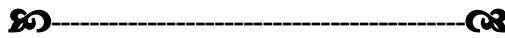


การจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงโดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นฐาน*

ORGANIZATIONAL MANAGEMENT FOR SECURITY BASED ON HUMAN RESOURCES



ศุภชัย ศักดิ์ตระกูล

Supachai Saktrakoon

ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค แอนด์ เอส กรุ๊ป

K&S GROUP Limited Partnership

E-mail: supachais999@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงโดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถเชื่อมโยงไปถึงการดำเนินงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ พันธกิจ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายองค์กรการจัดการองค์กรซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากร และผู้บริหารในองค์กรหรือหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความมั่นคงแล้ว การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร การสนับสนุนความก้าวหน้า และส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ผู้น้ององค์กรต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้ชัดเจนถูกต้อง โดยแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญคือ การสนับสนุนการอบรม การวางแผน การพัฒนา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการสร้างวัฒนธรรมอันดีในการอยู่ร่วมกัน มีความเข้าใจกัน ซึ่งจะมีส่วนสำคัญสำหรับการส่งเสริมการจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์ แล้วยังต้องมีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วย รวมถึงต้องมีการทำวิจัยและพัฒนาด้วย รวมถึงให้มีการบูรณาการกับหลักธรรมพระพุทธศาสนา อันได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา เพื่อให้การจัดการงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุตามเป้าหมายองค์กร โดยการนำหลักธรรมนี้ไปใช้โดยการประยุกต์เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แล้วจะทำให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ได้ถึงทางแก้ปัญหาได้

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์; การจัดการ; องค์กร

Abstract

This academic paper aimed to present organizational management for security based on human resources that can be linked to operations, responsibilities, missions, visions, strategies, and organization goals. Organization management that requires the cooperation of personnel and executives in the organization or unit. The main goal is to manage the organization with human resources for efficiency and effectiveness and stability for building a good relationship between members of the organization for advancement support and encouraging personnel to develop themselves. In this regard, the organization's leader must define clear and accurate work guidelines for personnel. Training support, planning, development, communication, teamwork and creating a good culture of coexistence to understand each other. This will be an important part for promoting organizational management with human resources. It also requires an assessment of the internal and external environment including the need to do research and development as well as to integrate with the Buddha-dharma principles, namely the Sangahavattthu 4 principles, consisting of dana, piyavaca, atthacariya, and samanattata to manage the work and the performance of personnel to achieve the organization's goals. By applying this principle as a tool to increase operational efficiency. Then it will be able to analyze various situations and problems. and then analyze solutions to the problems.

Keywords: Human Resource; Management; Organization

บทนำ

ในปัจจุบันนี้เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นกว่าในอดีต เพราะนี่คือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่การให้ความสำคัญในเรื่องอัตราผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย เพราะหากทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิต นอกจากนั้นแล้วการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่สำคัญขององค์กรที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องใส่ใจดำเนินการอย่างรอบคอบและจริงจัง เพราะหากการจัดการทรัพยากรบุคคลทำได้อย่างมีคุณภาพแล้วบุคคลในองค์กรก็จะมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพตามไปด้วย และเป็นที่แน่นอนว่าท้ายที่สุดองค์กรก็จะประสบความสำเร็จทั้งยังเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มากยิ่งขึ้นด้วย ขณะที่องค์กรส่วนใหญ่ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการ

สร้างประสิทธิภาพการบริหารงานและมีเป้าหมายในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ควรจะต้องถูกปรับเปลี่ยนให้มีความพร้อมและเป็นสากลโดยหันมาเน้นพัฒนาและบริหารคนในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุด ที่สามารถช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) เพื่อนำองค์กรไปสู่การได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ในระดับภูมิภาค การบริหารองค์กรด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องปรับให้สอดคล้องกับทิศทางดังกล่าว (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2555)

เนื่องจากวิวัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ยุคแรกก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรมและยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม กล่าวคือ ในยุคเริ่มต้นที่เน้นการจัดระบบในองค์กรโดยนำหลักการและแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์เข้ามาช่วยในการกำหนดมาตรฐานของผลผลิต และพัฒนาไปยังยุคการจัดการเชิงมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของคนงาน อันมีผลกระทบต่อผลผลิตโดยรวมขององค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร โดยขณะที่วิวัฒนาการที่ผ่านมาแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิวัติทางอุตสาหกรรม ในปี ค.ศ. 1893 โดยที่เมื่อเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมการศึกษาเกี่ยวกับคนจึงได้รับความสนใจมากขึ้น (Friedman, 2015) และแนวการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมและมีวิวัฒนาการต่อมาในยุคหลัง แต่การศึกษาที่อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีเหตุผลเป็นสิ่งที่ค่อนข้างใหม่ โดยเริ่มต้นในราวทศวรรษที่ 1980 เป็นต้น (Jones & Roos, 1990) แล้วในปัจจุบันโลกได้มีวิวัฒนาการพัฒนาไปสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่หล่อหลอมรวมกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนเข้าด้วยกัน ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ กระบวนการบริหาร ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร (โสมวลี ชยามฤต, 2564) นอกจากนั้นยังต้องเคารพความเห็นต่างของสมาชิกในองค์กรด้วย ตลอดจนต้องทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร การบริหาร และการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และระวีวัฒน์ จันทิก, 2558)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันผู้บริหารนอกจากจะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างลึกซึ้งแล้วยังจำเป็นต้องมีความรู้ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ประหนึ่งว่าเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เปรียบบุคลากรเสมือนรากฐานหรือเสาหลักขององค์กร หากองค์กรมีรากฐานและเสาหลักที่แข็งแรงแข็งแกร่งแล้วก็จะสามารถเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาได้ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ผันแปรได้อย่างราบรื่น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่จะเน้นการพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ ซึ่งการได้มาของบุคลากรที่พร้อมนี้จะช่วยให้องค์กรเกิดความมั่นคงตามมาและ สามารถช่วยให้บริหารจัดการองค์กรได้ดีขึ้นด้วยในที่สุด เนื่องทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วจะเป็นทุนมนุษย์ต่อไป

