

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวคิดและบทบาท

องค์กรทางศาสนาพุทธและศาสนาคริสต์

Human Resource Development: The Concept and Roles of Buddhism and Christianity Organizations

พระมหาจิววัฒน์ กนตวณโณ Phramaha Chiravat*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธศาสนาและศาสนาคริสต์ 2) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทางพระพุทธศาสนาและศาสนาคริสต์ และ 3) เพื่อวิเคราะห์บทบาทขององค์กรทางพระพุทธศาสนาและศาสนาคริสต์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษากับผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทางพระพุทธศาสนา ศาสนาคริสต์ จำนวน 10 คน โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธศาสนา ตามหลักภาวนา 4 ได้แก่ กายภาวนา คีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา และศาสนาคริสต์มีแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใน 4 ประเด็น คือ 1) ศาสนาเป็นสิ่งสำคัญ พระเจ้าสำคัญที่สุดโดยการสร้างคนให้ถูกต้องตามคำสอนของศาสนา สอนให้มีอุดมการณ์ปรัชญาชีวิตอยู่บนฐานของศาสนา 2) หลักคำสอนในพระคัมภีร์เก่าและใหม่ คำสอนนี้ใช้ในวันอาทิตย์โดยบาทหลวงสอนเรื่องความรักและความเมตตาและรักศัตรูของท่าน การให้อภัย ความอดทน 3) การดำเนินชีวิตของผู้ที่เป็นของชาวคริสต์อยู่บนฐานของความเชื่อศรัทธาในพระเจ้า จะพบความสุขแท้ ลดละเลิกไม่ทำบาป และ 4) ความสุขแท้ ชีวิตนิรันดร์ที่อยู่กับพระเจ้า

2. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทางพระพุทธศาสนาเป็นการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ อริยสัจ 4 ไตรลักษณ์ 3 ศีล 5 สัมปยุตธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 ขรราวาสธรรม 4 กุศลมูล 4 และศาสนาคริสต์ได้มีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยองค์ประกอบ 8 ประการ

3. บทบาทขององค์กรทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นดำเนินการโดย การให้การศึกษาอบรม และการศึกษาทางจริยธรรม ส่วนองค์กรทางศาสนาคริสต์สอนให้คนสวดให้กัน

* อาจารย์ประจำภาควิชาพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขอพรจากพระเจ้า มีหน้าที่ที่ต้องรักและช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทบาทองค์กรทางศาสนาพุทธและศาสนาคริสต์

Abstract

The aims of this research were 1) to study the concept in human resource development of Buddhism and Christianity organizations, 2) to study the procedure for human resource development of Buddhism and Christianity organizations, and 3) to analyze the roles of Buddhist and Christian organizations in human resource development. This qualitative research focused on data from ten key informants, namely the administrators, the academics and the stakeholders in Buddhism and Christianity through in-depth interviews.

The research findings revealed that:

1) The concept in human resource development in Buddhism was to follow the four Bhavanas, namely physical prayer, commandment prayer, mind prayer and wisdom prayer. Meanwhile the Christianity had a concept of human resource development in four points, that is, (1) religion was an important thing, but the most important was God who created man in His own Image; thus the religion was to imbue people with ideology-philosophy of life based on Christianity, (2) the doctrine in the Bible, both Old and New Testaments were used on Sundays by priests to teach about love and compassion even for the enemies, as well as forgiveness and patience, (3) Christians who led a life based on the beliefs and faith in God would find real happiness, leading to the reduction of sins and eventual abandonment, and (4) the real happiness was the perpetual life with God.

2) The procedure of human resource development of the Buddhist organizations was the applications of the religious teachings, namely (1) Ariyasat 4, (2) Traisikha 3, (3) Sil 5, (4) Sappurisa Dhamma 7, (5) Phromvihar Dhamma 4, (6) Sangahavatthu 4, (7) Kharavas Dhamma 4, and (8) Kusolmul 3; while Christianity applied the process of human resource development based on the eight elements.

