

การบริหารคนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ
Personal Management According to Dharmic Principles
for Business Persons

สิรินทร์ กัญยาวิริยะ

Sirin Ganyaviriya

ชิสา กัญยาวิริยะ

Chisa Ganyaviriya

เมธา หริมเทพาธิป

Metha Harimtepathip

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: sirin.cnt@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 25 ธันวาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 ธันวาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 30 ธันวาคม 2565

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์การบริหารคนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ วิธีการศึกษาเป็นแบบเชิงคุณภาพ โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารคนตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมที่พบได้ในพระสูตร หลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารคน ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม สปัปฐิสถาน และอคติ หลักธรรมทั้ง 4 หมวดนี้เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารคนจากภายในสู่ภายนอก เมื่อสังเคราะห์หลักธรรม พบว่า ผู้นำที่มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานที่กลั่นออกมาจากใจ มีการให้และแบ่งปันอย่างมีปัญญาและมีความชอบธรรม ปราศจากอคติ ย่อมได้ใจคนหรือเพื่อนร่วมงาน สามารถประสานประโยชน์สุขให้กับคนหมู่มากได้อย่างชอบธรรม แบ่งปันความสุขความสำเร็จร่วมกันได้ด้วยความรักสามัคคี

คำสำคัญ: การบริหารคน, พุทธธรรม, นักธุรกิจ

ABSTRACT

The purpose of this article is to synthesize the personal management according to dharmic principles for business persons. The methodology was based on the qualitative research by studying and compiling all information from documents and research papers relating to

the personal management according to dharmic principles. The result indicated that the dharmic principles relating to the personal management in Sutrapitaka included Brahmavihara, Sangahavattthudhamma, Sappurisadana, and Agati. The dharmic principles in these 4 sectors are important for the personal management from inner to outer. When synthesizing these dharmic principles, it was found that the leaders who had Metta, Karuna, Mudita, and Upekkha, nice and sincere talks, offering and sharing wisely and fairly without bias would be favored by general people and co-workers, compromise happiness for the public fairly, and share happiness and success together by love and harmony.

Key words: Personal Management, Dharmic Principles, Business Persons

1. บทนำ

เป้าหมายของธุรกิจ คือ การทำกำไรสูงสุด (Maximize Profit) ส่วนการบริหารหรือการจัดการธุรกิจ หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ และควบคุมทรัพยากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประกอบธุรกิจ สิ่งสำคัญของการทำธุรกิจจึงได้แก่คน หรือทรัพยากรมนุษย์ที่จะสามารถขับเคลื่อนงานธุรกิจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน บรรลุเป้าหมายของธุรกิจ

เบนธัม (Bentham) เคยกล่าวไว้ว่า *“อย่านึกว่าใคร เขาจะกระตือรือร้นช่วยท่าน นอกจากการช่วยนั้นจะเป็นประโยชน์แก่เขา คือ เขามองเห็นประโยชน์ที่เขาจะได้รับอย่างแจ่มแจ้งแล้ว มนุษย์ไม่เคยจะคิดช่วยเหลือใครเปล่าๆ ธรรมชาติของมนุษย์ถูกสร้างขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ปัจจุบันนี้เอง เขาจะช่วยท่านก็ต่อเมื่อเขาแน่ใจว่า เป็นการช่วยเหลือตัวเองด้วยเท่านั้น”* (Kapila Vatsyayan, 1986)

จากปรัชญาของเบนธัมชี้ให้เห็นว่า การทำธุรกิจเป็นเรื่องของผลประโยชน์ เมื่อใดก็ตามที่มีคนในแวดวงธุรกิจเข้ามาช่วยเหลือเราจากความร่วมมือของกิจกรรมต่างๆ ก็ให้ระลึกอยู่เสมอว่า คนที่เข้ามาช่วยเหลือเรานั้นต่างหวังผลประโยชน์ตอบแทน เพราะของฟรีไม่มีในโลก มนุษย์ไม่เคยจะคิดช่วยเหลือใครเปล่าๆ เขาเหล่านั้นต้องการผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจอยู่เสมอ นั่นก็คือผลประโยชน์ในเชิงธุรกิจนั่นเอง