ภาพรวมขององค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

องค์กร คือ การรวมตัวกันของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กรคือเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม รูปแบบขององค์กรจะมีทั้งองค์กรเสมือนจริง องค์กรบริการตนเอง องค์กรคุณภาพ และองค์กรที่เราเห็นทั่วไป เป็นต้น การเคลื่อนไหวในองค์กรจะมีทั้งในลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรและการเมืองภายในองค์กร นอกจากนั้นแล้วการเปลี่ยนแปลงขององค์กรย่อมเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นแน่นอนเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การควบรวมกิจการ รวมถึงการนำเทคนิคการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เป็นต้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ สิ่งสำคัญที่องค์กรยุคใหม่จะต้องเร่งดำเนินการสร้าง คือ ความคล่องตัวให้สอดคล้องกับทิศทางของกระแสสังคมได้อย่างเหมาะสม แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งสิ่งที่สำคัญขององค์กรทุกแห่งยังคงต้องตระหนักว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน ซึ่งเป็นความท้าทายในบทบาทใหม่ที่จะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป (ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2551)

องค์กรเกิดขึ้นมานานแล้วในสังคมของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์ต้องการและเห็นความสำคัญของการรวมตัวกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุจุดหมายมุ่งหมาย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างพีรามิด การสร้างกำแพงเมืองจีน และอื่น ๆ ซึ่งมีการระดมกำลังคนจำนวนมากเพื่อสร้างสรรค์สิ่งเหล่านี้และมีการแบ่งหน้าที่กันทำงานรวมถึงควบคุมงานด้วย ในปัจจุบันองค์กรมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบกับคนในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นในระดับตัวบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับชุมชน และระดับประเทศ ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปในช่วงของชีวิตของคน ๆ หนึ่งมักใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานภายในองค์กรและติดต่อประสานงานกับองค์กรอื่น ๆ องค์กรในยุคปัจจุบันนี้ต่างขับเคลื่อนด้วยมนุษย์ สร้างมนุษย์ให้เป็นจุดศูนย์กลางและให้เป็นจุดแข็งขององค์กร การพัฒนาองค์กรเป็นการมุ่งเน้นการสร้างแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินการอย่างสร้างสรรค์เพื่อยกระดับความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมโครงสร้าง กระบวนการ ภาระหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรจะเห็นว่าการพัฒนาเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพซึ่งส่งผลต่อการยกระดับขององค์กรเป็นการพัฒนาความรู้ความชำนาญหรือพฤติกรรมจะมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาวเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่ส่งผลต่อการดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร (Walton, 1999)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ เป็นการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและเวลาอย่างเพียงพอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยพัฒนามาจากการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นแนวคิดที่ว่าด้วยเรื่องการบริหารบุคคลเข้าทำงาน การดูแลบุคลากรระหว่าง

ปฏิบัติงาน แนวคิดการบริหารจัดการงานบุคคลในอดีตมองบุคลากรขององค์กรเป็นการจ้างงาน และการทำงานตอบแทนซึ่งกันและกันเท่านั้น ปัจจุบันแนวคิดเรื่องการบริหารงานบุคคลได้พัฒนาเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งใช้แนวคิดว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเสมือนทรัพย์สินประเภทหนึ่งขององค์กรที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ จ่ายค่าตอบแทน ให้รางวัลและสวัสดิการ โดยเน้นการดึงและพัฒนาศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการทำงาน มีการพัฒนาแนวคิดนี้ไปสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนา เสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา และมุ่งมั่นทุ่มเททำงานให้กับองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางความคิดและสร้างผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตของการบริหารและองค์กร ในภาพรวมที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของหลักเศรษฐศาสตร์ที่เน้นเรื่องของกาไรขาดทุนอันส่งผลถึงประสิทธิภาพและผลงานขององค์กรโดยมุ่งเน้นถึงผลตอบแทนจากการลงทุน ด้วยเหตุนี้เองจึงเป็น สิ่งท้าทายสำหรับการจัดการคนในปัจจุบันที่ต้องเข้าถึงความจริงหรือธรรมชาติของมนุษย์ให้ได้มากขึ้นและเป็นการสะท้อนถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นการลงทุนด้าน มนุษย์ (Human Capital) ที่มีใช้เฉพาะการทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังทำให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถที่จะจัดการกับ กิจกรรมหน้าที่ของตนในอนาคตอันส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร (Ulrich & Brockbank, 2005)

