

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักสัปปุริสธรรม 7

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT WITH TO THE SEVENFOLD SAPPURISADHAMMA

พิชิต อวิรุทธพารุทธพาณิชย์

นักวิชาการอิสระ

Pichit Avirutthapharutpanich

independent scholar

Corresponding author Email : pichit995877@gmail.com

(Received : January 29, 2021 ; Revised : January 30, 2021 ; Accepted : February 3, 2021)

บทคัดย่อ

บทความนี้วิเคราะห์ถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักสัปปุริสธรรม 7 การศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาคนในฐานะที่เป็นการพัฒนาทรัพยากรอย่างหนึ่ง หรือเป็นทุนให้มีคุณค่าต่อองค์การ สังคม และประเทศชาติ ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นต้น หลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) ฉัณฺณมยฺหา การรู้จักเหตุ 2) อตฺถมยฺหา การรู้จักผล 3) อตฺตมยฺหา การรู้จักตน 4) มัตตมยฺหา การรู้จักประมาณ 5) กาลมยฺหา การรู้จักกาล 6) ปริสฺสมยฺหา การรู้จักชุมชน และ 7) ปุคฺคโลปรปริญญตา การรู้จักบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาจึงต้องประกอบไปด้วยการฝึกฝนอบรมศีล สมาธิ และปัญญาอย่างสอดคล้องกัน ก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ประการ คือ ประโยชน์ปัจจุบัน ประโยชน์ภวหน้า และประโยชน์สูงสุด ผ่านการพัฒนา 4 ด้าน คือ 1) พัฒนาการทางกาย 2) พัฒนาการทางศีล 3) พัฒนาการทางจิตใจ 4) พัฒนาการทางปัญญา

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หลักสัปปุริสธรรม 7

Abstract

This paper examines the Human Resource development with to the Sevenfold Sappurisadhamma. The results show that the Human resource development refers to human development as one resource development or a valuable contribution to social organizations with methods such as training, education and development etc. The qualities of a good man; 1. knowing the cause, 2. knowing the purpose, 3. knowing oneself, 4. knowing how to be temperate, 5. knowing the proper time, 6. knowing the society, 7. knowing the different individuals. The Human Resources Development in Buddhism must be consisted training in morality (sila), training in mentality (Samadhi) and training in wisdom (panna or Bhavana) to 3 benefits; benefits

obtainable here and now, spiritual welfare, the highest good through 4 areas of development: 1) Physical Development, 2) Moral Development, 3) Mental Development and 4) Intellectual Development.

Keywords: the Human Resource development, the Sevenfold Sappurisadhamma.

