

พุทธวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคไทยแลนด์ 4.0

Buddhist Method of Human Resources Management in Thailand 4.0

วิษณุภา เมธีวรฉัตร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,

Wanwisa2523@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม การเมือง ยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหลายๆ ด้าน เพื่อตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารคนให้เข้ากับยุคสมัยในปัจจุบัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจะทำให้มนุษย์มีการบริหารจัดการและสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : พุทธวิธี, การจัดการทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Human Resource Management is important to the development of the economy, society, and politics of the era of Thailand. 4.0 Human resources management in many ways, in order to adapt to the changing way of managing people to the present and the present. Human resources management based on Buddhist principles will enable human beings to manage and develop themselves and their organizations effectively.

Keywords: Buddhist method, human resource management

บทนำ

โลกของเราปัจจุบันนี้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง ซึ่งล้วนแต่ต้องแสวงหาความก้าวหน้า สำหรับประเทศไทย หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนพัฒนาไปอย่างรวดเร็วทุกองค์กรล้วนมีทรัพยากรมนุษย์เป็นกลุ่มที่เรียกว่าค่อนข้างมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุค ไทยแลนด์ 4.0 ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญในการจัดการบริหารองค์กร หรือที่เรียกว่า 4 M ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัตถุดิบ (material) การจัดการ (management) โดยทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่แตกต่างกัน แต่ก็เป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่ คือ “ทรัพยากรบุคคล” ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ “บริหารจัดการ” ทรัพยากรอื่นๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การนั้นมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน ในการดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารองค์กร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ

มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนา และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์การ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (พะยอม วงศ์สารศรี , 2538 : 2) ดังนั้นผู้บริหารองค์การทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

คำนิยามและความหมาย

คำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” (human resource management) แต่เดิม เคยใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล (personnel management) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมองการบริหารบุคคลเป็นแบบศูนย์รวมอำนาจทั้งองค์การ ที่เกี่ยวกับกิจกรรม โปรแกรมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับคนเข้าทำงาน การดูแลรักษาคนทำงาน และการให้คนงานออกจากงาน รวมทั้งการเก็บประวัติของคนงาน ลักษณะของศูนย์รวมงานส่วนใหญ่ของการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานบริการและงานธุรการ ต่อมาคำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใด ๆ มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากมนุษย์มีสมอง มีความรู้สึกนึกคิด และมีจิตวิญญาณ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ เพราะผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของคนงาน การให้เกียรติ และการปฏิบัติต่อกันเยี่ยงมนุษย์ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย โดยเป้าหมายการจัดการจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น โดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้ องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ มีความมั่นคง มั่งคั่ง และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรม โปรแกรมและนโยบายที่กว้างขวางมากขึ้นกว่าคำว่า “การบริหารงานบุคคล” ซึ่งเป็นคำเดิมที่เคยใช้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management : HRM) ได้มีผู้ให้ความหมายที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537: 2) ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นงานการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การ

จัดหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานสัมพันธ์เพื่อการธำรงรักษา กำลังคนและการพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดีและเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์การ

มอนดี และโน (Mondy and Noe) ให้ความหมายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (Mondy, R. W. & Noe, R. W., 1996 : 2)

คลาร์ค (Clark) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ของคนงานและผู้บริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีประเด็นที่สำคัญ ๓ ประการ คือ (Robert Clark, 1992 : 13)

- 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์ ที่ไม่ใช่เป็นการจัดการบุคคล
- 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นที่เป้าประสงค์ขององค์การ ดังนั้น เมื่อวัตถุประสงค์ขององค์การเปลี่ยนแปลงไป การจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าวก็จะเปลี่ยนด้วย
- 3) วัตถุประสงค์หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งที่องค์การ ส่วนสมาชิกขององค์การแต่ละคนจะเป็นวัตถุประสงค์รอง

