

การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร* THE APPLICATION OF BUDDHIST PRINCIPLES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

สุวรรณ์ แก้วนะ

Suwan Kaewna

บริษัท ส.พัฒนา เมทอลเวิร์ค จำกัด

S.pattana metalwork co.,ltd.

E-mail: s.pattana-sw@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งเน้นนำเสนอเรื่อง 1.หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ 4 3. การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4. มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5.องค์ความรู้ “การบริหารงานบุคคล” หรือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Management: HRM) ซึ่งเป็นที่รู้จัก และยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการบริหารงานปัจจุบันโลกของธุรกิจปัจจุบันมีความเจริญเติบโตและขยายตัวมากขึ้น แนวความคิดในด้านการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องมีการขยายและพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้นักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นแค่เพียงผู้รับคำสั่ง แต่ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร ที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” ซึ่งมีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้งานต่าง ๆ ขององค์กรเดินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุผลนี้เองจึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญต่อองค์กร และในขณะเดียวกันในทางพระพุทธศาสนาหลักในการบริหารที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสอดคล้องคือหลัก สังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นธรรมพัฒนาบุคลากร เป็นหลักในการบริหารคนให้เป็นอันเดียวกันเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; องค์กร; หลักพุทธธรรม

Abstract

This academic article focused on presenting the subjects: 1. Principles of human resource management, 2. The concept of Sangkhahawatthu 4, 3. Applying the Sangkhahawatthu principle, 4. To apply in human resource management, 5. Knowledge "Human Resource Management" or "Human Resource Management" (Human Resource Management: HRM), which is known and widely accepted in the current administration. The world of business today is growing and expanding. The concept of human resource management needs to be expanded and developed in accordance with the aforementioned changes. As a result, most scholars do not view organization personnel as merely recipients but in the new role. People are the resources of the organization called "human capital" which participates in promoting and supporting the various activities of the organization to be carried out the success efficiently and effectively. It is for this reason, human resource management is recognized and important to the organization. At the same time, Buddhism has laid down management principles that can be applied appropriately for the development of human resources. The principles of Buddhism that are appropriate in accordance with Sangkhahawatthu 4 are principles of human development. It is the principle of managing people as one in order to perform their work to achieve the goals efficiently and effectively.

Keywords: Human resource management; organization; Buddhist principles

บทนำ

การพัฒนาตนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 นี้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถก็คือความสามารถนำการพองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ (สมบัติ นามบุรี, 2562) นอกจากนี้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ปรากฏว่า มีผู้ได้ให้ความหมายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนามนุษย์เป็นการลงทุนในตัวบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคคล เพิ่มคุณค่าผลผลิตในรูปของการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรม เป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุด ในการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ คนได้รับการฝึกฝน และเรียนรู้จากการทำงาน เป็นการเพิ่มประสบการณ์ และมีความสำคัญ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Human Resource Management: HRM” หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคล ตั้งแต่การวางแผน การวิเคราะห์งาน การรับสมัครงาน การสรรหา การคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ

ผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กรตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2557) เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร ที่ประกอบไปด้วยภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการเก็บรักษาบุคลากร เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกันบุคลากรก็มีความพึงพอใจในปฏิบัติงานและมีความเจริญก้าวหน้าตามความมุ่งหวังของแต่ละบุคคล (พินิลพรณ เชื้อบางแก้ว, 2550)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และต้องมีความเกี่ยวข้องผูกพันทุกขั้นตอนของการบริหารงานนับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน (วิลาวรรณ ธิพิพิศาล, 2554) โดยรวมถึงนโยบายวิธีปฏิบัติงานและระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรซึ่งเปรียบเสมือนตัวแปรต้นอันจะมีอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะคติและผลการดำเนินงานของพนักงานในองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรตามและหากพฤติกรรมทักษะคติและผลการดำเนินงานของพนักงานเป็นไปตามที่องค์กรพึงประสงค์แล้ว ย่อมส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549)

