

หลักพุทธธรรม : การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์*

BUDDHA-DHAMMA PRINCIPLES: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

พระปลัดสถิตย์ โพธิญาณ, อ้อมตะวัน สารพันธ์

Phrapalad Sathid Photiyano, Aomtawan Saraphun

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: sathid.pho@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

หลักพุทธธรรมมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน สังคหัตถุธรรม หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา หลักออคติธรรม ความลำเอียงเป็นสิ่งที่ต้องพึงละเว้นเมื่อต้องการครองใจ และบริหารคนในองค์กร และหลักพรหมวิหารธรรม เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องมีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กรจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ตัวมนุษย์ คือ ทุน โดยมีเป้าหมายขององค์กร 4 ประการ การสรรหา การพัฒนา การรักษานักงาน และการใช้ประโยชน์ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร ทำให้เกิดประโยชน์ในด้านเวลา เป็นวิธีการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และทำให้เกิดคุณค่าทางสังคม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และการบริหารงาน หรือกล่าวโดยรวมว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนและงาน เพื่อนำองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม; การบริหารจัดการ; ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Buddha-dhamma principles are essential for human resource management nowadays. For example, Sangahavatthu-dhamma is the Dhamma principles that bind the minds of others, create friendliness, sharing, and giving or is the principle of helping each other, namely, dāna, giving,

*Received September 10, 2023; Revised September 28, 2023; Accepted September 29, 2023

piyavācā, lovely words, Atthacariya, beneficial to others, and samānattata, appropriate behaviour. Akhati-dhamma, Bias must be avoided if one wants to win the hearts and manage people in the organisation. Brahmavihara-dhamma It is a basic morality that leaders must have in their minds to lead to excellent and appropriate expression, namely, loving-kindness, compassion, sympathetic joy, and equanimity lead to wonderful and proper expression and can be applied to organisational management to help the organisation successfully achieve its goals. Humans are valuable assets of capital. The organisation has four goals: Recruitment, Development, Employee Retention, and Utilization. The process of human resource management causes administrative efficiency. It's helpful to save time, and how it works helps reduce operating costs and creates social values. Human resource management, budget management, materials management, and administration generally involve managing both people and work to serve as a guideline for the organisation to reach its goals.

Keywords: Buddha-dhamma Principles; Management; Human Resources

บทนำ

ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะนี่คือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่การให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วยเพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิตยุคก่อนที่จะมีการบริหารจัดการบุคคลนั้น มนุษย์ถูกมองว่าเป็นเพียงแรงงาน เป็นการจ้างงานและการทำงานตอบแทนซึ่งกันและกันเท่านั้น (สกล บุญสิน, 2560)

นอกจากนี้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ปรากฏว่า มีผู้ได้ให้ความหมายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนามนุษย์เป็นการลงทุนในตัวบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคคล เพิ่มคุณค่าผลผลิตในรูปของการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรม เป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุด ในการลงทุนทรัพยากรมนุษย์คนได้รับการฝึกฝน และเรียนรู้จากการทำงาน เป็นการเพิ่มประสบการณ์ และมีความสำคัญ“การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Human Resource Management: HRM” หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคล ตั้งแต่การวางแผน การวิเคราะห์

งานการรับสมัครงาน การสรรหา การคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง การอบรม และพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการผลประโยชน์ เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2557) เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ ที่ประกอบไปด้วยภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการเก็บรักษาบุคลากร เพื่อให้องค์การได้รับ ประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ขณะเดียวกันบุคลากรก็มีความพึงพอใจในปฏิบัติงานและมีความเจริญก้าวหน้าตามความ มุ่งหวังของแต่ละบุคคล (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2550) การนำทรัพยากรมนุษย์ที่เข้าสู่ หน่วยงานยังมีศักยภาพหรือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงคุณธรรมจริยธรรม เพื่อการ พัฒนาตนเอง ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของภาคธุรกิจที่มุ่งหวังไว้ (ชัยวัฒน์ ผ่องจิต, 2548)

