



การบริหารงานบุคคลด้วยหลักพุทธธรรม*

PERSONNEL ADMINISTRATION WITH BUDDHADHAMMA

พระครูศรีธรรมวิเทศ (ประเสริฐ ปณฺญาโส),

พระครูศรีปริยัตยาภิรมย์ (นพพล เขมโน),

วันชัย พวยไพบูลย์

Phrakhrusridhammawidhet (Prasert Panyobhaso),

Phrakhrusripariyatyapimon (Noppol Khemanawo,

Wanchai Puaipai boon

วัดปากน้ำชุมพร

Wat Pak Nam Chumphon

Corresponding Author E-mail: watpaknum1@gmail.com

บทคัดย่อ

หลักคำสอนทางพุทธศาสนานั้น มุ่งเน้นให้เห็นถึงความเป็นจริง โดยการหาเหตุที่ทำให้เกิดผล พิจารณาเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์แล้วนำไปแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นการนำเอาหลักธรรม คือ สัมปยุตธรรม 7 ประการ ซึ่งประกอบด้วย อัมมัญญาตา การรู้จักเหตุ อัตถัญญาตา การรู้จักผล อัตตัญญาตา การรู้จักตน มัตตัญญาตา การรู้จักประมาณ กาลัญญาตา การรู้จักกาล ปริสสัญญาตา การรู้จักบริษัท บุคคลัญญาตา การรู้จักบุคคล คำสอนทั้ง 7 ประการนี้ เป็นสิ่งที่ควรมีในสังคมองค์การ ในการบริหารงานบุคคลทั้งในตัวตน และจิตใจของนักบริหาร เพราะเป็นหลักธรรมที่เป็นทั้งการป้องกันและแก้ไข ปัญหา เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีและมีคุณภาพของบุคคลในองค์การ ทั้งยังสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ รอบคอบ รอบด้าน มั่นคง ความเข้มแข็งของทั้ง บุคคลและองค์การ เกิดประสิทธิผลสูงสุด หลักธรรมคำสอนจะเป็นทั้งเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ของผู้บริหารและทรัพยากรบุคคลให้ตั้งอยู่ในคุณความดี บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่นำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร แต่กลับจะสร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนไปสู่ความเป็นผู้นำในด้านการบริหาร และยังสามารถให้เกิดขึ้นแก่องค์การและทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในองค์การ การบริหารองค์การ อาจจะมีขึ้นมิลงตามการเปลี่ยนแปลงของโลก แต่ถ้าจิตใจของทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมแล้ว จะไม่เปลี่ยนไปตามกาลเวลา พร้อมจะนำความเจริญก้าวหน้ามาทดแทนสิ่งที่เปลี่ยนไป

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; สัมปยุตธรรม; ประสิทธิภาพ



Abstract

Buddhist doctrine focuses on reality by finding the cause of the problem in which the results is considered to analyze the current situation, we can benefit from it by finding the root cause. The principle of 7 Sappurisdhamma which consists of Thammunta, 1. knowing the cause, 2. knowing the outcome, 3. the eyes, 4. knowing one's identity, 5. knowing about the eyes 6. Knowing the person, should be observed in the corporate society. Understanding these 7 teachings will help prevent and solve the problems the arise in personnel management. Applying these principles will help us create a good environment that will improve the quality of people we have in the organization. The executive must strictly implement these doctrines while the personnel management should administer it and makes sure it is observed by everyone in order to achieve efficiency, prudence, stability, strength of both individuals and organizations. For maximum effectiveness both Executives and Human Resources must be consistent in adhering with these implemented principles. Manage with honesty Does not bring discredit to the organization but will strengthen the organization to increase to be a driving force towards leadership in management and success for organizations. Human Resources must be adaptable to global changes to bring progress and replace what needs to be replaced.