3) The roles of Buddhist organizations for human resource development were the conducting of training and education, as well as ethical education. Whereas Christian organizations encouraged people to pray for each other, to intercede for forgiveness and to beg for the blessings from God; everyone had a duty to love and help other human beings.

Keywords: Human Resource Development, Buddhism and Christianity Organizations

บทนำ

หลักการและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่แพร่หลายไปทั่วโลกและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นความรู้จากการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง ส่วนใหญ่เป็นความรู้ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาแบบตะวันตก และได้มีการนำเอาความรู้เหล่านั้นมาใช้ในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก ภูมิภาคตะวันออกก็ได้มีการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ มาใช้ในหลายลักษณะ ทั้งที่ใช้เพียงบางส่วน ใช้โดยลอกเลียนแบบมาทั้งหมด รวมทั้งการนำมาประยุกต์ใช้ ผลก็คือใช้ได้ผลบ้างและไม่ได้ผลบ้าง เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมบางอย่างที่แตกต่างกัน สำหรับในประเทศไทยจะเห็นได้ว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการรับเอาองค์ความรู้แบบตะวันตกเพียงอย่างเดียวมาใช้บางครั้งอาจไม่ได้ก่อให้เกิดผลดี และแม้ว่าการนำความรู้ดังกล่าวจะนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสินค้าและบริการหรือภารกิจที่แตกต่างกัน แต่ที่เหมือนกันคือ การสร้างแรงจูงใจโดยใช้ค่าตอบแทนด้วยเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทำให้คนในองค์กรเกิดการแข่งขัน และนำมาสู่กลวิธีในการแสวงหาผลประโยชน์ และสิ่งที่ต้องการโดยชอบธรรมและไม่ชอบธรรม กล่าวอีกนัยหนึ่ง คนจะมีความสุขต้องมีเงินก่อน การแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจทุกวันนี้จึงเป็นเรื่องความยากจน มีรายได้น้อยเป็นปัญหาสำคัญ บุคคลจึงมีหน้าที่เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีและได้รับรางวัลเป็นเงินเพื่อที่จะบริโภคได้มาก ๆ เมื่อได้รับรางวัลจากการบริโภคได้มากก็จะเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการผลิตให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลต่อจิตใจของคนในทางที่ตกต่ำ เช่น ก่อให้เกิดการเห็นแก่ตัว แย่งชิงทรัพยากรเป็นค่าตอบแทนที่องค์การมอบให้ อาจจะกระทบไปถึงความซื่อสัตย์และคุณธรรมในด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลเชิงลบจากการนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามปรัชญาแบบตะวันตกมาใช้โดยขาดความระมัดระวัง

หากมองจากการบริหารธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ คือ “ทรัพยากร” ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ประเทศชาติจะมีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจก็เนื่องจากมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ การศึกษาดี มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรงดี สามารถเป็นปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับระบบเศรษฐกิจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในระบบการเมือง หากประชาชนในชาติ ก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ของชาติ มีความรู้ ความเข้าใจดีในระบบการเมือง มีส่วนร่วมทางการเมืองสูง การเมืองในระบอบประชาธิปไตยก็จะมีพัฒนาการสูง การเมืองก็จะมีคามมั่นคง มีเสถียรภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ ในระบบสังคม หากประชากรได้รับการพัฒนาสูง ก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการศึกษา มีงานทำ ที่ก่อให้เกิดรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพและครอบครัว ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติดและปัญหาสังคมอื่น ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ สำหรับในประเทศไทย นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีแนวทางในการพัฒนาประเทศ โดยให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา สำหรับประเทศที่เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS)

เช่น ประเทศเกาหลีใต้ สิงคโปร์ หรือไต้หวัน ผลการวิจัย สรุปว่า คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศดังกล่าว

ในระดับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐหรือเอกชน “ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีทั้งปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การที่แสวงหากำไร หรือองค์การ เพื่อการพัฒนาเอกชนก็ตาม ในกรณีองค์การภาครัฐบริบทแวดล้อมขององค์การมีความกดดันมากขึ้น จากภาคการเมืองที่มีนักการเมืองมาจากการเลือกตั้ง ซึ่งมีค่านิยมสัญญาที่ให้กับประชาชนในเรื่อง การผลักดันนโยบายต่าง ๆ ที่จะทำให้ประชาชนมีการกินดี อยู่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แน่นอนว่า ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐก็จำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของภาคการเมืองและภาคประชาชนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างมีจริยธรรม ศีลธรรม กล่าวสำหรับองค์การภาคเอกชน การแข่งขันทางการค้าทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ความเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคที่มีความคาดหวัง ความต้องการมากขึ้นในคุณภาพของสินค้าและบริการ ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทุกด้าน ล้วนเป็นแรงกดดันให้องค์การต้องมีการปรับตัว ต้องมีการ พัฒนาองค์การ และองค์การจะพัฒนาไปได้นั้น “ทรัพยากรมนุษย์” ในองค์การต้องพัฒนาไปด้วยอย่าง หลีกเลียงไม่ได้

นอกจากทรัพยากรมนุษย์จะมีความสำคัญกับทั้งองค์การภาครัฐหรือองค์การเอกชนแล้ว องค์การทางศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระพุทธศาสนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การพระพุทธศาสนาก็คือ พระภิกษุ ซึ่งมีบทบาทเป็น “นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับสังคม” ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็น พระภิกษุ หากได้รับการฝึกอบรมพัฒนาในเรื่องทางเทคนิค การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจะเห็นได้อย่าง ชัดเจน ไม่ว่าจะมองจากการบริหารรัฐกิจหรือการบริหารธุรกิจหรือการพัฒนาสังคมก็ตาม อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” และ การ “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์” จะมีความสำคัญในฐานะของทรัพยากร หรือปัจจัยการผลิตที่สำคัญของประเทศ หรือขององค์การก็ตาม คำถามที่น่าสนใจก็คือ มนุษย์เกิดมา เพื่อมีภารกิจ บทบาทหน้าที่ของการเป็นปัจจัยการผลิตของการพัฒนาประเทศในปัจจุบันซึ่งเป็นแบบ ทุนนิยมอุตสาหกรรมเช่นนี้ หรือคุณค่าของมนุษย์เป็นเพียงปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพสนอง ความต้องการขององค์การ ประเทศชาติเท่านั้นหรือ

ศาสนาเป็นหนึ่งในพลังอำนาจที่ให้ความรู้ลึกซึ้ง และมีอิทธิพลที่สุดในสังคมมนุษย์ ศาสนาก่อ ให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ มีอิทธิพลต่อชีวิตครอบครัว ชุมชน เศรษฐกิจและการเมือง ความเชื่อ และค่านิยมทางศาสนาเหนี่ยวนำการกระทำของมนุษย์ ศาสนาเป็นลักษณะสำคัญของชีวิตและมิติ ทางสังคมก็เป็นส่วนสำคัญของศาสนา ประเทศไทยเป็นประเทศในซีกโลกตะวันออก มีวิวัฒนาการ เรื่อยมาบนพื้นฐานความคิด ปรัชญา ทศนคติ ค่านิยมความเชื่อและวัฒนธรรมซึ่งได้รับอิทธิพลมาจาก พระพุทธศาสนา จนอาจกล่าวได้ว่า มีความแตกต่างจากซีกโลกตะวันตกอย่างสิ้นเชิง แม้ในอีกแง่มุมหนึ่ง

