

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงวิพุทธในยุคคริสต์ศตวรรษที่ 21*

Human Resource Management in the Buddhist way in the 21st Century

ธีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล, บุญโชติ สลืออ่อน, ชำนาญ เกิดช่อ และพระครูสังฆรักษ์พิทยา ญาณธโร
Theeratas Rojkitjakul, Boonchot Saleeoon, Chamnarn Kerdchor
and Phrakru Sangkharak Pittaya Yantharo
วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Nan Buddhist College, Thailand
Corresponding Author, E-mail: orapininwong@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงวิพุทธในยุคคริสต์ศตวรรษที่ 21 เพื่อให้องค์กรสามารถเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เป็นพลวัตและการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อช่วยให้องค์กรพัฒนาและสามารถอยู่รอดได้ จึงนำหลักทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้ ซึ่งเป็นแนวทางตามวิพุทธโดยนำหลักสังคหวัตถุ 4 ประการ มาเป็นหลักในการปฏิบัติ เพราะการเปลี่ยนแปลงตามบริบทแต่ละช่วงเวลาและอิทธิพลจากสิ่งเร้าของเหตุปัจจัย อาจทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความยากลำบากด้วยเหตุนี้ จึงกำหนดวัตถุประสงค์ คือ เพื่อประยุกต์นำแนวทางวิพุทธมาปรับใช้ให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ พร้อมตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารคนให้เข้ากับยุคกับสมัยในปัจจุบัน โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หลักสังคหวัตถุ 4 ประการมาทำให้บุคลากรและองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; วิพุทธ; คริสต์ศตวรรษที่ 21

Abstract

This academic article aims to present the Buddhist way of human resource management in the 21st century, to get the organization to face a dynamic and constantly adapting environment. Also, this Buddhist way helps the organization to develop and

*ได้รับบทความ: 27 ธันวาคม 2565; แก้ไขบทความ: 17 กรกฎาคม 2566; ตอรับตีพิมพ์: 28 กันยายน 2566
Received: December 27, 2022; Revised: July 17, 2023; Accepted: September 28, 2023



survive. Thus, the researcher has brought the four Sangahavattu principles, to adapt as a basis for practicing. The contextual change of the periods and the influence from the stimuli of the causal factor may bring the organization to difficulties. For this reason, the objective of this article is to apply the Buddhist way in human resource management effectively and always is ready to cope with the change in managing people to match the current era using the four Sangahavattu principles, to enable personnel and organization to work efficiently.

Keywords: human resource management; Buddhist way; 21st century

1. บทนำ

ปัจจุบัน ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ รัฐวิสาหกิจ หรือแม้แต่หน่วยงานภาครัฐล้วนได้รับ อิทธิพลจากระบบทุนนิยมทั้งสิ้น ส่งผลให้การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต เนื่องจากเกิดการแข่งขันสูงขึ้น จึงเป็นที่ยอมรับ กันโดยทั่วไปว่าองค์กรต่างๆ จะสามารถอยู่รอดได้ ในสภาวะการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันส่วนหนึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมาขับเคลื่อนภารกิจ ต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (กิตติ มิลาเอียง, 2559, หน้า 131-152) ด้วยเหตุนี้ “ทรัพยากรมนุษย์” นั้น จึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญ เป็นมันสมอง หรือหน่วยประมวลผลที่จะทำหน้าที่บริหารจัดการ ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร ให้สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องประสานกันอย่างเป็นระบบพร้อมช่วยขับเคลื่อนช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม พร้อมสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงานและสร้างความยั่งยืนให้แก่ องค์กร (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559)

ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจาก จะมีความสำคัญกับทั้งองค์กรภาครัฐหรือองค์กร เอกชนแล้ว ทางองค์กรทางศาสนา โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งพระพุทธศาสนา “พระภิกษุ” นับว่ามีบทบาท สำคัญเป็นอย่างมากเปรียบเสมือน “นักพัฒนา” ซึ่งตามวิถีพุทธนั้น พระพุทธศาสนาก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ มีหลักคำสอนสำคัญอย่าง ยิ่ง โดยสังคมในปัจจุบันศาสนามีหลักคำสอนที่มี เหตุมีผลอันเป็นหลักสำคัญ ของพระพุทธศาสนา ที่มีคนยอมรับนับถือกันทั่วโลกอีกศาสนาหนึ่ง ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้คนในสังคมมีเหตุมีผล มีเมตตา กรุณา มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน อันเปรียบเสมือนญาติกันโดยสายโลหิต และหรือ เป็นญาติกันโดยทางธรรมจึงมีอิทธิพลต่อชีวิต ครอบคลุม ชุมชน เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งความ เชื่อและค่านิยมทางศาสนาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วย เหนี่ยวนำการกระทำของมนุษย์ เช่นนั้นแล้ว การนำ หลักพระพุทธศาสนา มาแก้ปัญหาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก (พระมหาจรรย์วัฒน์ กนต์วณโณ, 2559, หน้า 307-320) เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่ องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของ โลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ จึงต้องมีการนำแนวทางวิถี พุทธมาปรับใช้เข้าด้วยกันเพื่อพัฒนาบุคลากร



ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความครอบคลุมผูกพันในทุกขั้นตอนขององค์กร ตั้งแต่การวางแผน เพื่อสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน พร้อมดูแลรักษาจนกระทั่งบุคลากรพ้นสภาพของการเป็นพนักงาน (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2554) โดยการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะ และผลการดำเนินงานของพนักงาน ซึ่งหากพนักงาน มีพฤติกรรม ทักษะ และผลการดำเนินงานเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังย่อมส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ (สมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549)

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรนั้นๆ ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตัวเองในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การกำหนดโครงสร้าง และการมอบอำนาจกำลัง การกำหนดตำแหน่งการสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การกำหนดเงินเดือนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ การพัฒนา การฝึกอบรม วินัย ร้องทุกข์ซึ่งในทุกกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์หรือกลยุทธ์ต่างในการจัดการให้บุคลากรในองค์กรนั้น ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีตัวเองมีอยู่ ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากสภาพปัญหาดังกล่าว บทความวิชาการฉบับนี้ จึงมุ่งที่จะนำเสนอการนำหลักพระพุทธศาสนามาปรับใช้เพื่อจัดการความท้าทาย

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคคริสต์ศตวรรษที่ 21 โดยมีสาระสำคัญ ส่วนแรกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน แนวคิดในการบริหาร “ทรัพยากรบุคคล” ตลอดจนความท้าทายส่วนที่สองนำเสนอสาระเกี่ยวกับหลักพระพุทธศาสนาที่สำคัญ และส่วนสุดท้าย นำหลักพระพุทธศาสนา มาปรับใช้กับความท้าทายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคคริสต์ศตวรรษที่ 21 เพื่อตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารคนให้เข้ากับยุคสมัยในปัจจุบันและจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งการสรรหาการบรรจุและการแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การกำหนดเงินเดือนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ การพัฒนา การฝึกอบรม ซึ่งทุกกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ต้องอาศัยความรู้จากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้แก่บุคลากรและองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) มีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรหรือมีการเปรียบเทียบกับทรัพยากรมนุษย์เป็น “ทุนมนุษย์” หรือที่เรียกว่า (Human Capital) ซึ่งมีแต่จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาให้ชัดเจนใน



ประเด็นของการจัดหาบุคลากรให้ได้ตามความรู้ตามความต้องการขององค์กร การดำเนินการจัดการเป็นเช่นไร มีประโยชน์ มีจุดดี จุดด้อย ซึ่งทั้งหมดทั้งมวลนี้ เรียกว่า “ทุนมนุษย์” นั่นคือ ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถนำสิ่งเหล่านี้มาหลอมเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถและสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง (ธำรงค์ศักดิ์ คงสาส์น, 2550) สอดคล้องกับคลาร์ค (Clark, 1992) ที่อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ของคนงานและผู้บริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์ที่ไม่ใช่เป็นการจัดการบุคคล 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นที่เป้าประสงค์ขององค์กร ดังนั้น เมื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป การจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเปลี่ยนตามไปด้วย และ 3) วัตถุประสงค์หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมุ่งที่องค์กร ส่วนสมาชิกขององค์กรแต่ละคน จะเป็นวัตถุประสงค์รอง