Keywords: Personnel Management; Sappurisdhamma; Efficacy

บทนำ

การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร บุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุด องค์ประกอบที่จะชี้วัดได้ว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ดีที่สุดก็คือทรัพยากรบุคคลในองค์กร ถึงแม้จะมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยก็ใช้ว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ถ้าขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยเหล่านั้น เพราะทรัพยากรบุคคลคือผู้ที่ปฏิบัติหรือใช้อุปกรณ์เหล่านั้นตามนโยบาย ทรัพยากรบุคคลนั้นมีมากมายทั่วไปแต่ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถนั้นยังมีน้อย การบริหารที่สำคัญคือ การสรรหาทรัพยากร



มนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรโดยรวม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเห็นการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ การบริหารงานบุคคลหรือผู้นำต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสรรหาหรือพัฒนาบุคคลที่จะนำมาอยู่ในองค์กร เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้น เพราะในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับทรัพยากรบุคคลในองค์กร เช่นการวางแผนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานหรือการสร้างแรงจูงใจอื่น ๆ เพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การพิจารณาตามขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลนั้นมีการวางแผนกำลังคนการคัดสรร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การพัฒนาและฝึกอบรม การเลื่อนขั้น การสร้างแรงจูงใจ การจัดสวัสดิการ การพ้นจากงานแรงงานสัมพันธ์ แต่ขั้นตอนเหล่านี้จะเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงได้ต้องใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ามาควบคู่กันกับการบริหารงานบุคคลนั่นก็คือ หลักสัปปริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะช่วยขัดเกลาจิตใจทั้งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา การที่นำเอาหลักธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคล ก็เพราะหลักธรรมทั้ง 7 ประการนี้เป็นทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหาในองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาทั้งองค์กรและทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพที่ให้ประโยชน์ทั้งภายใน คือ การมีความเมตตา ทศนคติที่ดีต่อกัน ของบุคคลในองค์กร และภายนอก คือความเข้มแข็ง ความสามัคคีในการทำงาน ทั้งให้เกิดประสิทธิผลทางด้านจิตใจและการบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพนั่นเอง

บริบทของการบริหารงาน

ผู้เขียนได้ให้คำจำกัดความของการบริหารว่าคือการใช้ความรู้ ความสามารถทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือการกำหนดแผน แล้วให้ทรัพยากรอื่นดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย อีกอย่างหนึ่ง การวางแผนหรือการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้วยการอาศัยทรัพยากรอย่างอื่นก็เป็นการบริหารเช่นกัน ทั้งผู้เขียนได้รวบรวมความหมายของการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ ดังนี้ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน (สมาน รังสียกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบุญ, 2544) การกระทำร่วมกันด้วยความตั้งใจของกลุ่มบุคคลอย่างร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีเหตุผล (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลป์และกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร ตระหนักถึง



ความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งมั่น ด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การถึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2538) กระบวนการทำงานโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ซึ่งมีบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ และบุคคลเหล่านี้จะใช้ทรัพยากรอื่น เช่น เงินทุน เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์อื่น ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สุรพล สุยะพรหม, 2555) การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่หรือไม่มี ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อการตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การหรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไร ของทุกคนในองค์การ (บุญทัน ดอกไธสง, 2541) การบริหารนั้นเป็นกระบวนการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับอย่างมีระบบ โดยการใช้ปัจจัยต่างๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (สมยศ นาวิการ, 2538)

จากคำจำกัดความของการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารคือการที่ใช้ความรู้ความสามารถในการใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุหรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่ทันสมัยหรือไม่ทันสมัยก็ตาม ให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดหรือวางแผนไว้ และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดทั้งบุคคลและองค์การ

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการหรือการทำงานที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การที่ใช้เป็นตัวขับเคลื่อนภายในองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา หรือการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ หรือแม้กระทั่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การนั้นบรรลุตามเป้าหมายหรือตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายถึงการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษาการพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพอใจของบุคคลในหน่วยงาน (ภิญโญ สาธร, 2519) ขบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการคิดสรรและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงาน ด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อปัจจัยด้าน



บุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546) การนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้กับทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการใช้จรรยาบรรณ เลือกรับ และบรรจุบุคคลเข้าทำงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจ ที่จะปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจและพึงพอใจในงานนั้น ๆ กระบวนการที่เกี่ยวกับนโยบายการวางแผน โครงการ ระเบียบ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กรการใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2514)

