

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสังคหวัตถุ 4*

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ACCORDING OF THE 4 SANGAHAVATHU



กอปรลาภ อภัยภักดี

Korplarp Apaipakdi

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: korblap.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้นำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงไปถึงความสำเร็จในการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่เบื้องต้นของผู้บริหาร ที่ต้องอาศัยความพยายามและความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร เป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ในหน้าที่การงานระหว่างสมาชิกในองค์กร สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง ที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากร เพื่อให้ถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน โดยแนวทางปฏิบัติที่สำคัญคือการสนับสนุนในการศึกษา การพัฒนา การฝึกอบรม และการสร้างความเข้าใจอันดีในการอยู่ร่วมกัน อันเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากร และบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนา; ทรัพยากรมนุษย์; หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

This academic article proposed the human resource development that was linked to operational success, the introduction role of the executive which depend on requires efforts and cooperation of personnel in the organization. The main goal was the development of existing human resources to be effective, creating working relationships between members of the organization, promote

*Received March 15, 2021; Revised April 30, 2021; Accepted June 1, 2021

self-development which it will lead to the development of the organization. In this regard, the organization's executives must establish guidelines for personnel to operate in the same way. The important practice was supporting the education, development, training and creating a good understanding of coexistence which was an important based for human resource development and then integrated with Buddhist principles included dana, piyavaca, atthachariya, and samanatta in order for the work of personnel to be efficient and effectiveness for the organization.

Keywords: Development; Human Resource; Sanghavathu 4

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้มีวิวัฒนาการพัฒนาสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่หลอมรวมกับวิถีชีวิตของคน ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ กระบวนการบริหาร รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร (โสมวลี ชยามฤต, 2564) ทว่าปัจจัยหลักสำคัญที่คอยขับเคลื่อนองค์กรให้มีความสำเร็จ คือ ทรัพยากรมนุษย์(คน) เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่มีชีวิต เป็นกลไกการดำเนินงานให้ได้งาน ได้ผลผลิต ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรได้มีข้อกำหนด ระเบียบ และคำสั่งให้ทุกคนในองค์กรถือปฏิบัติ ประกอบกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ถ้าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานหรือวิธีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ใช้ในการในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้าใจในระบบงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์งานและเรียนรู้ ผ่านระบบ Digital ได้อย่างถูกต้อง จึงเป็นสาเหตุที่องค์กรต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น

ทั้งนี้ การทำให้มนุษย์มีทัศนคติในทิศทางเดียวกันนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะมนุษย์ย่อมมีความคิดและความรู้สึกที่แตกต่างกัน อันเป็นผลในการนำกลยุทธ์มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาศักยภาพหรือเติมเต็มความสามารถต้องใช้ระยะเวลา ทำให้ผู้บริหารองค์กรต้องพยายามปลูกฝังให้บุคลากร มีทัศนคติที่ดี รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทุนขององค์กร ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการผลิต ซึ่งวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี คือ การให้ความรู้ ทางการศึกษาแก่บุคลากรในทุกรูปแบบโดยไม่จำกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะวิชาการด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในองค์กร (บุษกร วัฒนบุตร, 2558) หรืออาจกล่าวได้ว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จขององค์กร ไม่เพียงแต่ให้มีความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา การคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้าย

เลื่อนขึ้นตำแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา และยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี (ชลชาติ พุโธ และวิไลวรรณ วรคามิน, 2564)

อย่างไรก็ตาม องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล โดยผ่านกระบวนการศึกษา และฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพ โดยการหล่อหลอมและสร้างค่านิยมเพื่อบรรลุเป้าหมายของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน และยังคงคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านความต้องการหรือความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรด้วย ซึ่งจะต้องค้นหาว่าวิธีการใดจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความคิดแตกต่าง ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และระวีวัฒน์ จันทิก, 2558) รวมทั้ง นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับศาสตร์สมัยใหม่ก่อให้เกิดการบูรณาการ ด้วยการนำหลักสังคหวัตถุ 4 อันเป็นคำสอนของพระพุทธศาสนาที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดการร่วมงาน มีความประพฤติดีดีต่อองค์กร อันส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น โดยนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จนหล่อหลอมให้เกิดเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการอันเนื่องมาจากพุทธธรรมคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นสิ่งที่มีความเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ครอบคลุมวิชาวิทยาศาสตร์ทั้งธรรมชาติ และสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากสภาวะการณ์กระแสทุนนิยมที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการบริหารจัดการขององค์กรทุกภาคส่วน ต่างก็ได้รับผลกระทบจนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการขององค์กร และต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากขึ้น ซึ่งถือเป็นทุนสำคัญขององค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงาน “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นต้นทุนสำคัญขององค์กร เนื่องจากองค์กรใดมีต้นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ ก็ย่อมทำให้องค์กรนั้นมีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิเช่น การสรรหาและคัดเลือกต้องเน้นคนที่มีศักยภาพมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เมื่อคัดเลือกมาแล้วต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่เสมอ โดยการส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น หรือภายในองค์กรมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น โบนัสประจำปี สวัสดิการในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการเพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้นให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่ง