สรุปได้ว่า ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งเพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ นอกจากนี้มนุษย์ยังจัดการการทำงานให้ได้ผลงานที่ดีรวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ ดังนั้นการบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้าน วิชาชีพ ด้านทักษะและด้านความสามารถ ให้สามารถทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ นั้น ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องกำหนดทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และจัดการให้องค์กรเกิดความมั่นคงขึ้นมาให้ได้ แล้วทรัพยากรมนุษย์นี้ต่อไปจะพัฒนาเป็นทุนมนุษย์และจะอยู่กับ องค์กรได้ในระยะยาว รวมถึงส่งต่อและสื่อสารการเป็นทุนมนุษย์นี้ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ต่อไป อันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็ง ความแข็งแกร่ง และความมั่นคงขององค์กรได้ในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อไป และการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงด้วยทรัพยากรมนุษย์นี้ถือว่าเป็นการใช้ที่ถูกต้องแล้ว เนื่องจากปัจจัยอื่นที่จะทำให้องค์กรเข้มแข็งและมั่นคงได้นั้นไม่สามารถที่จะทำได้ดีเท่ากับ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์สามารถเรียนรู้และศึกษาพัฒนาตนเองได้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน สรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภาคภูมิใจต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นแนวคิดที่มาจากองค์การในระบบเปิด ซึ่งองค์การเหล่านี้จะมีส่วนประกอบที่เชื่อมโยงกันและต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เหมือนอวัยวะต่าง ๆ ภายในร่างกายของมนุษย์ โดยในการดำรงอยู่ขององค์การต้องมีการพึ่งพาสภาพแวดล้อมจากภายนอก ต้องมีความสามารถในการปรับตัวและต้องมีทักษะเพื่อความอยู่รอด ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการอ่านและวิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความไวต่อการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสทางการแข่งขันและมีความยืดหยุ่นสูง เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ (เสาวภา เมืองแก่น, 2560) องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มีแผนรองรับสภาวะการณ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมองที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามระยะเวลาและมีคุณภาพ มีผลงานที่ดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป (เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์, 2560)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่มุ่งไปที่ตัวบุคคลในองค์กรให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันมีการสร้างภารกิจด้านบุคลากรด้วยการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการทำงานที่ครบวงจรในการบริหารทั้งระดับนโยบาย ระดับกลยุทธ์ และระดับปฏิบัติการด้วยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีแนวคิดด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันด้วย (สุพจน์ อินทหว่าง และคณะ, 2556)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหารคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผล สำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ในส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกระบวนการในการตัดสินใจและวิธีการในการปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ

มาปฏิบัติงานในองค์กรที่จะส่งผลต่อวัตถุประสงค์องค์กร ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและภารกิจขององค์กรได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยทางด้านกำลังคนเป็นสำคัญ แล้วในส่วนขององค์กร หมายถึง การรวมตัวกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กรคือเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม รูปแบบขององค์กรจะมีทั้งองค์กรเสมือนจริง องค์กรบริการตนเอง องค์กรคุณภาพ และองค์กรที่เราเห็นทั่วไป เป็นต้น การเคลื่อนไหวในองค์กรจะมีทั้งในลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรและการเมืองภายในองค์กร นอกจากนั้นแล้วการเปลี่ยนแปลงขององค์กรย่อมเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นแน่นอนเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การควบรวมกิจการ รวมถึงการนำเทคนิคการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เป็นต้น

การประยุกต์หลักพุทธธรรมสำหรับการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงด้วยทรัพยากรมนุษย์

การอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในหมู่คณะจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะมายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะไว้ให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 ดังต่อไปนี้ 1) ทาน คือ การให้ปันสิ่งของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปันเฉลี่ยให้ และยังรวมถึงการช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ 2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะน่าฟังชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผลเป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ดีงาม หรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดีสามัคคีเกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือช่วยเหลือเกื้อกูลกันสงเคราะห์กัน 3) อตถจริยา การทำประโยชน์คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญเพียรสาธารณประโยชน์ทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี 4) สมานัตตตา วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาคปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มและบุคคลทั่วไปไม่เอาเปรียบบุคคลที่ด้อยกว่า ร่วมสุขร่วมทุกข์ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข้ปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2550)

สำหรับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สู่การเรียนรู้เชิงรุกในการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคง กล่าวคือ 1) ผู้บริหารต้องสอดแทรกหลักสังคหวัตถุ 4 ก่อนการเรียนระหว่างเรียน และหลังการเรียน โดยจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้เชิงรุกที่เป็นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเน้นวิชาการ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีผู้บริหารเป็นผู้แนะนำ กระตุ้นหรืออำนวยความสะดวกให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อสุ่ป้องกัน