ขณะที่ Nadler and Wiggs (1989) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นกรอบการปฏิบัติงานที่กว้างขวาง เป็นกระบวนการวางแผนที่เป็นระบบ ซึ่งช่วยในการพัฒนาศักยภาพและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งจะครอบคลุม 3 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรม

(training) เป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้งานมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้ไปตามความต้องการขององค์กร 2) การศึกษา (education) เป็นกระบวนการเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต และเป็นการเตรียมพร้อมสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) และ 3) การพัฒนา (development) เป็นกระบวนการที่เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ แก่บุคลากรในองค์กร ถือเป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากร สำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ พร้อมช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเอง และสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับยุคคริสต์ศตวรรษที่ 21 ที่องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายต่างๆ มากมาย ทั้งจากวิกฤติเศรษฐกิจ โรคระบาด และปัญหาสังคม ทำให้การดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น และเพื่อให้สามารถรักษาความอยู่รอดและความเป็นผู้นำด้วยเหตุผลด้านทรัพยากรในโลกที่มีอยู่อย่างจำกัด ขณะที่ ความเป็นโลกาภิวัตน์กลับทำให้ทุกภาคส่วนต้องเตรียมแข่งขันทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ ทำให้จำเป็นต้องแสวงหาทรัพยากรในการดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้เพียงพอ สำหรับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จในการดำเนินงานหรืออาจพ่ายแพ้ต่อกู้



แข่งขัน (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

จึงส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นตัวแปรหลักทำให้ก้าวออกจากมิติเดิมคือ ทางออกให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ในอนาคตและแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเท่าทันโลกเพื่อเป็นการนำไปสู่มิติที่สามารถเดินออกไป พร้อมตอบรับการก้าวเข้ามาของโลกที่กำลังอยู่ในสมรภูมิสงครามแห่งอนาคต เพื่อความอยู่รอด ซึ่งเป็นกรอบแนวความคิดใหม่นั้น คือ การจัดการ “ทุนมนุษย์” ในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้มนุษย์รู้แจ้งแก้ปัญหาตนและเพื่อนร่วมโลกได้โดยปัญญาเรียกผู้รู้จริงว่า “อริยะชน” คือ คนประเสริฐ เข้ามาสู่การสร้างทุนมนุษย์ใหม่ กล่าวคือ เป็นการให้ความสำคัญกับ “มนุษย์” เพราะถือว่ามนุษย์ เป็นศูนย์กลางของโลก จึงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างทุน กำไร หรือขาดทุนในทุกองค์กร ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนั้น “มนุษย์” จึงเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างแท้จริง (บุญทัน ดอกไธสง, 2551) คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยนำเข้า ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและเป็นปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของการแข่งขัน 2) เป้าหมายของการบริหารองค์กร ธุรกิจส่วนใหญ่ต้องการกำไร มีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารทุกคนจึงต้องควบคุมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว 3) องค์กรประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมากที่มีความหลากหลาย ทั้งทักษะ ความรู้ และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ทำให้การทำงานในปัจจุบัน จึงต้องเน้นลักษณะทีมงาน และ 4) การปรับตัวให้เหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

เทคโนโลยี และการดำเนินชีวิต รวมถึงการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะทางการปรับเปลี่ยนกำลังแรงงานให้มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น เพราะการจัดระบบผู้รับผิดชอบ โดยเฉพาะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ย่อมเกิดผลดีต่อธุรกิจ ช่วยให้พนักงานปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เพิ่มความสัมพันธ์ที่ราบรื่นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน (ธัญญา ผลอนันต์, 2549)

