีพฤติกรรมแสดงถึงการรักในการงานมีความพึงพอใจ มีความรู้สึกจริงใจ มีความผูกพัน รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นสิ่งมีคุณค่า มีคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อองค์กรเพื่อให้งานนั้นบรรลุ เป้าหมายขององค์กรต่อไปให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพพอใจที่จะได้รับพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาใช้ในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ กระตือรือร้นพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมที่จะพัฒนางาน และบุคลากรมีความพอใจที่จะมีการพัฒนาอยู่เสมอ และเปิดโอกาส ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและนโยบายขององค์กร มีการจัดการฝึกอบรมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กรอยู่เสมอ

ด้านวิริยะ มีสำคัญมากต่อการบริหารองค์กรผู้ที่มีความวิริยะ หรือหลักการประกอบความเพียรชอบ บุคลากรมีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนพยายามพัฒนาตนเองให้เกิด ความชำนาญ ในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็ม ศักยภาพ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรยึดปฏิบัติจะเกิดผลสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืน

ด้านจิตตะ มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานที่ต้องอาศัยด้านจิตตะเป็นหลักที่จะต้องเอาใจใส่ในงานอยู่เสมอ องค์กรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีระบบที่ตรวจสอบให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหา ก็หมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่อง

ของตนเองเพื่อพัฒนางานของตนเอง ผึกฝนตนเองให้มีความรู้พร้อมที่จะมาสนับสนุนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ นำมาพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

ด้านวิมังสา คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ มีความสอบสวน ไตร่ตรอง การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือข้อข้องใจ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเหมาะสม มีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมหาวิธีการต่างๆ มาพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ อดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้สติปัญญา แสวงหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป (คิตยา อายุยีน, 2559)

6. สรุป

ทรัพยากรหรือทุนมนุษย์ในปัจจุบันเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่ทำให้องค์กรแข็งแกร่งและสามารถยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องยึดหลักการบริหารที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาในการพัฒนาทางด้านจิตใจของคนในองค์กรตลอดจนผู้บริหารยึดปฏิบัติในการบริหารองค์กรเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรนั้นมีการพัฒนาที่เกิดประสิทธิภาพทำให้องค์กรได้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดกาลการนำเทคโนโลยีมาฝึกอบรมในการทำงานในยุคปัจจุบัน เข้ามาในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องและได้พัฒนาบุคลากรให้ทันสมัยทางด้านการงานให้เต็มศักยภาพทันเหตุการณ์ซึ่งกระบวนการจะพัฒนาทรัพยากร ไม่ใช่แต่จะพัฒนาทางทรัพยากรมนุษย์ทางด้านการงานที่เต็มศักยภาพอย่างเดียวสิ่งสำคัญต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาทางด้านจิตใจโดยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในองค์กรให้ยั่งยืนตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร(2545). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร : วี เจ พรินต์ติ้ง.
- จุฑามณี ตระกูลมุกดา . (2544). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- อรุณ รักธรรม. (2536). “ทฤษฎีองค์การ.” ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ผดุง วรรณทองและคณะ,การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี, รายงานการวิจัย,วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2561
- ศติยา आयुยีน. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน. บทความ 150 ธรรมทรรศน์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม - ตุลาคม 2559.