ความรู้ที่ได้จากการฟัง การสนทนา และการทำกิจกรรมร่วมกัน 2) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 นี้ มีขั้นตอนการศึกษาเรียนรู้อยู่ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นนำ ขั้นสอน ขั้นนำไปใช้ และขั้นสรุป โดยใช้ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา ในการเรียนรู้ทุกขั้นตอน กล่าวคือ ด้านการให้ทาน หมายถึง ในการเรียนรู้ผู้บริหารควรหมั่นสังเกตพฤติกรรมบุคลากร การแสดงออกเพื่อให้รู้จักอุปนิสัยของบุคลากรจากนั้นค่อยสอดแทรกให้รู้จักเรื่องการให้ การบริจาคช่วยเหลือ ในการศึกษาเรียนรู้ ด้านปิยวาจา หมายถึง ผู้บริหารควรสอนให้บุคลากรมีความใส่ใจสื่อสารในการศึกษาเรียนรู้ หมั่นทอ่งจำหลักการจัดการ ฝึกการนำไปใช้ การสร้างความสัมพันธ์ และทำความเข้าใจ แล้วควรตั้งคำถามให้บุคลากรคิดทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน ด้านอตถจริยา หมายถึง ผู้บริหารควรนำบุคลากรทำสมาธิก่อนเรียนทุกชั่วโมงประมาณ 5-10 นาที เพื่อให้มีความสงบและมีสติรู้ตัวก่อนเรียนรู้หลักการจัดการบริหาร รวมถึงการประพฤติดีมีคุณธรรม ด้านสมานัตตา หมายถึง ผู้บริหารควรฝึกให้บุคลากรใช้หลักของเหตุและผล ในการคิดและการตัดสินใจอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นรูปแบบหลักการจัดการสมัยใหม่ การนำไปใช้งานได้ดี มีความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ ล้วนต้องสังเกตและพิจารณาเพื่อนำมาปรับใช้และฝึกทักษะอย่างสม่ำเสมอ 3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สู่การจัดการองค์กรด้านอื่น ๆ กล่าวคือ ควรมีการวิเคราะห์และประเมินความพร้อมของบุคลากร ศึกษาแนวคิด หลักการ เทคนิคการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายจำเป็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้บริหารต้องรู้จักบุคลากรเป็นรายบุคคล ออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของบุคลากรที่มีประสบการณ์ พื้นฐานความรู้ และวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองในที่สุดและเกิดการพัฒนาดตนเองกลายเป็นทุนมนุษย์ต่อไป แล้วบุคลากรขององค์กรที่ได้พัฒนาแล้วนี้จะช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา การจัดการที่ดี เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และมีความมั่นคงขึ้นได้อย่างยั่งยืนในที่สุด โดยอยู่บนพื้นฐานของการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงด้วยทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์สามารถพัฒนาดตนเองและเรียนรู้ได้

นอกจากนั้นแล้วปัจจัยด้านการจัดการองค์กร อันได้แก่ การปฏิบัติงานของบุคลากร การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร กระบวนการยุติธรรม การจัดการของผู้บริหาร คุณภาพคุณธรรม จรรยาบรรณกำลังใจของบุคลากร ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัยนี้ล้วนมีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงด้วย สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้คือ 1) การปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การทำงานของพนักงานในองค์กรทั้งหมดทุกคนไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือระดับปฏิบัติการ นั่นคือ ต้องมีส่วนร่วมกันในส่วนที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีพร้อมรับกำกับตรวจสอบ รวมถึงต้องใส่ใจดูแลงานนั้นตลอดอย่างมีสติใช้ปัญญาประกอบ 2) การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีสิทธิออกเสียงและเสนอข้อเสนอนะต่าง ๆ ต่อองค์กรได้คือสามารถติดต่อประสานงานได้ทั่วทั้งองค์กรของตนเอง 3) กระบวนการยุติธรรม หมายถึง การจัดการภายในองค์กรต้องมีกระบวนการที่ยุติธรรมสำหรับทุกคนไม่ว่าจะเรื่องใดก็ตามต้องมีคุณธรรม มีหลักสากลในการบริหาร มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ถึงที่มาที่ไป ทุกคนในองค์กรไม่