มนุษย์นั้นถ้าจะพิจารณากันให้ถ่องแท้แล้วจะเห็นว่า เป็นชุมทรัพย์อันเป็นกำลังใหญ่หลวงและสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานทั้งหลายทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือองค์การขนาดใหญ่ที่มีลักษณะซับซ้อนเพียงใด ปัจจุบันคนยังคงความสำคัญเป็นเอกและเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงานอยู่เสมอ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) กระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดีมีคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากร คือ การจัดระเบียบดูแลบุคคลเพื่อใช้บุคคล ให้เป็นประโยชน์ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบ ทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ ระดับสูงสุด และต่ำสุดรวมไปถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคลากร หมายถึง การจัดการหรือการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลเพื่อเข้าไปบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด โดยคำนึงถึงความรู้ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานนั้นอันเป็นผลทำให้องค์การมีการพัฒนาไปในจุดที่สูงที่สุด

กล่าวโดยสรุปคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจในการวางแผนต่าง ๆ เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจในการเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การบริหารคือการใช้ศิลป์เพื่อเป็นกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การ การบริหารงานบุคคลคือการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการทำงานของทรัพยากรบุคคลทั้งยังต้องส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สูงสุดและประสิทธิภาพขององค์การ

หากการบริหารงานบุคคลขาดหลักคุณธรรมจริยธรรม ก็ไม่สามารถที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้สมบูรณ์ ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง



หลักธรรมในการบริหารโดยเฉพาะผู้ที่ผู้นำต้องปกครองบุคคลอื่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และยังวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารงานบุคคล

การบริหารบุคคลด้วยหลักธรรม

นักบริหารหลายคนได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก จนลืมไปว่าการพัฒนาภายในของทรัพยากรบุคคลในองค์กรคือการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากร ที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร การเกิดปัญหาที่หลากหลายในการบริหารนำมาซึ่งอุปสรรคในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งปัญหาภายนอกคือการแข่งขันหรือบริบทรอบข้างองค์กร ปัญหาภายใน ก็คือ ตัวของบุคลากรภายในที่ขาดความเมตตา เอื้อเฟื้อต่อกัน ขาดความสามัคคีในการทำงานเป็นต้น แต่เหนือสิ่งอื่นใดการพัฒนาทางด้านจิตใจจะทำให้การบริหารนั้นเกิดเป็นประสิทธิภาพ ป้องกันอุปสรรคและแก้ไขปัญหภายใน ฉะนั้นการที่ต้องใช้หลักธรรม คือ สัปปริสธรรม 7 ประการ ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551) เข้าไปบูรณาการในการบริหารงานบุคคลทางด้านจิตใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์การสมควรที่ต้องมีเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารงานด้วยหลักธรรมทั้ง 7 นั้น ไม่ใช่แค่องค์กรจะได้รับแค่ความสำเร็จ แต่องค์กรจะได้รับทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านจิตใจ คือ คุณธรรม จริยธรรม และด้านความสามารถในการทำงานก็คือการนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อชีวิตที่มีธรรม ทำงานก็มีความสุข เมื่อทำงานมีความสุข ก็ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ก็คือความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การจะทำให้บุคคลในองค์กรหรือองค์กรนั้นยอมรับในการใช้หลักธรรมในการบริหารบุคคลนั้น ผู้บริหารจะต้องทำให้บุคคลในองค์กรได้เห็นความสำคัญของหลักธรรมที่จะนำมาใช้ในองค์กรเสียก่อน เช่น การสร้างอัตลักษณ์ขององค์กรโดยการนำเอาหลักสัปปริสธรรมทั้ง 7 ประการ ไปปรับใช้ให้เป็นเอกลักษณ์เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นแก่ทรัพยากรบุคคลหรือการบริหาร การนำเอาบุคคลในองค์กรเข้ามาฝึกอบรมทางด้านจิตใจ ด้านคุณธรรม จัดให้มีค่ายคุณธรรมเพื่อล้างพฤติกรรมเก่าและสร้างพฤติกรรมใหม่ในการทำงานที่มีหลักธรรม ทั้งก่อนรับเข้าทำงาน คือ ขั้นตอนการสรรหาบุคคล หรือหลังการรับเข้าทำงาน เพื่อที่จะทำให้ผู้ที่ต้องการเข้ามาทำงานได้เห็นความสำเร็จขององค์กรนั้นล้วนมาจากทรัพยากรบุคคลที่มีหลักสัปปริสธรรมทั้ง 7 ประการ เป็นเครื่องนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