ในขณะที่พุทธศาสนาเถรวาทเองก็มีหลักคำสอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนอยู่มากมายที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงธุรกิจ หลักคำสอนในการบริหารคนที่สำคัญ ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม สัมปยุตตธรรม และอคติ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าธุรกิจจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ แต่หลักธรรมต่างๆ ดังกล่าวนี้อาจมีเจตนารมณ์หลักในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลมากกว่าจะเป็นเรื่องของผลกำไรตามเป้าหมายทางธุรกิจ

หลักธรรมดังกล่าวนี้เป็นหลักธรรมที่ผู้วิจัยต้องการนำมาศึกษาวิเคราะห์เพื่ออธิบายให้เกิดความเข้าใจต่อผู้ที่ต้องการนำหลักธรรมมาบริหารคนเพื่อสร้างเหตุแห่งความสำเร็จทางธุรกิจเชิงพุทธ เพื่อให้งานทางธุรกิจไม่ได้เป็นเพียงแค่เรื่องของผลประโยชน์ แต่สามารถนำธุรกิจมาเป็นเครื่องมือหนึ่งในเรื่องสัมมาอาชีวะที่ขัดเกลาคนทำงานให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกันบนพื้นฐานของหลักพุทธธรรมสำหรับการบริหารคนและเป็นการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการบริหารธุรกิจเชิงพุทธต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์พรหมวิหารธรรม และสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบริหารธุรกิจเชิงพุทธ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งแบ่งเอกสารเป็นเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิ

3.1 เอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง จัดพิมพ์โดย กรมการศาสนา ในปี พ.ศ. 2525

3.2 เอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคน ประกอบด้วย จริยธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารกลุ่ม จากนั้นได้ศึกษาถึงหลักธรรมในพระสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม สปัจริยสถาน และอคติ โดยอาศัยการวิเคราะห์ตีความ และการสังเคราะห์ เพื่อนำไปสรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะในบทสุดท้าย

4. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคน

พบว่า การบริหารคนจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารกลุ่ม ทั้งนี้ก็เพราะ จริยธรรมองค์กร ช่วยส่งเสริมให้เป้าหมายของการบริหารธุรกิจมีความเป็นธรรม คือ มีจริยธรรม มีธรรมาภิบาลและบรรษัทภิบาล บทบาทของคณะกรรมการบริษัทจะถูกดำเนินการอย่างโปร่งใสและเปิดเผย ตรวจสอบได้ มีระบบที่น่าเชื่อถือ สร้างความอบอุ่นใจกับผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในงานธุรกิจ ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ได้เพียงพอและสอดคล้องกับแผนงานขององค์กร ฝึกฝนและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากยิ่งขึ้น ชักจูงให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสนใจสมัครเข้าทำงานในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพคุ้มค่ากับการจ่ายค่าตอบแทน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร และลดอัตราการลาออกให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ส่วนการบริหารกลุ่ม ได้แก่ การประสานความคิดที่แตกต่างจากบุคลากรในที่ทำงานให้เป็นความเห็นของกลุ่ม โดยไม่เกิดความแตกแยก จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การทำงานเป็นกลุ่มกลายเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่หลายองค์กรให้ความสำคัญไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ก็ตาม เพราะนอกจากเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานแล้วยังพัฒนาคุณภาพคน พัฒนาคุณภาพงาน สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งลดการแก่งแย่งแข่งขันที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอีกด้วย ผู้บริหารคนใดไม่สามารถบริหารกลุ่มได้อย่างเหมาะสม หรือไม่สามารถควบคุมการทำงานของกลุ่มให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้วผลเสียก็จะเกิดแก่องค์กรนั้นๆ อาทิ ความล่าช้าในการทำงาน หรือความขัดแย้งอันจะก่อให้เกิดความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องเข้าใจกระบวนการจัดกลุ่มและทีมงานตลอดจนปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดกลุ่มและทีมงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับผลตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการบริหารกลุ่มอย่างถูกต้องเหมาะสม มักจะเกิดประโยชน์อย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) ระดับความทุ่มเทใน

