

การบริหารบุคลากรบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 Personnel management integrated with the principle of blessedness 4

พระดารา อคคณญาโณ (ธ) (ธ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Ven. Thach Ta Ra
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail : darathach2@gmail.com

(Received : 7 August 2021 ; Edit : 12 August 2021; accepted : 15 August 2021)

บทคัดย่อ

การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานย่อมขึ้นอยู่กับคน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ ถึงแม้จะมีเงินอยู่อย่างสมบรูณ์สักเพียงใดจะไม่มีคามหมายถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีทักษะและวิสัยทัศน์พอจะใช้ ตลอดจนถ้าหากว่าบุคคลขาดขวัญและกำลังใจ ก็จะทำให้ความร่วมมือ การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเก่งเพียงใด จะเป็นผู้นำแบบใด หรือสามารถใช้หลักจูงใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ได้ดีมากน้อยเพียงใดก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับ บัญชาจะขาดเสียมิได้เลยก็คือ คุณธรรมในบรรดาหลักธรรมต่างๆ พรหมวิหาร 4 หากผู้ บริหารรู้จักประยุกต์มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ผู้บริหารย่อมเป็นศูนย์รวมใจ รวมงาน และสามารถจัดการให้งานในการปฏิบัติหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดี

คำสำคัญ : การบริหารบุคลากร, สถานศึกษา, หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

Virtue is one of the principles of Buddhism that teaches to practice or regulate the human mind to live with society in the present world. By expressing love. The desire for all people to be happy and to have a pity heart. Help others All animals are free from suffering. To the heart I'm happy with the people he has good. I do not know what to do, but I do not know how to do it. Expression to the subordinate. To have a benevolent sense of selfishness, a teacher. Colleagues and communities. As well as the management of people with fairness. Lay the system and how to punish you. Awarded with fairness.

Keywords: Personnel Management, Educational Institutions, Principle 4

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้า ของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วยดังนั้น สถานศึกษาจึงนับว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่ง สถานศึกษาเป็นสถาบันที่นำนโยบายด้านการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ จะเกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็คือการบริหารบุคลากร เพราะภารกิจหลักของผู้บริหาร คือ การประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะสถานศึกษามีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คนและงาน นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรว่าจะได้ถึงความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะงาน คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย

การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานย่อมขึ้นอยู่กับคน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ ถึงแม้จะมีเงินอยู่อย่างสมบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มี ความหมายถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีทักษะและวิสัยทัศน์พอจะใช้ ตลอดจนถ้าหากว่าบุคคลขาดขวัญและกำลังใจ ก็จะทำให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างไม่เต็มใจไม่เต็มเวลา (พนอม แก้วกานีต, 2538: 11)

เมื่อพิจารณาแล้วทุกแง่มุมก็จะเห็นเป็นประจักษ์ได้ว่าการบริหารงานบุคลากรในสถาน ศึกษา ถือเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร (สมพงษ์ อยู่มาก, 2538: 2) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคลากรในสถาน ศึกษาเป็นหัวใจสำคัญยิ่งในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จตามเป้าหมายจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลในสถานศึกษาทุกคนที่เกี่ยวข้อง ถ้าหากการบริหารงานบุคลากรไม่ดี บกพร่อง แล้วจะทำให้สถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างยากลำบาก การจัดการศึกษาจะไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร (ปลววัลย์ ทองมี, 2539 :14) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4

ผู้วิจัยหวังว่าก่อให้เกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้ 1) ทำให้ทราบการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคข้อเสนอนแนะแนวทางการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการบริหารบุคลากร โดยการประยุกต์หลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารบุคลากร

การบริหารบุคลากรเป็นศัพท์ทางวิชาการที่ได้บัญญัติขึ้นโดยแปลความหมายจากภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management สำหรับในภาษาไทยจะใช้ศัพท์ที่แตกต่างกันออกไป เช่นการจัดการบุคลากร การจัดฝ่ายบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดเจ้าหน้าที่ การบริหารเจ้าหน้าที่ การบริหารบุคลากร หรือการบริหารงานบุคคล ซึ่งความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่าเป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2546:6 การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่งนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การโยกย้ายการฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว” และอธิบายเพิ่มเติมว่า การบริหารงานบุคคลในภาษาอังกฤษมีคำใช้อยู่หลายคำเช่น Personnel Administration, Personnel Management, Manpower Management, และ Public Personnel Administration เป็นต้น แต่ความหมายก็ไม่แตกต่างกัน บางคำได้เน้นถึงตัวบุคคลที่อยู่ในองค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น ถ้าต้องการจะให้หมายถึงข้าราชการก็มักใช้คำว่า Public Personnel Administration หรือถ้าหมายถึงธุรกิจเอกชนก็ใช้คำว่า Business Personnel Management เป็นต้น (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2542:6) เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางแผนเปรียบเทียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานทั้งนี้เพื่อให้ได้มาโดยใช้

ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่วุ่นวายนี้ จึงรวมหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งหมดนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2542:81)

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรคน เพื่อให้คนมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความรักและหวงแหนองค์กร และส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

2. ความสำคัญของการบริหารบุคลากร

การบริหารบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็คือความเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเองมีนักการศึกษาหลายท่านอธิบาย

ความสำคัญของการบริหารบุคลากร คือ การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญที่สุด ในการบริหารองค์การ กล่าวคือ เป็นกระบวนการบริหารที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุม ตั้งแต่การแสวงหา การเลือกคนเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การวางนโยบายการกำหนดแผนและความต้อง การด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและการเกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนการย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (พยอม วงศ์สารศรี, 2548: 3)

สรุปได้ว่า การบริหารบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาดำเนินภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ความสำเร็จต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ก็เพราะบุคคลในสถานศึกษาเป็นสำคัญ บุคคลที่ทำให้เกิดปัจจัยต่างๆ นับตั้งแต่เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และการจัดการ เนื่องจากคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีความคิดและพื้นฐาน ที่แตกต่างกัน เมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่นๆ และส่งผลต่อความสำเร็จ ขององค์กร

3. ขอบข่ายการบริหารบุคลากร

ขอบข่ายของการบริหารบุคลากรประกอบไปด้วย การกำหนดนโยบายงานบุคคล การวางแผนงานบุคคล การสรรหาบุคคล การคัดเลือก การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและชุมชนสัมพันธ์ การประเมินผลการทำงาน การจัดการสื่อสารภายใน การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การรักษาวินัย ตลอดจนการออกจากงานหรือออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 51) การบริหารบุคลากรมี 4 ลักษณะคือ การให้ได้มา การทำนุบำรุงและรักษา การพัฒนาและการให้พ้นจากงาน แต่ถ้าพิจารณาให้ละเอียดจะมี 22 ลักษณะ คือ 1) การวางแผนและการออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 2) การวางแผนเกี่ยวกับกรจัดกำลังคน และการมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากร เพื่อให้ทำงานได้สะดวกตามแผนงานที่วางไว้ 3) กรวางแผนโครงการของงานต่างๆ ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ 4) การกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ซึ่งควรมอบให้แก่ผู้ปฏิบัติที่มารับตำแหน่ง 5) การจัดลำดับบังคับบัญชางานและตำแหน่งภายในโรงเรียน 6) การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง 7) การแสวงหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก และการสอบคัดเลือก 8) การบรรจุแต่งตั้ง 9) การปฐมนิเทศครูใหม่หรือรับโอนย้ายมาใหม่ และการทดลองปฏิบัติงานของครู 10) การรวบรวมทะเบียนประวัติ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ 11) การโอนและการย้าย 12) การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน 13) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ 14) การพิจารณาความดีความชอบ 15) การเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือการให้สิ่งตอบแทนความดีความชอบอย่างอื่น 16) การรักษาสุขภาพพลานามัย และการให้ความปลอดภัยในการทำงาน 17) การจัดสวัสดิการ 18) การปกครองบังคับบัญชา 19) การรักษาวินัย 20) การให้พ้นจากงาน 21) การให้บำเหน็จบำนาญหรือสิ่งตอบแทนอย่างอื่น เมื่อพ้นจากงานตามวาระ 22) การวิจัยค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากร (ภิญโญ สาร, 2519: 157-158)