บทนำ

การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เป็นสมาชิกของสังคมที่ดีนั้น เป็นเป้าหมายสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา บุคคลที่พัฒนาดีแล้วยังมีความประพฤติเป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่นได้ ขณะเดียวกันก็เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าของสังคม สถาบันพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนานักพัฒนาสังคมตั้งแต่ยุคแรกเกิดมีพระสงฆ์ขึ้นในสังคมมนุษย์ กล่าวโดยเฉพาะใน สังคมไทย พระสงฆ์เป็นบุคลากรสำคัญมากที่สุดในบรรดาทรัพยากรมนุษย์ของพระศาสนา การจะให้พระสงฆ์เป็นผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสมบูรณ์พร้อมกัน 3 มิติ คือ มิติทางคุณธรรม มิติทางปัญญา และมิติการเป็นผู้นำ สถาบันการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับล้วนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ผู้นำ พระสงฆ์จำนวนไม่น้อยก่อนบวชและระหว่างบวชเป็นผลผลิตของสถาบันการศึกษาต่างๆ ในสังคมมาแล้ว การประยุกต์หลักพุทธธรรมในพุทธศาสนาอันเป็นความรู้ทางวิชาการชั้นสูงมาเป็นแนวในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อปฏิบัติงานและปฏิบัติตน และเป็นแนวทางในการชี้นำสั่งสอนแก่ประชาชน เพื่อความมีศรัทธาอย่างยั่งยืนต่อพระพุทธศาสนา เพื่อให้บรรลุถึงความเป็นอริยบุคคลตามอุดมการณ์ของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริงต่อไป ประกอบด้วยขอบข่ายในการพัฒนาโดยดำเนินการพร้อมกัน 3 ด้าน 1) การพัฒนาตนเอง นักพัฒนาจะต้องมีตัวตนที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นพื้นฐานมาก่อน เป็น ความจริงที่ว่า ก่อนการพัฒนาใครจะต้องพัฒนาตนเองก่อน ถ้าตนเองไม่ได้รับการพัฒนาเป็นการ ยากที่จะพัฒนาคนอื่น พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองสูงมาก 2) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานสุจริต เป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้ทำอย่างสม่ำเสมอ การทำงานที่มีผลตอบแทนเพื่อการดำรงชีวิตที่ดีงาม ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม เรียกว่า สัมมาอาชีพ ตรงกันข้าม การทำงานที่มีผลตอบแทนด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม และมีผลทำให้บุคคลอื่นเดือดร้อน เรียกว่า มิจฉาอาชีพ เพราะพระพุทธศาสนาให้คุณค่าแก่การทำงานสุจริตสูงมาก การทำงานทำให้ผู้ทำมีคุณค่าและคุณประโยชน์ การทำงานทำให้ผู้ทำมีโอกาสพัฒนาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เข้าใจบุคคลอื่น โดย ไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลางการทำงาน ทำให้ผู้ทำมีรายได้ผลตอบแทน ช่วยทำให้ชีวิตอยู่รอดการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ตามหลักพระพุทธศาสนา ต้องดำเนินการตามขั้นตอน 5 อย่าง คือ (1) ความรักในงาน (ศรัทธา) (2) ความกตัญญู (กตัญญู กตเวทิตา) (3) ความรู้ความเข้าใจระบบการทำงาน (กิจจญาณ) (4) ความสามารถในการทำงาน (วสี) (5) การมีปัญญารู้จักประเมินผลการทำงาน (วิมังสา) 3) การพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ คือ ความรักในการติดต่อกับคนอื่นด้วย

จิตใจเต็มไปด้วยไมตรี ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรักในเพื่อนมนุษย์ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับล่างจนถึงระดับสูง ความรักในมนุษย์เป็นก้าวแรกในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ปราศจากความรักในเพื่อนมนุษย์จะไม่เกิดมนุษยสัมพันธ์

หลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

มนุษย์นั้นมีลักษณะพิเศษหลายประการที่บรรดาสัตว์และสิ่งมีชีวิตต่างๆ ไม่มี จนทำให้บางคนไม่ยอมรับว่ามนุษย์ คือ สัตว์ชนิดหนึ่ง ลักษณะพิเศษของมนุษย์ เช่น ใช้เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม รู้จักแต่งตัว กินอาหารได้มากมายหลายประเภท เนื้อก็กินได้ พืชก็กินได้ มนุษย์มีมันสมองที่ประเสริฐเฉลียวฉลาด สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม สามารถดัดแปลงสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ และที่สำคัญคือสามารถสะสมและถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังรุ่นต่อไป ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า มนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนสังคมหรือเป็นตัวชี้วัดความเป็นไปของสังคมในปัจจุบัน เพราะสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันล้วนเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยมนุษย์เป็นผู้สร้างแทบทั้งนั้น ฉะนั้น เมื่อสังคมที่ต้องการความเจริญความก้าวหน้าก็ต้องหันไปพัฒนาสิ่งที่เป็นต้นทุนของทุกสิ่งทุกอย่างนั้น ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource Development) จึงหมายถึง การพัฒนาคนในฐานะที่เป็นการพัฒนาทรัพยากรอย่างหนึ่ง หรือเป็นทุนให้มีคุณค่าต่อองค์การ สังคม และประเทศชาติ(พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร (จันโปรต),2554:5) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปหรือตามวิทยาการสมัยใหม่นั้น ก็คือ การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมปัจจุบันเพื่อที่จะทำให้สังคมสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร(สมาน รังสียกฤษฎ์,2530:8) ในด้านเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การเพิ่มทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย(จิระ หงส์ดารมณ,2533:5) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังหมายถึง การจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวกับการกำหนดและการดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประชาสัมพันธ์ เพื่อการธำรงรักษากำลังคน การพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรมเพื่อความมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดี และเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร(พยอม วงศ์สารศรี,2537:5) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ คน เงิน และวิทยาการ กระบวนการแปรรูป ซึ่งได้แก่ การศึกษา ฝึกอบรม พัฒนา และปัจจัยนำออกซึ่งได้แก่ คนที่มีคุณภาพ ดังนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การกระทำได้ 2 ระดับ คือ