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้ง สนใจการพัฒนาธำรงรักษา ให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพ กายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540 : 5)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นการดำเนินการที่ เกี่ยวกับบุคคล ที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีบทบาทหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงานหรือ ออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน โดยได้สามารถสรุปได้ ดังนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปมีบทบาทหน้าที่ และหลักพื้นฐานอยู่ 4 ประการ (จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี, 2548 : 15-16) ดังนี้ 1) การสรรหา (Recruitment) เพื่อการสรรหาและเลือกทรัพยากรบุคคลให้เข้ามาทำงานให้องค์การอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการ หลักการ คือ เลือกคนที่มีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่สุดให้มาทำงานให้องค์การ มิใช่เลือกคนที่วุฒิการศึกษาหรือค่าตัวสูงที่สุดมาทำงานเสมอไป แต่จุดที่เหมาะสมน่าจะอยู่ที่ตำแหน่งดังกล่าวมีการกิจและ

ความคาดหวังอย่างไร หากได้คนเช่นนั้นเข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าวได้ถือว่า หน่วยงานสรรหา/ว่าจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเจตนารมณ์แล้ว

2) การพัฒนา (Development) เพราะภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ องค์การมีความแตกต่างกัน พนักงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การให้ได้อย่าง ตรงตามที่ต้องการ จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลอยู่ตลอดเวลาภายใต้หลักการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่ดี ของแผนกฝึกอบรมฯ โดยทั่วไป หลักการพัฒนาคน คือ พัฒนาค้นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีขีดความสามารถที่จะรองรับภารกิจหน้าที่มากยิ่งขึ้น

3) การรักษาพนักงาน (Retention) เมื่อได้คนที่เหมาะสมมาทำงานแล้ว องค์การจะต้องมีมาตรการในการรักษาค้นให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด หลักการ คือ ให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์การให้มากที่สุด โดยใช้มาตรการทางด้านการบริหารระบบค่าตอบแทน การพนักงาน สัมพันธ์ และการสรรหา/ว่าจ้าง ที่เหมาะสมเป็นพื้นฐานให้ประสานสอดคล้องกัน

4) การใช้ประโยชน์ (Utilization) หลักการโดยทั่วไปของทุกองค์การคาดหวังเสมอว่า สามารถจ้างคนมาทำงานได้อย่างคุ้มค่าที่สุด องค์การไม่ควรจะขาดทุนด้านแรงงาน อันเกิดจากการ จ้างคนผิดมาทำงาน หรือสร้างปัญหาให้กับองค์การแทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ต้องการ

นิยามพุทธวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การนำหลักพระพุทธศาสนาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้ต้องดูความเหมาะสมให้เป็นไปตามกรอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังต่อไปนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment)

หลักธรรมในการสรรหาและการคัดเลือก มีหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ได้คือ หลักสัปปริสธรรม 7 (พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2539 : 627) ประกอบด้วย

1. อัมมัญญาตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือรู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล รวมความว่าการบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้น ตามธรรมชาติ อันว่า “ สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ดับไป เป็นธรรมดา” โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร

2. อัตถัญญาตา (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย คือรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลักหมายถึง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ของ องค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์กร ในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่จะวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ

3. อัตตัญญาตา (Knowing Oneself) ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักเรว่าเรานั้นโดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในที่นี้หมายถึง รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศมีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร

4. มัตตัญญาตา (Moderation, Knowing how to be temperate) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ ในที่นี้หมายถึงการบริหารการเงิน หรือการขยายกิจการต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณ ในความเพียงพอขององค์กรขีดความสามารถขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้ง การแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

5. กาลัญญาตา (Knowing the Propertime) ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลา อันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ ในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรเร่ง อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต้ององค์กรมากที่สุด

6. ปริสัญญญาตา (Knowing the Assembly, Knowing the Society) ความเป็นผู้รู้จัก ชุมชน คือ รู้ถึงกิจที่จะประพฤติดต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะทำอย่างไร การบริหารจัดการ จำเป็นต้อง ปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร และคู่แข่ง การสร้างสรรค์ หรือ การประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร ก็คือเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนหรือสาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

7. บุคคลัญญาตา (Knowing the individual, Knowing the different individuals) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล เปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาคให้แก่ บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

2. การพัฒนา (Development)

