

บทความวิชาการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ

พระครูปลัดสมชาย อภิวิมล โณ (เฮาลี)¹

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญได้แก่ ปัญหาด้านพฤติกรรมการทำงาน เช่น การบริการ ระบบบริการและคุณภาพมาตรฐานของการให้บริการที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ขาดระบบการกำกับ และตรวจสอบคุณภาพ ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการรองรับคุณภาพของการให้บริการตลอดถึงทักษะด้านต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์ และอีกทั้งจริยธรรมปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์กรหรือทุกหน่วยงานที่สำคัญ ได้แก่ ขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการอบรมมาอย่างดี การใช้ทรัพยากรจากทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่ดีพอ หรือต่ำเกินไป การกระจายทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคต่างๆ ยังไม่ดีพอและไม่เหมาะสม ปัญหาในด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่เฉพาะอย่างและปัญหาการมีมากเกินไป หรือน้อยเกินไปของทรัพยากรมนุษย์บางแขนงสำหรับปัญหาพฤติกรรมบริการของทรัพยากรมนุษย์ที่แสดงออกมาจนกลายเป็นลักษณะประจำอย่างหนึ่งของหน่วยงาน คือ การลืมน้ำที่ที่แท้จริงตนเอง

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบันเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวนโยบาย โดยเลียนแบบปรัชญาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการพัฒนาประเทศให้ทันสมัย มาเป็นต้นแบบของการพัฒนา การนำเอาทฤษฎีภาวะทันสมัยซึ่งใช้ต้นแบบของทุนนิยมในการพัฒนาประเทศมาใช้นั้นมีความจำเป็น เพราะเป็นกระแสหลักในการพัฒนาของโลก ถ้าไทยไม่ยอมก้าวลงไปร่วมในกระแสหลักของทุนนิยมนี้ ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลังและจะเสียเปรียบไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ไปอีกยาวนาน

การสร้างสมดุลในการพัฒนาจึงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาการพัฒนาแนวนโยบายเพียงแนวทางเดียว โดยการนำเอาแนวทางการพัฒนาวิถีพุทธและแนวทางการพัฒนาที่เป็นทางเลือกอื่นๆ ใช้เป็นต้นแบบสำหรับการพัฒนาสังคมไทยในภาคส่วนที่ยากจนล้าหลัง

การพัฒนาแนวนโยบายไม่เหมาะสมกับภาคส่วนของสังคมที่ยากจนและล้าหลังด้วยเหตุหลายประการ (ฉาน ธรรมกวีจารย์,

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2547 : 170) เช่น ประการแรกปรัชญาทุนนิยมสร้างให้เกิดกิเลสตัณหาของมนุษย์เป็นตัวกระตุ้นผลักดันมนุษย์ให้พยายามแข่งขันกันสะสมทุนให้ร่ำรวยสูงสุด ประการที่สองวิธีการให้ได้ทุนมากที่สุดก็คือ การแข่งขันเสรีซึ่งคนจนหรือคนส่วนใหญ่ในชนบทที่ล้าหลังไม่มีความพร้อมที่จะแข่งขันกับคนรวยและคนในเมืองได้ ยิ่งแข่งขันกันเท่าไร คนจนก็จะถูกทิ้งให้ล้าหลังยากจนขึ้นทุกที ประการที่สามรางวัลหรือผลที่ทุนนิยมใช้ล่อใจคือ ความสุขสบายอย่างล้นเหลือที่เห็นได้จากการกินอยู่อย่างหรูหราฟุ่มเฟือย บ้านหลังใหญ่ รถราคาแพงหลายคัน การจับจ่ายใช้สอยซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยมาบำรุงบำเรอความสุขต่างๆ เหล่านี้แสดงถึงการบริโภคนิยมอย่างเต็มที่ซึ่งคนยากคนจนไม่สามารถที่จะจัดหามาได้ ถ้าเกิดหลงตามอย่างที่โฆษณาจูงใจให้มัวเมาที่จะต้องหมดตัว หนี้สินรุงรัง การพัฒนาแนวทฤษฎีทุนนิยมเพียงแนวทางเดียว ไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนในภาคส่วนสังคมที่ยากจนล้าหลังให้อยู่รอดปลอดภัยได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทฤษฎีทุนนิยมก็มีส่วน ทำให้พื้นฐานจิตใจของคนจนเสียหาย ขาดพลังความสามัคคีและความเห็นอกเห็นใจที่จะร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวทุนนิยมเน้นที่คนเก่ง คนเด่น คนดัง จึงต้องแข่งขันกัน วิถีทางพัฒนาความสามารถในการแข่งขันนี้ดำเนินไปได้ในภาคส่วนสังคมที่พัฒนาหรือเจริญแล้ว เพราะพอสู้พอแข่งขันกันได้ แต่เมื่อนำไปใช้กับคนจน และคนด้อย โอกาสแล้วมีแต่แพ้กับแพ้

