



การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา Personnel Administration According to the Principles of Buddhism

พระมหากิจการ โชติปัญญา

พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิปัสสนาภาวนา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารหรือการจัดการงานในด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การโดยมีกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา จนถึง พ้นสภาพจากการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งมีความสำคัญ คือเป็นหัวใจของการบริหารองค์การ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ เห็นความสำคัญของการใช้คน และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการเลือกสรร การเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้นๆ ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป โดยหลักในการบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงาน โดยยึดหลักความเสมอภาค ความสามารถ ความมั่นคง ความเป็นธรรม ทางการเมือง หลักการเสริมสร้างการพัฒนา ความยุติธรรม โดยมีจุดประสงค์แนชัดในการบริหารงาน โดยเน้นตัวบุคคลเป็นตัวชี้แนะแนวทางการพัฒนาองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ และเกิดประสิทธิภาพอันสูงสุด ทั้งนี้ กระบวนการในการบริหารงานบุคคลนั้น ประกอบด้วย การวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และ

การให้บุคลากรพ้นจากงานเพื่อที่จะทำให้การใช้บุคลากรในแต่ละองค์การเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจากกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการหลายท่านได้สรุปและกำหนดไว้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้เป็น 5 ด้าน คือ การวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาล้วนเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่าต่อการบริหารงานทุกๆ อย่าง รวมถึงการบริหารบริหารงานบุคคลที่จะทำให้ทุกคนในองค์การที่ได้ประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแล้ว จะทำให้เกิดการบริหารงานที่ดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพตามที่องค์การนั้นตั้งไว้ จึงมีความสำคัญยิ่งที่ทุกองค์การควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจไว้ประพฤติปฏิบัติ อย่างเช่น ในที่นี้ประกอบด้วย 4 หลักธรรม คือ อธิปไตย 3 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และอคติ 4

Abstract

Personnel management the administration or management in relation to male workers in the organization. With activities ranging from recruitment to termination of work. The individual aspects of the organization

can work well and efficiently achieve the objectives of the organization. This is important is at the heart of the administrative organization. A threat to achievement of the objectives. If any organization is composed of individuals with high ability. Leadership The importance of using them. And adapt to changes. Technological advances the culling strengthening the good work. It is beneficial to the organization throughout the society and the country. The key management personnel. An approach that allows administrators to manage. The principles of equality, fairness, political stability can. The strengthening of justice with the aim explicitly for the administration, with emphasis on the individual as the cues guiding the organization to achieve the desired and the incredible performance of the processes in personnel management comprises planning. Personnel The personnel to work Maintenance personnel Human Resource Development and personnel from work in order to make effective use of personnel in each organization. And benefits Thus, the process of administration and concluded that many scholars have defined it. Our objective was to define the framework and the scope of this research are five aspects of workforce planning. The personnel to work Maintenance

personnel Human Resource Development and personnel away from the principles of Buddhism are all good things. Valuable to the administration of all things, including administrative personnel management to make everyone in the organization to act upon the principles of Buddhism, then. To contribute to the good management of the quality and efficiency of the organization is set. Therefore it is important that every organization should have a core of Buddhist practice as a mental anchor. In this example, the four principles of sovereignty, the three cardinal virtues Sangahavatthu 4 and prejudices.

บทนำ

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา อารมณ์รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงาน ด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใด ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข¹

โดยที่การบริหารงานบุคคล ตามแนวการบริหาร สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจ งานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถาน

¹พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2538), หน้า 5.



ศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542² และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545³ มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น ในการจะได้มาซึ่งบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ความหมายของการบริหารงานที่ชัดเจน ดังนั้น การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ⁴ รวมถึงเป็นการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีภายในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุด ใน

ขณะเดียวกันคนที่เราใช้นั้นก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พอใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การบริหารให้บรรดาบริการต่างๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดี และเกิดประโยชน์สมตามความมุ่งหมายของวงการศึกษามาก โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงาน⁵ ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการนำเอาวิธีการต่างๆ มาใช้กับทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการรู้จักสรรหา เลือกรับ และบรรจุคนเข้าทำงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และพึงพอใจในงานนั้นๆ อีกด้วย⁶ ตลอดจนถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่อยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการพิจารณาสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์การ และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา อนุรักษ์รักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการ

²สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 54 19 สิงหาคม 2542, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2542), หน้า 1.

³สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก 19 ธันวาคม 2545, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2545), หน้า 16.

⁴องชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2546), หน้า 3.

⁵กัญญา สาธร, หลักการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516), หน้า 171.

⁶เกตุณี หงสนันท์, การบริหารงานบุคคลในราชการไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518), หน้า 1.

ทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข⁷ นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย การวางแผน โครงการ ระเบียบ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์⁸ สำหรับกระบวนการการบริหารบุคคล เป็นภารกิจอย่างหนึ่งของบุคคลผู้ที่เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่กระทำไปตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ การวางแผนให้ได้มาซึ่งบุคลากร การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญและกำลังใจ การจูงใจ การให้ค่าตอบแทนและคือ กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานอันจะได้มาซึ่งบุคลากรมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดค่าตอบแทน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ และการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน⁹

ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้

สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์¹⁰ รวมถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กรซึ่งครอบคลุมภารกิจต่างๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์¹¹

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารองค์กร จะต้องบริหารองค์กรโดยทรัพยากรบุคคล และการได้มาของทรัพยากรบุคคล จึงจะต้องมีกระบวนการ และขั้นตอนในการซึ่งจะได้มาของบุคลากร ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์กรมาก ถ้าองค์กรสามารถคัดสรรบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพ องค์กรก็จะสามารถดำเนินงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจุดหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหาร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อ

⁷พยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, 2532), หน้า 3.

⁸เพ็ญศรี วายวานนท์, **ประมวลคำจำกัดความของคำว่าบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2514), หน้า 16.

⁹ธีรฤทธิ ประทุมณพรัตน์, **หลักการบริหารบุคลากรทางการศึกษา**, (สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, 2537), หน้า 5.

¹⁰Mondy R. Wayne and Robert M. Noe, **Human Resource Management**, (Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall, 1996), pp. 4-6.

¹¹Gary Dessler, **Human Resource Management**, (Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall, 1997), p. 2.



ให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร¹² นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคล คือหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน และทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงานก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ใช้ไม่เป็น ขาดสมรรถภาพ ไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และขาดความรับผิดชอบ ต่างคนก็จะโย่เย่งกันหาประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มาโดยตำแหน่งและทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยะสามัคคี ต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวันๆ โดยไม่ร่วมมือโครงการทั้งหลายที่ผู้บริหารวางไว้ก็จะล้มเหลว เพราะมีคนก็เหมือนไม่มี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือและหย่อนสมรรถภาพ¹³ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ มนุษย์นั้นถ้าจะพิจารณากันให้ถ่องแท้แล้วจะเห็นว่า เป็นชุมทรัพย์อันเป็นกำลังใหญ่หลวงและสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานทั้งหลายทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือองค์การขนาดใหญ่ที่มีลักษณะซับซ้อนเพียงใด ปัจจุบันคนคงมีความสำคัญเป็นเอกและเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงาน

อยู่เสมอ¹⁴ ทั้งนี้ สภาพองค์การในทุกวันนี้ นับว่ามีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในองค์การโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ และสภาพสังคมล้วนเห็นได้ชัดแจ้ง มีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก¹⁵ นอกจากนี้ การจัดการทรัพยากรคนเป็นมิติหนึ่งของการจัดการ เพราะทุกองค์การประกอบขึ้นด้วย “คน” เป็นสำคัญ หากปราศจากคนเสียแล้วก็จะเหลือแต่วัสดุ เป็นกายภาพไม่มีชีวิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความก้าวหน้า องค์การจะอยู่ได้และเจริญก้าวหน้าได้ด้วยการทำงานของคน ด้วยทักษะที่พัฒนา ด้วยผลงานที่ดี ด้วยแรงจูงใจที่เอื้ออำนวย และด้วยความผูกพันกับองค์การนั้น คือ “คน” และการจัดการเกี่ยวกับคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุความสำเร็จขององค์การทุกประเภท¹⁶ และ “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ทรัพยากรอื่นๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่ สติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้น ในการบริหารองค์การเรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุดทั้งนี้เพราะว่าตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้จะมีงบประมาณให้เพียงพอก็มีการจัดการและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ พร้อมมูลเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไร้สมรรถภาพขาดความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ประพฤติ

¹²กิตติมา ปรีดีดิถิก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, 2542), หน้า 117.

¹³วิญญู สาธร, หลักการบริหารการศึกษา, หน้า 171-172.

¹⁴สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 129.

¹⁵ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, อ้างแล้ว, หน้า 29.

¹⁶เพ็ญศรี วายวานนท์, การจัดการทรัพยากรคน, (กรุงเทพมหานคร : ปิ่นเกล้าการพิมพ์, 2533), หน้า 1.