หลักธรรมนั้นมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องคุณธรรมความดีความงามและความสุขเป็น การกำหนดคุณค่าของแนวทางมาตรฐานความประพฤติเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่ มีต่อกันด้วยการปลูกฝังลักษณะนิสัยในตนเองไปจนถึงการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมซึ่ง พระพุทธศาสนาถือว่าสังคมเป็นสื่อกลางที่ช่วยให้ทุกคนมีโอกาสอันเท่าเทียมกันที่จะพัฒนา ตนเองและเข้าถึงประโยชน์สุขได้มากที่สุดเพราะฉะนั้นการดำเนินชีวิตที่จำเป็นต้อง เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตนบุคคลรอบข้างญาติมิตรเพื่อนร่วมงานจึงจำเป็นต้องมีธรรมะเป็น เครื่องกำกับเพื่อเกื้อหนุนจุดหมายที่ตั้งไว้และเพื่อบรรลุประโยชน์สุขของชีวิตไปตามลำดับ ขั้นอันเหมาะสม (พระมหาจตุรญ โภธิธมฺมจิตโต และคณะ, 2562) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2549) ได้ให้ทัศนะของคำสอนพุทธศาสนาที่มีต่อการดำเนินชีวิตว่า พระพุทธศาสนาสอนแนวทางความประพฤติตามหลักสัจธรรมที่เป็นอภิปรัชญาว่าด้วย ประโยชน์สุขที่พึงได้อันเกิดจากการอยู่ร่วมสัมพันธ์กันโดยใช้ปัญญาด้วยเมตตากรุณา และ พร้อมกันนั้นก็มุ่งให้บรรลุถึงอิสรภาพทางจิตปัญญาที่เป็นจุดหมายสูงสุดถึงขั้นที่ทำให้อยู่ใน โลกได้โดยไม่ติดโลก

ฉะนั้น หลักของพระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆใน องค์การพุทธศาสนากับคนไทยจึงมีความผูกพันกันมานานไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติไทยและเจริญมั่นคงในประเทศไทย หลักธรรมของ พระพุทธศาสนาเป็นที่มาของขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต วัฒนธรรม ทศนคติในด้าน ความรู้สึกรู้สีกิตติต่าง ๆ ของคนไทยจะมีหลักพระพุทธศาสนาเกี่ยวข้องกับ การที่ผู้บริหารนำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านย่อมเป็นการ ประสานความเชื่อแนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ ตามทฤษฎีการ บริหารซึ่งทำให้การดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรนั้นอยู่บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับความ

เชื่อถือการยอมรับของสังคม ตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่สามารถทำงานภายใต้กรอบหลักธรรมอันจะสร้างศรัทธาทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างดี

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ได้แก่ หลักสังคหวัตถุธรรม หลักกอดติธรรม และหลักพรหมวิหารธรรม หลักธรรมทั้ง 3 ประการนี้จะช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดประโยชน์ กลุ่มบุคคลในองค์กรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มสูงขึ้น เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งการสรรหาการบรรจุและการแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การกำหนดเงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ การพัฒนาการฝึกอบรม วินัย ร้องทุกข์ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้บุคคล หรือเพื่อเป็นทุนในการดำเนินชีวิต และเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมรอบตัว และกิจการงานในอนาคต หากบุคคลได้มีการวางแผนชีวิตวางรากฐานชีวิตได้ดีในทุกกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์แล้วนั้น การปฏิบัติหน้าที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักพุทธธรรม

เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง คือการที่ความสามารถยิ่งขึ้น ๆ ในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้นเบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะแก่การอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550)

“พุทธธรรม” หรือ “พระธรรม” คือธรรมะของพระพุทธเจ้านั้นมีมากมายถึง 84,000 พระธรรมขันธ์เกี่ยวกับความจริงตามธรรมชาติของมนุษย์ที่มีทั้งความทุกข์และวิธีการดับทุกข์ คำว่า “หลักพุทธธรรม” ในที่นี้จึงหมายถึง หลักธรรมคำสอนที่เชื่อกันว่าเป็นผลแห่งการค้นคว้าเป็นภูมิรู้ ภูมิปัญญา ของพระพุทธองค์ที่ถูกถ่ายทอดสืบต่อมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2500 ปี และได้ชื่อว่าเป็น ภูมิปัญญาโลก เป็นภูมิปัญญาของมนุษยชาติเป็นมรดกโลกที่หาค่ามิได้ (สุภาภรณ์ อินทองคง, 2550)

สังคหวัตถุธรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา เป็นการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่แท้จริง เข้าสู่การเป็นอริยบุคคล อันเป็นจุดหมายสูงสุดทาง

พระพุทธศาสนา ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาบุคคลผู้เป็นปุถุชนหรือผู้ยังอยู่ครองเรือนให้เข้าถึงการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามควรแก่สถานภาพของผู้ครองเรือน นั่นคือ พัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต มีศีลธรรม และมีความสุข พระพุทธศาสนาเชื่อว่า มนุษย์จะเจริญเป็นมนุษย์ที่แท้จริงได้ด้วยการฝึกตน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทณโต เสฏฺฐโม มนุสเสสุ - ในหมู่มนุษย์ทั้งหลาย ผู้ฝึกตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐสุด” (ขุ.ธ.25/57) พระพุทธพจน์นี้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพการใช้ชีวิตในสังคม ผ่านกระบวนการศึกษา ฝึกอบรม และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (ไพโรจน์ ศุภทิพมงคล, 2557)

สังคหัตถุธรรม ซึ่งพระมหาบุญเพียร ปุณณวิริโย (2539) ได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของ สังคหัตถุธรรม หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน คือ การให้ปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ แบ่งปัน ช่วยสงเคราะห์ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ และศิลปวิทยาเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ ที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุมีผล ชักจูงในทางที่ดีงาม แสดงความเห็นอกเห็นใจเป็นกำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจอันดีสมานสามัคคีเกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ

3. อตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤตินในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นให้ความช่วยเหลือด้วยแรงกายและชวนช่วยกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

4. สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอ ปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่น ไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

สรุปได้ว่า สังคหัตถุธรรม หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ทาน ให้ปัน ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน อตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา และสมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน

หลักอคติธรรม

หลักอคติธรรม หลักการบริหารคนจากพระพุทธศาสนาประการแรกคืออคติคือความลำเอียงหรือความไม่เที่ยงธรรมเป็นธรรมที่นักบริหารควรหลีกเลี่ยงหรือเว้นไม่ประพฤติดิจจากความเที่ยงธรรมนักบริหารจะต้องดำรงความเป็นธรรมให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ทุกคนทุกฝ่ายเป็นแนวทางการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ไม่บาดหมางใจกันอคติมี 4 ประการประกอบด้วย (ประวัติ พินผาสุก, 2549)

ฉันทาคติ คือ ความลำเอียงเพราะรักนักบริหารจะต้องละเว้นความลำเอียงเพราะรักหรือความพอใจส่วนตัวไม่ว่าจะโดยจะเป็นรักด้วยสายเลือดรักด้วยเครือญาติหรือรักด้วยความมีคนเอาอกเอาใจหรือประจบสอพลออะไรก็ตามต้องมีความยุติธรรมและมีเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับของสังคมที่เป็นมาตรฐาน

โทสาคติ คือ ความลำเอียงเพราะความไม่ชอบความโกรธความเกลียดชังสิ่งเหล่านี้อาจเกิดได้จากหลายกรณีเช่นโกรธหรือไม่ชอบเพราะทำงานไม่ถูกใจเพราะไม่ยอมอ่อนข้อหรือไม่เห็นด้วยกับนักบริหารหรือไม่ชอบเพราะเป็นของฝ่ายตรงข้ามหากนักบริหารไม่สามารถละอคติข้อนี้ได้จะก่อให้เกิดกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรแบ่งเป็นพรรคเป็นพวกในที่สุดก็หาความเจริญไม่ได้