มีใครรู้สึกตัวเองไม่ได้รับความเป็นธรรม 4) การจัดการของผู้บริหาร หมายถึง ทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน จิตสำนึก ความรับผิดชอบ การเอาใจใส่ดูแล ไม่ทอดทิ้งงาน มีความเสมอต้นเสมอปลาย รวมถึงพร้อมเสียสละเพื่อองค์กร 5) คุณภาพ คุณธรรม จรรยาบรรณ กำลังใจของบุคลากร หมายถึง การทำงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและงานที่ออกมาต้องมีคุณภาพ รวมถึงต้องความรับผิดชอบในงาน อดทนขยันหมั่นเพียร เสียสละ พุดจาดี ประพฤติดี และต้องเคารพ ซื่อสัตย์ ต่อตนเองและองค์กร ไม่ก้าวร้าว แล้วต้องให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรยากาศในองค์กรสงบ น่าอยู่ และน่าทำงาน จากที่กล่าวมาแล้วทั้ง 5 ปัจจัยดังกล่าว ซึ่งทุกปัจจัยล้วนส่งผลต่อการจัดการองค์กรทั้งหมด และต้องประเมินแต่ละปัจจัยผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก หรือที่เรียกว่า SWOT กล่าวคือ การวิเคราะห์ภายในได้แก่ การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ส่วนการวิเคราะห์ภายนอกได้แก่ การประเมินโอกาสและอุปสรรคขององค์กร นั่นก็จะทำให้องค์กรสามารถรู้ถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแต่ละปัจจัยด้านการจัดการองค์กรมาพัฒนาต่อยอดการจัดการองค์กรให้เกิดผลสำเร็จและมั่นคงได้ไม่ยาก

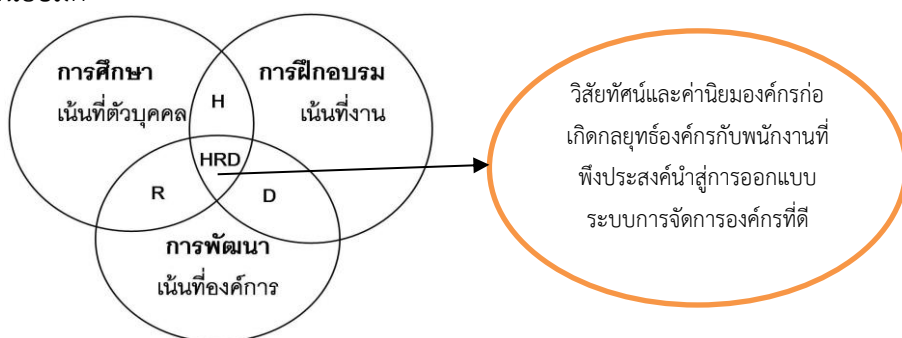
จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ได้นั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาสมาชิกหรือบุคลากรที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ รวมทั้งต้องฝึกฝนและอบรมสมาชิกหรือบุคลากรนั้นให้สามารถบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาด้วย คือ หลักสังคหวัตถุ 4 และเข้าใจบริบทสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของปัจจัยด้านการจัดการองค์กรด้วย ผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วย คือ 1) จุดแข็ง กล่าวคือ เป็นสภาพภายในองค์กรว่าเรามีจุดแข็งอะไร แล้วนำมาเสริมให้ดียิ่งขึ้นไปเพื่อให้องค์กรได้เปรียบ 2) จุดอ่อน กล่าวคือ เป็นการประเมินองค์กรของเรว่ามีจุดด้อยด้านใดบ้าง แล้วหาทางแก้ไขให้ได้เพื่อว่าจะได้ไม่เป็นจุดอ่อนให้คู่แข่งโจมตีเราได้ 3) โอกาส กล่าวคือ เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกว่าองค์กรเรามีโอกาสอะไรบ้างที่จะมาเสริมและช่วยให้องค์กรก้าวหน้า เติบโต อยู่รอด และได้เปรียบคู่แข่ง 4) อุปสรรค กล่าวคือ เป็นการประเมินสถานการณ์ภายนอกองค์กรว่า ตอนนี้เราต้องพบเจอปัญหาอะไรบ้าง มีอะไรเป็นข้อเสียเปรียบเมื่อเทียบกับคู่แข่ง แล้วเราจะทำการปรับปรุง แก้ไขอย่างไรให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี อย่างไรก็ตามไม่ว่าองค์กรใดต่างก็ต้องมีคนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยในทุกส่วนงาน เพราะคนเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานให้ประสบความสำเร็จ และต้องมีการส่งเสริมช่วยเหลือการบริหารงานขององค์กรอย่างจริงจังครอบคลุมในทุกมิติ และพัฒนาขีดความสามารถในทุกภาคส่วนขององค์กร ผ่านกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าวแล้ว รวมถึงต้องผสมผสานด้วยหลักพุทธธรรมคือ หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับการจัดการงานและการทำงานร่วมกัน โดยประยุกต์ใช้ให้คนเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการและการพัฒนา ดังนั้นองค์กรจึงเน้นความสำคัญของคนเพราะถือว่ามนุษย์คือทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุด นอกจากนั้นแล้วการ

จัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดทักษะมีความรู้ความสามารถ องค์กรต้องให้การอบรม การศึกษา และการพัฒนา ตามกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักการนี้ด้วยและต้องทำ อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แล้วบุคลากร ทุกคนได้รับอิสระในการเรียนรู้และการทำงาน จากความข้างต้นผู้เขียนจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็น ตารางและแผนภาพ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันจากกลยุทธ์เพื่อนำสู่การบริหารจัดการองค์กร