จะพยายามลอกเลียนรูปแบบวิธีการพัฒนาของประเทศตะวันตกมาก็ตาม แต่ในความเป็นจริงแล้ว ก็ทำได้แต่เพียงในด้านของรูปแบบ ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับคนซึ่งเป็นเรื่องที่มีจิตใจเข้ามาเกี่ยวข้องนั้น จะเป็นสิ่งที่เกิดจากการสั่งสม กล่อมเกล้าของแต่ละสังคม ซึ่งในด้านองค์ความรู้ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบตะวันตก ที่ได้รับการศึกษาค้นคว้าจนเป็นที่ยอมรับและได้นำมาใช้กันโดยทั่วไปนั้น พบว่า จะเน้นในเรื่องของเทคนิค เน้นในเรื่องของการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด มองในแง่ของการ แลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างคนกับองค์กร โดยใช้ค่าตอบแทนที่เป็นวัตถุ เป็นตัวเงิน เป็นเครื่อง กระตุ้นที่จะจูงใจให้คนทำงาน ดังนั้น ใครทำงานมาก มีความสามารถมาก ก็ได้รับผลตอบแทนมาก ในทางตรงกันข้ามใครทำงานได้น้อย มีความสามารถต่ำก็ได้รับผลตอบแทนน้อยตามไปด้วย พฤติกรรม ในการทำงานของคนในองค์กร จึงมีลักษณะแก่งแย่งชิงดี เอารัดเอาเปรียบ หรือแข่งขันกัน ไม่ได้มี การมองในมุมกลับว่าการทำงานให้มีความสุขได้นั้น ต้องมีการเกื้อกูลกัน ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งกันและกัน ไม่ว่าฝ่ายใด ๆ ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง หรือเพื่อนร่วมงาน ควรสร้างให้มีความจงรักภักดี ต่อองค์กร หากเป็นไปได้ก็จะช่วยเสริมประสิทธิภาพของงานและ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

เห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีต้องอาศัยหลักการทางศาสนามาประยุกต์ร่วมด้วย เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และหน้าที่การงาน ในฐานะที่ประเทศไทย เป็นประเทศที่มีประชากรส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา ซึ่งนำหลักการและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และวัฒนธรรมตะวันตกมาใช้ร่วมกันเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กร ซึ่งเป็นที่ทราบดีอยู่แล้วว่า ประชากรส่วนใหญ่ในโลกฝั่งตะวันตกเป็นคริสต์ศาสนิกชน ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรมีการศึกษาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและบทบาทองค์กรทางศาสนา พุทธ คริสต์ เพื่อความเหมาะสมในการจัดการ ให้มีความลงตัวอย่างด้านวัฒนธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากแนวคิดทางศาสนา ซึ่งมีส่วนช่วยยก ระดับจิตใจของบุคลากรให้สูงขึ้น และเป็นการผลักดันให้สถาบันและองค์กรทางศาสนาได้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธศาสนา และศาสนาคริสต์
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทางพระพุทธศาสนาและ ศาสนาคริสต์
3. เพื่อวิเคราะห์บทบาทขององค์กรทางพระพุทธศาสนาและศาสนาคริสต์กับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวคิดและบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรพระพุทธศาสนาและองค์กรศาสนาคริสต์ รวมถึงกระบวนการและหลักการปฏิบัติตามแนวทางของหลักคำสอนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นการทำวิจัยเชิงคุณภาพโดยดำเนินงานในพื้นที่เป้าหมายองค์กรทางพระพุทธศาสนา และองค์กรทางคริสต์ศาสนา ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ วัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โบสถ์เซนต์จอร์จ และโรงเรียนคริสเตียน

3. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดและบทบาทขององค์กรทางศาสนาพุทธ คริสต์ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ประกอบด้วย

1. พระอธิการสุวิทย์ ธนีสุโร เจ้าอาวาสของวัดเด่นวัว ต.เชียงทอง อ.วังเจ้า จ.ตาก
2. พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. ดร.อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์ นักวิชาการทางการศึกษา
4. บาทหลวง ดร.รังสิพล เปลิยนพันธุ์ บาทหลวงในโบสถ์เซนต์จอร์จ
5. ดร.ศศิเลีย มนเทียรวิเชียรฉาย ผู้บริหารของโรงเรียนคริสเตียน
6. ดร.ภิศาชล พรหมวงษ์ พุทธศาสนิกชน
7. ดร.นุชจรี ภิญโญสวัสดิ์สกุล พุทธศาสนิกชน
8. ดร.สุมิตรา ยาประดิษฐ์ พุทธศาสนิกชน
9. นางสาวศรียุญา เล็กเปี่ยม คริสต์ศาสนิกชน
10. ดร.กาญจนา เยื่อนหนองค์ คริสต์ศาสนิกชน