เมื่อทรัพยากรบุคคลภายนอกได้เห็นความสำเร็จขององค์กรที่มาจากหลักธรรม ก็ย่อมให้ความสำคัญหรือยอมรับในการใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคล สิ่งที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารจะต้องประพฤติตนให้ทรัพยากรบุคคลได้เห็นเป็นตัวอย่าง คือการวางตัว



ที่ดีใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความเที่ยงธรรมในการบริหารงานหรือให้สิ่งตอบแทนตามความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เพื่อสร้างความนับถือให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นจากหลักสัปปุริสธรรม ฉะนั้นหลักธรรมจึงเป็นเครื่องมือสร้างความสามัคคี มีวินัยในหมู่คณะ สร้างการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข มีความเคารพซึ่งกันและกัน หลักสัปปุริสธรรมจึงถือว่าสำคัญอย่างมากในการบริหารในยุคปัจจุบันและทุกองค์กรจำเป็นต้องมี สัปปุริสธรรมจะเป็นทั้งการแก้ไขและการป้องกัน จะช่วยในการใช้เหตุและผลในการบริหาร ทั้งจะทำให้รู้จักคน รู้จักตนและรู้จักงาน ธรรมทั้ง 7 ประการนี้ เป็นเครื่องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ด้วยเหตุผลที่ทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ จึงต้องมีหลักธรรม ที่ได้ชื่อว่าเป็นธรรมของคนดีมีความรู้ความสามารถเข้าไปพัฒนาทางด้านจิตใจและพฤติกรรมของทรัพยากรบุคคล คือ

1. อัมมัญญตา ทรัพยากรบุคคลได้รู้จักพิจารณาหาข้อเท็จจริงถึถ้วนและวิเคราะห์หาเหตุผลเพื่อการตัดสินใจในการป้องกันและแก้ไขที่แม่นยำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. อัตถัญญตา บุคลากรในองค์กรได้รู้จักจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการบริหาร นั่นก็คือ การรู้จักวางแผนหรือการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการบริหารงานในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในระหว่างการทำงาน

3. อัตตัญญตา ทำให้ทรัพยากรบุคคลได้รู้จักความสามารถของตนเอง รู้จักการความเหมาะสม รู้จักจุดด้อยและจุดเด่นของตนเอง รู้ว่าเวลาใดสมควรตัดสินใจหรือทำอะไรในเวลาไหน รู้เท่าทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรือรู้ว่าจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไร และรู้จักแก้ไขปัญหาปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและองค์กรได้รับประสิทธิผลสูงสุดอย่างมั่นคง

4. มัตตัญญตา ทำให้รู้จักขีดความสามารถของตัวทรัพยากรบุคคลเอง รู้ขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรว่ามีความสามารถที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุดทั้งได้รับผลกระทบน้อยที่สุดจากปัจจัยภายนอกองค์กรซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

5. กาลัญญตา ทำให้ทรัพยากรบุคคลนั้นรู้จักเวลาที่เหมาะสมที่จะทำงาน เข้าใจ เข้าถึงการลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่งในเวลาที่เหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด และรู้จักการเวลาในการทำงานให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุดลดผลกระทบให้เหลือน้อยที่สุดในเวลานั้น ๆ รู้จักสิ่งใดสมควรทำในขั้นตอนใด ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ



6. ปรีชาญาณ บุคคลรู้จักกับบริบทขององค์การหรือส่วนประกอบรอบข้างนโยบายขององค์การ เช่น ชุมชน องค์กรคู่แข่ง เป็นต้น รู้จักวัฒนธรรมประเพณีของแต่ละพื้นที่ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ควบคู่ไปกับทำงาน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในการขับเคลื่อนทั้งภาคองค์กรและประชาชนหรือองค์กรคู่แข่ง ด้วยความรักความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อต่อกัน เพื่อเป็นเอกลักษณ์ที่ดีในองค์กรและการบริหารองค์การ ทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณธรรมและจริยธรรมที่ดีขององค์การที่มีต่อบริบทรอบข้าง