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค เป็นการพิจารณา ถึงการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นลูกจ้างหรือพนักงานขององค์กรนั้นๆ สารสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็คือ การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถให้แก่บุคคลเพื่อที่จะทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาคเป็นการพิจารณาถึงทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติ ซึ่งได้แก่ การพัฒนากำลังคนหรือประชากรของประเทศ โดยอาศัยยุทธวิธีและมาตรการเกี่ยวกับอัตราการศึกษา - การตายของประชากร การศึกษา การจ้างงานและการมีงานทำเพื่อการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ นับเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความต้องการ ด้านการจ้างงานของประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เป็นการพัฒนาเพื่อที่จะทำให้อุปทานกำลังคนของประเทศเท่ากับ อุปสงค์กำลังคนของประเทศ(พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร (จันโปรด),2555:25-28)

หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกเป็น 3 แนวทางใหญ่ๆ คือ

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2) การศึกษา (Education) การศึกษานั้นว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในแง่ขององค์กรแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับในอนาคต เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่ง การให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลา

3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามต้องการ การพัฒนาองค์กรนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุดในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ สามารถจำแนกความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

2. ช่วยให้เข้าใจความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

3. ช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้ เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

4. ช่วยลดปัญหาแรงงาน เพราะพลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร

5. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

6. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน(พยอม วงศ์สารศรี,2532:6)

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร และพัฒนาให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้า ทันสมัย และยังเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าไปสู่ระดับสูงขึ้นไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรนั้นๆ แต่สังคมไทยปัจจุบันส่วนใหญ่พัฒนาตามสังคมโลกตะวันตก เพื่อไปให้ทันสังคมโลกตะวันตก จึงพยายามแสวงหาความจริงภายนอกตัวยิ่งกว่าภายในตัว ตามอย่างเขาจึงก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมาอีกมากมาย ทั้งเรื่องของความเสื่อมโทรมทางศีลธรรม ปัญหาเยาวชน เรื่องอบายมุข ปัญหาสิ่งเสพติด ปัญหาความรุนแรง และอาชญากรรม อันเป็นผลมาจากการละเลยการพัฒนาชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นถึงการพัฒนาคนจากข้างใน คือทางด้านจิตใจมากกว่าวัตถุ โดยใช้หลักธรรมหลายประการ และหนึ่งในนั้นก็คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ทั้งกายวาจา และใจ ไปพร้อมๆ กัน เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการทั้งแก่ตน คนอื่น และสังคมส่วนรวม ซึ่งจะทำให้มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนามีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขกว่าการพัฒนาตามหลักการทั่วไป คือ ตามหลักวิทยาการสมัยใหม่ ดังนั้น จึงจำต้องหวนมาสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ

หลักสัปปริสัทธิธรรม 7

สัปปริสัทธิธรรม หมายถึง หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือ เป็นคนดี มี 7 ประการ คือ