การทำงาน (Level of effort) มีโอกาสที่จะเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพจากการทำงานของสมาชิกในกลุ่มได้ 2) ความพอใจของสมาชิกในกลุ่ม (Satisfaction of Members) เพราะเป็นการตอบสนองความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ เรื่องระดับขั้นของความต้องการ 3) ความรู้และทักษะงานที่เพิ่มพูนขึ้น (Expanded Job Knowledge and Skills) จากการแบ่งปันและระดมความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับเนื้องาน และเป็นโอกาสในการเรียนรู้งานจากสมาชิกคนอื่นๆ ไปพร้อมกัน 4) ผลสะท้อนกลับไปยังองค์กร (Organizational Responsiveness) ทำให้องค์กรสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการศึกษาหลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารคน

พบว่า การบริหารคนตามหลักธรรมที่พบได้ในพระสูตร หลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารคนนั้นมีอยู่มากมาย แต่ขอเลือกเฉพาะหลักธรรมที่เห็นว่าเกี่ยวข้องกับนักธุรกิจ ในที่นี้ ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหัตถุธรรม สปัปฺริสทาน และอคติ หลักธรรมทั้ง 4 หมวดนี้เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารคนจากภายในสู่ภายนอก

3. ผลการสังเคราะห์การบริหารคนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ พบว่า

3.1 พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม ถือว่าเป็นธรรมแห่งพรหมซึ่งเปรียบเสมือนผู้เป็นใหญ่หรือผู้ใหญ่ในองค์กรธุรกิจ ผู้ประกอบการหรือหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ล้วนเป็นบุคคลที่ถือว่าเป็นใหญ่ในหน้าที่ โดยตำแหน่ง มีความจำเป็นที่จะต้องดำรงพรหมวิหาร 4 ให้เป็นไปโดยธรรม การบริหารเกิดขึ้นจากสภาวะภายในของผู้นำ ผู้นำต้องมีความเป็นผู้ใหญ่ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาให้ได้เสียก่อน ไม่เช่นนั้นแล้วจะไม่สามารถปกครองคนหรือบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสง่าผ่าเผย

3.2 สังคหัตถุ หมายถึง เรื่องที่จะสงเคราะห์กัน, คุณเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้, หลักการสงเคราะห์ คือ ช่วยเหลือกันยึดเหนี่ยวใจกันไว้ และเป็นเครื่องเกาะกุมประสานโลกคือสังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจสลักยึดรถที่กำลังแล่นไปให้คงเป็นรถและวิ่งแล่นไปได้มี 4 อย่าง คือ 1) ทาน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 2) ปิยวาจา พูดจาน่ารัก นานิยมนับถือ 3) อตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ และ 4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน เป็นต้น ในการบริหารคนนั้น จำเป็นต้องมีศิลปะในการเชื่อมโยงประสานใจหรือมิตรไมตรีของผู้ร่วมงานไว้อย่างเหนียวแน่น สังคหัตถุมีความสำคัญในเชิงของการยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคีได้เป็นอย่างดี

3.3 หลักสปัปฺริสทาน 8 เป็นหลักธรรมที่จำแนกแจงแจงให้ทราบหลักของการให้ว่า การให้ของสัตบุรุษผู้มีปัญญาครอบงำนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ดังนี้ 1) สุจี เทติ หมายถึง ให้ของสะอาด 2) ปณีตฺ เทติ หมายถึง ให้ของประณีต 3) กาเลน เทติ หมายถึง ให้ของเหมาะสมกาล ให้ถูกเวลา 4) กบปิยฺ เทติ หมายถึง ให้ของสมควร ให้ของที่ควรแก่เขา ซึ่งเขาจะใช้ได้ 5) วิเจยย เทติ หมายถึง พิจารณาเลือกให้ ให้ด้วยวิจาร์ณญาณ เลือกของ เลือกคนที่จะให้ ให้เกิดผลประโยชน์มาก 6) อภินฺห เทติ หมายถึง ให้เนืองนิตย์ ให้ประจำหรือสม่ำเสมอ 7) ททฺ จิตตฺ ปสาเทติ หมายถึง เมื่อให้ ทำจิตผ่องใส และ 8) ทตฺวา อตตฺมน โทติ หมายถึง ให้แล้ว เบิกบานใจ