โมหาคติ คือ ความลำเอียงเพราะเขลาโง่หลงรู้เท่าไม่ถึงการณ์มีความมั่นใจหรือสำคัญถึงความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่ไม่เปิดใจรับความเห็นใหม่ๆเคยเชื่ออย่างไกรักยึดมั่นอย่างนั้นตลอด ทั้ง ๆ ที่เหตุผลไม่มีหรือว่าเคยมีแต่ขณะนี้เหตุการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปแต่นักบริหารที่ลำเอียงก็ยังคงยึดมั่นความคิดเห็นโดยมีความเชื่อว่าถ้าเปลี่ยนไปตัวเองจะเสียหน้าจึงเป็นเรื่องที่ยอมไม่ได้ความคิดเช่นนี้นับเป็นความคิดที่โง่เขลาเบาปัญญาและเป็นตัวถ่วงความเจริญและการพัฒนาในองค์กรทั้งสิ้น

ภยาคติ คือ ความลำเอียงเพราะกลัวความกลัวของนักบริหารก็มีมากเช่นเดียวกับปุถุชนธรรมดาทั่ว ๆ ไปบางคนอาจจะกลัวลูกน้องไม่รักกลัวงานไม่ดีไม่ก้าวหน้ากลัวผู้บังคับบัญชาตำหนิไม่ถูกใจกลัวสารพัดเรื่องเลยเกิดความหวาดระแวงไม่ไว้วางใจผู้คนแม้แต่คนรอบข้างในที่สุดนักบริหารที่ดีต้องกล้าในสิ่งที่ถูกต้องทั้งกล้าในการตัดสินใจและการกระทำอย่างอาจหาญ

สรุปได้ว่า หลักอคติธรรม หมายถึง หลักการบริหารคนจากพระพุทธศาสนา อคติคือความลำเอียงหรือความไม่เที่ยงธรรมเป็นธรรม มี 4 ประการ ฉันทาคติคือความลำเอียงเพราะรัก โทสาคติคือความลำเอียงเพราะความไม่ชอบ โมหาคติคือความลำเอียงเพราะเขลา และภยาคติคือความลำเอียงเพราะกลัว อคติ 4 เป็นสิ่งที่ต้องพึงละเว้นเมื่อต้องการครองใจและบริหารคนในองค์กร

หลักพรหมวิหารธรรม

หลักพรหมวิหารธรรมหลักการบริหารคนจากพระพุทธศาสนาประการที่สามคือหลักพรหมวิหาร 4 ประการ ซึ่งถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องมีอยู่ประจำในจิตใจเพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสมสำหรับตัวผู้นำถ้าสามารถแสดงออกได้อย่างดีและเหมาะสมแล้วก็จะนำไปสู่ศรัทธาจากบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร และทำให้สามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้การที่ผู้นำดำรงตนอยู่ในพรหมวิหาร 4 อัน ได้แก่

เมตตา คือความรักความหวังดีหรือความคิดปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุขผู้นำที่ดีจะต้องให้ทั้งความรักและความหวังดีต่อลูกน้องไม่เลือกที่รักมักที่ชังทุกคนได้รับความเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

กรุณา คือความสงสารความคิดปรารถนาจะให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสงสารและเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัวปัญหาในการทำงานหรือปัญหาทั่วไปอื่น ๆ ควรให้ความสนใจเพียงแต่จะต้องมีวิจารณ์ญาณว่าเรื่องใดควรจะไปเกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใดมิใช่ว่าหากมิใช่เรื่องเกี่ยวกับงานแล้วจะไม่ขอเข้าไปยุ่งเกี่ยวเช่นนั้นถือได้ว่าผู้นำขาดความกรุณา

มุทิตา คือความเบิกบานพลอยยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ดีไม่คิดอิจฉาริษยาผู้อื่นโดยเฉพาะลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองเมื่อเขาได้ดีกว่าก็ควรร่วมแสดงความยินดีด้วยอย่างเปิดเผยและเหมือนกันทุก ๆ คนและที่สำคัญจะต้องมีความเสมอต้นเสมอปลายด้วยโดยเฉพาะควรแสดงความยินดีในวาระพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชา

อุเบกขา คือความมีใจเป็นกลางวางเฉยไม่ตีใจหรือเสียใจเมื่อผู้อื่นเพิกขวัติผู้นำจะต้องไม่ซ้ำเติมผู้อื่นโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาเกิดความผิดพลาดจนเกิดความเสียหายต่อตนเองต่องานหรือต่อผู้อื่นผู้นำต้องรู้จักการส่งเสริมและให้กำลังใจไม่คิดทำลายด้วยคำพูดการแสดงออกหรือการปฏิบัติตรง ๆ ดังนั้นผู้นำที่ดีต้องมีพรหมวิหารคือธรรมสำหรับผู้นำ 4 ประการเพราะเมตตาจะทำให้ผู้บริหารรู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขากรุณาจะทำให้ผู้นำเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่นมุทิตาทำให้ผู้นำส่งเสริมคนให้ทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและอุเบกขาทำให้ผู้นำมีความยุติธรรมในการให้รางวัล (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

สรุปได้ว่า หลักพรหมวิหารธรรม หมายถึงคุณธรรมพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องมีอยู่ประจำในจิตใจเพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสมสำหรับตัวผู้นำ มี 4 ประการเมตตา คือความรักความหวังดี กรุณา คือความสงสาร มุทิตา คือความเบิกบาน และอุเบกขา คือความมีใจเป็นกลาง

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นตัวแปรหลักที่จะทำให้เราก้าวออกจากมิติเดิม คือทางออกเพื่ออนาคต ให้เราสามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาในโลกปัจจุบันให้ได้ เพื่อเป็นการนำไปสู่มิติที่สามารถเดินออกไป เพื่อตอบรับการก้าวเข้ามาของโลกที่กำลังอยู่ในสมรภูมิสงครามแห่งอนาคต เพื่อความอยู่รอด ซึ่งเป็นกรอบแนวความคิดใหม่ในการจัดการทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ ทำมนุษย์ให้รู้แจ้งให้แก่ปัญหาตนและเพื่อนร่วมโลกได้ โดยปัญญาเรียกผู้รู้จริงว่า อริยะชน คือ คนประเสริฐ เข้ามาสู่การสร้างทุนมนุษย์ใหม่ ทุกองค์กรกล่าวถึง คือ ความสำคัญของมนุษย์ เพราะมนุษย์คือศูนย์กลางของโลก ทำไมจึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นผู้สร้างทุน กำไร หรือขาดทุนในทุกองค์กรถ้าเป็นเช่นนั้นมนุษย์คือ ต้นทุนที่สำคัญแท้จริง ตัวมนุษย์คือ ทุน ความสำคัญจึงมีอยู่ว่าอะไร คือ ทุนมนุษย์ (บุญทัน ดอกไธสง, 2551)

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น นับได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดหรือถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดอันดับหนึ่งของการบริหารองค์กร เนื่องจากว่าองค์กรจะประสบ ความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ก็ขึ้นอยู่กับระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก เพราะถ้าหากว่า องค์กรใดได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมเข้ามาทำงานที่ตรงตาม ตำแหน่งหน้าที่ต้องการ และมีค่าจ้างที่มีความเหมาะสมเป็นธรรม มีการฝึกอบรมเรียนรู้ให้มี ความทันสมัยกับเทคโนโลยี และมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี องค์กรนั้นก็ย่อมประสบ ความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสุขในแต่ละตำแหน่งการ ทำงานแล้ว ผลที่องค์กรจะได้รับก็คือ องค์กรนั้น ๆ ก็จะมีแต่ความเจริญ สามารถที่จะแข่งขันกับ คู่แข่งได้และเมื่อองค์กรมีความเจริญ พนักงานมีความสุขในการทำงาน ทุกคนในสังคมก็จะมี ความสุข ประเทศชาติก็จะเจริญและมีความมั่นคงยิ่งขึ้น ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากร มนุษย์นั้นมีความสำคัญที่สุดในองค์กรนั้น ผู้บริหารทุกคนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นหลัก (สุวรรณ แก้วนะ, 2564)

หลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีภารกิจมุ่งสนองตอบวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรมี 4 ประการ ดังนี้ (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554)

1. การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาบุคลากรโดยเลือกสรรให้ได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานหรือตำแหน่งหน้าที่เป็นคนที่สามารถปรับตัวตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้

2. การพัฒนา (Development) หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมี

จุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขณะเดียวกันพร้อมที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้องค์กรสัมฤทธิ์ผล

3. การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง การพยายามที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันในรูปแบบของระบบ แรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร ตลอดจนการดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

4. การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึง การใช้บุคคลให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การขยายขอบเขตงานหรือการปรับปรุงงาน การตรวจสอบ หรือการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพื่อจัดงานหรือใช้คนให้ตรงกับงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและท้าทายคนให้อยากทำงาน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ สิ่งที่มีมนุษย์ให้รู้แจ้งให้แก้ปัญหาตนและเพื่อนร่วมโลกได้โดยปัญญาเรียกผู้รู้จริงว่า อริยะชน คือ คนประเสริฐ ต้นทุนที่สำคัญแท้จริง ตัวมนุษย์คือ ทุน ความสำคัญจึงมีอยู่ว่าอะไร คือ ทุนมนุษย์ ส่วนหนึ่งของปัจจัยนำเข้า เป็นเป้าหมายของการบริหารองค์การ ในองค์การประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลาย และการปรับตัวอยู่เสมอ โดยมีภารกิจมุ่งสนองตอบวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรมี 4 ประการ การสรรหา การพัฒนา การรักษาพนักงาน และการใช้ประโยชน์

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อองค์กรมีระบบการจัดการที่ดีจะช่วยส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ คือ 1. ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร 2. ทำให้เกิดประโยชน์ในด้านเวลา 3. เป็นวิถีทางการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง 4. ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และ 5. ทำให้เกิดคุณค่าทางสังคม (สมบัติ กุสุมาลี, 2559) กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ และออกแบบงาน ซึ่งเป็นกระบวนการจัดสรรประเภทของงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้หน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการขององค์กรทั้งปัจจุบัน และอนาคต รวมไปถึงจัดการจำนวนพนักงานให้มีความเหมาะสมเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมาย

3. การสรรหา และการคัดเลือก เป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการ โดยการสรรหาเป็นกระบวนการที่องค์กรใช้แสวงหาบุคคล

ที่มีความสนใจที่ต้องการร่วมงานกับองค์กร ส่วนการคัดเลือกเป็นกระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ

4. การฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีการเติบโตอย่างมั่นคง และพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะทั้งการฝึกอบรม และพัฒนาจะช่วยให้พนักงานสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5. การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการทำงาน และผลการปฏิบัติงานสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การอธิบายลักษณะงานรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลหรือแรงจูงใจแก่พนักงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การบริหารค่าตอบแทน เป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถในเรื่องของค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานจะได้รับซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสุข และกำลังใจ

7. แรงงานสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่ช่วยลดข้อขัดแย้ง และเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งอาจเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหารรวมไปถึงกลุ่มผู้ปฏิบัติการด้วยกันเองก็ได้ โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อทั้งสองฝ่าย (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549)

สรุปได้ว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อองค์กรมีระบบการจัดการที่ดีจะช่วยส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ คือ ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร ทำให้เกิดประโยชน์ในด้านเวลา เป็นวิธีการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และทำให้เกิดคุณค่าทางสังคม โดยใช้กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 7 ขั้นตอน การวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การฝึกอบรม การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์