และทำให้พื้นฐานจิตใจของคนจนเหล่านี้ตกต่ำไปจากเดิม ที่รักสามัคคีร่วมมือช่วยเหลือกัน ก็กลายมาเป็นต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำ วัฒนธรรมของการลงแขก การช่วยเหลือกันก็หมดไปสังคมไทยที่เคยอยู่กันอย่างสงบสุขพออยู่พอกินมาหลายร้อยปีก็ล่มสลายลง กลายเป็นชุมชนที่อ่อนแอ ตกเป็นแหล่งที่ทุนนิยมจะเข้ามาขูดรีดเอาทรัพย์สินที่มีอยู่น้อยแล้ว เข้าไปเพิ่มพูนให้แก่คนร่ำรวยอีกยาวนาน ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจึงต้องสร้างพื้นฐานจิตใจของคนยากจนให้เข้มแข็งและรู้จักสามัคคีก่อน จึงจะช่วยกันสร้างชุมชนให้เข้มแข็งขึ้นมาได้ (วัชร ท่องประชุม, 2549 : 663)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปฏิบัติหรือการทำงานที่ยิ่งใหญ่ทุกอย่างให้สำเร็จนั้นจะต้องมีปรัชญาหรืออุดมการณ์เป็นสิ่งที่ชี้นำหรือยึดถือ การที่ทุนนิยมประสบความสำเร็จสามารถยึดครองโลกได้ก็เพราะมีปรัชญาที่ตรงหรือตอบสนองกับกิเลสตัณหาของมนุษย์มากที่สุด คือ แบ่งงานกันทำให้เชี่ยวชาญจนสามารถผลิตได้มากที่สุดแล้วประกอบกันอย่างเสรี ซื้อขายแลกเปลี่ยน ได้เสรีจนสะสมทุน ได้มากที่สุดแล้วแสวงผลตอบแทน หรือบริโภควัตถุอย่างเต็มอิมเหล่านี้เป็นสิ่งที่ถูกใจสอดคล้องกับกิเลสของมนุษย์ที่สุด ผลเสียที่ตามมาก็คือ คนเห็นแก่ตัวมาก กอบโกยผลประโยชน์เข้าตนเอง ไม่มีความปรานีหรือเห็นอกเห็นใจคนยากจน มองว่าเป็นคนโง่ คนเกียจคร้าน คนไม่เอาไหน คนที่ด้อยน้อยหน้าในสังคมจึงถูกทอดทิ้ง

สำหรับปรัชญาหรืออุดมการณ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธนั้น ตรงกันข้ามกับปรัชญาของทุนนิยม เพราะเน้นที่การลดกิเลสตัณหา ในขณะที่ทุนนิยมส่งเสริมให้มีกิเลสตัณหามากขึ้น พุทธศาสนาให้ลดกิเลสตัณหาเพราะมุ่งให้ทำประโยชน์ให้ตนเอง และทำประโยชน์ให้ผู้อื่น ไม่ให้เห็นแก่ตัว

เมื่อพุทธศาสนาให้ละกิเลสตัณหาหรืออย่างน้อยก็ต้องลดกิเลสตัณหาให้เหลือน้อยลงๆ จะได้ทำดีมากขึ้น ลดการทำร้ายเบียดเบียนคนอื่นลง ปรัชญาของพุทธศาสนาจึงไม่ค่อยถูกใจมนุษย์ปุถุชนคนธรรมดา

การละกิเลสเป็นเป้าหมายของพุทธศาสนา คือ นิพพานความสุขอันเกิดจากการดับทุกข์ คือการละกิเลสได้นับเป็นปรัชญาของเป้าหมายแต่การจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อ่างไรนั้นก็ป็นปรัชญาหรืออุดมการณ์อีกอย่างหนึ่งคือเป็นปรัชญาของวิธีการหรือแนวทางให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพุทธศาสนามีปรัชญาให้ยึดถือทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) โดยดำเนินตามมรรคมีองค์แปดเป็นการแปลงปรัชญาหรืออุดมการณ์ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง (ฉาน ธรรมกิจารย, 2547 : 171)

ปรัชญาทางสายกลางเพื่อลดละกิเลสของพุทธศาสนามีลักษณะตรงกันข้ามกับปรัชญาเพิ่มผลผลิตสูงสุดทางวัตถุเพื่อเพิ่มและสนองกิเลสตัณหาของลัทธิขงจื้อ ดังนั้นในขณะที่คนยากจนและด้อยโอกาสในสังคมไทยประมาณ 25% ของประชากรทั้งหมดต้องตกทุกข์ได้ยาก เพราะผลกระทบ