คำนิยามศัพท์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กร/หน่วยงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงาน โดยอาศัย เทคนิควิธีการต่าง ๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์และความพึงพอใจกับผู้เกี่ยวข้อง

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับสถานภาพ สิทธิ และหน้าที่ทางสังคมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยทั่วไป บทบาทของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมักถูกคาดหวังจากบุคคลอื่นหรือสังคมภายนอกตลอดเวลา ดังนั้น บทบาทจึงเป็นสิ่งที่แทนตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการรับรู้ของบุคคลและสังคมภายนอกว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ ได้ประพฤติตนเหมาะสมกับบทบาทดีหรือไม่ ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาบทบาทด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทางศาสนา ได้แก่

บทบาทองค์กรทางพระพุทธศาสนา หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติขององค์กรทางพระพุทธศาสนา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เช่น การส่งเสริมให้บุคคลตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ผ่านการถ่ายทอดหรือเผยแพร่หลักศีลธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อหวังผลให้สังคมและองค์กรมีความสงบสุข ปราศจากการทุจริต เป็นต้น

บทบาทองค์กรทางศาสนาคริสต์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติขององค์กรทางศาสนาคริสต์ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เช่น การประกอบพิธีกรรมทางศาสนาที่มีผลต่อจิตใจของบุคคล และต่อการเปลี่ยนแปลงตนไปในทางที่ดีขึ้นโดยยึดหลักคำสอนของศาสนา เป็นต้น

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและบทบาทขององค์กรทางศาสนาพุทธและศาสนาคริสต์” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นของการศึกษาในรายละเอียดที่สำคัญและมีความครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและบทบาทขององค์กรทางศาสนาพุทธและศาสนาคริสต์” ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัยตามประเด็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย โดยตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวคิด กระบวนการ และบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร พระพุทธศาสนา

1.1 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา มุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่แท้จริง เข้าสู่การเป็นอริยบุคคล บรรลุมรรค ผล นิพพาน อันเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดทางพระพุทธศาสนา

ในทางพระพุทธศาสนาได้แบ่งระดับการฝึกตนตามความเหมาะสมแก่กำลังของแต่ละบุคคล ไม่ได้จำกัดการพัฒนาอยู่เฉพาะกลุ่มบุคคลที่มุ่งทางอริยะเท่านั้น พระพุทธศาสนายังให้แนวทางการพัฒนาบุคคลผู้เป็นปุถุชนหรือผู้ยังอยู่ครองเรือนให้เข้าถึงการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามควรแก่สถานภาพของผู้ครองเรือนด้วยเช่นกัน นั่นคือ พัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต มีศีลธรรม และมีความสุข

พระพุทธศาสนาเชื่อว่า มนุษย์จะเจริญเป็นมนุษย์ที่แท้จริงได้ด้วยการฝึกตน ผู้ที่ไม่ได้ฝึกตนยังถือว่าเป็นบุคคลผู้มีจิตใจต่ำใกล้เคียงกับความเป็นสัตว์เดรัจฉาน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทณฺโถ เสฏฺฐมฺห มนุสฺเสสฺสุ - ในหมู่มนุษย์ทั้งหลาย ผู้ฝึกตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐสุด” (ขุ.ธ.25/57)

1.2 เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา

เป้าหมายของพุทธธรรม หรืออุดมคติของพระพุทธศาสนาคือ พระนิพพาน ซึ่งก่อนจะถึงพระนิพพานได้นั้น จะต้องพัฒนาตนขึ้นไปเป็นลำดับ คือ การพัฒนาตนให้มีชีวิตที่งดงามมีความสุขจากกัลยาณปุถุชนไปจนถึงพระอรหันต์

เมื่อกล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนานั้นมุ่งเน้นให้มีการฝึกตนเพื่อเข้าถึงความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง ทั้งในระดับเบื้องต้นสำหรับปุถุชน และระดับสูงสุดคือการเป็นอริยบุคคลนั้น แสดงให้เห็นว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธศาสนานั้น มี 2 ระดับ กล่าวคือ ระดับโลกียะ และระดับโลกุตระ