3.4 อคติ 4 หมายถึง ฐานะอันไม่พึงถึง ทางความประพฤติที่ผิด ความไม่เที่ยงธรรม ความลำเอียง ซึ่งมืองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ 2) โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง 3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง ผิดพลาดเพราะเขลา และ 4) ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว อคติ 4 เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร ย่อมทำให้การบริหารคนดำเนินไปได้ยาก เพราะการทำงานจะดำเนินไปด้วยความเอนเอียง ไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้น การบริหารคนให้ได้ประสิทธิภาพ ผู้นำเองก็ต้องละเว้นจากคติ 4 วางใจเป็นธรรม ไม่ลำเอียง

กล่าวโดยสรุป จากที่ได้ศึกษาการบริหารคนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ พบว่า หลักธรรมที่พบได้ในพระสูตร หลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารคน ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม สปัปฐิตานและอคติ หลักธรรมทั้ง 4 หมวดนี้เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารคนจากภายในสู่ภายนอก เมื่อสังเคราะห์หลักธรรม พบว่า ผู้นำที่มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานที่กลั่นออกมาจากใจ มีการให้และแบ่งปันอย่างมีปัญญาและมีความชอบธรรม ปราศจากอคติ ย่อมได้ใจคนหรือเพื่อนร่วมงาน สามารถประสานประโยชน์สุขให้กับคนหมู่มากได้อย่างชอบธรรม แบ่งปันความสุขความสำเร็จร่วมกันได้ด้วยความรักสามัคคี

5. อภิปรายผล

5.1 จากผลการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคน

อภิปรายผลได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์ (2559) กล่าวว่า เป้าหมายทางธุรกิจในปัจจุบันมิใช่การมุ่งดำเนินกิจการเพื่อเพิ่มยอดขายและลดต้นทุนเพื่อให้ได้กำไรเท่านั้น แต่ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียขององค์กร เพราะการเจริญเติบโตขององค์กรที่ยั่งยืน ต้องสร้างมูลค่าให้กับองค์กรและสร้างผลตอบแทนที่พึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด หากผู้บริหารมีเป้าหมายการสร้างกำไรโดยไม่คำนึงถึงสังคมและความมีจริยธรรม ท้ายที่สุดกำไรนั้นก็ไมอาจสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร และอาจส่งผลย้อนกลับให้องค์กรล่มสลายในที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2560) กล่าวว่า การจะนำหลักปรัชญาภิบาลมาปฏิบัติในองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น คณะกรรมการบริษัทต้องมีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผลักดัน เสริมสร้างและปลูกฝังให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความตระหนัก และมีจิตสำนึกในจรรยาบรรณอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ สาคร สุขศรีวงศ์ (2559) ที่กล่าวว่า หากองค์กรใดให้ความสำคัญและมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลให้เกิดประโยชน์กับองค์กรในหลายด้าน เช่น

- 1) สามารถวางแผนจัดหาทรัพยากรมนุษย์ได้เพียงพอและสอดคล้องกับแผนงานขององค์กร
- 2) สามารถชักจูงให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสนใจสมัครเข้าทำงานในองค์กร
- 3) สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการ
- 4) สามารถฝึกฝนและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากยิ่งขึ้น
- 5) เกิดประสิทธิภาพ ในการจ่ายค่าตอบแทน
- 6) มีระบบการประเมินผลที่มีคุณภาพ ซึ่งจะสนับสนุนให้บุคลากรเร่งพัฒนาผลงานของตนเอง และ

7) พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร และลดอัตราการลาออกให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

5.2 จากผลการศึกษาลักษณะเกี่ยวกับการบริหารคน

อภิปรายผลได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2552ก) อธิบายว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

- 1) เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้เรามีความสุข
- 2) กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์
- 3) มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข
- 4) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง

ส่วนองค์ประกอบของสังคหวัตถุ 4 ได้แก่

- 1) ทาน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- 2) ปิยวาจา พูดจาน่ารัก น่านิยมนับถือ
- 3) อัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ และ
- 4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน เป็นต้น

