

การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับหลักอิทธิบาท 4

Human Resource Management with the 4 Iddhipadas Principle

Received: July 10, 2018

Revised: November 20, 2018

Accepted: February 21, 2019

พิชิต อวิรุทธพานิชย์¹

Phichit Awirutthapanich

พระครูพิพิธสุตาทธ²

Phrakru Piphitsutatorn

พระครูสุนทรสังฆพินิต³

Phrakru Sunthorn Sanghapinit

Abstract

This article is written for two purposes: 1) to study human resource management according to western concepts and 2) to study human resource management according to the 4 Iddhipadas principle. The data of this documentary research were collected from books, textbooks and theses. The results show that the human resource management according to western concepts refers to the management process involving the personnel responsible for the work related to personnel of the organization. The process

¹นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพระพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ประเทศไทย

Student, Ph.D., Degree Program in Buddhist Studies, Department of Buddhism, Faculty of Buddhist Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Chiang Mai Campus, Thailand

²พระอาจารย์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ประเทศไทย

Lecturer, Ph.D., Degree Program in Buddhist Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Chiang Mai Campus, Thailand

³พระอาจารย์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ประเทศไทย

Lecturer, Ph.D., Degree Program in Buddhist Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Chiang Mai Campus, Thailand

Corresponding Author: E-mail: awirutt@hotmail.com

includes sharing knowledge, skills, and experience to recruit, select, and put qualified individuals into the organization. The process also involves taking care of the personnel, developing their appropriate potentials for the organization, ensuring the quality of their work life, and so on. The human resource management according to the 4 Iddhipadas principle includes three principles: 1) the principle of self-care that is a personal conduct and practice, 2) the principle of ruling others that is the ability to interact with others, and 3) the principle of job caring that is the ability to well perform duties and task assignments. The four virtues principle are 1) Chantha, which refers to satisfaction or love, 2) Wiriya, which is the perseverance in Dhamma practices, 3) Citta, which is paying total attention to doing the work and 4) Wimangsa, referring to contemplating the reasons for certain things which is a sign of intelligence. Human resource management in Buddhism must consist of practicing the Buddha's teachings, meditation, and wisdom in a coherent way through four areas of development: physical, sila, mental, and intellectual.

Keywords: human resource management, the 4 Iddhipadas principle

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้เขียนขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดทางตะวันตก และ 2) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาวิจัยจากเอกสารได้แก่ หนังสือหรือตำรา และวิทยานิพนธ์ การศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดตะวันตกเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ 1) หลักการครองตนคือ การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตน 2) หลักการครองคนคือ การมี

ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและ 3) หลักการครองงานคือ การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี โดยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ ความพอใจ รักใคร่ในสิ่งนั้น 2) วิริยะ ความเพียรพยายาม หมั่นปฏิบัติธรรมฝึกฝนอบรมตนตามหลักธรรม 3) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่สนใจในการปฏิบัตินั้น ๆ โดยไม่ทอดธุระ 4) วิมังสา การไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น เป็นอาการของปัญญาที่เข้าไปในลักษณะใคร่ครวญ พิจารณาก่อนที่จะทำ จะพูด จะคิดทุกสิ่งทุกอย่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาจึงต้องประกอบไปด้วยการฝึกฝนอบรมศีล สมาธิ และปัญญาอย่างสอดคล้องกัน ผ่านการพัฒนา 4 ด้านคือ ทางกาย ทางศีล ทางจิตใจ และทางปัญญา

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักอิทธิบาท 4

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีการใช้ทั้งกลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการขับเคลื่อนการทำงานในองค์กรหนึ่งใดที่ต้นนั้นเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จและเพื่อประยุกต์ใช้ให้เกิดความสำเร็จ รวมถึงการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข เพราะบุคคลที่พัฒนาดีแล้วย่อมมีความประพฤติเป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่นได้ ขณะเดียวกันก็เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ สถาบันพระพุทธศาสนา มีบทบาทสำคัญ เพราะเป็นสถาบันที่ฝึกขัดเกลาให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองให้มีความสมบูรณ์พร้อมกันทั้ง 3 มิติ คือ มิติทางคุณธรรม มิติทางปัญญา และมิติการเป็นผู้นำสถาบันการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับล้วนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้นำการประยุกต์หลักพุทธธรรมในพุทธศาสนาอันเป็นความรู้ทางวิชาการขั้นสูงมาเป็นแนวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน และเป็นแนวทางในการชี้นำสั่งสอนแก่ประชาชน เพื่อความมีศรัทธาอย่างยั่งยืนต่อพระพุทธศาสนา เพื่อให้บรรลุถึงความเป็นอริยบุคคลตามอุดมการณ์ของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริงต่อไป ประกอบด้วยขอบข่ายในการฝึกฝนอบรมตนเอง โดยดำเนินการพร้อมกันใน 3 ด้านได้แก่