จากลัทธิทุนนิยมดังกล่าวมาแล้ว ปรัชญาหรืออุดมการณ์ที่จะช่วยแก้ไขผลเสียจากทุนนิยมจึงน่าจะเป็นปรัชญาที่ตรงข้ามและเป็นทางเลือกให้แก่กลุ่มคนที่ยากจนจำนวนประมาณ 15 ล้านคนได้ โดยการเลือกการพัฒนาตามแนวพุทธ (ฉาน ธรรมกิจารย, 2547 : 171) ตัวอย่างเช่น 1) คนจนแต่ละคนมีกำลังทรัพย์และความสามารถในการแข่งขันน้อย ไม่สามารถเข้าแข่งขันโดยลำพังตามแบบทุนนิยมได้ จึงต้องรวมพลัง รวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อน เหมือนกับประเพณีของสังคมไทยโบราณที่ช่วยลงแรงกันหรือที่เรียกว่าลงแขก ซึ่งสามารถรวมกันตั้งแต่กลุ่มเล็กๆ จนถึงขั้นตั้งเป็นสหกรณ์ที่มีสมาชิกนับพันนับหมื่นคน 2) คนจนขาดเทคโนโลยีและขาดเงินที่จะมาซื้อเครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุต่างๆ เพราะมีราคาแพง เช่น ปู๊ ยางฆ่าแมลง ยาปราบวัชพืช นอกจากนั้นยังใช้ไม่เป็นอีก ทำให้สิ้นเปลืองเสียหายหมด เช่น เครื่องจักรพัง ไม่รู้จักซ่อม 3) คนจนไม่รู้จักรักษาควบคุมรายรับรายจ่ายไม่เคยทำบัญชี ดังนั้นจึงมีรายจ่ายหลายอย่างไม่เหมาะสมและเป็นสาเหตุให้ยากจนได้ เช่น การติดนิสัยบริโภคนิยมแบบทุนนิยม คือซื้อของที่จำเป็นของฟุ่มเฟือยของแพง เกินกำลังความสามารถของตนจะรับได้ เช่น ซ้อมอเตอร์ไซด์ ซ้อมโทรศัพท์มือถือ 4) คำสอนของพุทธศาสนามีความมุ่งหมายที่จะยกระดับจิตใจมนุษย์ให้สูงขึ้นให้มีปัญญาให้เห็นตามที่เป็นจริง แต่ต้องลงทุนลงแรงในการพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้นไม่หลงมกมายอยู่กับการบริโภคนิยม ซึ่งเกินกำลังที่คนจนจะรับได้ การยกระดับจิตใจตาม

ปรัชญาศาสนาพุทธก็เหมือนกับการทนต์น้ำด้วยเครื่องมือต่างๆ เช่น ระหัด กังหัน แม้แต่การวิดน้ำ การสูบน้ำ เหล่านี้อยู่ในกำลังความสามารถที่คนจะช่วยเหลือตัวเอง และรวมกลุ่มช่วยกันได้ 5) ปรัชญาพุทธศาสนา คือ การลดละกิเลสโดยมีแนวทางปฏิบัติให้ได้ผลจริงด้วยทางสายกลางนั้นเป็นการนำเอาการพัฒนาจิตใจด้วยการปฏิบัติทางการประกอบกันไปนั้น เป็นวิธีใช้ได้ผลมาเกือบ 2,600 ปีมาแล้ว ที่เห็นได้ชัดเจนคือ การปกครองคณะสงฆ์ที่ใช้การควบคุมความประพฤติของพระสงฆ์ด้วยพระวินัย มาฝึกจิตใจของพระสงฆ์ให้ลดละกิเลสนั้นประสบความสำเร็จมาก

หลักธรรมสำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พละ คือ ธรรมเป็นกำลัง 5 อย่าง (ขุ.ชา.เอก.(ไทย) 27/35)

1.ศรัทธา ความเชื่อ เมื่อบุคคลมีความศรัทธาในสิ่งใดก็จะปฏิบัติตามได้ง่าย

2.วิริยะ ความเพียร เมื่อมีความเพียร การปฏิบัติงานย่อมสำเร็จโดยง่าย

3.สติ ความระลึกได้ การปฏิบัติงานด้วยสติก็จะนำพาให้งานเกิดผลดีทุกด้าน

4.สมาธิ ความตั้งมั่น เมื่อจิตใจจดจ่ออยู่กับงานความผิดพลาดก็จะน้อยลง

5.ปัญญา ความรอบรู้ หากเข้าใจในงานที่ทำก็จะทำงานไปได้ราบรื่นหรือเรียกได้อีกชื่อว่า อินทรีย์ 5 เพราะเป็นใหญ่ในกิจของตน