กล่าวสรุปได้ว่า สำหรับความท้าทายในปัจจุบัน การดำเนินงานของทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือแม้แต่องค์กรทางศาสนาเอง ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น และเพื่อให้สามารถรักษาความอยู่รอดขององค์กรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงได้กลายมาเป็นตัวแปรหลักที่ทำให้ก้าวออกจากมิติเดิมเป็นทางออกให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ในอนาคตและแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเท่าทันโลก ซึ่งเพื่อตอบรับการก้าวเข้ามาของโลกและเพื่อความอยู่รอด จึงได้นำกรอบแนวความคิดใหม่ คือ การบริหาร “ทุนมนุษย์” มาปรับใช้ให้เข้ากับยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้มนุษย์ได้รู้แจ้งแก้ปัญหาตนและเพื่อนร่วมโลกได้โดยปัญญาได้อย่างอริยะชนตามหลักของพระพุทธศาสนา การให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์นั้น เสมือนสินทรัพย์หนึ่งขององค์กร เช่นนั้น องค์กรจำเป็นต้องวางแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับพัฒนากำลังคนของตน ตั้งแต่การฝึกอบรม ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มพูนทักษะให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่องค์กรต้องการ



3. หลักสังคหวัตถุธรรม 4 ประการ

หลักสังคหวัตถุธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รักและชอบใจของคนทั่วไป เป็นการผูกมิตรไมตรีเต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข (เอนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ, 2548) ดังคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งเป็นสัจธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคนย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริงได้ด้วยตนเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติพ้นทุกข์เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในได้จริง

ทั้งนี้ หากนำหลักสังคหวัตถุธรรม มาช่วยจัดการความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคลแต่ละคนให้มีความผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้นภายในองค์กร และเพื่อธำรงสังคมให้ดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุข และได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ตามหลักพระพุทธศาสนาแล้วนั้น พระพุทธองค์ทรงชี้แนะว่า “ถ้าสังคมใดปราศจาก สังคหวัตถุธรรมแล้ว สังคมนั้น จะมีแต่ความยุ่งเหยิง ไร้สันติสุข” เช่นนั้น พุทธศาสนิกชน จึงต้องทำความเข้าใจเรื่อง “สังคหวัตถุธรรม” เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น หลักธรรมจะช่วยให้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนและประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคี ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. ทาน คือ การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สิ่งของ ของตนแก่บุคคลอื่น ด้วยเห็นว่าสิ่งของที่ตนเสียสละไปนั้น จะเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ เป็นการแสดงความมีน้ำใจ และเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรสหายหรือบริวาร พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญ

การให้ไว้มาก อาทิ “ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก” (ธรรมรักษา, 2532) “ผู้ให้ย่อมผูกมิตรไว้ได้” เป็นต้น ผู้ที่มีความตระหนี่นั้น ไม่สามารถที่จะผูกมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรและบริวารไว้ได้

2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ คือ การมีวาจาเป็นที่รัก เป็นที่ดึงดูดจิตใจของผู้ฟัง มีวาจาสุภาพอ่อนหวานชวนฟัง เป็นวาจาที่ไม่หยาบคาย และก่อให้เกิดประโยชน์ การมีปิยวาจาที่ดี มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการผูกมิตรหรือรักษาน้ำใจมิตร บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นทูต หรือเป็นตัวแทนของประเทศในการเจรจาเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ จะต้องมีความรู้ในการใช้คำพูดอย่างดีเยี่ยม เพราะถ้าหากใช้คำพูดที่ไม่ดี จะส่งผลให้ประชาชนและประเทศชาติสูญเสียผลประโยชน์ได้

3. อตถจริยา คือ การประพฤติตนเป็นประโยชน์ อาทิ การช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่กำลังลำบากไม่เป็นคนนิ่งดูดายในเมื่อตนเองมีกำลังความสามารถพอที่จะช่วยเหลือได้ในการผูกสัมพันธ์ไมตรีระหว่างกันเช่นเดียวกัน จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักให้การช่วยเหลือในเวลาที่เหมาะสมช่วยเหลือ เช่นเมื่อถึงคราวที่ตนเองต้องประสบกับปัญหาเรื่องการทำงานต่างๆ การมีพันธมิตรพอที่จะช่วยเหลือได้ จะช่วยซึ่งกันและกันได้ตามกำลังความสามารถเพื่อเป็นการผูกไมตรีหรือแสดงถึงความมีไมตรีอันดีต่อกัน

4. สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คบมิตร เพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มิใช่ว่าเมื่อเห็นว่ามีมิตรหมดประโยชน์สำหรับตนแล้วเริ่มห่างเหินหรือเลิกคบไปการคบหา