1. ด้านการพัฒนาตนเอง โดยผู้ปฏิบัติจะต้อง ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นพื้นฐานมาก่อน พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองสูงมาก

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานสุจริต เป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำอย่างสม่ำเสมอ การทำงานที่มีผลตอบแทนเพื่อการดำรงชีวิตที่ดีงาม ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม เรียกว่า สัมมาอาชีพรตรงกันข้าม การทำงานที่มีผลตอบแทนด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสมและมีผลทำให้บุคคลอื่นเดือดร้อน เรียกว่า มิจฉาอาชีพ เพราะพระพุทธศาสนาให้คุณค่าแก่การทำงานสุจริตสูงมาก การทำงานทำให้ผู้ทำมีคุณค่าและคุณประโยชน์ การทำงานทำให้ผู้ทำมีโอกาสพัฒนาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เข้าใจบุคคลอื่นโดยไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลางการทำงาน ทำให้ผู้ทำมีรายได้ผลตอบแทน ช่วยทำให้ชีวิตอยู่รอด การพัฒนาศักยภาพในการทำงานตามหลักพระพุทธศาสนา ต้องดำเนินตามขั้นตอน 5 อย่างคือ 1) ความรักในงาน หรือศรัทธา 2) ความกตัญญูต่อองค์กรที่ร่วมงาน หรือกตัญญูตเวทิตา 3) ความรู้ความเข้าใจระบบการทำงาน หรือกิจจญาณ 4) ความสามารถในการทำงาน หรือวสี 5) การมีปัญญารู้จักประเมินผลการทำงาน หรือวิมังสา

3. ด้านการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์คือ ความรักในการติดต่อกับคนอื่นด้วยจิตใจเต็มไปด้วยไมตรี ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความรักในเพื่อนมนุษย์ทุกระดับ เพราะความรักในมนุษย์เป็นบันไดขั้นแรกในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากถ้าหากปราศจากความรักในเพื่อนมนุษย์ก็肯定不会เกิดมนุษยสัมพันธ์

การศึกษากาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับหลักอทิบาท 4 โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากพระไตรปิฎก หนังสือ รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์และหลักอทิบาท 4 เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดทางตะวันตก
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอทิบาท 4

ผลการศึกษา

การศึกษากาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับหลักอทิบาท 4 มีขอบเขตในการศึกษาประกอบด้วย 1) หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดตะวันตก 2) ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) หลักอทิบาท 4 และ 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับหลักอทิบาท 4 ตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดตะวันตก

มนุษย์มีลักษณะพิเศษหลายประการที่บรรดาสัตว์และสิ่งมีชีวิตต่าง ๆ ไม่มี มนุษย์มีมันสมองที่ประเสริฐเฉลียวฉลาด สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม สามารถดัดแปลงสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์และที่สำคัญคือสามารถสะสมและถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังรุ่นต่อ ๆ ไป ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่ามนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนสังคมหรือเป็นตัวชี้วัดความเป็นไปของสังคมในปัจจุบัน ดังนั้นเมื่อสังคมที่ต้องการความเจริญความก้าวหน้าก็ต้องหันไปให้ความสำคัญสิ่งที่เป็นต้นทุนของทุกสิ่งทุกอย่างนั่นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) จึงหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรและ/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (Khechonnann, 2002, p. 14) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดตะวันตกจึงเป็นกระบวนการดำเนินงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน มีการกำหนดบทบาทชัดเจน มีการจัดระบบภายในองค์กรเป็นไปตามลำดับขั้นตอนและมีสายการบังคับบัญชาในการทำงานที่เหมาะสมกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประกอบด้วยหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1.1 การจัดคนเข้าทำงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์งานเพื่อสร้างความต้องการเฉพาะของงานในแต่ละงาน การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการที่กำหนดไว้ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการขององค์กร และการคัดเลือกและบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง

1.2 การฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องในการปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงาน การออกแบบการปฏิบัติงานตามแผนและจัดโปรแกรมการพัฒนา การจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และการประเมินพนักงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

1.3 การจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารระบบการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพื่อพนักงาน และการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม

1.4 การบำรุงรักษา เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องในการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและสหภาพแรงงาน การออกแนวปฏิบัติงานที่สร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างองค์กรและสหภาพแรงงาน การบริหารด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงาน การแก้ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน การจัดหาข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ และการจัดระบบการสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานของพนักงาน (Decenzo & Robbins, 2002, p. 39)

2. ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปสู่ทิศทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ สามารถจำแนกความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้

2.1 ด้านเศรษฐศาสตร์ ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าในประเด็นของการเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิต มนุษย์เป็นผู้ผสมผสานปัจจัยอื่นเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็น “สุดยอดของการบริหารจัดการ” และ “สุดยอดของการปฏิบัติการ” โดยหลักการสากลใช้คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในสังคมเป็นดัชนีชี้วัดระดับการพัฒนาและการแข่งขัน เราจึงสามารถเปรียบเทียบจุดอ่อนจุดแข็งระหว่างองค์กร และพยากรณ์อนาคตองค์กรได้จากระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์

2.2 เมื่อทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิต จึงจำเป็นที่องค์กรต้องแสวงหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุด ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ บำรุงดูแลและธำรงรักษาเขา เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร สังคมและต่อตัวเขาเอง

2.3 ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานของทุกงานในองค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้จัดหา เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกัน ข้อขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ล้วนมีสาเหตุจากมนุษย์ทั้งสิ้น

2.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นที่บ้านเป็นลำดับแรก เขาต้องไปเข้าโรงเรียนตามกฎสังคม เมื่อทำงานเขาก็ได้รับการพัฒนาในที่ทำงานเช่น เข้าประชุมสัมมนา

เข้าฝึกอบรม บางองค์กรก่อนถึงวาระการเกษียณอายุหรือเลิกกิจการ องค์กรก็ยังจัดการฝึกอบรมให้ โดยสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นตลอดชีวิตของคน ๆ นั้น ชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญตลอดเวลา

2.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างจากการบริหารกำลังคน (Manpower Management) คือ การบริหารกำลังคนเน้นคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีกลุ่มเป้าหมายกว้างกว่ามาก และจัดกระทำโดยกระบวนการที่หลากหลาย ดังนั้นเมื่อมองในแง่ขององค์กร การบริหารกำลังคนจะเกิดขึ้น ณ องค์กรผู้ใช้คนเข้ามาปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย ซึ่งต้องกำหนดคุณสมบัติอย่างเฉพาะเจาะจงตามประเภทของงาน ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการมองบุคลากรในภาพรวม ๆ และมองไปยังอนาคตให้ชัดเจน (Klinrat, 2003, pp. 37-38)

โดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน โดยมีการดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

3. หลักอิทธิบาท 4

หลักอิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

3.1 ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ รักใคร่ในสิ่งนั้น ซึ่งได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดหมาย อยากให้สิ่งนั้น ๆ เข้าถึงในภาวะที่ตั้งดังาม มีความประณีตสมบูรณ์ที่สุด หรืออยากให้ภาวะที่ตั้งงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้นเกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมานั้น

3.2 วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายาม หมั่นปฏิบัติธรรม ผูกฝนอบรมตนตามหลักธรรม ซึ่งได้แก่ความอาจหาญแกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุ ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยืนาว่าจุดหมายนั้นจะบรรลุถึงได้ยาก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นเท่านั้นปี เขาก็ไม่ย่อท้อ กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทาย เขาจะเอาชนะให้ได้ มีความมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ

3.3 จิตตะ หมายถึง เอาใจฝึกฝนใจในการปฏิบัตินั้น ๆ โดยไม่ทอดธุระ ซึ่งได้แก่ ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยให้ห่างหายไปไหน ถ้าจิตตะเป็นอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้นั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครจะพูดอะไร เรื่องอะไรอื่น ๆ ก็ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้น งานนั้น จะเกิดความสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้นงานนั้น ชลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน

3.4 วิมังสา หมายถึง การไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น เป็นอาการของปัญญาที่เข้าไปในลักษณะไคร่ครวญ พินิจพิจารณาก่อนที่จะทำ จะพูด จะคิดทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งได้แก่ ความสอบสวนไตร่ตรอง การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นไคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่อง หรือขัดข้อง เป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก บุคคลที่มีวิมังสาจะชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไปเช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไม่ถึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านี้ ถ้าถอนองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่เราคาดหมายเป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหน เป็นต้น (Phra Dhampitaka (Prayudh), 2003, pp. 842-843)