หลักพุทธธรรม: การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

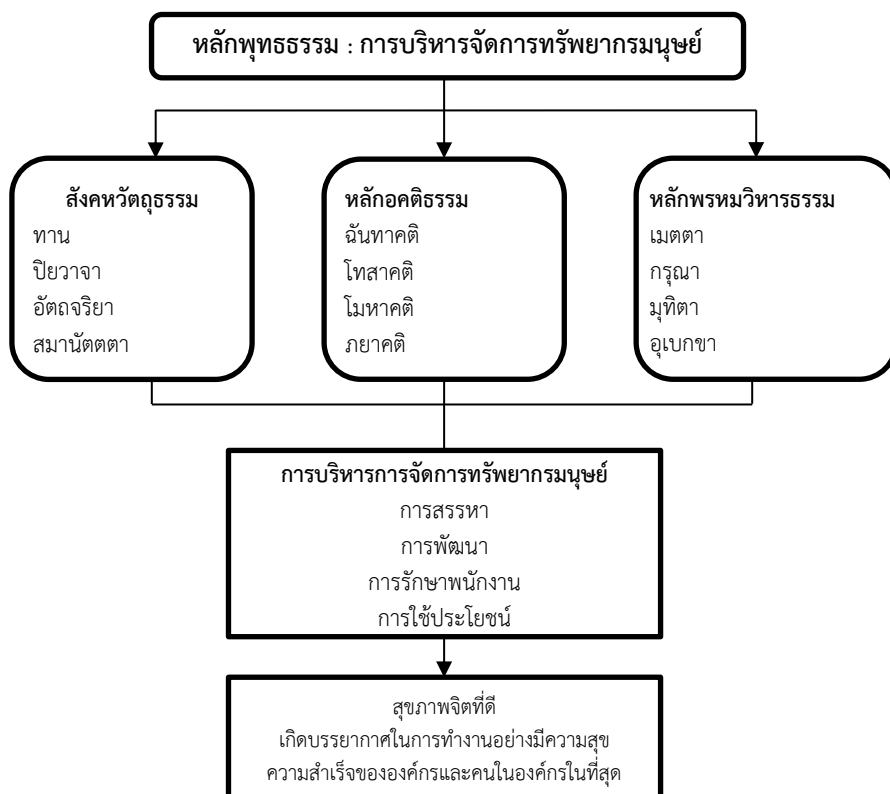
จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าแนวคิดหลักพุทธธรรมที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน “พุทธธรรม” หรือ “พระธรรม” คือธรรมะของพระพุทธเจ้าที่มีมากมายถึง 84,000 พระธรรมขันธ์เกี่ยวกับความจริงตามธรรมชาติของมนุษย์ที่มีทั้งความทุกข์และวิธีการดับทุกข์ สังคหัตถุธรรม เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันได้แก่ 1. ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือ สงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ 2. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะน่าฟัง 3. อตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกาย และ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ และ 4. สมานัตต

ตา เอาตัวเข้าสमान คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้วางตน เสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาค หลักอคติธรรม หลักการบริหารคนจากพระพุทธศาสนาประการแรกคืออคติคือความลำเอียงหรือความไม่เที่ยงธรรมเป็นธรรม ได้แก่ 1. ฉันทาคติ คือความลำเอียงเพราะรักนักบริหารจะต้องละเว้นความลำเอียงเพราะรักหรือความพอใจส่วนตัว 2. โทสาคติคือความลำเอียงเพราะความไม่ชอบความโกรธความเกลียดชัง 3. โมหาคติคือความลำเอียงเพราะหลงใหลรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และ 4. ภยากติ คือความลำเอียงเพราะกลัว หลักพรหมวิหารธรรมหลักการบริหารคนจากพระพุทธศาสนา 1. เมตตาคือความรักความหวังดีหรือความคิดปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข 2. กรุณาคือความสงสารความคิดปรารถนาจะให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3. มุทิตาคือความเบิกบานพลอยยินดีด้วย และ 4. อุเบกขาคือความมีใจเป็นกลางวางเฉยไม่ตีใจหรือเสียใจเมื่อผู้อื่นเผชิญวิบัติ

ดังนั้น การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์ คือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กรบุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วยสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อองค์กรมีระบบการจัดการที่ดีจะช่วยส่งผลดีต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหารองค์กร ทำให้เป้าหมายของการบริหารองค์กร ในองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลาย และการปรับตัวอยู่เสมอเกิดการร่วมแรงร่วมใจ และประเพณีที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น หลักในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ช่วยให้เกิดประโยชน์ในด้านเวลา เป็นวิธีทางการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และทำให้เกิดคุณค่าทางสังคม รวมทั้ง เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติอันจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในองค์กรได้