การพัฒนาทรัพยากรในปัจจุบัน มีหลายหน่วยงานได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือใช้วิธีการนั่งสมาธิปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนามนุษย์ด้านจิตใจ เป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อบุคลากรเองหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีอยู่หลายหลักธรรมที่นิยมนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถใช้หลักธรรม อิทธิบาท 4 มีลายละเอียด (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2545 : 40) ดังต่อไปนี้

1. ฉันทะ เพราะเหตุว่ารักสิ่งที่ทำจึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้
2. วิริยะ คือความพากเพียรความพยายามไม่ย่อท้อ
3. จิตตะ คือความเอาใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ
4. วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบทบทวน ไตร่ตรองพิจารณา

3. การรักษาพนักงาน (Retention)

เรื่องของการธำรงรักษาคณ หลักคือ การรักษาคนดี มีประสิทธิภาพไว้ให้ทำงานกับองค์การเป็นเวลานาน ด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งหลักธรรมที่สามารถใช้ได้ คือ ทศพิธราชธรรม (สมศักดิ์ ขาวลาภ, 2539 : 139-141) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ธรรมะข้อ 1.ทาน หมายถึง พระราชทานพัสดุสิ่งของ หรือปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต แก่ผู้สมควรได้รับ ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ และราษฎรผู้ยากไร้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการพระราชทานพระบรมราชูปถัมภ์ แก่พระราชวงศานุวงศ์ และข้าทูลละอองธุลีพระบาท ตามสมควรแก่ฐานะ.

ธรรมะข้อ 2.ศีล หมายถึง การทรงศีล หรือการที่ทรงตั้งสังวรรักษาพระอาการ กาย วาจา ให้สะอาดปราศจากโทษอันควรครหา พระองค์ทรงมีพระราชศัทธิในบวรพุทธศาสนาเป็นอย่างยิ่ง ได้เสด็จออกทรงผนวชเพื่อทรงศึกษาและปฏิบัติพระธรรมวินัย อุทิศพระราชกุศลพระราชทานแก่ปวงชนชาวไทย.

ธรรมะข้อ 3.บริจาค หมายถึง การพระองค์พระราชบริจาคนไทยธรรม หรือสิ่งของที่พระราชทานให้เป็นประโยชน์ทั้งแก่พระราชวงศานุวงศ์ และทูลข้าละอองธุลีพระบาท ตามฐานะที่ราชการฉลองพระเดชพระคุณ รวมทั้งพระราชทานแก่ประชาชนผู้ยากไร้ได้อาศัยเลี้ยงชีวิต.

ธรรมะข้อ 4.อาชวะ หมายถึง ความซื่อตรง ทรงมีพระราชอัธยาศัย อันประกอบด้วยความซื่อตรง ดำรงในสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อพระราชสัมพันธ์มิตรและพระราชวงศ์ ข้าทูลละอองธุลีพระบาททั้งปวง ไม่ทรงคิดลวง ประทุษร้ายโดยอุบายผิวยุติธรรม.

ธรรมะข้อ 5.มัทวะ หมายถึง ความอ่อนโยน ทรงมีพระราชอัธยาศัยอ่อนโยน ไม่ตึงตังถือพระองค์ แม้มีผู้ตักเตือนในบางอย่าง ด้วยความมีเหตุผลก็จะทรงพิจารณาโดยถ้อยถนอม ถ้าถูกต้องดีชอบก็ทรงอนุโมทนา และปฏิบัติตาม ทรงสัมาคารวะอ่อนน้อมแก่ท่านผู้เจริญโดยวัยและโดยคุณ ไม่ทรงดูหมิ่น.

ธรรมะข้อ 6.ตะบะ หมายถึง ความเพียร ทรงสมทานกุศลวัตร ด้วยการเอาพระราชหฤทัยใส่ ในการปกครองพระราชอาณาเขต และประชาชนให้มีความสุขปราศจากภัยอันตราย ตลอดถึงการที่ทรงมีพระอุตสาหะอันแรงกล้าในกุศลสมทาน ระวังบาปที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น และเพื่อจะกำจัดบาปกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้เสื่อมสูญไม่ตั้งอยู่ในพระสันดาน.