สรุปได้ว่า การบริหารบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาดำเนินภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ความสำเร็จต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ก็เพราะบุคคลในสถานศึกษาเป็นสำคัญ บุคคลที่ทำให้เกิดปัจจัยต่างๆ นับตั้งแต่เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และการจัดการ เนื่องจากคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีความคิดและพื้นฐาน ที่แตกต่างกัน เมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่นๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

4. ความหมายและความสำคัญของหลักพรหมวิหาร 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), (2551: 161) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง คุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่ นักปกครองหรือผู้บริหาร 4 ประการ ได้แก่ 1) เมตตา คือ ความรัก ปราบปรามต้ออยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตตา และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์ทั่วหน้า 2) กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ 3) มุทิตา คือ ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีใจผ่องใสบันเทิงประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งๆขึ้นไป 4) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณากรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับทั้งผลดีและชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ

พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย คือพระธรรมกิติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช , 2541: 8-9)

1) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหมและทำให้พรหมเสมอด้วยพรหมโดยมุ่งประเด็นที่ว่า เมื่อผู้บำเพ็ญสมาธิ เจริญเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาแล้ว ย่อมส่งผลให้บรรลุฌานได้ตามลำดับ

2) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐ เมื่อมีธรรม 4 ประการนี้ประจำใจ ย่อมมีความรักสรรพสัตว์ ปราบปรามช่วยสรรพสัตว์ที่ประสบทุกข์ให้พ้นทุกข์ ไม่ริษยาในความได้ดีมีสุขของสรรพสัตว์และวางใจเป็นกลางได้เมื่อช่วยสรรพสัตว์นั้นๆไม่สำเร็จ

3) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ คือ ผู้นำหรือผู้ปกครอง โดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้บังคับบัญชา เป็นพื้นฐานช่วยเหลือเขาเมื่อเขาประสบทุกข์ ยินดีด้วยเมื่อเขาได้รับความสำเร็จ และวางใจเป็นกลางไม่ตกอยู่ในอคติ พรหมวิหาร 4 เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า อัปมัญญา 4 เพราะมุ่งประเด็นที่ว่า แผ่ไปไม่จำกัดในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย เป็นพรหมวิหารของพระอริยะ

5. องค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร 4

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2539: 43-45) ทรงเรียบเรียงหนังสือชุดรวมธรรมะ ตอนที่ 4 ด้วยพรหมวิหาร 4 สามารถสรุปความได้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ดังนี้ ขั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นได้เห็นเขามีสุขไม่ทุกข์ ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไป ก็อุเบกขา คือ ดูอยู่เฉยๆ

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2539: 43-45) ได้กล่าวถึงพรหมวิหาร 4 ซึ่งสามารถสรุปความได้ว่านักบริหารต้องมีพรหมวิหารธรรม คือธรรมสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการ เพราะเมตตาจำทำให้นักบริหารรู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา กรุณาจะทำให้นักบริหารเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น มุทิตาทำให้นักบริหารส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและอุเบกขาจะทำให้ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและโทษ โดยรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน

ปัญญานันทภิกขุ (ปิ่น ปณฺญานนฺโท) (2541 : 188) กล่าวถึง พรหมวิหารว่า เป็นหลักใจ ได้แก่ ผู้ใหญ่ที่ดีย่อมดำรงตนมั่นคงอยู่ในพรหมวิหาร 4 ประการเป็นประจำในผู้น้อยเป็นนิจ คือมีเมตตารักใคร่ปรารถนาให้ผู้น้อยได้รับความร่มเย็นเป็นสุขโดยทั่วกัน 1 กรุณาสงสารช่วยเหลือผู้น้อยที่ทุกข์ยากจนเต็มความสามารถ 1 มุทิตา พลอยยินดีที่มีความเจริญขึ้น แม้จะได้รับยกย่องดีกว่าตนก็ไม่คิดริษยา 1 อุเบกขาวางตนเฉยๆในเวลาที่เห็นผู้น้อยต้องได้รับโทษหรือรับความวิบัติที่ตนไม่สามารถจะช่วยได้ หรือตนช่วยแล้วแต่ไม่สำเร็จ 1

(พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2542 , :37-48) กล่าวการบริหารโดยมีหลักธรรมพรหมวิหาร 4 จะเป็นการบริหารที่มีคุณธรรมดำเนินการปกครองด้วยความเป็นธรรม ทำให้สังคมมีสุข คุณธรรม 4 อย่างนี้ส่งเสริมการบริหารสนับสนุนการบริหารด้วยความเรียบร้อยสมประสงค์ ในการที่ผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมในการประพฤติปฏิบัติด้วยเพื่อให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยดี ผู้บริหารถ้าปฏิบัติตนตามหลักของพรหมวิหาร 4 จะเป็นผู้ที่นินยัสอย่างนี้

1. เป็นคนใจอกกว้างขวาง เยือกเย็น ไม่เป็นพิษเป็นภัยแก่ใคร

2. บุคลิกที่น่านิยมนับถือ เป็นที่พึ่งของสังคม

3. มีน้ำใจประเสริฐ เปี่ยมด้วยมนุษยธรรม มองโลกในแง่ดี ทำให้มีชื่อเสียงดีเด่น ชีวิตมีความสุขในทุกที่
ด้วยหลักธรรมพรหมวิหาร 4 นี้ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารมากโดยเฉพาะกับหัวหน้า ดังนั้น การที่หัวหน้าจะนำหลักธรรมนี้มาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาสถานการณ์ที่จะนำหลักธรรมนี้มาใช้ ดังนี้

1. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ปกติ หัวหน้าควรมีเมตตา หมายถึง การให้ความรัก ความปรารถนาดี มีความปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสุข

2. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาตกต่ำกว่าเดิม ได้รับความเดือดร้อน เป็นทุกข์ หัวหน้า ต้องมีความกรุณา หมายถึง การมีความรู้สึกทันท่วงที เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อนและหัวหน้ามีความต้องการที่จะช่วยให้บุคคลนั้นหมดทุกข์

3. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น ประสบความสำเร็จ หัวหน้าควรมี มุทิตา หมายถึง มีความ ปิติยินดี กับความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย และคอยให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

4. ในกรณีที่มีการรักษาความถูกต้อง ชอบทำตามหลักการและกฎเกณฑ์หัวหน้าควรมีอุเบกขา หมายถึง การที่วางใจเป็นกลาง แต่ยังคงอยู่ใกล้ ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่เข้าไปก้าวกายเพื่อให้ความถูกต้องชอบธรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

ดังนั้นการบริหารโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่ตินั้นจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งอันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้และดำเนินไปด้วยดี ดังนั้นเพื่อให้สามารถครองใจคนในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้ง ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างครบถ้วน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งในพุทธศาสนาที่นำมาปฏิบัติเพื่อความสงบสุขของสังคม เพาะเป็นธรรมเครื่องอบรมจิตให้สงบ พัฒนาให้ประเสริฐขึ้นซึ่งหลักธรรมดังกล่าวแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1. ด้านเมตตา คือ การแสดงออกถึง ความรัก ความปรารถนาดี ไม่ตรีจิต เป็นความคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่ว ๆ กัน อันเป็นความคิดที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในภาวะปกติ

2. ด้านกรุณา คือ การแสดงออกถึงความสงสาร หมายถึง การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งทางกายและใจในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์และต้องการความช่วยเหลือโดยเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียนใครรวมทั้งตนเอง

3. ด้านมุทิตา คือ การแสดงออกถึงความชื่นบาน เป็นความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี อันมีความคิดรู้สึกเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า มีความสุข อันเป็นความดีแท้ เช่น ได้ลาภยศมาโดยบริสุทธิ์ มีได้โกงหรือเบียดเบียนใคร รวมถึงงดเว้นความริษยาอิจฉาผู้อื่นเพราะนึกเห็นแก่ตัว