1) อัมมัญญตา (การรู้จักเหตุ) คือ การรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือ รู้จักหลักความจริง จะคิด จะทำอะไรก็มีหลัก รู้ว่าเมื่อกระทำสิ่งนี้จะได้ผลตอบแทนเป็นความสุข แต่ถ้ากระทำอีกอย่างหนึ่งจะได้ผลเป็นความทุกข์ เช่น ถ้าหมั่นขยันศึกษาเล่าเรียนก็จะได้รับความความรู้ความเข้าใจวิชาการต่างๆ เมื่อถึงเวลาสอบก็จะสามารถสอบได้คะแนนดี เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุด คือ รู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติเพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้องมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของกิเลสตัณหาต่างๆ

2) อัตถัญญตา (การรู้จักผล) หมายถึง เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผล จะทำให้เราเป็นคนใจกว้างยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือ รู้ความหมายของคติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต

3) อัตตัญญตา (การรู้จักตน) ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักตนเองโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมอื่นๆ มีศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา เป็นต้น แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตน และเมื่อรู้ว่า บกพร่องในเรื่องใด ก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

4) มัตตัญญตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ความพอดี ความพอเหมาะพอสมควรการรู้จักประมาณ คือ การรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นต้น ตลอดจนการพักผ่อนหลับนอนและการสนุกสนานรื่นเริงต่างๆ การรู้จักประมาณนี้เป็นทางสายกลางที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลต่างๆ ได้ประพฤติปฏิบัติกันมา

5) กาลัญญตา (การรู้จักกาล) หมายถึง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ กล่าวคือ รู้ว่าในเวลาเช่นไรควรจะทำอะไร การรู้จักกาลเวลาจะทำให้ไม่ดำรงตนอยู่ในความประมาณ ไม่ทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์

6) ปริสัณญตา (การรู้จักชุมชน) คือ การรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมกันนั้นๆ ควรวางตัวอย่างไรควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร เช่น เมื่อเข้าหาผู้ใหญ่ควรแสดงอาการนอบน้อมมีสัมมาคารวะ เมื่อเข้าวัดควรสำรวม กาย วาจา ใจ ไม่แสดงอาการตลกคึกคะนอง เป็นต้น ความเป็นผู้รู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชนและสังคม รู้ரியที่จะพึงประพฤติ แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมต่อชุมชนและสังคมนั้นๆ เช่น ชุมชนนี้ เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ เป็นต้น

7) ปุคคโลปรปริญญตา (การรู้จักบุคคล) ได้แก่ การรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้

เหมาะสมกับกิจการ หรือเพื่อที่ ที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญ ก็คือ จะสนทนากับเขาอย่างรู้เรื่อง และราบรื่น ควรจะคบหรือไม่ ได้คิดอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้จะยกย่อง จะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอน อย่างไร จึงจะได้ผลดี เป็นต้น(อง.สตตก. (ไทย) 23/65/114)

การพัฒนาที่จะสามารถยั่งยืนได้นั้น ต้องเริ่มที่พัฒนามนุษย์ให้มีจริยธรรมให้ได้เสียก่อน เพราะว่าถ้าคนมี จริยธรรม ก็จะสามารถปฏิบัติตามวิธีการต่าง ๆ ได้สำเร็จ และเมื่อพัฒนาคนได้ถูกต้องแล้ว คนก็จะมีจริยธรรมได้ จริยธรรมนั้นต้องมีทั้งระดับบุคคลระดับสังคม และระดับชาติ การพัฒนาให้มีจริยธรรมจะทำให้สำเร็จได้ก็ด้วยการศึกษา พระพุทธศาสนามองว่า กิเลสเป็นธรรมชาติของมนุษย์ แต่เป็นธรรมชาติที่แก้ไขได้ เพราะธรรมชาติของคนเป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ แก้ไขปรับปรุงได้ เมื่อพัฒนาคนขึ้นไป ก็เปลี่ยนจากกิเลสไปเป็นคุณธรรมและปัญญา ได้ จริยธรรมจึงไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องที่จำฝืนใจ แต่จริยธรรมที่แท้จริงต้องเป็นจริยธรรมแห่งความพอใจและความสุข ถ้าฝึกพัฒนาถูกต้อง มนุษย์จะเอาชนะธรรมชาติภายในตัวเองได้ดี และเป็นจริงยิ่งกว่าการเอาชนะธรรมชาติ ภายนอกเหมือนอย่างในโลกตะวันตกได้พยายามมาจนเป็นปัญหาแก่ตัวมนุษย์เอง ดังที่เป็นกันอยู่(พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต),2549:69,92) หลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการนี้สามารถนำมาปรับประยุกต์ในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในทัศนะพระพุทธศาสนาเพื่อบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังจะได้อธิบายต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักสัปปุริสธรรม 7