อยู่ในวินัยที่ดีแล้วละก็จะเป็นการยากอย่างยิ่งที่การบริหารงานจะบรรลุผลดีสมดังความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติปัญหาอื่นๆ ก็จะลดน้อยลง¹⁷ นอกจากนี้ ในการปฏิบัติงานจะมีความสำเร็จหรือล้มเหลว บุคลากรผู้ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะ ทำให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าหรือมีประสิทธิภาพ

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคล

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมีหลายหลักธรรม แต่ในที่นี้ผู้วิจัยได้เน้นเฉพาะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยตรง 4 หลักธรรม ได้แก่ อธิปไตย 3 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และอคติ 4

อธิปไตย 3 หมายถึง ความเป็นใหญ่, ภาวะที่ถือเอาเป็นใหญ่ ประกอบด้วย

1) อดตอธิปไตย ความมีตนเป็นใหญ่, ถือตนเป็นใหญ่, กระทำการด้วยปรารถนาเป็นประมาณ

2) โลกอธิปไตย ความมีโลกเป็นใหญ่, ถือโลกเป็นใหญ่, กระทำการด้วยปรารถนา นิยมของโลกเป็นประมาณ

3) ธัมมอธิปไตย ความมีธรรมเป็นใหญ่, ถือธรรมเป็นใหญ่, กระทำการด้วยความปรารถนาความถูกต้องเป็นจริง สมควรตามธรรมเป็นใหญ่ เป็นประมาณ¹⁸

พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนิน

ชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ได้แก่¹⁹

1) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบาน อยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

สังคหวัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสงเคราะห์

1) ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

2) ปิยวาจา หรือ เปยววัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำ

¹⁷อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531), หน้า 1.

¹⁸พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, หน้า 125.

¹⁹เรื่องเดียวกัน, หน้า 124.



สุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรี และความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

2) อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี²⁰

อคติ 4 หมายถึง ฐานะอันไม่พึงถึง, ทางความประพฤติที่ผิด, ความไม่เที่ยงธรรม, ความลำเอียง ประกอบด้วย

- 1) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ
- 2) โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง
- 3) โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง, พลาดผิด

เพราะหลง

- 4) ภยากติ ลำเอียงเพราะกลัว²¹

ทั้งนี้ หลักธรรมของพระพุทธเจ้านั้น เนื่องจากเป็นสุกธรรม คือ ธรรมฝ่ายขาวหรือธรรมฝ่ายดี ซึ่งเป็นกุศลธรรมอันพระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสไว้ดีแล้วสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหลักการดำเนินชีวิต ทั้งส่วนตนและส่วนงานได้ทุกหัวข้อธรรม ดังนั้นสามารถนำหลักธรรมหัวข้ออื่น เช่น สาราณียธรรม อปริหานิยธรรม สปัจริยธรรม เป็นต้น มาประยุกต์ใช้ได้กับการบริหารงานบุคคลอีกมากมาย

สรุป

การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารหรือการจัดการงานในด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยมีกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา จนถึง

พ้นสภาพจากการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งมีความสำคัญ คือเป็นหัวใจของการบริหารองค์การ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ เห็นความสำคัญของการใช้คน และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการเลือกสรร การเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้นๆ ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป โดยหลักในการบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงาน โดยยึดหลักความเสมอภาค ความสามารถ ความมั่นคง ความเป็นธรรมทางการเมือง หลักการเสริมสร้างการพัฒนา ความยุติธรรม โดยมีจุดประสงค์แนชัดในการบริหารงานโดยเน้นตัวบุคคลเป็นตัวชี้แนะแนวทางการพัฒนาองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการและเกิดประสิทธิภาพอันสูงสุด ทั้งนี้ กระบวนการในการบริหารงานบุคคลนั้น ประกอบด้วย การวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อที่จะทำให้การใช้บุคลากรในแต่ละองค์การเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจากกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการหลายท่านได้สรุปและกำหนดไว้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้เป็น 5 ด้าน คือ การวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาล้วนเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่าต่อการบริหารงานทุกๆ อย่าง รวมถึงการบริหาร

²⁰เรื่องเดียวกัน, หน้า 186.

²¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 196.

บริหารงานบุคคลที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรที่ได้
ประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
แล้ว จะทำให้เกิดการบริหารงานที่ดี มีคุณภาพ และมี
ประสิทธิภาพตามที่องค์กรนั้นตั้งไว้ จึงมีความสำคัญ

ยิ่งที่ทุกองค์การควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจไว้ประพฤติปฏิบัติ อย่าง
เช่นในที่นี้ประกอบด้วย 4 หลักธรรม คือ อธิปไตย 3
พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และอคติ 4

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, 2542.
- เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2546
- ธีรวุฒิ ประทุมทรัพย์. หลักการบริหารบุคลากรทางการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒภาคใต้, 2537.
- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2546.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, 2532.
- _____. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2538.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพมหานคร : ปิ่นเกล้าการพิมพ์, 2533.
- _____. ประมวลคำจำกัดความของคำว่าบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2514
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 54 ก 19 สิงหาคม 2542. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2542.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก 19 ธันวาคม 2545. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2545.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531.
- Gary Dessler. Human Resource Management. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall, 1997.
- Mondy R. Wayne and Robert M. Noe. Human Resource Management. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall, 1996.