4. ด้านอุเบกขา คือ การแสดงออกถึงการวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงเมื่อตัดสินใจในเรื่องใดๆแล้วควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผล ถูกต้องและเที่ยงธรรม อันเป็นการรักษาความถูกต้อง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้อง

การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4

การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ต่อการบริหารงาน โดยผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้ พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมประจำตนอันประเสริฐ อันเป็นหลักความพหุติที่ประเสริฐบริสุทธิ์เป็นธรรมเครื่องอย่างประเสริฐ ซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจเกี่ยวกับความพหุติเป็นธรรมที่ส่งเสริมในการปกครองมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. เมตตา แปลว่า ความรักใคร่ปรารถนาดีมีไม่ตรีจิต หมายถึง การคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วหน้ากัน จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของเมตตา คือการฝึกอบรมจิตใจเป็นสำคัญ คือ ฝึกจิตใจให้มีความเยือกเย็น เมตตาต่อสรรพสัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา แปลว่า ความสงสาร หมายถึง การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ เดือดร้อนได้แก่ไม่ใส่ใจที่จะปลดปล่อยบ่าบัดทุกข์ ความเดือดร้อนของผู้อื่นและสัตว์ทั้งปวงในการปฏิบัติเกี่ยวกับกรุณาเริ่มจากปลูกฝังความสงสารให้กับผู้อื่น ได้รับความลำบากเกิดขึ้นในใจเมื่อมีความกรุณาในใจแล้ว การแสดงออกย่อมจะเกิดขึ้นตามแต่เหตุการณ์นั้นๆ เช่นการช่วยเหลือคนกำพร้าอนาถา ความกรุณาเป็นคุณธรรมสำคัญ ที่จะทำให้นักเสียสละพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ได้รับความสุขคุณธรรมข้อนี้แสดงว่าผู้ปฏิบัติจะต้องมีฐานคุณธรรมเมตตาสูงมาก

3. มุทิตา แปลว่า ความชื่นบาน หมายถึง ความพลอยยินดีด้วยในเรื่องเห็นผู้อื่นได้ดี มุทิตานี้เป็นธรรมของผู้มีลักษณะใจกว้างขวาง ยินดีต่อความดีของผู้อื่น นับได้ว่าเป็นการทำบุญ หรือความดีอย่างหนึ่งนอกจากนี้ ยังหมายถึงในการสนับสนุน แก่ผู้สร้างสรรค์ประดิษฐ์สิ่งต่างๆ เพื่อประโยชน์ของสังคมด้วย

4. อุเบกขา แปลว่าการวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง หมายถึงในการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ควรพิจารณาด้วยปัญญาที่มีเหตุผลที่ถูกต้องและเที่ยงธรรม แล้วปฏิบัติลงด้วยความเยือกเย็นสุขุมรอบคอบสามารถดำรงมั่นรักษาความถูกต้อง หรือความยุติธรรมไว้ได้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), (2542 : 37-48) กล่าวการบริหารโดยมีหลักธรรมพรหมวิหาร 4 จะเป็นการบริหารที่มีคุณธรรมดำเนินการปกครองด้วยความเป็นธรรม ทำให้สังคมมีสุข คุณธรรม 4 อย่างนี้ส่งเสริมการบริหารสนับสนุนการบริหารด้วยความเรียบร้อยสมประสงค์ ในการที่ผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมในการประพฤติปฏิบัติด้วยเพื่อให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยดี

ผู้บริหารถ้าปฏิบัติตนตามหลักของพรหมวิหาร 4 จะเป็นผู้ที่มีนิสัยอย่างนี้ 1) เป็นคนใจกว้างขวาง เยือกเย็น ไม่เป็นพิษเป็นภัยแก่ใคร 2) บุคลิกน่านิยมนับถือ เป็นที่พึ่งของสังคม 3) มีน้ำใจประเสริฐ เปี่ยมด้วยมนุษยธรรม มองโลกในแง่ดี ทำให้มีชื่อเสียงดีเด่น ชีวิตมีความสุขในทุกที่