ส่วนสัปปริสทาน 8 เป็นธรรมที่สนับสนุนส่งเสริมในเรื่องของการให้หรือการแบ่งปันอย่างมีปัญญา การให้ที่มีปัญญาย่อมเพิ่มคุณค่าให้เกิดในขณะที่ให้เสมอ ได้แก่

- 1) สุจี เทติ หมายถึง ให้ของสะอาด
- 2) ปณีตฺ เทติ หมายถึง ให้ของประณีต
- 3) กาลเณ เทติ หมายถึง ให้ของเหมาะสมกาล ให้ถูกเวลา
- 4) กบปิยฺ เทติ หมายถึง ให้ของสมควร ให้ของที่ควรแก่เขา ซึ่งเขาจะใช้ได้
- 5) วิเจยย เทติ หมายถึง พิจารณาเลือกให้ ให้ด้วยวิจารณญาณ เลือกของ เลือกคนที่จะให้ ให้เกิด

ผลประโยชน์มาก

- 6) อภินฺหิ เทติ หมายถึง ให้เนื่องนิตย์ ให้ประจำ หรือสม่ำเสมอ
- 7) ทฺทํ จิตฺตํ ปสาเทติ หมายถึง เมื่อให้ ทำจิตผ่องใส
- 8) ทตฺวา อตฺตมโน โหติ หมายถึง ให้แล้ว เบิกบานใจ และ

อคติ 4 หมายถึง ฐานะอันไม่พึงถึง ทางความประพฤติที่ผิด ความไม่เที่ยงธรรม ความลำเอียง ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

- 1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ
- 2) โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง
- 3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง ผิดพลาดเพราะเขลา
- 4) ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว (พระพรหมคุณาภรณ์, 2552ข)

และสอดคล้องกับแนวคิดของ ราชบัณฑิตยสถาน (2548) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรมเป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหม ทำให้เป็นพรหม เสมอด้วยพรหม เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐ และเป็น

ธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ และสอดคล้องกับแนวคิดในพระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (อง.จตุตก. 21/23/17) กล่าวถึง อดติ 4 ได้แก่

1) ลำเอียงเพราะชอบ เป็นการกระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำ ด้วยความชอบพอ รักใคร่กัน เช่น การให้ลาภยศ การตัดสินความ หรือตัดสินอื่นๆ ด้วยอำนาจความพอใจของตน

2) ลำเอียงเพราะความชัง เป็นการกระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำ ด้วยความเกลียดชังไม่ชอบกัน เช่น การไม่ให้ลาภยศหรือการการตัดสินความหรือตัดสินอื่นๆ ด้วยอำนาจความเกลียดชัง

3) ลำเอียงเพราะความหลง เป็นการกระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำ ด้วยความโง่เขลา เช่น การให้ลาภหรือไม่ให้ลาภยศ การตัดสินความ หรือตัดสินอื่นๆ ด้วยอำนาจความโง่เขลา และ

4) ลำเอียงเพราะความกลัว เป็นการกระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำ ด้วยความกลัว เช่น การให้ลาภหรือไม่ให้ลาภยศ การการตัดสินความ หรือตัดสินอื่นๆ ด้วยอำนาจความกลัว และสอดคล้องกับแนวคิดในพระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (อง.จตุตก. 21/32/32) กล่าวถึง หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ประการ ดังนี้

- 1) ทาน การให้สิ่งของของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปัน
- 2) เปยยวัชชะ เจริญวาจาที่อ่อนหวาน เป็นผู้มีความน่ารัก
- 3) อัตถจริยา ประพฤติสิ่งที่ประโยชน์แก่ผู้อื่น และ
- 4) สมานัตตตา ความเป็นคนสม่ำเสมอไม่ถือตัว

5.3 จากผลการสังเคราะห์การบริหารคนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ

การบริหารหรือการจัดการธุรกิจ หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกและควบคุมทรัพยากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประกอบธุรกิจ สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตรชนก โพธารามิก (2561) อธิบายว่า เมื่อนำพรหมวิหารธรรมมาใช้ในฐานะนักบริหาร เมตตา ได้แก่ ความรักความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ใช้เพื่อให้รู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดี ของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขา นักบริหารต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดี ก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ใช้เมื่อมองจุดด้อยของคนอื่น กล่าวคือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วินัย ภูมิสุข และณัฐกานต์ หงส์กุลเศรษฐ์ (2562) กล่าวว่า แนวคิดเดิมของการจัดการธุรกิจมีปัญหาหรือไม่มีประสิทธิภาพมากพอหรือไม่ครอบคลุมถึงความสุขถึงแก่นแท้หรืออาจไม่ค่อยจะเข้ากับจริตของคนพุทธ ซึ่งวิธีการบริหารแบบดั้งเดิมมักเน้นความได้เปรียบหรือพยายามเอาเปรียบไม่ว่าจะเป็นคู่แข่ง ลูกค้า หรือลูกน้องของตนเอง ผู้รู้หลายคนได้พยายามแก้ไขวิธีการบริหารนั้นๆ หลายอย่าง แต่ก็ไม่ค่อยสำเร็จ เนื่องจากติดที่ตัณหากิเลสหรือการเห็นแก่ตัวเห็นที่ตองนำเอาหลักศาสนา มาช่วย ซึ่งคิดว่าการใช้พรหมวิหารธรรม ซึ่งเป็นธรรมของผู้นำ ซึ่งเปรียบเสมือนพระพรหมที่ต้องดูแลเมตตาแก่ผู้อยู่ใต้ความรับผิดชอบของตนนั้นจะดีที่สุด เรียกว่า เป็น “หมัดเด็ด” อย่าลืมนะว่าพรหมวิหารเป็นเครื่องมือ (Tools) หรือเป็นประแจเครื่องมือที่ช่างคิดจะนำไปแก้ปัญหางานของตนนั้นมีประแจหลายอย่าง ต้องเลือกให้เหมาะสมกับงานแต่ละงานด้วย ที่น่าจะเหมาะสมน่าจะใช้กับคนพุทธ อย่างไรก็ตาม หลักธรรมนี้คนในศาสนาอื่นก็ไม่รังเกียจที่จะได้รับการตอบสนองด้วยพรหมวิหารธรรม หากเราไม่ไปประกาศว่า

เป็นของพุทธ แต่ก็อาจไปตรงกับหลักธรรมของเขาด้วยก็ได้ เช่น เมตตา กรุณา นี้อาศัยในทุกศาสนา ลองนึกดูว่า พรหมวิหารมีใช้ที่ไหนบ้าง เช่น โรงพยาบาล อุตสาหกรรม สถาบัน การเงิน ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุภีร์ ฐิตเมโธ (2533) ได้ทำวิจัยเรื่อง “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ (Buddhism to Be Applied in Public Administration)” ผลการวิจัยพบว่า “หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาสามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการและสามารถยกระดับจิตใจเพื่อปรับปรุงการทำงานและความเป็นอยู่ของข้าราชการและประชาชนให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะสังคมที่มุ่งเน้นถึงการพัฒนาทางด้านวัตถุ เช่น ในปัจจุบันนี้สภาพจิตใจที่ดีเยี่ยมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะมองข้ามเสียมิได้ เพราะเป็นรากฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่นๆ จุดยืนที่สำคัญของการบริหารราชการในยุคสมัยใหม่ ก็คือ การสร้างความสำนึกเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อหมู่คณะและสังคมบ้านเมือง” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสุทธิพงศ์ ธรรมพิทักษ์ (2544) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์พุทธจริยธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาเถรวาท: ระหว่างพระเจ้าพิมพิสารกับพระเจ้าปเสนทิโกศล” ผลการวิจัย พบว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมคือธรรมประจำตัวของ ผู้ใหญ่ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร มีลักษณะเป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่ และใช้เป็นหลักกำกับความประพฤติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ ฐิตญาโณ) (2537) อธิบายว่า พรหมวิหารธรรม “เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ หรือธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมกล่าวคือ ธรรมเป็นหลักประจำใจของผู้ใหญ่เรียกว่า พรหมวิหาร” ซึ่งประกอบ ด้วยธรรม 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และกรุณา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริินทร์ กันยาริวิยะ และคณะ (2563) ที่กล่าวว่าในทางพุทธปรัชญาเถรวาทมีหลักคำสอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่มากมายทั้งในส่วนการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน หลักคำสอนในการบริหารคนที่สำคัญ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 สปัปฺริสทาน 8 และ อคติ 4

6. ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะ

การบริหารคนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจนั้น เป็นการนำเอาหลักพุทธธรรมที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารคนในงานธุรกิจ โดยเสนอแนะให้นักธุรกิจนำหลักพุทธธรรมมาเป็นแรงใจในการขับเคลื่อนงานเพื่อให้เกิดความสุขแก่ตนเองและผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน และเพื่อการวิจัยต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. ผู้ประกอบการธุรกิจ ควรจัดทำแบบแผนความคิด (Model) “การบริหารคนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ” ในทิศทางที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา โดยเฉพาะในด้านการฝึกอบรมพัฒนาความตระหนักรู้ ทักษะและเทคนิคในการทำงานอย่างมีความสุขร่วมกับผู้อื่น
2. ผู้ประกอบการธุรกิจ ควรนำเอาหลักพุทธธรรมมาเป็นหลักธรรมประจำใจในการครองตนให้ได้เสียก่อน แล้วจึงนำไปครองคนและครองงานในองค์กร มิฉะนั้นแล้ว จะไม่สามารถเข้าใจ เข้าถึง และไม่สามารถพัฒนาให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนได้ พึงระลึกเสมอว่า “ตัวอย่างที่ดี มีค่ากว่าคำสอน”

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารคนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจนั้น นอกจากจะ ก่อให้เกิดประโยชน์ ในการบริหารงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของคนทำงานแล้ว ยังช่วยให้เกิดการพัฒนาคิดใจและสติปัญญา เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอีกด้วย ซึ่งในพุทธศาสนายังมีหลักธรรมอื่นๆ ที่น่าสนใจ สามารถนำมาวิเคราะห์ หรือวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์สำหรับการบริหารคนตามแนวพุทธได้อีกมากมาย หรือเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานธุรกิจได้ในวงกว้าง

ผู้วิจัยจึงเสนอแนะพอเป็นตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหารคนตามหลักสาราณียธรรมสำหรับนักธุรกิจ
2. การบริหารคนตามหลักภavana 4 สำหรับนักธุรกิจ

บรรณานุกรม

การศาสนา, กรม. (2525). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง**. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

เนตรชนก โภธารามิก. (2561). พรหมวิหารกับคุณค่าในสังคมไทย. **วารสารศิลปการจัการ**. ปีที่ 2. ฉบับที่ 1. (มกราคม-เมษายน).

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2552ก). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ.

_____. (2552ข). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ.

พระมหาสุภีร์ จิตเมโธ. (2533). “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ”. **วิทยานิพนธ์ ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ จิตญาโณ). (2537). **นิเทศธรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธีรพงษ์การพิมพ์.

พระสุทธิพงษ์ ธรรมพิทักษ์, (2544). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์พุทธจริยธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ปรากฏในคัมภีร์ ทางพระพุทธศาสนาเถรวาท: ระหว่างพระเจ้าพิมพิสารกับพระเจ้าปเสนทิโกศล”. **วิทยานิพนธ์ อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). **พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.

วินัย ภูมิสุขและณัฐกานต์ หงส์กุลเศรษฐ์. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร. **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**. ปีที่ 7. ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม) : 457-472.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2559). **MANAGEMENT: from the Executive's Viewpoint การจัดการ: จากมุมมอง นักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: บริษัท จี.พี.ไอเบอ์พรินท์ จำกัด.

สิรินทร์ กัญยาวิริยะ และคณะ. (2563). การบริหารธุรกิจตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท. **วารสารการวิจัย
การบริหารการพัฒนา**. ปีที่ 10. ฉบับที่ 2. (เมษายน-มิถุนายน) : 171-179.

Vatsyayan, K. (1986). **Made Easy Ethics**. New Delhi: Kedar Nath Ram Nath.