ธรรมะข้อ 7.อภิโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ ทรงมีพระกริยาที่ไม่โกรธโดยวิสัย มิใช่เหตุที่ควรโกรธ แม้มีเหตุที่ให้อหังการพระพิโรธ แต่ทรงข่มเสียให้อันตรธานสงบระงับไป ด้วยทรงมีพระเมตตาอยู่เสมอ ไม่ทรงปรารถนาจะก่อภัย ก่อเวรแก่ผู้ใด.

ธรรมะข้อ 8.อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน ด้วยทรงมีพระราชอัธยาศัยยกอบด้วยพระราชกรุณา ไม่ทรงปรารถนาจะก่อทุกข์แก่ผู้ใดแม้กระทั่งสัตว์ ไม่ทรงเบียดเบียนพระราชวงศ์ ข้าทูลละอองธุลีพระบาท และอาณาประชาราษฎร์ ให้ลำบากด้วยเหตุอันไม่ควรกระทำ.

ธรรมะข้อ 9.ขันติ หมายถึง ความอดทน ทรงมีพระราชหฤทัยดำรงมั่นในขันติ มีความอดทนต่อสิ่งที่ควรอดทน เช่น อดทนต่อทุกข์ อดทนต่อเวทนาอันเกิดขึ้นในพระกาย และทรงมีพระขันติเมตตากรุณาธิคุณ งดโทษผู้มีความประมาท กระทำผิดล่วงพระอาญา และควรจะลงราชทัณฑ์ แต่ก็ทรงระงับด้วยความอดทนไว้ได้.

ธรรมะข้อ 10.อวิโรธนะ หมายถึง ความเที่ยงธรรม ทรงรักษาความยุติธรรมไม่ให้เป็นฝืนจากสิ่งที่ตรงและดำรงพระอาการไมยินดี ยินร้าย ต่ออำนาจคติทั้งปวง หรืออีกนัยหนึ่ง คือความไม่ประพฤติดนินชาตติยราชประเพณี ทรงดำรงอยู่ในพระราชจริยาวัตรของพระมหากษัตริย์อย่างแท้จริง.

4. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด หลักก็คือการวางคนให้เหมาะสมกับงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดโดยทำให้องค์การใช้รับประโยชน์สูงสุด หลักธรรมเรื่องการใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดมีหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ คือ ทิฐุธรรมมีกัตถประโยชน์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2538 : 26) ดังนี้

- 1.อุภูฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่นในการ ประกอบกิจ เครื่องเลี้ยงชีวิตที่ดี ในการศึกษาเล่าเรียนที่ดี ในการทำธุระหน้าที่ของตนที่ดี.
- 2.อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา คือ รักษาทรัพย์ที่แสวงหาได้ด้วย ความหมั่นไม่ให้เป็นอันตรายที่ดี รักษาการ งานของตน ไม่ให้เสื่อมเสียไปก็ดี.
- 3.กัลยาณมิตตตา ความมีเพื่อนเป็นคนดีไม่คบคนชั่ว.
4. สมชีวิตา ความเลี้ยงชีวิต ตามสมควรแก่กำลังทรัพย์ที่หาได้ไม่ให้เกิดเดือดร้อน ไม่ให้พุ่มพายนัก.

สรุป

“ไทยแลนด์ 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของประเทศไทย โดยเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ของคนไทย ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้จึงมีความสำคัญเพราะจะทำให้มนุษย์มีสติ ตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ตามสรุปดังภาพต่อไปนี้

References

- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี. (2548). **คู่มือการบริการทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์.
- พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2539). **พุทธธรรม**,พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์.
- . (2545). **ธรรมนุญชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 46. กรุงเทพมหานคร : กรมศาสนา.
- . (2538). **ธรรมนุญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมมิก จำกัด.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2539). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ** . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- Mondy R. W. & Noe, R. W. (1996). **Human Resurce Management**. New York: Schermerhorn, J.R. (1996). **Organizational behavior**. New York: John Wiley.
- Robert Clark (1992) **Human Resources Management: Framework and Practice** (2nd edn). Jim Kitay. University of Sydney.