1.3 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาเชื่อว่า มนุษย์และสัตว์มีกรรมเป็นของตนเอง ผู้ใดทำกรรมชนิดใดไว้ย่อมได้รับผลกรรมนั้น การเกิดการตายในพระพุทธศาสนาเป็นลักษณะเชื่อมต่อ คือ เมื่อตายจากภพนี้ก็ไปเกิดในภพใหม่ และต้องเวียนตายเวียนเกิดต่อไป จนกว่าจะสิ้นกิเลส จึงจะเข้าสู่นิพพาน ไม่ต้องเวียนว่ายตายเกิดอีกต่อไป นิพพานจึงเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนา เมื่อใครเข้าถึงแล้วก็ไม่ต้องเกิดแก่เจ็บตาย หยุดการเวียนว่ายในวัฏสงสาร ไม่มีทุกข์กายทุกข์ใจอีกต่อไป

การบรรลุนิพพานคือ การตรัสรู้ การตรัสรู้นั้นเป็นการรู้ด้วยปัญญาอันบริสุทธิ์ถึงสัจธรรม คืออริยสัจ 4 พระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้อริยสัจ 4 ด้วยพระองค์เองแล้วจึงเผยแผ่พระธรรมคำสอนของพระองค์ต่อพุทธบริษัท ในการโปรดสอนบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในแต่ละครั้ง พระพุทธเจ้าทรงใช้พุทธวิธีการสอนที่แตกต่างกันเพื่อให้เหมาะสมกับจริต เหมาะสมกับอุปนิสัยที่ได้สั่งสมมาของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น จึงเกิดหลักธรรมคำสอนต่าง ๆ ที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม เมื่อบุคคลเข้าถึงสัจธรรมที่พระพุทธองค์ทรงตรัส ก็จะเข้าถึงอริยสัจ 4 เสมอเหมือนกัน เนื่องจากพระพุทธองค์ทรงใช้หลักอริยสัจ 4 นี้เป็นหลักการในการตรัสสอน

1.4 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา

จากที่ได้เสนอหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา คือ หลักอริยสัจ 4 ที่สามารถแตกออกเป็นหลักธรรมและหลักปฏิบัติต่าง ๆ ได้อีกมากมายนั้น ถือเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา เนื่องจากหลักธรรมดังกล่าวเป็นแนวทางในการฝึกตนของพุทธบริษัท ซึ่งมีทั้งระดับโลกิยะและโลกุตระ ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของชีวิตแต่ละบุคคล หลักธรรมที่เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา มีดังนี้

1. การพัฒนามนุษย์ตามหลักภาวนา 4
2. การพัฒนามนุษย์ตามหลักสัปปริยธรรม 7
3. การพัฒนามนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร 4
4. การพัฒนามนุษย์ตามหลักสังคหวัตถุ 4
5. การพัฒนามนุษย์ตามหลักอริยสัจ 4
6. การพัฒนามนุษย์ตามหลักฆราวาสธรรม 4
7. การพัฒนามนุษย์ตามหลักกุศลมูล 3

1.5 บทบาทขององค์กรทางพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์กรทางพระพุทธศาสนามีบทบาทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นพุทธศาสนิกชน ให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัย โดยมีการปรับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นลักษณะการส่งเสริม และพัฒนาแบบเชิงรุก เช่น การเปิดสอนหลักสูตรเปรียญธรรม นักธรรม ธรรมศึกษา สำหรับภิกษุ สามเณร ประชาชน และเยาวชน การเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอกทางพระพุทธศาสนาในมหาวิทยาลัยสงฆ์และรับสมัครนักศึกษาที่เป็นภิกษุ สามเณร และประชาชนทั่วไปมากขึ้น การจัดให้มีการสวดมนต์ปฏิบัติธรรมที่เข้าถึงง่ายตามวัดต่าง ๆ เช่น การสวดมนต์ข้ามปี เป็นต้น โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โครงการโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และโครงการฝึกอบรมครูธรรมจริยธรรมในโรงเรียนและสถานประกอบการต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังรวมไป

ถึงการผนวกพระพุทธศาสนาเข้ากับงานวิชาการ เช่น การวิจัยทางพระพุทธศาสนา การเขียนหนังสือ ธรรมะที่ใช้ภาษาสมัยใหม่เพื่อให้อ่านเข้าใจง่าย เป็นต้น

2. ผลการศึกษาแนวคิด กระบวนการ และบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ศาสนาคริสต์

2.1 แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางคริสต์ศาสนา

ศาสนาคริสต์ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเป็นมนุษย์ที่พระเจ้าไว้วางใจ ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ

1. ศาสนาเป็นสิ่งสำคัญ พระเจ้าสำคัญที่สุดโดยการสร้างคนให้ถูกต้องตามคำสอนของศาสนา สอนให้มีอุดมการณ์ปรัชญาชีวิตอยู่บนฐานของศาสนา
2. หลักคำสอนในพระคัมภีร์เก่าและใหม่ คำสอนนี้ใช้ในวันอาทิตย์โดยบาทหลวง สอนเรื่องความรักและความเมตตา และรักศัตรูของท่าน การให้อภัย ความอดทน
3. การดำเนินชีวิตของผู้ที่เป็นชาวคริสต์อยู่บนฐานของความเชื่อศรัทธาในพระเจ้า จะพบความสุขแท้ ลดละเลิกไม่ทำบาป
4. ความสุขแท้ ชีวิตนิรันดร์ที่อยู่กับพระเจ้า

2.2 เป้าหมายของศาสนาคริสต์

ศาสนาคริสต์ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ โลกนี้ และโลกหน้า ในทางศาสนาคริสต์ได้กำหนดหลักปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายในโลกนี้และโลกหน้า ได้แก่ บัญญัติ 10 ประการ ดังนี้

1. จงนมัสการพระเจ้าแต่ผู้เดียว
2. อย่าออกพระนามพระเจ้าโดยไม่สมควร
3. วันพระเจ้าให้ถือเป็นวันศักดิ์สิทธิ์
4. จงนับถือบิดามารดา
5. อย่าฆ่าคน
6. อย่าล่วงประเวณี
7. อย่าลักทรัพย์
8. อย่าินทาว่าร้ายผู้อื่น
9. อย่าคิดโลภในประเวณี
10. อย่าคิดโลภในสิ่งของของผู้อื่น

2.3 หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคริสต์ศาสนา

ในทางศาสนาคริสต์ได้กำหนดหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ศรัทธา เมตตา ความรัก ซึ่งได้นำคุณธรรมหลัก 4 ประการมาใช้ในการพัฒนา ได้แก่

1. ความรอบคอบ (Prudence)
2. ความกล้าหาญ (Fortitude)
3. ความมัธยัสถ์ (Temperance)
4. ความยุติธรรม (Justice)

2.4 กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาสนาคริสต์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทางศาสนาคริสต์ โดยอาศัยองค์ประกอบ 8 ประการในการพัฒนาชุมชนคริสตชน มีดังนี้

1. Relocation : การย้ายถิ่นฐานเพื่อไปดำเนินชีวิตท่ามกลางประชาชน
2. การคืนดี (Reconciliation)
3. การแจกจ่าย(เป็นแค่การกระจายตัวของทรัพยากร)
4. การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development)
5. การฟังชุมชน
6. การพัฒนาชุมชนโดยใช้ทักษะเป็นทรัพย์สิน
7. มีวัดเป็นพื้นฐาน
8. การเพิ่มขีดความสามารถ

2.5 บทบาทขององค์กรทางศาสนาคริสต์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทบาทขององค์กรทางศาสนาคริสต์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สอนให้คนสวดให้กัน ขอพรจากพระเจ้า มีหน้าที่ที่ต้องรักและช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ สถาบันการศึกษาคาทอลิกทำหน้าที่สอนเด็กและเยาวชน พัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำเรื่องด้านสุขภาพผู้ดูแลในวัดในองค์กร พัฒนามนุษย์ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ช่วยผู้ลี้ภัย ช่วยเหลือทั่วโลก รู้จักรักเพื่อนมนุษย์เหมือนรักตัวเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์กรทางพระพุทธศาสนา ควรกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักอริยสัจ 4 ได้แก่ กายอริยสัจ สติอริยสัจ

จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ไตรสิกขา 3 ศีล 5 สัมปรัสนธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และให้เกิดความสอดคล้องระหว่างการพัฒนาทั้งทางสังคมและทางเศรษฐกิจของชาติ

2) องค์การทางศาสนาคริสต์ ควรกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยองค์ประกอบ 8 ประการ และคุณธรรมหลัก 4 ประการ (Cardinal Virtues) ตามแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใน 4 ประเด็น คือ 1. ศาสนาเป็นสิ่งสำคัญ พระเจ้าสำคัญที่สุดโดยการสร้างคนให้ถูกต้องตามคำสอนของศาสนา สอนให้มียุติธรรมการปฏิบัติอยู่บนฐานของศาสนา 2. หลักคำสอนในพระคัมภีร์เก่าและใหม่ คำสอนนี้ใช้ในวันอาทิตย์โดยบาทหลวง สอนเรื่องความรักและความเมตตาและรักศัตรูของท่าน การให้อภัย ความอดทน 3. การดำเนินชีวิตของของผู้ที่เป็นชาวคริสต์อยู่บนฐานของความเชื่อศรัทธาในพระเจ้า จะพบความสุขแท้ ลดละเลิกไม่ทำบาปและ 4. ความสุขแท้ ชีวิตนิรันดร์ที่อยู่กับพระเจ้า และก่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างการพัฒนาทั้งทางสังคมและทางเศรษฐกิจของชาติ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ผู้บริหารทุกระดับชั้นในองค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์หรือผู้บริหารฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดแผนดำเนินการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักธรรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับองค์กร และผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงาน มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนควบคุมดูแลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความรับผิดชอบของตน โดยการสอนแนะนำ ให้ความรู้เกี่ยวกับงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) องค์กรอื่น ๆ สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและศาสนาคริสต์ ไปปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพระพุทธศาสนาและศาสนาคริสต์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาและศาสนาคริสต์

รายการอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2540). *คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2542). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จิกร กาญจนชัยรัตน์. (2549). *นักเผยแผ่ศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์กับบทบาทในการขัดเกลากิจทางสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล ปัญญา. (2545). *โครงสร้างการบริหารขององค์กรศาสนาหลักในประเทศไทย กรณีศึกษา : ศาสนาพุทธ อิสลาม และคริสต์*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง. (2516). *สถานภาพและบทบาท*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรสวรรค์ หงษ์ชัย. (2556). *บทบาทและอำนาจหน้าที่ทางกฎหมายขององค์กรศาสนาคริสต์ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พระครูใบฎีกาสุชาติ ฐิตวโร (พิศาลพันธุ์). (2553). *บทบาทของพระสงฆ์ต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในชุมชน มอญ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปลัดสมชาย อภิวัฒน์. (2553). *บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารงานการศึกษา จังหวัดจันทบุรี*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). *การพัฒนาจริยธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- _____. (2550). *พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุนันทา เลานันท์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธนาคารพิมพ์.
- เสรี พงศ์พิศ. (2529). *ศาสนาคริสต์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอ็ดลิสัน.
- Agado, Gloris A. (1998). *Steff development in effective boarder schools doctoral Dissertation*. Ph.D. dissertation, University of Texas at Austin.
- Baldanza, Macia A. (1994). *The relationship in between staff development practices and schools of excellence in minnesota*. Ph.D. dissertation, University of Minnesota.
- Bishop, Iesis J. (1979). *Steff development and instructional improvement plan and procedures*. Boston : Allyn and Bacon.
- Castetter, William B. (2003). *The human resource function in educational administration*. 8th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Ralph Linton. (1936). *The Study of Man*. New York : Appleton-Century-Graf.

Swanson, R. A., & Holton, E. F., III.(2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco, CA : Berrett-Koehler.

Thorndike, E.L. (1967). *Animal Intelligence*. Cited inBolles, R.c. **Theory of Motivation**. New York : Harper and Row.