ถือเป็นการรักษาต้นทุนภายในองค์กรที่มีศักยภาพความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป (รัชฎา อสีสนธิสกุล, 2564)

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจและนำไปสร้างเป็นกรอบการปฏิบัติงานในหลายองค์กรอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ขยายความเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยครอบคลุม 3 เรื่อง คือ 1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้สำหรับงาน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร 2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต และเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ และ 3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรในองค์กร ถือเป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่อาจเกิดขึ้น ช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของตนเอง และสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างชัดเจน (Nadler and Wiggs, 1989)

นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ การศึกษา การฝึกอบรม ความชำนาญ และการตัดสินใจโดยใช้ปัญญาสร้างสรรค์ อีกทั้งเป็นเสมือนโปรแกรม Software ถ้าเปรียบเทียบกับ HR เกี่ยวกับบุคคลและการวางแผนบุคคล หรืออีกนัยหนึ่งของการบริหารองค์กร Human Capital Management (HCM) จึงเป็นกลยุทธ์ซึ่งทุกองค์กรจะต้องพัฒนา (Assets + Development) นั้นหมายถึง การจัดการสินทรัพย์และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ Digital สารสนเทศ และทุนมนุษย์ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้ ขาดการศึกษาและเทคโนโลยี อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง (บุญทัน ดอกไธสง, 2563)

แนวคิดที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ Human Capital Management (HCM) ที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนในที่ทำงานและการดูแลบุคลากรให้มีความสุขและสนุกกับการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่ดีเลิศตามที่องค์กรต้องการ (สุกัญญา รัชมิธธรรมโชติ, 2564) รวมทั้งเป็นการคิดค้นวิธีการเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ทักษะความสามารถให้กับมนุษย์ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเชิงบูรณาการก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร ทำให้ประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีความเชื่อมโยงกับกิจกรรมอื่นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การให้รางวัล การออกแบบโครงสร้างการทำงาน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ประกอบไปด้วยการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ทั้งที่เน้นไปที่ตัวบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา และเน้นเชื่อมโยงกับองค์กรการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร ซึ่ง

เป็นการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยการนำการพัฒนาสายงานอาชีพเป็นตัวเชื่อมเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้น

ทั้งนี้ ในการกำหนดแนวทางหรือสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ทุกกระบวนการต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร จะเป็นการช่วยยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ ตลอดจนให้ความสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพตัวบุคคล (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี, 2560) อีกทั้งเป็นกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่ม และกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในศักยภาพของคน ซึ่งจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร (จิตติมา อัครนิติพงศ์, 2556)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสังคหวัตถุ 4

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา เป็นการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่แท้จริง เข้าสู่การเป็นอริยบุคคล อันเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดทางพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคคลผู้เป็นปุถุชนหรือผู้ยังอยู่ครองเรือนให้เข้าถึงการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามควรแก่สถานภาพของผู้ครองเรือน นั่นคือ พัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต มีศีลธรรม และมีความสุข พระพุทธศาสนาเชื่อว่า มนุษย์จะเจริญเป็นมนุษย์ที่แท้จริงได้ด้วยการฝึกตน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทณโต เสฏโฐ มนุสเสสุ - ในหมู่มนุษย์ทั้งหลาย ผู้ฝึกตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐสุด” (ขุ.ธ.25/57) พระพุทธพจน์นี้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพการใช้ชีวิตในสังคม ผ่านกระบวนการศึกษา ฝึกอบรม และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (ไพโรจน์ ศุภทีปมงคล, 2557)

เพื่อเป็นการนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ รวมทั้งส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนฝึกฝนและพัฒนาคนผู้นั้น สามารถบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรียกว่าสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อุตตถจริยา และสมานัตตา ผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ 1. การฝึกอบรม (Training) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนบทบาทหน้าที่ในแต่ละระดับ รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมเฉพาะ

ตำแหน่ง หรือเกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ 2. การศึกษา (Education) สนับสนุนบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และ 3. การพัฒนา (Development) สนับสนุนบุคลากรให้แสดงศักยภาพหรือนำความรู้ที่ได้รับจากฝึกอบรมและการศึกษานำกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม โดยการนำเอาเทคโนโลยี จำพวกเครื่องใช้อัตโนมัติในสำนักงาน (Office Automation : O.A.) มาปรับใช้กับระบบงานภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยประหยัดแรงงานและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ดี ไม่ว่าองค์กรใด ต่างก็ต้องมีมนุษย์เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วยทุกขั้นตอน เพราะ “มนุษย์” เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริงครอบคลุมทุกด้าน ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในทุกตำแหน่ง ทุกกลุ่มอายุในองค์กร ผ่านกระบวนการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) รวมทั้งต้องคำนึงถึงคุณธรรมที่จะปลูกฝังให้กับบุคลากรในองค์กร โดยผสมผสานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสำหรับการทำงานร่วมกัน คือ สังคหวัตถุ 4 ประยุกต์ใช้ให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกาย และวาจา ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ประกอบด้วย องค์กรธรรม 4 ประการ หรือ สังคหวัตถุ 4 (ที.ปา. 11/210/170) อันได้แก่

1. ทาน หรือการให้ กล่าวคือ ผู้บริหารองค์กรควรให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจัดให้มีการฝึก อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองเพิ่มขึ้น รวมไปถึงการให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงานด้วยตนเอง เมื่อทำงานผิดพลาดหรือไม่ประสบความสำเร็จ

2. ปิยวาจา กล่าวคือ ผู้บริหารองค์กรควรใช้คำพูดที่ไพเราะชัดเจนชี้แจงแนะสิ่งที่ เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีการกล่าวยกย่องและตอบแทนบุคลากรที่สร้างผลงานให้กับองค์กรซึ่งเป็น สิ่งช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจและสร้างผลงานที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ และยังช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและ ทำงานร่วมกันของบุคลากร ทั้งนี้ การใช้คำพูดที่ดี ถือเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะสร้างพลังเชิงบวก และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรขององค์กร แต่ทว่าเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความ เดือดร้อนในการทำงาน หรือต้องการความช่วยเหลือ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ก็ ควรรีบให้ความช่วยเหลือด้วยการพูดให้กำลังใจ และให้คำแนะนำด้วยน้ำเสียงที่อ่อนหวาน ไพเราะ น่าฟัง ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกมีพลังที่แก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดี

3. อตถจริยา กล่าวคือ ผู้บริหารองค์กรต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานก็ร่วมกันแก้ไขปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจน

การสงเคราะห์เครื่องใช้สำนักงานหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น รู้จักช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันภายในองค์กร มีการแบ่งเบาภาระหน้าที่ให้เหมาะสมกับสถานภาพ บทบาทและความรับผิดชอบของบุคคล

4. สมานัตตตา กล่าวคือ ผู้บริหารองค์กรต้องวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการจัดอบรมและศึกษาดูงานพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ปลุกฝังจิตสำนึกการให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สร้างความสามัคคีเป็นหมู่คณะ เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทะเลาะวิวาทในองค์กร อันส่งผลสู่การบางพรคนพวก เกี่ยงกันปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกิดความเสียหายกับองค์กร

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 นั้นเป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาสนับสนุนวิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดการร่วมงานและประพจน์ที่ดีต่อองค์กร อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความความสุข เกิดความสามัคคี นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจสำคัญกับทุกองค์กร อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับมนุษย์ในการทำงานร่วมกัน ในองค์กรจะต้องมีผู้บริหารและบุคลากรที่จะดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีการปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรของตนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อันได้แก่ สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา มาประยุกต์ร่วมกับแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างสูงสุดและงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2560). กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 12(ฉบับพิเศษ), 168-184.
- ชลชาติ พุโธ และวิไลวรรณ วรคามิน. (2564). *แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://so03.tci-thaijo.org>.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2563). *AI FOR EXECUTIVE LEADER สำหรับนักบริหารมืออาชีพ*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ. *วารสาร สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*, 41(1), 35-48.

- ไพโรจน์ ศุภทีปมงคล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาสู่ระบบการบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001: 2008. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์*, 9(18), 74-87.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัชฎา อีสันอิสกุล. *แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่*. สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts>.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 4(1), 38-50.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2558). การบริหารจัดการคนเก่งเชิงกลยุทธ์ : ปัจจัยสำคัญสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 8(3), 1096-1112.
- สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. HCM: *แนวคิดหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้น 23 กรกฎาคม 2564, จาก <http://www.impressionconsult.com>.
- Nadler, L. & Wiggs, G.D. (1989). *Managing human resources development*. San Francisco, California: Jossey-Bass.