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาการบรรจุและการแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การกำหนดเงินเดือนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ การพัฒนา การฝึกอบรม วินัย ร้องทุกข์ซึ่งในทุกกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการจัดการให้บุคลากรในองค์กรนั้น ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีตัวเองมีอยู่ ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากในปัจจุบันเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรหรือมีการเปรียบเทียบกับทรัพยากรมนุษย์เป็น "ทุนมนุษย์" (Human Capital) ที่มีแต่จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการบริหารจัดการ ต้องการศึกษาให้ชัดเจนในประเด็นของการจัดหาบุคลากร ให้ได้ตามความรู้ ตามความต้องการขององค์กร การดำเนินการจัดการเป็นเช่นไร มีประโยชน์ มีจุดดี จุดด้อยอะไรสิ่งเหล่านี้เรียกว่า “ทุนมนุษย์” คือ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคน ที่มีสั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถและสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง (อรรงค์ดี คงคาสวัสดิ์, 2550) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นตัวแปรหลักที่จะทำให้เราก้าวออกจากมิติเดิม คือทางออกเพื่ออนาคต ให้เราสามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาในโลกปัจจุบันให้ได้ เพื่อเป็นการนำไปสู่มิติที่สามารถเดินออกไป เพื่อตอบรับการก้าวเข้ามาของโลกที่กำลังอยู่ในสมรภูมิสงครามแห่งอนาคต เพื่อความอยู่รอด ซึ่งเป็นกรอบแนวความคิดใหม่ในการจัดการทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ ทำมนุษย์ให้รู้แจ้งให้แก้ปัญหาตนและเพื่อนร่วมโลกได้โดยปัญญาเรียกผู้รู้จริงว่า อริยชน คือ คนประเสริฐ เข้ามาสู่การสร้างทุนมนุษย์ใหม่ ทุกองค์กรกล่าวถึง คือ ความสำคัญของมนุษย์ เพราะมนุษย์คือศูนย์กลางของโลก ทำไมจึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นผู้สร้างทุน กำไร หรือขาดทุนในทุกองค์กรถ้าเป็นเช่นนั้นมนุษย์คือ ต้นทุนที่สำคัญแท้จริง ตัวมนุษย์คือ ทุน ความสำคัญจึงมีอยู่ว่าอะไร คือ ทุนมนุษย์ (บุญทัน ดอกไธสง, 2551)

1. ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยนำเข้า ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และเป็นปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของการแข่งขัน
2. เป้าหมายของการบริหารองค์การ ธุรกิจส่วนใหญ่ต้องการกำไร มีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารทุกคนจึงต้องควบคุมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว
3. องค์การประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมากที่มีความหลากหลาย ทั้งทักษะ ความรู้ และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติการทำงานในปัจจุบันจึงต้องเน้นลักษณะที่งาน
4. การปรับตัวให้เหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีการดำเนินชีวิต และการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง มีการใช้ทักษะเฉพาะทางการปรับเปลี่ยนกำลังแรงงานที่ มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มพูนความสำคัญขึ้น เพราะการจัดระบบผู้รับผิดชอบเฉพาะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดผลดีต่อธุรกิจ ช่วยให้พนักงานปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เพิ่มความสัมพันธ์ที่ราบรื่นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน (ธัญญา ผลอนันต์, 2549)

ทุนมนุษย์นั้นก็เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญชนิดหนึ่ง ซึ่งตามปกติแล้ว ไม่สามารถที่จะวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่ในที่สุดแล้วสามารถที่จะแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถนำไปวัดเทียบมูลค่าออกมาได้และยังสามารถทำให้มีสภาพคล่องตัวได้อีกต่างหาก ในแง่มุมที่เกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กร แผนการอบรม เพื่อทำการปรับปรุงในด้านคุณภาพจะให้ผลกระทบที่แตกต่างกันเป็นอย่างมากกับแผนการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะ แผนการอบรม ขึ้นอยู่กับตัวกลยุทธ์ขององค์กร (พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, 2549)

ดังนั้น ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น นับได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดหรือถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดอันดับหนึ่งของการบริหารองค์กร เนื่องจากว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ก็ขึ้นอยู่กับระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก เพราะถ้าหากว่าองค์กรใดได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมเข้ามาทำงานที่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ต้องการ และมีค่าจ้างที่มีความเหมาะสมเป็นธรรม มีการฝึกอบรมเรียนรู้ให้มีความทันสมัยกับเทคโนโลยี และมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี องค์กรนั้นก็ย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสุขในแต่ละตำแหน่งการทำงานแล้ว ผลที่องค์กรจะได้รับก็คือ องค์กรนั้น ๆ ก็จะมีแต่ความเจริญ สามารถที่จะแข่งขันกับคู่แข่งได้และเมื่อองค์กรมีความเจริญ พนักงานมีความสุขในการทำงาน ทุกคนในสังคมก็จะมีความสุข ประเทศชาติก็จะเจริญและมีความมั่นคงยิ่งขึ้น ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญที่สุดในองค์กรนั้น ผู้บริหารทุกคนจึงจำเป็นต้องหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นหลัก