ขั้นตอนการทำงาน	กลยุทธ์ เป็นการกำหนดขึ้นโดยองค์กร	การวางแผน เป็นการกำหนดขึ้นโดยผู้เกี่ยวข้อง	การบริหารจัดการ เป็นการทำตามแผน	สรุปและประเมินผล คือการทบทวนงาน
การทำงานแบบเดิม	เครื่องมือแบบเดิม มี การจัดสรรให้ สิ่งจูงใจ เครื่องมือ	มีความพอใจในงาน มีความคิดว่าควร ได้รับ	ให้ความร่วมมือแบบ ถูกบังคับ คือทำตาม	ผลการทำงานเป็นไป ตามที่องค์กร ต้องการ
การทำงานรูปแบบแนว ใหม่ที่พนักงาน มีส่วน ร่วม	กระบวนการยุติธรรม มีส่วนร่วม มี คำอธิบาย กำหนด เป้าหมายชัดเจน	เกิดความไว้วางใจ หุ่่มเท มีทัศนคติว่า การแสดงความเห็นมี ความสำคัญต่องาน	ให้ความร่วมมือแบบ สมัครใจ จะทำเกิน หน้าที่และความ รับผิดชอบที่ได้รับ	ผลการทำงานเป็นไป เกินความคาดหวัง ขององค์กรที่ตั้งไว้ มากและเกิด ประโยชน์

จากตารางที่ 1 เป็นตารางที่ผู้เขียนได้สังเคราะห์ขึ้น โดยจะมีความสัมพันธ์กันโดยแนวทางการทำงานจะได้จากกลยุทธ์ไปถึงการดำเนินงานแล้วออกเป็นการบริหารจัดการองค์กรจนถึง การสรุปและประเมินผล ทั้งนี้จะมีการเชื่อมโยงกันกับการทำงาน หากวางกลยุทธ์ดีแนวทางการ ทำงานร่วมกันย่อมดี



ภาพที่ 1 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้นต่าง ๆ ของกระบวนการพัฒนา

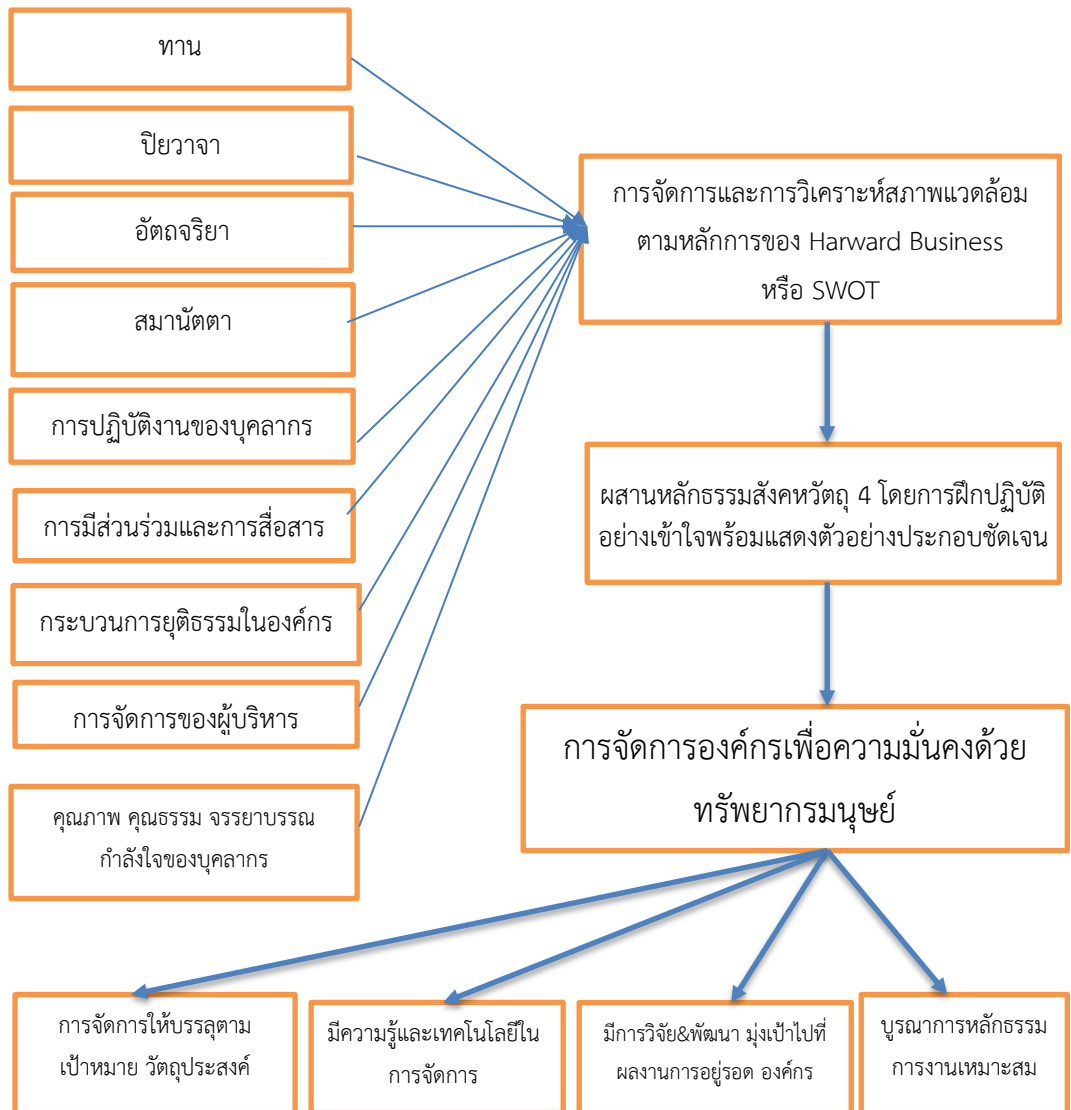
โดยอักษร H ย่อมาจาก HUMAN, R ย่อมาจาก RESOURCE, D ย่อมาจาก DEVELOPMENT และ HRD ย่อมาจาก HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้นโดยวิธีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ดังนั้นขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวกับสามเรื่องนี้ (Nadler & Wiggs, 1989) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายใน

การเพิ่มความรู้ ทักษะ และ เจตคติที่ดีในการทำงานโดยผ่านการอบรม การศึกษา การพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับองค์กรและ บุคลากร รวมถึงองค์กรจะมีความมั่นคงและการจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านการพัฒนาแล้ว จนสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดต่อไปได้ในที่สุด

ตารางที่ 2 การจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์ตามหลักของสังคหวัตถุ 4 และหลักของ SWOT

หลักสังคหวัตถุ 4	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
ทาน (การให้ เสียสละ แบ่งปัน เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่)	การให้เสียสละ แบ่งปัน ไม่เห็นแก่ตัว จะทำให้การจัดการ งานเป็นไปได้ดีตาม ความต้องการ รวมถึง การทำงานก็จะราบรื่น มีความร่วมมือ	การเอาเปรียบกัน ไม่ เสียสละ ขาดการให้จะ เป็นจุดด้อยทำให้ องค์กรไม่อาจสามารถ แข่งขันได้	การให้ การแบ่งปัน การเสียสละ ย่อม ก่อให้เกิดโอกาสที่ดี ในการก่อเกิดสิ่ง ใหม่ๆ และจะทำให้ องค์กรดี	การไม่เสียสละ การ ไม่แบ่งปันกัน ย่อม เป็นปัญหาในการ ทำงาน เป็นอุปสรรค ขัดขวาง
ปิยวาจา (การพูดวาจาดี ไม่ ก้าวร้าว มีความจริงใจ)	การพูดจาดีกับสื่อสาร เคารพกัน เข้าใจกันมี ความจริงใจต่อกันจะ ทำให้งานที่ทํานั้น ออกมาดี	หากขาดซึ่งการ ประสานงานที่ดี ติดต่อสื่อสารที่ดีการ ทำงานก็ยากจะสำเร็จ ได้ตามภารกิจ	การพูดดีมีประโยชน์ เข้าใจกัน สื่อสารกัน ดีมีแต่ความจริงใจ เข้าหากัน จะทำให้ เกิดการความร่วมมือ กัน	การไม่สื่อสารกัน ปิด กั้นข้อมูล ไม่พูดจาที่ ดีต่อกันย่อมทำให้ เกิดปัญหาได้
อัตถจริยา (การสงเคราะห์ทุกอย่าง และประพฤติดี)	การปฏิบัติดีต่อตนเอง และผู้อื่น ย่อมยัง ประโยชน์ให้เกิดขึ้นได้ และจะส่งผลต่องาน ขององค์กรให้สำเร็จดี	การประพฤติดีด้วย สงเคราะห์ดีด้วยนั้น เป็นการดี แต่ถ้าขาด ข้อนี้ไปก็ย่อมส่งผลเป็น ข้อเสียได้	การสงเคราะห์ดีต่อ กันช่วยเหลือกันใน การทำงานก่อให้เกิด การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่ดี	การไม่ช่วยกัน การ ไม่ทำดีต่อกัน เป็น การกระทำที่ไม่ดีซึ่ง จะส่งผลต่อตนเอง กับองค์กร
สมานัตตา (การมีความสม่ำเสมอ ประพฤติดีเสมอต้นเสมอ ปลาย)	ความสม่ำเสมอ ความ ประพฤติดีแก่ตนเอง และคนอื่นอย่างเสมอ ต้นเสมอปลายย่อมเป็น การดีต่อองค์กร ถือ เป็นจุดแข็งขององค์กร ที่ยากจะลอกเลียนได้	ความเสมอต้นเสมอ ปลายของบุคลากร ย่อมเป็นเรื่องดีในการ ทำงาน แต่ถ้าหากไม่มี แล้วงานที่ทําก็ยาก จะยากที่จะสำเร็จได้	การทำงานที่ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ จะเป็นโอกาสที่ดีที่ ช่วยให้งานที่ทํานั้น ออกมาดีก่อให้เกิดให้ โอกาสที่จะพัฒนาต่อ ยวดได้อีก	การขาดซึ่งความ ต่อเนื่องอดทน ไม่ทำ ดียอมทำให้เป็น ปัญหาได้ ถ้า บุคลากรเป็นแบบนี้ แล้วก็จะไม่มีแต่ทำให้ องค์กรแย่ลง