โดยสรุป หลักอิทธิบาท 4 มีความจำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมากเพราะ การบริหารคนให้มีคุณธรรมตามหลักอิทธิบาท 4 จัดเป็นการใช้ปัญญาเพื่อหาเหตุผลและกระบวนการทำงาน โดยวิริยะเป็นผลของฉันทะคือ การลงมือประกอบการสิ่งใดที่เกิดจากความเพียรพยายาม เป็นผลสืบเนื่องมาจากความพอใจรักใคร่ยินดีในสิ่งนั้น และวิมังสาเป็นผลของจิตตะคือ เมื่อตรวจดูเห็นแล้วว่า การทำงานของเรายังบกพร่องอยู่ หรือผิดพลาดประการใด อีกอย่างหนึ่งคือ พิจารณาหาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนของงานที่ได้ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลลัพธ์เป็นเช่น ๆ อย่างไร เป็นการทบทวนผลว่า เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาหรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจ หรือได้ผลที่ไม่พึงปรารถนา ก็จัดการแก้ไขหรือปรับปรุงตามกระบวนการอิทธิบาท 4 นั้น (Sriwichai, 2007, p. 239)

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับหลักอิทธิบาท 4

การนำหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ย่อมมีการชักนำหลักธรรมเด่น ในแต่ละข้อให้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เป็นเหตุให้นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดถึงเป็นประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่ต่อองค์กรใน

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านขีดความสามารถการปฏิบัติงานและยังเป็นประโยชน์ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักฉันทะ เมื่อบุคคลใดคิดจะทำงานสิ่งใด จะต้องปลูกฉันทะขึ้นมาในใจ การที่จะทำเช่นนั้นได้ต้องพิจารณาโดยแยกคายให้เห็นผลได้ผลเสียคือ ถ้าทำงานนั้นแล้วจะเกิดผลดีอย่างไร และถ้าไม่ทำจะเกิดผลเสียอย่างไร เมื่อผู้ปฏิบัติเห็นผลได้ผลแล้ว ฉันทะย่อมเกิดขึ้น ในลักษณะเดียวกันถ้าผู้ปฏิบัติจะให้คนอื่นทำงานสิ่งใด เขาก็ต้องชี้แจงอธิบายให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจถึงผลได้ผลเสีย เพื่อเป็นการปลูกฉันทะขึ้นในใจของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ฉันทะในที่นี้หมายถึง ฉันทะในกุศลกรรมคือ ความอยากในสิ่งที่ดีงาม สิ่งที่เกิดแก่ชีวิตจิตใจ สิ่งที่เป็นผลดีแก่ความเจริญของงานในทางที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ฉันทะสัมพันธ์กับการกระทำคือ การกระทำเพื่อให้รู้ความจริง และเพื่อสร้างภาวะดีงามให้เกิดขึ้น ฉันทะจะนำไปสู่วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ตามลำดับ

ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืองานใดงานหนึ่ง ควรเริ่มต้นด้วยฉันทะคือ ความพอใจ และควรรักษาให้ดำรงอยู่ในสภาวะที่ต่อเนื่อง เขาก็จะมีความซาบซึ้งในคุณค่าของภาวะที่ดีงามของสิ่งนั้นที่การทำงานพาไป จิตใจจะแน่วแน่ เป็นการกระทำที่แสดงถึงความสนใจใฝ่รู้ ความรักพอใจในสิ่งที่กระทำ และผลของการกระทำ ความมุ่งมั่นในสิ่งที่กระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย และการใช้วิธีที่ถูกต้องในการบรรลุเป้าหมาย ตามหลักพุทธศาสนา ธรรมะข้อแรกมีความจำเป็นมากคือ ฉันทะหรือความรักในงานที่ทำ เป็นงานอย่างหนึ่ง ผู้ปฏิบัติรักงาน ไม่ใช่เพราะอยากได้เงิน อยากมีชื่อเสียง หรืออยากมีหน้ามีตา แต่เพราะเห็นคุณค่าของงาน เมื่อมีความรักในงาน ผู้ปฏิบัติจึงมีความสุขกับงานที่ทำได้ ซึ่งผลสืบเนื่องก็คือ งานจะเกิดการพัฒนาดังงามประณีต ใฝ่รู้สีกว่างานของตนต่ำต้อย ไร้คุณค่า ความรักในงานที่ทำและมุ่งไปสู่จุดหมายของงานเป็นหลักเกิดขึ้นอย่างแน่วแน่ ต่อเนื่องกันด้วยอาศัยฉันทะนั้นเอง

4.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักวิริยะ ในทางปฏิบัติ การปลูกฝังวิริยะหรือความเพียรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องพิจารณาถึงเหตุผล 2 ประการคือ

4.2.1 นึกถึงความจำเป็นของงานคือ ผู้ปฏิบัติต้องการความสำเร็จของงาน แต่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เราถึงความสำเร็จคือ ความเพียร การที่ผู้ปฏิบัติต้องการความสำเร็จของงานแต่ไม่สร้างความเพียรกลับไปเกียจคร้านเสีย เป็นการขัดตัวเอง ความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับปริมาณงาน ถ้างานใหญ่มาก สำคัญมาก ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องตั้งปรารถนาความเพียรมากจึงจะสมคูลกัน