เป็นที่ทราบกันดีว่า ในการพัฒนาต่างๆ ในสมัยปัจจุบัน ปัจจัยขั้นมูลฐานที่สำคัญในการพัฒนา คือ (1) คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ (2) ทรัพยากรธรรมชาติ (3) เงิน และ (4) ความรู้ความชำนาญในการผลิตในการประกอบ ธุรกิจนั้นๆ กล่าวโดยสรุปแล้ว คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์และวัตถุ หมายถึง คนกับความรู้ความชำนาญ เป็นเรื่องของคน ส่วนทรัพยากรธรรมชาติและเงิน เป็นเรื่องของวัตถุ ดังนั้น การดำเนินการพัฒนาต่างๆ จะต้องเริ่มด้วยการ พัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรกเพื่อให้มีคุณภาพ การพัฒนาวัตถุก็จะเป็นไปได้ง่าย เพราะคนเป็นผู้หา ผู้ใช้ปัจจัยในการดำรงชีวิต ถ้าคนหาเป็นใช้เป็น เศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ย่อมดีขึ้น(กองศาสนศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ,2542:177)

ก่อนอื่นต้องเข้าใจก่อนว่า พระพุทธศาสนามองว่าการที่บุคคลจะสามารถดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์สุข ได้นั้น บุคคลจำเป็นต้องมีการศึกษาอบรมพัฒนาตนเสียก่อนตามความหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

1.การพัฒนาคนในฐานะผู้มีความเป็นมนุษย์ จะช่วยให้บุคคลมีคุณสมบัติพร้อมที่จะดำเนินชีวิตแห่งปัญญา เพื่อความดีงาม หรือเรียกสั้นๆ ว่า พัฒนาให้เป็นบัณฑิตผู้สามารถนำชีวิตและสังคมไปสู่สันติสุข

2.การพัฒนาคนในฐานะทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้สังคมมีทุน มนุษย์ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดผลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมหรือเรียกง่าย ๆ ว่าพัฒนาให้เป็นนัก ผลิต ซึ่งพร้อมที่จะสนองความต้องการของสังคม

ในการพัฒนาทั้ง 2 ประการข้างต้นด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 ประการจึงมีความหมายครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้

1) เรื่องที่จะทำการพัฒนา (อัมมัญญตา) คือ รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กติกาที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน กล่าวคือ ผู้นำนั้นจะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้กฎ กติกาเหล่านี้ให้ชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) เป้าหมายในการพัฒนา (อัตถัญญตา) คือ รู้จักผล รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล กล่าวคือ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์คร่าวๆจะไปทางไหนเพื่อประโยชน์อะไร เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้น

3) ตนมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเพียงใด (อัตถัญญตา) คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความสามารถอย่างไร และต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่น ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องสำรวจอยู่เสมอว่าตนเองมีจุดอ่อนจุดแข็งอะไร แล้วดำเนินการปรับปรุงจุดอ่อนของตน ในขณะเดียวกันก็พัฒนาจุดแข็งของตนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ กล่าวคือ การบริหารงานที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้

4) มีความเข้าใจในเนื้อหาบริบทต่างๆ (มัตถัญญตา) คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี กล่าวคือ ต้องรู้จักขอบเขตความเหมาะสมในการทำงานในเรื่องต่างๆ ดังนั้น ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องรู้จักความเหมาะสมพอควรใน การที่จะทำกิจการทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้