ตารางที่ 2 เป็นตารางแสดงหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ หลักสังคหวัตถุ 4 ที่สอดคล้อง
ไปกับกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือที่
เรียกว่า SWOT Analysis โดยการสังเคราะห์จากผู้เขียน



ภาพที่ 2 การจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์ตามหลักของสังคหวัตถุ 4 และหลักของ SWOT

ภาพที่ 2 เป็นแผนภาพแสดงการจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์โดยการนำหลักสังคหวัตถุ 4 และหลักของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรวมถึงปัจจัยด้านการจัดการมาทำการสังเคราะห์จากผู้เขียนเอง

จากแผนภาพสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้ กล่าวคือ 1. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพจะมีความเป็นทีม มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล มีธรรมาภิบาล และเกิดการร่วมมือกันทุกส่วน 2. มีความรู้ใหม่ในการจัดการ มีการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ มีความรู้หลากหลายในการจัดการ ผลงานและประยุกต์ความรู้ได้ ใช้เครื่องมือที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ 3. มีการวิจัยและพัฒนาภายในองค์กรเพื่อให้เกิด

นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยมุ่งเป้าไปที่ผลงาน ความมั่นคงอยู่รอดขององค์กร 4. บุคลากรหลักธรรมอย่างลงตัว คือ มีความสุขในการทำงาน มีใจมุ่งมั่น ขยัน อดทน เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

ในทางพระพุทธศาสนาก็มีการเน้นคนให้เป็นศูนย์กลางและให้ความสำคัญกับมนุษย์มาก และองค์กรหลายแห่งก็ใช้มนุษย์เป็นแรงผลักดันขับเคลื่อนไปข้างหน้าเพื่อความอยู่รอดความสำเร็จ และความมั่นคงในอนาคตเป็นองค์กรชั้นนำที่มีชื่อเสียง เมื่อองค์กรเห็นว่าคนเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทันต่อแรงกดดันที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และในปัจจุบันองค์กรต่างได้หันมาให้ความสนใจกับการทำภาระหน้าที่ของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยให้มากำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อแสดงให้เห็นถึงพันธกิจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีสาระสำคัญ ได้แก่การพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กรอย่างบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวคิดที่สร้างสรรค์ อันจะก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นกำลังผลักดันเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคงให้แก่องค์กร และยากต่อการเลียนแบบในที่สุด ตลอดจนนำหลักพุทธธรรมทางศาสนาอันได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการจัดการองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดความมั่นคงและพัฒนาอย่างเต็มที่โดยมีทรัพยากรมนุษย์เป็นฐานให้กับองค์กร รวมถึงผู้บริหารและบุคลากรไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านการจัดการด้วย ดังนั้นการจัดการองค์กรให้เกิดความมั่นคง จึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะต้องปฏิบัติให้เกิดขึ้นโดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นแรงผลักดัน และต้องมีการผสมผสานหลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกพร้อมด้วยเพื่อประเมินองค์กร อันจะบ่งบอกถึงการกำหนดแนวทางทางดำเนินงานขององค์กรได้ในอนาคต นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แสดงความคิดเห็นและสอบถามข้อสงสัยได้เพื่อให้การจัดการเป็นไปอย่างสะดวก แล้วต้องส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรม การศึกษา และการพัฒนาด้วย โดยให้ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เท่านั้นที่จะทำให้เกิดความมั่นคงได้ในการจัดการองค์กร เพราะมนุษย์สามารถฝึกฝน เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้จนกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2555). ทิศทางกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทยเพื่อเตรียมรับ AEC. *Journal of HR Intelligence*, 7(1), 55-59.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2551). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมานุญชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
พระพุทธรศาสนา.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักกฏีธาบ 4*.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุพจน์ อินทว้างและคณะ. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
พิษณุโลก.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2560). *การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาค
กลาง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- เสาวภา เมืองแก่น. (2560). *รายงานการวิจัยเรื่องต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศ
ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- โสมวลี ขยามฤต. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ
และเอกชน*. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38-50.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2558). *การบริหารจัดการคนเก่งเชิงกลยุทธ์ :
ปัจจัยสำคัญสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน*. *วารสารมนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 8(3), 1096-1112.
- Friedman, S. (2015). *Work+Home+Community+Self : skill for integration every part
of your life*. Harvard Business Review, (Spring), 98-102.
- Nadler, L. & Wiggs, G.D. (1989). *Managing Human Resources Development*.
SanFrancisco, California: Jossey-Bass.
- Ulrich, D. & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Boston: Harvard
Business School Press.
- Walton, J. (1999). *Strategic Human Resource Development*. Harlow: Financial
Times Prentice Hall.
- Womack, J.P., Jones, D.T., & Roos, D. (1990). *The Machine That Changed the
World*. New York: MacMillan.