มิตรจะต้องคบด้วยความจริงใจและมีความเสมอต้นเสมอปลายทั้งในยามที่มิตรรุ่งเรืองและในคราวตกต่ำ

สรุปได้ว่า หลักสังคหวัตถุธรรม 4 ประการมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นเป็นการสร้างมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลที่เป็นมิตรสหายกันและกัน ซึ่งถ้าปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุธรรมแล้วก็จะจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรหรือบริวารได้เป็นอย่างดี ได้แก่ ทาน คือ การให้ การเสียสละ และการแบ่งปัน ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน อตถจริยา คือ การสงเคราะห์เพื่อประโยชน์ผู้อื่น และสมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอทั้งหากปฏิบัติได้ทั้ง 4 ประการ จะช่วยให้การปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กรเกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในกลุ่มนั้นๆ

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงวิถีพุทธในยุคคริสต์ศตวรรษที่ 21

หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักแห่งการเอื้ออาทร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำเป็นต้องอิงต้องบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับบริหารผู้คน เช่นนั้นแล้ว ผู้นำ จึงควรมีความเป็นธรรมให้ความช่วยเหลือและแนะนำสิ่งที่ดีแก่ส่วนรวม พร้อมมีความเป็นธรรม ซึ่งตามหลักสังคหวัตถุจะต้องเป็นผู้ที่รู้มีความโอบอ้อมอารี การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน ทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและการวางตัวสม่ำเสมอ หากนำหลัก สังคหวัตถุ 4 มาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถ นำมาวิเคราะห์

ได้ดังนี้

1. ทาน เมื่อบุคลากรในองค์กร มีความเดือดร้อนในด้านปัจจัยทั้งสี่ บุคลากรในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรของตน การให้ทานนั้น สามารถทำได้ทั้งเป็นสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ทานหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจและให้คำแนะนำ อาทิ การทำงานเป็นทีม เมื่อเกิดปัญหาให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดหรือไม่ประสบความสำเร็จ พร้อมช่วยกันขับเคลื่อนร่วมมือให้องค์กรเดินหน้าต่อไป ทั้งนี้ องค์กรให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีน้ำใจงาม น้ำใจดี มีความรัก ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น ส่วนด้านผู้บริหารที่ดี ควรมีน้ำใจ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ปิยวาจา สภาวการณ์ที่ผันผวน บุคลากรในองค์กร มักประสบกับความเดือดร้อนในการทำงานอย่างไม่ทันตั้งตัวส่งผลให้ต้องขอความช่วยเหลือจากบุคลากร ซึ่งหน้าที่ของเพื่อร่วมงานและผู้บริหารนั้น ภายในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือด้วยการพูดให้กำลังใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจให้คำแนะนำ พร้อมชี้แจงอย่างถูกต้อง ไม่พูดจาดูหมิ่น เสียดสีเพื่อนร่วมงาน แต่พูดจากับบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานในองค์กรด้วยความไพเราะน่าฟัง เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อเป็นเช่นนั้น แม้ว่าจะมีช่วงเวลาที่ยากลำบากเพียงใดบุคลากรในองค์กรจะไม่รู้สึกถึงความโดดเดี่ยวและผ่านวิกฤติไปได้พร้อมกับองค์กร

3. อตถจริยา เมื่อบุคลากรในองค์กร ต้องการความช่วยเหลือทางด้านร่างกาย บุคลากร



ในองค์กร ควรให้ความสำคัญ ขวนขวายที่จะช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถหรือการให้ความสำคัญกับองค์กรของตนเองด้วยการช่วยเหลือกิจการต่างๆ ภายในองค์กร บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งสามารถหลายวิธีอาทิเช่น มีสวัสดิการช่วยเหลือยามบุคลากรป่วยไข้ การทำงานควรควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความอดทน อดกลั้น และอย่ายึดติดกับตนเองมากกว่าองค์กร รวมถึงในระดับผู้บริหาร ควรมีความวิสัยทัศน์ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ตลอดจนถึงมีความเห็นอกเห็นใจอยู่เสมอ