4.2.2 นึกถึงคุณค่าชีวิต คุณค่าของชีวิตอยู่ทำงาน ซึ่งวิธีการปลูกวิริยะก็โดยการเร่งปลูกฉันทะขึ้นให้มาก แล้วฉันทะจะหนุนให้เกิดวิริยะ อีกทั้งต้องหมั่นคบหาสมาคมกับคนที่ขยันขันแข็ง ไม่มั่วสุมกับคนเกียจคร้านในการทำงาน

วิริยะเป็นการกระทำที่แสดงถึงความรู้สึกที่ต้องการทำงานให้สำเร็จลงได้ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ที่เกิดขึ้น โดยมองว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ท้าทายในการทำงานให้สำเร็จคือ ต้องมีวิริยะ หรือความเพียร ความขยันหมั่นเพียรนี้เป็นเครื่องหมายนำทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะพัฒนางานให้เจริญไปข้างหน้านั้น ต้องมีความขยันหมั่นเพียร ทำโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคและความลำบาก งานทุกอย่างจะสำเร็จและพัฒนาได้ ต้องอาศัยความเพียร ความมีวิริยะจึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จของงาน ยิ่งผู้ปฏิบัติขยันเท่าไร การพัฒนาผลตอบแทนที่เขาจะได้รับก็มีมากเท่านั้น ที่สำคัญความมีวิริยะจะเกิดขึ้นได้ด้วยความรักในงานจากการมีฉันทะนั่นเอง และความมีวิริยะในงานก็ไม่ได้หมายถึงการทำงานแบบเอาเป็นเอาตาย หากแต่เป็นการหมั่นฝึกฝนตนเอง วิริยะหมายถึง การมีความเพียรอย่างสูง มากับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหา และมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวเตือนใจ ซึ่งเป็นศรัทธาที่มั่นคงด้วย ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคใด ๆ มากกระทบก็ตามก็จะไม่เปลี่ยนแปลง แต่อาจปล่อยวางหรือวางเฉยในบางเวลา บางสถานการณ์บ้าง เพื่อรอสถานะที่เหมาะสมกว่า จะเห็นได้ว่าถ้าผู้ปฏิบัติมีวิริยะคือ ความเพียรในการทำงาน โดยไม่ย่อท้อ งานที่ทำนั้นก็จะสำเร็จและมีการพัฒนางานนั้นให้เจริญขึ้นได้

4.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักจิตตะ ในทางปฏิบัติจะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของงานคือ ให้รู้ว่งานที่เราจะทำนั้นต้องการอะไรบ้าง เมื่อได้ศึกษาความต้องการงานดีแล้ว ก็ตรวจตราให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ในองค์กรขนาดใหญ่ อาจจ้างผู้ตรวจงานไว้ และผู้ตรวจงานก็วางแผนการตรวจโดยการทำตารางการปฏิบัติงานไว้พร้อมเพื่อกันเผื่อ โดยทั่วไปหลักจิตตะ ในทางการปฏิบัติงานประกอบด้วย

- 1) เมื่อทำงานใด ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรับผิดชอบในงานนั้นคือ มุ่งความสำเร็จของงาน
- 2) พยายามตรวจสอบดูความต้องการของงานอยู่เสมอ และ 3) ระวังความเสื่อมต่าง ๆ อันจะเกิดขึ้นแก่งานนั้น การทำงานด้วยจิตตะคือ ความมีใจจดจ่อหรือความตั้งใจจริง เป็นการกระทำที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความแน่วแน่ จดจ่อในสิ่งนั้น เมื่อมีสิ่งใดมารบกวน ก็ไม่สามารถที่จะละทิ้งงานนั้นได้ ด้วยเห็นว่งานที่ทำนั้นมีความสำคัญต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนถึงสภาพแวดล้อมด้วย จึงได้อุทิศกายและจิตใจในการทำงานนั้นด้วยความรอบคอบ