สัปปริยธรรม 7 อย่าง (อง.สตุตค.(ไทย) 23/113) ธรรมของสัตบุรุษ เรียกว่า สัปปริยธรรม มี 7 อย่าง คือ

1.ฉัมมัณฺฑตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เช่น รู้จักว่า สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งงานที่เป็นสุข สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งงานที่เป็นทุกข์

2. อัถถณฺฑตา ความเป็นผู้รู้จักผล เช่น รู้จักว่า งานที่เป็นสุขเป็นผลแห่งเหตุอันนี้ งานที่เป็นทุกข์เป็นผลแห่งเหตุอันนี้

3.อัถถณฺฑตา ความเป็นผู้รู้จักตนว่า เราว่าโดยชาติ ตระกูล ยศศักดิ์ สมบัติ บริวาร และประพฤตินั้นให้สมควรแก่ที่ เป็นอยู่อย่างไร ทำงานในลักษณะใด

4.มัตตณฺฑตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอดีเช่นในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม ไม่โลภมากเกินไปเมื่อหามาได้แล้วก็ต้องรู้จักประมาณในการใช้จ่ายด้วย ต้องไม่ฟุ่มเฟือยจนเกินไปนัก และต้องไม่ฝืดเคืองจนเกินไปด้วย

5.กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันสมควรในอันประกอบกิจนั้นๆ อย่างไร

6.ปริสฺสณฺฑตา ความเป็นผู้รู้จักประชุมชนและกิจที่จะต้องประพฤติต่อประชุมชนนั้นๆ ว่าหมุ่นี่เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจบางอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้

7.ปุคฺคปโรปรณฺฑตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลว่า ผู้นี้เป็นคนดีควรคบ ผู้นี้เป็นคนไม่ดีไม่ควรคบ เป็นต้น

ภาวนา 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2545 : 70) (การเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา)

1.กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักคิดต่อเกี่ยวข้องกับ

กับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้า ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านี้ในทางที่เป็นคุณ มิได้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลกรรมเลื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2.ศีลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

3.จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4.ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, การพัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำคนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ในบาลีที่ท่านแสดงภาวนา 4 ในรูปที่เป็นคุณบทของบุคคลจึงเป็น ภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว) ผู้ที่มีคุณสมบัติชุดนี้ครบถ้วนย่อมเป็นพระอรหันต์

หลักธรรมเหล่านี้เป็นเพียงบางส่วนที่สามารถนำมาใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธซึ่งมีหลายหน่วยงานนิยมนำมาใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตก

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยมีวิธี 3 ประการ (นิสคาร์ก เวชยานนท์, 2549 : 2-4) คือ

การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (present job) เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงานในองค์กรให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่งผู้ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

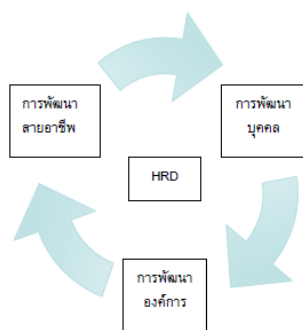
การศึกษา (Education) การศึกษานับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ซึ่งหากพิจารณาในส่วนขององค์กรแล้วการศึกษาจะเน้นไปที่ การเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่งการให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาที่ยาวนาน

การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (not focus on a job) แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ ซึ่งการพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงาน หรือบุคลากรในองค์การให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ

- 1.การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
- 2.การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
- 3.การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

ดังจะเห็นได้จากแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากแผนภาพที่แสดงถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทัศนะของ Gilley & Egglard จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนมีจุดร่วมกันคือ การปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงนับได้ว่าเป็นกิจกรรมร่วมกันขององค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้ มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึก นั่นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนา มนุษย์เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรในการด้านเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนา มนุษย์ตามหลักพุทธศาสนามีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรมได้ มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งใน ระดับโลกิยภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิ สำหรับการพัฒนาเป็น “อริยบุคคล” คือ เป็นบุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกรอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิดความ โลก ความ โกรธ เกลียด

อาฆาตเค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง นื้อ
ราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำ และทำลาย
ล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และ

ระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของ
ชาวโลกในทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

วัชรวิ ทรวงประชุม. (2549). **มิติใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉาน ตรรกวิจารณ์. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. โครงการปริญญาเอกทางรัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิสดารัก เวชยานนท์. (2549). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารประกอบการสอนคณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2545). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.