5) บริหารเวลาได้ครบสมบูรณ์ (กาลัญญตา) คือ รู้จักเวลา รู้จักเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่างๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลา เหมาะกับเวลาและรู้คุณค่าของเวลา ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาหรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลาอย่างถูกต้อง

6) รอบรู้บริบทสังคม (ปริสัณญตา) คือ รู้ชุมชน รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลก สังคมประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร จะได้สามารถเข้าใจความต้องการ ของสังคมนั้นได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด นอกจากนี้ยังต้องรู้เข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ประเพณีของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่างๆ ของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง จะได้สามารถนำความสุข สันติสุขความก้าวหน้ามาสู่มวลชน หมู่คณะและสังคมได้

7) เจนจบเรื่องบุคคล (ปุคคลปโรปรัญญตา) คือ การรู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วย รู้ว่าควรปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไร ดังนั้น ผู้นำที่ดีย่อมต้องรู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ในการบริหารงานทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับหมู่คณะและองค์กรได้ตามเป้าหมายที่วางไว้(พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต.),2540:27)

การพัฒนามนุษย์ในทัศนะพระพุทธศาสนา มีการจัดการศึกษาโดยลำดับ (อนุปปพสิกขา) มีการปฏิบัติโดยลำดับ (อนุปปพปฏิบัติ) เหมือนมหาสมุทรลุ่มลงโดยลำดับลาดลงโดยลำดับและลึกลงโดยลำดับ ไม่โกรกชั้นเหมือนภูเขาขาด หรือเหมือนเหวลึก การศึกษาและการปฏิบัติพระพุทธศาสนาจึงดำเนินตามลำดับขั้น ไม่ข้ามขั้นตอน ผู้มุ่งประโยชน์จึงควรประพฤติธรรมอันจักอำนวยประโยชน์ทั้ง 3 ตามลำดับ(ขุ.จ. (ไทย) 30/673/333.) คือ

1) ประโยชน์ปัจจุบัน ประโยชน์ในภพนี้ ได้แก่ ประโยชน์ที่บุคคล จะพึงได้ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นที่ต้องการของบุคคลทั้งหลาย คือ ความสุข เช่น ความสุขจากการมีทรัพย์ ความสุขจากการจ่ายทรัพย์ ความสุขที่ไม่ต้องเป็นหนี้ ความสุขจากการทำงานไม่มีโทษ เป็นต้น

2) ประโยชน์ภายหน้า ประโยชน์ขั้นสูงขึ้นไป คือ มีจิตใจเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมความดี ทำชีวิตให้มีค่า และเป็นหลักประกันชีวิตในภพหน้า จะสำเร็จได้ด้วยธรรม 4 ประการ คือ ถึงพร้อมด้วยศรัทธา ถึงพร้อมด้วยศีล ถึงพร้อมด้วยการบริจาค และถึงพร้อมด้วยปัญญา

3) ประโยชน์สูงสุด คือ มรรคผลนิพพาน ซึ่งหมายถึงการดับกิเลส มีราคะ โทสะ โมหะ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาทั้งหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการบนฐานอรรถ 3 ข้างต้น ก็สามารถทราบได้ว่าหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตามความง่ายไปหายาก ซึ่งตรงนี้เมื่อนำมาเทียบกับหลักธรรมอื่นๆ ก็มีความหมายหรือนัยตรงกับหลักไตรสิกขานั้นเอง เพราะหลักไตรสิกขาเป็นหลักฝึกหัด อบรม พัฒนาชีวิตจากการปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติได้ง่ายไปหาการปฏิบัติที่ปฏิบัติได้ยาก 3 ประการ(อง.ตัก. (ไทย) 20/521/294.) ได้แก่