ด้วยหลักธรรมพรหมวิหาร 4 นี้ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารมากโดยเฉพาะกับหัวหน้า ดังนั้น การที่หัวหน้าจะนำหลักธรรมนี้มาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาสถานการณ์ที่จะนำหลักธรรมนี้มาใช้ ดังนี้

1. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ปกติ หัวหน้าควรมีเมตตา หมายถึง การให้ความรัก ความปรารถนาดี มีความปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสุข

2. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาตกต่ำกว่าเดิม ได้รับความเดือดร้อน เป็นทุกข์ หัวหน้า ต้องมีความกรุณา หมายถึง การมีความรู้สึกห่วงใย เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อนและหัวหน้ามีความต้องการที่จะช่วยให้บุคคลนั้นหมดทุกข์

3. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น ประสบความสำเร็จ หัวหน้าควรมี มุทิตา หมายถึง มีความ ปิติยินดี กับความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย และคอยให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

4. ในกรณีที่มีการรักษาความถูกต้อง ชอบทำตามหลักการและกฎเกณฑ์หัวหน้าควรมีอุเบกขา หมายถึง การที่วางใจเป็นกลาง แต่ยังคงอยู่ใกล้ ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่เข้าไปก้าวก่ายเพื่อให้ความถูกต้องชอบธรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

ดังนั้น การบริหารโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่ดึนั้นจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งอันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้และดำเนินไปด้วยดี ดังนั้นเพื่อให้สามารถครองใจคนในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้ง ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างครบถ้วน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทสรุป

พรหมวิหาร เป็นหลักธรรมหนึ่งของพระพุทธศาสนาที่สอนให้ประพฤติปฏิบัติ หรือควบคุม กำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคมในโลกปัจจุบัน โดยการแสดงออกในด้านความรัก ความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุขและให้มีจิตใจสงบสุข คิดช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งสัตว์ทั้งหลายให้พ้นทุกข์ รวมถึงจิตใจ พลอยยินดีกับคนที่เขาได้ดีมีความสุข รวมถึงอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ด้วยรักและซึ้งใคร ทำดีได้ดี ทำชั่ว ได้ชั่ว ผู้ใดมีพรหมวิหาร 4 ผู้นั้นย่อมมีจิตใจที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ของตนเองและผู้อื่นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ก่อให้เกิดศรัทธาแก่ครู เพื่อนร่วมงานและชุมชน ตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรม วางระบบและวิธีการให้คุณให้โทษ ให้รางวัลด้วยความเป็นธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์องค์การ
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง.(2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์:มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
2542.
- ถวัลย์ ทองมี.(2539). การบริหารงานบุคลากรภายนอกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ถวัลย์ ทองมี.(2539). การบริหารงานบุคลากรภายนอกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ.(2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2546.
- พนอม แก้วกำเนิด.(2538). หลักการครองตน ครองคน ครองงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เจริญการพิมพ์, 2538.
- พยอม วงศ์สารศรี.(2538). การบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2538.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช).(2541). พระในบ้าน. กรุงเทพมหานคร : คาถาวรรณการพิมพ์, 2541.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต).(2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร
: เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, 2551.
- ภิญโญ สาร.(2519). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2548). พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาขาสากลอังกฤษ –ไทยฉบับบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณาการพิมพ์, 2548.
- วิจิตร ศรีสีอาน.(2539). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
2539.
- วิโรจน์ สารรัตน์.(2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ,
2542.
- สมพงษ์ อยู่มาก.(2538). แนวทางการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538.
- สมาน รังสิโยภักดิ์.(2522).ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานก.พ., 2522.
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2541). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน).(2543).รวมธรรมะ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้น
ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต). ศาสตราจารย์พิเศษ, มณีแห่งปัญญา. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา และสถาบันบันลือ
ธรรม.
- ปัญญานันทภิกขุ (ปิ่น ปณฺณานนฺโท).หน้าที่ของคน. ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.