7. บุคคลปัญญา จะทำให้ทรัพยากรบุคคลรู้จักความแตกต่างของจิตใจของบุคคลภายในและภายนอกองค์การโดยอหยาศัย พฤติกรรม ความสามารถของทรัพยากรบุคคล ใช้อุปกรณ์ให้ตรงหรือเหมาะสมกับงาน รู้ว่าสิ่งใดสมควรใช้ในขณะใด เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนองค์การ ใช้ความสามารถหรือดึงขีดความสามารถที่มีอยู่ของอุปกรณ์ออกมาใช้เพื่อให้เกิดผลสูงสุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลด้วยหลักธรรมนั้น เป็นสิ่งที่ผู้นำสมควรที่จะใช้ในการบริหารเพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การทั้งด้านอหยาศัย ด้านพฤติกรรมในการทำงาน มีจิตใจที่มีความซื่อสัตย์ เป็นทรัพยากรที่ดีทางด้านจิตใจและมีความสามารถในการขับเคลื่อน ทั้งเป็นผู้รู้จักการป้องกันและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าหรือภายในระยะยาว เป็นผู้เฉลียวฉลาดตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรมนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้รับการยอมรับที่ดีจากบุคคลในสังคม

สรุป

การบริหารงานบุคคลนั้นถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนองค์การ การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญของความสำเร็จ ทุกขั้นตอนของการบริหารบุคคลเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การวางแผน เป็นต้น เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับองค์การ แต่จะมีความเหมาะสมแต่ขาดคุณธรรมคือหลักธรรมของพระพุทธองค์ไม่สามารถที่จะเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพได้ เพื่อการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพของทุกองค์การต่างต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาอยู่ในองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ เมื่อทรัพยากรจำนวนมากซึ่งมีความแตกต่างทางด้านความคิดมาอยู่ในองค์การ ก็ก่อให้เกิดปัญหาเชิงความคิดในด้านการขับเคลื่อนองค์การ ฉะนั้นผู้นำต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในด้านคุณธรรมด้วย ตั้งอยู่ในความดี ประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ต้องตามหลักธรรมในการทำงาน การบริหารบุคคลที่ขาดความรู้ความสามารถทั้งภายใน คือ ความสามัคคีมีคุณธรรม ทั้งภายนอก คือ อุปสรรคในการขับเคลื่อนองค์การ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



ถึงจะมีอุปสรรคที่ทันสมัยในการขับเคลื่อน แต่หากขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านคุณธรรม และจริยธรรมควบคู่กับการทำงานการขับเคลื่อนก็ไร้ประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นสูงสุด เพื่อคัดกรองหรือสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมทั้งด้านคุณธรรม และจริยธรรมตามหลักสัปปุริสธรรมเข้ามาอยู่ในองค์กรนั้น ๆ การบริหารบุคคลต้องมีทั้งศาสตร์ คือ แนวทางการบริหาร รวมทั้งการวางแผนในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับงาน และศิลป์ คือ การประพடுத்தตัวที่ดี ตั้งอยู่ในคุณธรรม นำหลักธรรมมาประยุกต์ในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ทั้งการบริหารงานบุคคลเป็นจุดศูนย์กลางในการขับเคลื่อนเป็นตัวชี้วัดทิศทางความสำเร็จ จึงต้องสร้างจุดแข็ง รู้จุดด้อย เพื่อพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพนั้นจะไร้ผลถ้าไม่รู้จักตน ไม่รู้จักคน ไม่รู้จักการใช้งานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงานตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานบุคคลที่ขาดหลักธรรมที่พึงมี คือ สัปปุริสธรรม เป็นการขับเคลื่อนที่สมบูรณ์หรือการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ยาก

ฉะนั้น การใช้หลักธรรมคือ สัปปุริสธรรม 7 ประการ ในการบริหารควบคู่กับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิในองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่เป็นทั้งการป้องกันและการแก้ไข รวมถึงการพัฒนาทางด้านจิตใจของทรัพยากรบุคคล การใช้งานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องเริ่มจากความพึงพอใจต่องานของทรัพยากรบุคคล ด้วยการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม เมื่อบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม การบริหารงานบุคคลนั้นก็เกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผลคือประโยชน์สูงสุดที่องค์กรต้องการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2541). *การจัดการระหว่างประเทศ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักนักพิมพ์ เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2514). *ประมวลคำจำกัดความของคำว่าบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี.



- ภิญโญ สารธ. (2519). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมาน รังสียกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2544). *การบริหารราชการ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สุรพล สุษะพรหม. (2555). *ทฤษฎีองค์การ และการจัดการเชิงพุทธ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.