1. ศีล หรือขบวนการระเบียบปฏิบัติ (วินัย) เพื่อให้เกิดวาจาชอบ การกระทำชอบและการประกอบอาชีพชอบ เป็นแนวทางและกรอบที่กำกับการกระทำหรือการประกอบกิจกรรมต่างๆ นั้นเอง

2. สมาธิ หรือขบวนการฝึกอบรมจิตสำนึกเพื่อให้เกิดความเพียรชอบ การระลึกรู้ชอบและมีจิตสำนึกที่ขอบ

3. ปัญญา หรือขบวนการทางความรู้ เป็นวิธีการอบรมศึกษาเพื่อให้เกิดวิชาความรู้และปัญญา ซึ่งจะยังผลให้เกิดมีทัศนะ ความเชื่อ ค่านิยมที่ถูกต้อง

ดังนั้น ในการพัฒนาด้านต่างๆ ในทางเศรษฐกิจ ชีวิตและสังคม จะต้องยึดเอาการพัฒนาคนเป็นแกนกลาง ฉะนั้น การพัฒนาคนในความหมายทุกอย่างก็ต้องยึดเอาการพัฒนาคนในฐานะผู้มีความเป็นมนุษย์เป็นแกนกลาง ฉะนั้น การพัฒนาชีวิตและสังคมตามหลักพระพุทธศาสนาถือเอาการพัฒนาคนเป็นแกนกลาง และการพัฒนาคนนั้นก็เริ่มต้นที่ฐาน คือ การพัฒนาความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นสาระส่วนแกนแท้ ส่วนการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งขึ้นต่อสภาพแวดล้อมแห่งกาลเทศะของยุคสมัยก็ต้องตั้งอยู่บนฐานของความเป็นมนุษย์นั้น และนำหลักการทั่วไปที่ท่านแสดงไว้ไปประยุกต์ใช้ให้สนองความต้องการของยุคสมัยอย่างได้ผล ด้วยว่าการพัฒนาความเป็นมนุษย์ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องนั้น คนที่พัฒนาดีแล้ว ก็จะเป็นส่วนร่วมที่รวมกำลังกันสร้างสรรค์สังคมให้เจริญงอกงาม เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อโอกาสให้ทุกคนเจริญยิ่งขึ้นไปในการมีชีวิตที่ดีงามและมีความสุข(พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต),2542:2-3)

ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักสัปปริสธรรม 7

ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่เป็นสัตบุรุษที่มีสัปปริสธรรม 7 ในจิตก็ย่อมจะสร้างความเจริญความสามัคคีให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ เพราะบุคลากรหรือผู้บริหารที่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชนและรู้บุคคล ย่อมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ได้วางไว้ อนึ่ง หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาที่ชอบ ถูกต้องดีงามนั้นต้องดำเนินพัฒนาชีวิตบนฐานสุจริต 3 ประการ(ที.ม. (ไทย) 10/54/57) ได้แก่

1) พัฒนาชีวิตโดยการละเว้นจากทุจริต การประพฤติชั่วทางกาย ทางวาจา ทางใจ

2) พัฒนาชีวิตโดยการประกอบสุจริต การประพฤติชอบทางกาย ทางวาจา ทางใจ

3) พัฒนาชีวิตโดยการฝึกหัด อบรมใจของตนให้หมดจดจากเครื่องเศร้าหมองใจ มีโลภ โกรธ หลง เป็นต้น ฉะนั้น หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 ประการในทัศนะพระพุทธศาสนาจึงเป็นเครื่องมือฝึกหัด อบรมควบคุมกาย วาจา จิตใจและรักษาแบบแผนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของไทย ช่วยปลูกฝังจริยธรรมและแบบแผนทางสังคมให้กับผู้คนในสังคม หลักสัปปริสธรรมจึงทำหน้าที่นี้โดยการสะท้อนค่านิยมของสังคมไทยในการดำเนินชีวิต เพื่อบรรลุถึงประโยชน์ 3 ประการร่วมกัน(ช.จุ. (ไทย) 30/673/333) ดังนี้