หลักสังคหวัตถุ 4

พุทธธรรมมาธิปไตย เป็นหลักที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารพุทธบริษัท ได้แก่ หลักการที่ว่าด้วยการถือเอาธรรมะเป็นใหญ่ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงาน การบริหารทุกระดับ พระพุทธเจ้าไม่ใช่เพียงแค่สอนเหล่าสาวกเกี่ยวกับธรรมมาธิปไตยอย่างเดียวเท่านั้น พระองค์เองทรงปฏิบัติอยู่ในหลักของธรรมาธิปไตยด้วย หลักพุทธธรรมาธิปไตยนี้จึงสำคัญสำหรับการบริหารงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในกาบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลักธรรมะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ที่เรียกว่า สังคหวัตถุ 4 ดังต่อไปนี้

1. ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือ สงเคราะห์ ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความ เข้าใจ และศิลปวิทยา
2. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะน่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือ คำแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมาน สามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. อุตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้วยร่างกาย และ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วย แก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

4. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตน เสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับทุกคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ และเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไข ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน พูดสั้นๆ ว่าช่วยด้วยทุนด้วยของหรือความรู้ ช่วยด้วยถ้อยคำที่ดี ช่วยด้วยกำลังงาน ช่วยด้วยการร่วมเผชิญและแก้ปัญหา (ที.ปา. 11/140/167)

พระพุทธศาสนาวางหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ไว้หลายระดับและเกี่ยวกับผู้นำได้ มีหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสอดคล้องคือ สังคหวัตถุ 4 (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), 2549 : 70-75) หมายถึง ความเป็นคนดีที่สมบูรณ์ที่เหมาะสมต่อการปกครองคน โดยเฉพาะผู้ที่เป็หัวหน้าคนหรือ ที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเองและผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ กับการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย ยังมีนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายของ สังคหวัตถุ 4 แปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ถ้านักบริหารที่มีความบกพร่องในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ก็จะไม่มีคนมาช่วยทำงาน เมื่อไม่มีใครช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้ พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้เรียกว่า สังคหวัตถุ 4 หมายถึงวิธีการผูกใจคน ในสังคมก็ฉนั้นนั่น คือทำหน้าที่เป็นกาวใจที่จะเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลืมส่ลัดดังกล่าวนั้นคือ สังคหวัตถุ 4 นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ถ้ามีสังคหวัตถุ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน (โอบอ้อมอารี) หมายถึง การให้นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาการให้จะช่วยให้ผูกคนอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโทคนถมิตตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” นักบริหารอาจให้ทานได้ 3 วิธี คือ

1.1. อามิสทาน หมายถึงการให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังสุภาษิตที่ว่า “เพื่อนแท้คือเพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนตอบแทนจัดเข้าในอามิสทาน

1.2. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้องรวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในการทำงานหรือส่งไปศึกษาและดูงานต่าง ๆ ด้วย

1.3. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อมีการเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนต่ำแต่ได้ผลตอบแทนสูง นั่นคือ ได้มิตรภาพกลับคืนมา ดังภาษิตจีนที่ว่า “มีมิตร 500 คน นับว่ายังน้อยเกินไป มีศัตรู 1 คน นับว่ามากเกินไป” และ “วิธีทำลายศัตรูที่ดีที่สุด คือ เปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตร” เราจะทำอย่างนั้นได้ก็ต่อเมื่อเรารู้จักให้อภัย

2. ปิยวาจา (วจีไพเราะ) หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานนักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดที่อ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน

3. อุตถจริยา (สงเคราะห์) หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูตาย ปั่นวุ้นปั้นควายให้ลูกท่านเล่น” นักบริหารทำอุตถจริยาได้หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีของผู้ได้บังคับบัญชาดังโคลงโลกนิติที่ว่า “อาศัยเรือนท่านให้ วิจารณ์เห็นท่านทำการงาน ช่วยพร้อมแม้มีกิจโดยสาร นาเวศพายค่อยช่วยคำจ้วง จรดให้จนถึง”

4. สมานัตตา (วางตนพอดี) หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข” นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตนเอง ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้องคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง

สรุปได้ว่า หลักสังคหวัตถุธรรม 4 ประการนี้ มีความสำคัญต่อการบริหาร เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ได้แก่ 1) ทาน คือ การให้ การเสียสละ และการแบ่งปัน 2) ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน 3) อุตถจริยา คือ การสงเคราะห์เพื่อประโยชน์ผู้อื่น 4) สมานัตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ

การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักแห่งการเอื้ออาทร เป็นเครื่องหมายความดีของผู้บริหารซึ่งการบริหารงานองค์กรนั้นต้องมีหลักพุทธธรรมนี้ในการยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจำเป็นต้องบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับบริหารผู้คน อนึ่งการประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารสามารถสังเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ทาน: เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อนในด้านปัจจัยทั้งสี่ บุคลากรในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ทานอันเป็นสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจและให้คำแนะนำ และรวมไปถึงการให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดหรือไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีน้ำใจงาม น้ำใจดีมีความรัก ความสามัคคีเป็นหนึ่งในอันเดียวกันมากขึ้น

2. ปิยวาจา: เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อนในการทำงาน ต้องการความช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือด้วยการพูดให้กำลังใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจให้คำแนะนำ ชี้แจงอย่างถูกต้อง ไม่พูดจาดูหมิ่น เสียดสีเพื่อนร่วมงาน แต่พูดจากับบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานในองค์กรด้วยความไพเราะน่าฟัง

3. อัตถจริยา: เมื่อบุคลากรในองค์กรต้องการความช่วยเหลือทางด้านร่างกาย บุคลากรในองค์กรก็ให้ความสำคัญ ขวนขวายช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถ หรือการให้ความสำคัญกับองค์กรของตนเองด้วยการช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ภายในองค์กร บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ

4. สมานัตตตา: เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร บุคลากรก็เข้าไปช่วยในการแก้ไขปัญหา โดยให้ความเสมอภาค ไม่เอาเปรียบผู้อื่น อยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และองค์กรทุกครั้ง

ดังนั้น การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดการร่วมแรงร่วมใจ และประพจน์ที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสุข ความสามัคคีความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสร้างความรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร และยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ให้ความสำคัญกับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะเข้าไปช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ

องค์ความรู้

หลักพุทธธรรมที่จะนำมาใช้ในครั้งนี้คือ หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะผู้ที่เป็หัวหน้าคนหรือ ผู้นำนั้นควรมีความเป็นธรรม ให้ความช่วยเหลือและแนะนำสิ่งที่ดีแก่ส่วนรวมมีความเป็นธรรมตามหลัก สังคหวัตถุจะต้องเป็นผู้ที่รู้มี ความโอบอ้อมอารี การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน ทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น และการวางตัวสม่ำเสมอ ในการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) การให้นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานนักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดที่อ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ 3) การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นนักบริหารทำอัตถจริยาได้หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ การควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความอดทน อดกลั่น และอย่ายึดติดกับตนเองมากกว่าองค์กร การมีวิสัยทัศน์ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ตลอดจนถึงความ 4) การวางตัวสม่ำเสมอ เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข” นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตนเองเพื่อนำองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแผนภาพที่แสดง



แผนภาพที่ 1 การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
จากแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้ดังต่อไปนี้

หลักพุทธธรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะหลักพุทธธรรมทั้งหลายเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหลักสังคหวัตถุ 4 หรือหลักธรรมใด ๆ ก็ตามเป็นหลักความดีของการกระทำทางกาย วาจา และใจ ระหว่างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ดังนั้น บุคลากรในองค์กรทุกคนย่อมมีความพึงพอใจกับการบริหารโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อรรถจริยา สมานัตตตา (โอบอ้อม อารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ผู้คน วางตนสม่ำเสมอ)

ดังนั้น การทำงานร่วมกันในเชิงบริหารยุคใหม่คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนย่อมมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มีตัวชี้วัด และต้องมีหลักธรรมเข้ามาใช้ในการบริหาร โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน (โอบอ้อม) ได้แก่ การให้ การเสียสละ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปิยวาจา (วจีไพเราะ) ได้แก่ คำชม มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร การพูดคำสุภาพ อ่อนหวาน อรรถจริยา (วางตนสม่ำเสมอ) ได้แก่ มีจิตสาธารณะต่อองค์กร ทำประโยชน์ต่อองค์กร สมานัตตตา (วางตนสม่ำเสมอ) ได้แก่ การให้เกียรติกันในองค์กร การวางตนให้เหมาะสม จะเห็นได้ว่า การให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรมต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถึงจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมจึงเกิดกำลังใจที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2549). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์จำกัด.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น).
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ตะวัน.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. (2549). *Balanced scorecard กับ การเน้นกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์สเปอร์เน็ท จำกัด.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพุทธบูรณาการของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 6(4), 803-822.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม. ที. เพรส.