เมื่อมีความรอบคอบแล้ว การตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามมาได้ ความรอบคอบจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่รอบรู้ ดังนั้น การที่ผู้ปฏิบัติจะรอบรู้ได้นั้น ต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้อยู่เป็นนิจ ติดตามข่าวสารบ้านเมืองสม่ำเสมอ ต้องอ่านหนังสืออย่าให้ขาดและหลากหลาย โดยไม่ยึดติดกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ประการสำคัญต้องฝึกตั้งคำถามกับตัวเองกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเรา พร้อมกับค้นหาคำตอบให้ได้ การฝึกสนทนากับผู้รู้บ่อย ๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติทำได้อย่างนี้แล้ว ก็จะเป็นผู้ที่เข้าใจกลไกความรอบรู้ไปโดยปริยาย เมื่อเราเข้าใจกลไกความรอบรู้แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากที่จะวิเคราะห์เนื้อแท้ของเรื่องราวต่าง ๆ ออกมาสู่การตัดสินใจของหมู่คณะ หรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวของส่วนบุคคล ดังนั้นจิตตะคือ ความเอาใจใส่และความตั้งใจ ความรอบคอบ จึงแฝงไปด้วยความรอบรู้ตามสภาพความจริงของมัน อันเป็นแนวปฏิบัติที่ต้องสร้างให้เกิดเป็นนิสัยแก่บุคคลทุกคน การทำงานรวมทั้งการเรียนรู้ให้สำเร็จนั้นต้องมีจิตตะคือ ความเอาใจจดจ่อและตั้งใจจริง การงานและการเรียนรู้ก็จะพัฒนาขึ้นได้

4.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักวิมังสา ในทางปฏิบัติจะต้องแบ่งงานออกเป็นขั้น ๆ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) ทำตามแผนงาน และ 3) ตรวจสอบผลงาน โดยวิมังสาเป็นการกระทำที่แสดงถึงความรู้สึกรู้สีกที่ได้ใช้ปัญญาในการพิจารณาใคร่ครวญ และการค้นหา และการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน โดยได้มีการทดลองและหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมให้งานเสร็จสิ้น และบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย การพินิจพิเคราะห์ และใช้ปัญญาตรวจสอบงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานด้วยปัญญาโดยใช้สมองคิด รวมถึงมีความเข้าใจในงานอย่างลึกซึ้งทั้งในแง่ขั้นตอนและผลสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และงานนั้นพัฒนาได้โดยอาศัยวิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจากการมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ (วิมังสา) จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนกระบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดและสิ่งที่ได้ทำที่ผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของส่วนบุคคลและเป็นเรื่องที่ร่วมคิดร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผล

บทความเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับหลักอิทธิบาท 4” สามารถอภิปรายผลด้วยผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับหลักอิทธิบาท 4 ดังนี้

ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ในจิตใจก็ย่อมจะสร้างความเจริญความสามัคคีให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ เพราะบุคลากรหรือผู้บริหารที่รู้จักความพอใจ รักใคร่ในงานที่ทำ มีความเพียรพยายาม หมั่นปฏิบัติธรรม ผูกพันอบรมตนตามหลักธรรม มีความเอาใจใส่ใฝ่สนใจในการปฏิบัตินั้น ๆ โดยไม่ทอดธุระ และมีการไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น เป็นอาการของปัญญาที่เข้าไปในลักษณะใคร่ครวญ พินิจพิจารณาก่อนที่จะทำ จะพูด จะคิดทุกสิ่งทุกอย่าง ย่อมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ได้วางไว้ อนึ่ง มนุษย์ทุกคนเมื่อได้ผ่านการลงมือปฏิบัติอิทธิบาท 4 อย่างสมบูรณ์ ก็มีความสมบูรณ์พร้อมทั้ง 4 ด้านแบบองค์รวมที่เรียกว่า ภาวนา ซึ่งแปลว่า การเจริญ การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้

1. กายภาวนา แปลว่า การทำให้กายให้เจริญ หรือพูดอย่างภาษาปัจจุบันคือ การพัฒนากาย ประกอบด้วย 1) การทำให้ร่างกายเจริญเติบโต แข็งแรง หรือการมีสุขภาพกายที่ดี 2) การพัฒนาทักษะ การฝึกฝนการใช้ร่างกาย การใช้มือใช้อวัยวะ ให้มีความคล่องแคล่วชำนาญในการที่จะประกอบการต่าง ๆ ซึ่งมุ่งหมายไปในทางอาชีพ 3) การพัฒนาอินทรีย์ มี ตา หู จมูก ลิ้น และกาย ที่ใช้สำหรับสัมพันธ์กับโลกภายนอกให้ได้ผลดี ทั้งในแง่การใช้งาน มีความละเอียดคม ละเอียดอ่อน ไว คล่อง ชัดเจน และในแง่การรู้จักเลือกรับเอาสิ่งที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์เข้ามาให้แก่ชีวิต