1) ประโยชน์ส่วนตน ผลประโยชน์ส่วนตัวที่ตนเองจะได้รับ เช่น มีความประพฤติทางกาย วาจาถูกต้องดีงาม รู้จักวางตนได้อย่างเหมาะสม มีทรัพย์สินสมบัติจากการประกอบอาชีพการงานที่สุจริต เป็นต้น

2) ประโยชน์ของผู้อื่น ผลประโยชน์ที่เป็นไปเพื่อคนอื่นในสังคม เช่น ทำให้คนอื่นรักใคร่ สนับสนุน เชื่อใจ วางใจกันในการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม เป็นต้น

3) ประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ได้แก่ สังคมเกิดความเจริญมั่นคง มีความผาสุก ไร้ปัญหาต่างๆ

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 ประการนี้ ย่อมประกอบด้วยหลักการ 3 ประการ คือ (1) หลักการครองตน การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตน ประกอบไปด้วยคุณธรรม ควรแก่การยกย่อง เป็นต้น (2) ครองคน การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับ และให้ความร่วมมือ เป็นต้น และ (3) ครองงาน การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี เป็นต้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนาระบบงาน ให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบ ทั้งสองด้าน คือ คุณภาพด้านจิตใจและคุณภาพด้านความสามารถ(พระถนิต วฑฒโน,2552:1) กล่าวคือ 1) พัฒนาการทางกาย คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายในทางเกื้อกูลกัน 2) พัฒนาการทางศีล คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อน ตั้งอยู่ในศีลวินัย และมีอาชีพที่สุจริต 3) พัฒนาการทางจิตใจ คือ มีจิตใจที่ฝึกฝนอบรมดีแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ อ่อนโยน เข้มแข็ง มั่นคง ผ่องใส สงบ และ 4) พัฒนาการทางปัญญา คือ รู้จักคิด พิจารณา รู้จักแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยปัญญา และเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง

บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม ให้การศึกษาจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นหลักการพัฒนามนุษย์โดยตรง และคนอื่น สังคมโดยอ้อมไปในตัว (อรรถะ 3) และเชื่อมโยงการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ที่พัฒนาคนทั้งทางด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และ ปัญญา ซึ่งการพัฒนาต้องศึกษาทั้งเนื้อหา (ปริยัติ) การลงมือปฏิบัติ (ปฏิบัติ) เพื่อให้เข้าใจกฎแห่งธรรมชาติ หรือกฎของชีวิต อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จ (ปฏิเวธ) ดังนั้น หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ จึงเป็นหลักธรรมในการพัฒนา หรือหลักของความเจริญก้าวหน้าของชีวิต ดังนั้น การที่จะพัฒนาหรือดำเนินงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จนั้น จึงขึ้นอยู่กับเรามีทักษะทางด้านความคิดหรือเรียกว่าวิสัยทัศน์ คือ มีการคิดกว้าง มองไกล ใฝ่สูง หรือมองลึก นึกไกล ใจกว้าง ต้องมีทักษะในการจัดการที่ดีและต้องมีทักษะในการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเพื่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารหรือผู้ดำเนินธุรกิจภายในองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ลักษณะที่ดีดังกล่าว เพื่อให้องค์กรของตนนั้นบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้ภารกิจ หน้าที่ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยให้ได้ผลที่เรียกว่าคนก็สำราญงานก็สำเร็จ

บรรณานุกรม

กองศาสนศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.(2542). **คู่มือการศึกษาจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
จีระ หงส์ลดารมภ์.(2533). แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พระถนิต วฑฒโน.(2552). การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์**

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุต

โต).(2549). **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง.

ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ.(2540.). กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม.(2542). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.

พระมหาพรสวรรค์ กิตติวโร (จันโปรด).(2554). ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกุศลกรรมบถ 10

ประการ. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พยอม วงศ์สารศรี.(2537). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2539). **พระไตรปิฎก (ภาษาไทย) ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมาน รังสิโยภุชญ์.(2530). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :

สวัสดิการสำนักงาน.