หลักพุทธธรรมที่จะนำมาใช้ในครั้งนี้คือ สังคหวัตถุธรรม หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา หลักอคติธรรม ความลำเอียงเป็นสิ่งที่ต้องพึงละเว้นเมื่อต้องการครองใจ และบริหารคนในองค์กร และหลักพรหมวิหารธรรม เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องมีอยู่ประจำในจิตใจเพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กรจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่งสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์

ซึ่งกันและกัน โดยไม่มีอคติคือ ความลำเอียงหรือความไม่เที่ยงธรรม ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องมีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ ต้นทุนที่สำคัญแท้จริง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งตัวมนุษย์คือ ทุน ความสำคัญจึงมีอยู่ว่าอะไร คือ ทุนมนุษย์ ส่วนหนึ่งของปัจจัยนำเข้า เป็นเป้าหมายของการบริหารองค์การ ในองค์การประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลาย และการปรับตัวอยู่เสมอ โดยมีภารกิจมุ่งสนองตอบวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรมี 4 ประการ การสรรหา การพัฒนา การรักษากงาน และการใช้ประโยชน์ หากใช้หลักธรรมทั้ง 3 หลักนี้ประกอบกับการทำงานแล้ว่อมทำให้มีความสุขจิตที่ดี และเกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขอันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและคนในองค์กรในที่สุด ซึ่งให้เห็นว่า หลักพุทธธรรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี



ภาพที่ 1 สรุปหลักพุทธธรรม : การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

สรุป

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าแนวคิดหลักพุทธธรรมที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เพราะว่าเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เว้นอคติคือความลำเอียงหรือความไม่เที่ยงธรรม และเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องมีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม เป็นหลักธรรมที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและเกิดสันติสุขเกิดร่วมกัน ลดปัญหาของสังคม และของประเทศชาติที่มีแต่ความขัดแย้ง สังคมวัตถุนิยม หลักอคติธรรม หลักพรหมวิหารธรรม ส่วนหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุดใดๆหน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลนี้ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งปัจจุบันนี้ คือ สิ่งที่มีมนุษย์ให้รู้แจ้งให้แก่ปัญหาตนและเพื่อนร่วมโลกได้โดยปัญญาเรียกผู้รู้จริงว่า อริยชน คือ คนประเสริฐ ต้นทุนที่สำคัญแท้จริง ตัวมนุษย์คือ ทุน โดยมีเป้าหมายขององค์กร 4 ประการ การสรรหา การพัฒนา การรักษานักงาน และการใช้ประโยชน์ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร ทำให้เกิดประโยชน์ในด้านเวลา เป็นวิธีการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และทำให้เกิดคุณค่าทางสังคม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และการบริหารงาน หรือกล่าวโดยรวมว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนและงาน เพื่อนำองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- ชัยวัฒน์ ผ่องจิต. (2548) *ความต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 กรณีศึกษาบริษัทสตีลเวอร์คโปรดักส์ 1994* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ตะวัน.
- ประวัติ พันผาสุก. (2549). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิถีการบริการ*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2549). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- _____. (2550). *การพัฒนาที่ยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- พระมหาจรัญ อภิธมฺมจิตฺโต และคณะ. (2562). *นวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0*. (การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร. ครั้งที่ 3) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุญเพียร ปุณฺณวิริโย. (2539). *แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ไพโรจน์ ศุภทีปมงคล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาสู่ระบบการบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001: 2008*. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์*, 9(18), 74-87.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. จังหวัดเชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมบัติ กุสุมาลี. (2559). *HR 4.0 TRENDS and MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @Thailand 4.0*. สืบค้น 2 มกราคม 2564 จาก https://jobdst.com/index.php?option=com_content&view=article&id=456&Itemid=136
- สุภาคย์อินทองคง. (2550). *การใช้หลักพุทธธรรมนำการวิจัยและพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สุขภาพองค์กรรวม*. สงขลา: ศูนย์เรียนรู้ชุมชนภาคใต้(ศรช.).
- สุวรรณ แก้วนะ. (2564). *การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 290-299.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: หลักการและแนวคิด*. กรุงเทพฯ: เวิลด์เทรดประเทศไทย.