2. ศิลภาวนา แปลว่า การพัฒนาศีล ศีลเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ในสังคม ในด้านการมีชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม ศีลเป็นสภาพหรือคุณสมบัติของตัวบุคคล เป็นเรื่องของคนที่บุคคลนั้นมีระเบียบในการดำเนินชีวิตและในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดี ความมีระเบียบหรือประพฤติตนอยู่ในระเบียบ การพัฒนาคนให้มีระเบียบในการดำเนินชีวิตและในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม แยกคร่าว ๆ ได้หลายระดับ 1) ความมีระเบียบระบบในการเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิต โดยที่ไม่ให้มีการเบียดเบียนกันในทางชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน คู่ครอง วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเอง ความหมายขยายออกไปถึงความสุจริต 2) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) การฝึกฝนควบคุมตนในทางกาย วาจา เพื่อเป็นพื้นฐานของการฝึกจิตใจ

3. จิตภาวนา การพัฒนาจิต หรือการทำจิตให้เจริญองงาม แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาคุณภาพจิต เริ่มแต่มีคุณธรรมต่าง ๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตงดงาม เช่น เมตตา กรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญูกตเวที เป็นต้น 2) การพัฒนาสมรรถภาพจิตหรือสมรรถภาพของจิตใจ ซึ่งมีความเข้มแข็งที่จะเอาไปใช้งานได้ดีคือ มีสมาธิ มีสติ มีวิริยะคือ ความเพียร

พยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็ง ความอดทน เป็นต้น
3) การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากมีคุณธรรม มีคุณภาพ และสมรรถภาพ ต้องมีสุขภาพจิต ด้วยคือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปิติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความร่าเริง บันเทิงใจ เป็นต้น

4. ปัญญาภาวนา การทำปัญญาให้เจริญงอกงามในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย
1) รับรู้เข้ามาเป็นประสบการณ์ตรงตามสภาพของมัน รับรู้ตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือน ประยุกต์ให้คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ได้ความรู้ที่ถูกต้อง 2) การคิดการวินิจฉัยหรือวางแผนต่าง ๆ อย่างถูกต้องตรงตามสภาพโดยบริสุทธิ์ ไม่ตกอยู่ในอำนาจครอบงำของอคติ เป็นปัญหาที่บริสุทธิ์อิสระ 3) ความสามารถที่จะนำความรู้มาใช้อย่างจัดแจง จัดทำ ดำเนินการต่าง ๆ ให้สำเร็จผลตามที่ต้องการ โดยเฉพาะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จ ปัญหาในระดับของการเอามาใช้คือ ใช้แก้ปัญหา ใช้จัดทำ ดำเนินการให้สำเร็จผล ความสามารถที่จะสืบค้นเหตุ ปัจจัย และแยกแยะ วิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นตัว เอื้ออำนวยในการที่จะแก้ปัญหา และทำกิจการให้สำเร็จผลได้ 4) ความรู้เท่าทันโลกและ ชีวิตตามเป็นจริง ซึ่งจะส่งผลย้อนกลับมาช่วยจิตใจ ทำให้จิตใจเป็นอิสระ ไม่หลงวิ่งไปตาม อำนาจชักจูงของสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏแก่ตนซึ่งเข้ามากระทบจากโลกภายนอกด้วยความยินดี ยินร้ายต่าง ๆ แล้วก็เกิดทุกข์กับปัญหาต่าง ๆ มีความยึดติดในสิ่งต่าง ๆ ก่อให้เกิดปัญหาแก่ ตนเอง (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 1996, p. 121)

ฉะนั้น หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักอิทธิบาท 4 ประการในทัศนะ พระพุทธศาสนาจึงเป็นเครื่องมือฝึกหัด อบรมควบคุมกาย วาจา จิตใจและรักษาแบบแผน ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของไทย ช่วยปลูกฝังจริยธรรมและแบบแผนทาง สังคมให้กับผู้คนในสังคม หลักอิทธิบาท 4 จึงทำหน้าที่นี้โดยการสะท้อนค่านิยมของ สังคมไทยในการดำเนินชีวิต เพื่อบรรลุถึงประโยชน์ 3 ประการร่วมกัน รวมถึงประโยชน์แก่ องค์การ ดังนี้

1. ประโยชน์ส่วนตน ผลประโยชน์ส่วนตัวที่ตนเองจะได้รับ เช่น มีความประพฤติ ทางกาย วาจาถูกต้องดีงาม รู้จักวางตนได้อย่างเหมาะสม มีทรัพย์สินสมบัติจากการ ประกอบอาชีพการงานที่สุจริต เป็นต้น

2. ประโยชน์ของผู้อื่น ผลประโยชน์ที่เป็นไปเพื่อคนอื่นในสังคม เช่น ทำให้คน อื่นรักใคร่ สนับสนุน เชื่อใจ วางใจกันในการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม เป็นต้น

3. ประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ได้แก่ สังคมเกิดความเจริญมั่นคง มีความผาสุก ไร้ปัญหาต่าง ๆ (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 1996, p. 333)

4. ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข โดยผู้บริหารต้องประพฤติธรรมและใช้หลักธรรมเป็นหลักในการบริหารองค์กร มีผลทำให้สมาชิกในองค์กรมีความสุขในการทำงาน

5. ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้เกิดความชำนาญในเรื่องความสำเร็จและเพื่อประยุกต์ใช้ให้เกิดความสำเร็จ (Mahachulalongkomrajavidyalaya University, 1996, p. 239)

โดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักอริยสัจ 4 ประการนี้ ย่อมประกอบด้วยหลักการ 3 ประการ คือ 1) หลักการครองตนคือ การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตน ประกอบไปด้วยคุณธรรม ควรแก่การยกย่อง เป็นต้น 2) ครองคนคือ การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ เป็นต้น และ 3) ครองงานคือ การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี เป็นต้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนาระบบงาน ให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบ ทั้งสองด้านคือ คุณภาพด้านจิตใจและคุณภาพด้านความสามารถ กล่าวคือ 1) พัฒนาการทางกายคือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายในทางเกื้อกูลกัน 2) พัฒนาการทางศีล คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อน ตั้งอยู่ในศีลวินัย และมีอาชีพที่สุจริต 3) พัฒนาการทางจิตใจคือ มีจิตใจที่ฝึกฝนอบรมดีแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิตคือ อ่อนโยน เข้มแข็ง มั่นคง ผ่องใส สงบ และ 4) พัฒนาการทางปัญญา คือ รู้จักคิด พิจารณา รู้จักแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยปัญญา และเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง (Phra Thanat Wattano, 2009, p. 1)

สรุปผล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ชัดเจน และเป็นลำดับขั้นตอน มีการกำหนดบทบาทชัดเจน มีการจัดระบบภายในองค์กรเป็นไปตามลำดับขั้นตอน และมีสายการบังคับบัญชาในการทำงานที่เหมาะสมกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องนับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้

เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงการสร้างหลักประกันชีวิตให้มีความสุขเมื่อต้องหมดสมาชิกภาพจากองค์กร ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยตรง และคนอื่น สังคมโดยอ้อมไปในตัว และเชื่อมโยงการปฏิบัติ ที่สามารถพัฒนาคนทั้งทางด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญา ซึ่งการพัฒนาต้องศึกษาทั้งเนื้อหา (ปริยัติ) การลงมือปฏิบัติ (ปฏิบัติ) เพื่อให้เข้าใจกฎแห่งธรรมชาติ หรือกฎของชีวิต อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จ (ปฏิเวธ) ดังนั้น หลักอิทธิบาท 4 ประการ จึงเป็นหลักธรรมในการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือหลักของความเจริญก้าวหน้าของชีวิตและการที่จะพัฒนาหรือดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จนั้น จึงขึ้นอยู่กับการมีทักษะทางด้านความคิด หรือเรียกว่าวิสัยทัศน์คือ การมีความคิดกว้าง มองไกล หรือมองลึก นึกไกล โดยต้องมีทักษะในการจัดการที่ดีและต้องมีทักษะในการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเพื่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารหรือผู้ดำเนินธุรกิจในองค์กร จึงมีจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ลักษณะที่ดีดังกล่าว เพื่อให้องค์กรของตนนั้นบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความสามารถในการอำนวยการให้ภารกิจหน้าที่ที่ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยให้ได้บรรลุผลเพื่อความราบรื่นและความผาสุกในองค์กร

References

- Klinrat, B. (2003). *Human resource management*. (2nded.). Faculty of Management Science, Rajabhat Institute Chiang Mai. [in Thai]
- Decenzo, D.A., & Robbins, S.P. (2002). *Human resource management*. (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Tripitaka (Thai) *Mahachulalongkornraja-vidyalaya University Issue (Book 10th, 22th, 30th)*. Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [in Thai]
- Khechonnann, N. (2002). *Human resource management*. Se-Education Co., Ltd. [in Thai]
- Phra Dhampitaka (Prayudh). (2003). *Buddhism*. (10thed.). Sahadhammixed Printing Co., Ltd. [in Thai]

- Phra Thanat Wattano. (2009). *an Analysis of leadership qualities based on the Sevenfold Sappurisadhamma* [Unpublished master's thesis]. Mahachula-longkornrajavidyalaya University. [in Thai]
- Sriwichai, S. (2007). *The educational administration based on buddhist principle* [master's thesis, Mahachulalong –kornrajavidyalaya University]. Mahachulalong-kornrajavidyalaya University. [in Thai]