4. สมานัตตตาการ เป็นผู้มีคุณสมบัติเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนที่มีจิตใจหนักแน่น ไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยมและไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย เพราะเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กรบุคลากร ควรเข้าไปช่วยในการแก้ไขปัญหา โดยให้ความเสมอภาค ไม่เอาเปรียบผู้อื่น อยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหายิ่งในสภาพวิกฤติโรคระบาดยิ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการช่วยเหลือกันภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษ เพราะด้วยปัญหาทั้งรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาความท้าทายที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรทุกครั้ง

อาจสรุปได้ว่า หลักสังคหวัตถุธรรม 4 ประการ มาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดการร่วมแรงร่วมใจ และประพฤติที่ดีต่อองค์กร และเพื่อน

ร่วมงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสุข ความสามัคคีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หลักพระพุทธศาสนาดังกล่าว ไม่เพียงสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เพียงเท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาปรับใช้เป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตได้ด้วย ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นสามารถมีสิ่งยึดเหนี่ยวพร้อมปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี ซึ่งหลักพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคลให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข บุคคลสามารถใช้เป็นตัวแบบแผนในการดำเนินชีวิตไม่เพียงแต่ในด้านการงาน แต่รวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวันด้วย เช่นนั้น ไม่ว่าจะเผชิญกับสถานการณ์ความท้าทายที่ยากลำบากเพียงใด บุคลากรจะสามารถทำงานอย่างเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ พร้อมให้ความสำคัญกับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ด้วยความเต็มใจตามแนวทางของพระพุทธศาสนา

5. สรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงวิถีพุทธ ในยุคคริสต์ศตวรรษที่ 21 โดยใช้สังคหวัตถุธรรม จะช่วยเป็นการสร้างมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะถ้าปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุธรรมแล้วก็จะเป็เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรหรือบริวารได้เป็นอย่างดี ทั้งงาน



ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตาททั้ง 4 นี้ เมื่อปฏิบัติได้ ย่อมให้เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในกลุ่มชนให้เกิดความแน่นแฟ้นให้ความเสมอภาคปฏิบัติสม่ำเสมอแก่กันต่อคนผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มและบุคคลทั่วไปไม่เอาเปรียบบุคคลที่ด้อยกว่า และเสมอในสุขทุกข์คือร่วมสุขร่วมทุกข์ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ให้ความเสมอภาค ไม่เอาเปรียบผู้อื่น เสมอในสุขและทุกข์ คือร่วมสุขร่วมทุกข์กัน ร่วมรับรู้ปัญหา และร่วมแก้ปัญหามาเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทำให้บุคคลกรและองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงวิถีพุทธในยุคคริสต์ศตวรรษที่ 21 สามารถอธิบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยนำหลักสังคหวัตถุธรรม 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารเนื่องจากมีความครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทาน (การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่) ปิยวาจา (การพูดให้กำลังใจ, ความไพเราะ) อตถจริยา (การมีจิตสาธารณะช่วยเหลือผู้อื่นยามจำเป็น) สมานัตตาท (วางตนอย่างเหมาะสม มีความเสมอภาค) เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความรู้ ทักษะ ศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันตามที่ต้องการ ดังตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ



เอกสารอ้างอิง

- กิตติ มิลาเอียง. (2559). การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐยุคใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 8(1), 131-152.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธรรมรักษา. (2532). *พระไตรปิฎก ฉบับสุภาพิิต*. กรุงเทพฯ: รุ่งแสง.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2549). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์กับการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- พระมหาจิรวรรณ กนตวณโณ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวคิดและบทบาท องค์การทางศาสนา พุทธและศาสนาคริสต์. *วารสารเซนส์จอห์น*, 21(29), 307-320.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์การ.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็ม. ที. เพรส.
- เอนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อดุลพัฒน์กิจ. (2548). *จิตวิทยาบริการ*. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ดีไซน์.
- Clark, R. (1992). *Human Resources Management: Framework and Practice*. (2nd ed.). Jim Kitay: University of Sydney.
- Nadler, L. & Wiggs, G. D. (1989). *Managing human resources development*. San Francisco, California: Jossey-Bass.