

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ Buddhist Human Resource Management

อุทัย ภูบังดาว

Uthai Phubangdao

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ratchaburi Buddhist College

E-mail: uthai_pm@hotmail.com

Received: 22 August 2024; Revised: 29 August 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ผลการศึกษาพบว่า มนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการ และเป็นผู้ให้บริการในด้านต่างๆ เช่น ด้านสุขภาพ ที่ต้องเน้นคุณภาพมาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จะต้องมีการพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีแล้วนั้นล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้นในทางพระพุทธศาสนาจึงได้กำหนดเอามนุษย์เป็นจุดศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน อันได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลสู่ภายนอกตน ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ จึงได้มีการบูรณาการหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาและส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องของ กาย วาจา และ ใจ หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ สิกขา 3 สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหารธรรม 4 และสัพปุริสธรรม 7 ซึ่งจัดว่าเป็นหลักธรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีชีวิตที่ประเสริฐ และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: การจัดการ; ทรัพยากรมนุษย์; หลักพุทธธรรม

Abstract

The purpose of this academic article is to study Buddhist human resource management. The results of the study found that human resources is a critical and requires a lot of human resources in a variety of functions, because human resources must be creative services and service providers in areas such as health, the need to focus on quality, safety and ethics. In order to acquire the human resources quality. Developing and retaining human resources to work for the organization, efficiency and effectiveness. As well as from organizations that are required to be good human resources management as well. Thus, Buddhism has set out a central point in human development that is human must be done by training the properties within its property, including physical, mental and intellectual precepts that resulted to its exterior. This development, in terms of human resources. We

have integrated the principles of Buddhism came into use as a component in development and will mainly focus on the body, speech and mind principles applied in the management of human resources is a virtue third Sangahavattu the four cardinal virtues. 4 fair and equitable Sappuris seven principles, which are important to the development of human resources with the good life and coexist peacefully. Not hurting each other.

Keywords: Management, Human Resource, Buddhadhamma

1. บทนำ

ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเช่นในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดด้านการบริหารและจัดการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดหรือเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่นำมาซึ่งความก้าวหน้า และความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร (พิชิต เทพวรรณ, 2555) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องใช้ในการจัดการและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเมื่อเทียบกับทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็น ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทน การลงทุนทั้งในระดับชาติและระดับองค์กรควรที่จะให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ แม้ทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช้ทรัพย์สินแต่ต้องถือว่าเป็นทรัพยากรในการจัดการที่ซื้อหามาด้วยเงินได้ไม่ถือง่ายนัก เพราะการที่จะซื้อใจคนเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากมาก องค์กรอาจซื้อใจคนบางคนได้ในบางเวลา แต่ไม่อาจซื้อใจคนได้ตลอดเวลา ปัญหาทั้งหลายของประเทศทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ชุมชน ครอบครัว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสามารถแก้ได้ด้วยการมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นพลังสำคัญของระบบเศรษฐกิจ หรือแม้แต่การกำหนดวิสัยทัศน์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545) ซึ่งในระดับองค์กรทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ทุกองค์กรต่างต้องการคนที่ดีมีคุณภาพและทำงานเก่งเข้ามาทำงานในองค์กร ในสภาพที่มีการแข่งขันกันอย่างมากขององค์กร การจะเป็นคนดีมีคุณภาพและทำงานเก่งนั้น ในทางพระพุทธศาสนาต้องเป็นคนที่ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่ไปกับการทำงานให้องค์กรด้วย จึงจะเรียกว่าเป็นคนที่ดีมีคุณภาพและทำงานเก่งอย่างสมบูรณ์แบบ หากจะพัฒนาคนให้เป็นคนดีมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนงาน การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน สิ่งเหล่านี้ต้องอิงอาศัยศาสตร์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยในการจัดการด้วย ซึ่งการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับศาสตร์ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลในเชิงบวกต่อการบริหารองค์กร

การนี้ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะได้นำเสนอรูปแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการตามหลักวิชาการ โดยจะได้นำเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป ก่อนที่จะนำเสนอหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นลำดับสืบต่อไป

2. ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สำหรับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน (เสนาะ ตีเขารวี, 2543)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง (1) เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของ ธุรกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (2) เป็นนโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (3) เป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อจัดหาความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ (4) เป็นหน้าที่หนึ่งขององค์การซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้พนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายเฉพาะ บุคคล (สมชาย หิรัญกิติ, 2542)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2542)

สรุปความได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการบริหารจัดการภายในองค์การที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การกระบวนการดังกล่าวจะประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๆ อันได้แก่ การวางแผน การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพ การบรรจุและทดลองงาน การจ่ายค่าตอบแทน การปฐมนิเทศ การประเมินผล เป็นต้น

3. ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น คงจะทำให้เข้าใจและยอมรับว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมาก สำหรับการให้ความสำคัญการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554)

1) การแข่งขันของโลกธุรกิจยุคใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติงานให้องค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น หากแต่ได้มีการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในที่อื่นๆ ที่พอใจมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ และที่สำคัญผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยอำนาจเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ซึ่งแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องเกียรติยศความมั่นคงในการปฏิบัติงานประกอบด้วย โดยเฉพาะภาวะการแข่งขันระหว่างธุรกิจทำให้บทบาทหรือความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนมีอิสระที่จะตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น

2) กฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ จากความเอาใจใส่เปรียบระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รัฐบาลจึงได้เข้ามาควบคุมการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งธุรกิจจนการเลิกธุรกิจกฎเกณฑ์และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่บัญญัติขึ้นมาทำให้ระบบเศรษฐกิจปัจจุบันถือเป็นผลประโยชน์ของส่วนรวมและความเป็นธรรมในสังคมเป็น

หลัก โดยเฉพาะรัฐเข้ามามีบทบาทในเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการปฏิบัติงาน การจ้างแรงงานในวันหยุด และเงินทดแทนต่าง ๆ ตามกฎหมาย แรงงาน เพื่อไม่ให้ผู้บริหารเอาเปรียบบุคลากรในองค์กร

3) ความเติบโตด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันบุคลากรปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องทุ่นแรง การปฏิบัติงานย่อมมีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน มีรายได้เพียงพอ ดำรงชีพ มีสวัสดิการเกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียง และมีความมั่นคงพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

4) ความซับซ้อนขององค์กร การดำเนินงานปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร จำเป็นต้องปรับและพัฒนาตนเองให้แข็งแกร่งและรองรับสภาพต่าง ๆ ได้ เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่มาก ความต้องการเงินทุนและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีมากขึ้น โครงสร้างที่ซับซ้อนนี้เองจำเป็นต้องกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างมีระบบและแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน จึงจะทำให้ไม่เกิดปัญหาตามมา

5) การเปลี่ยนแปลงบทบาทของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะปรัชญาทางการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป คือจากการบริหารงานที่มุ่งหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว ยังจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะกิจกรรมขององค์กรจะเป็นรูปแบบใดย่อมมีผลมาจากปัจจัยทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่องค์กรกำหนดไว้ เว้นแต่สภาพแวดล้อมปัจจุบันไม่ได้ทำให้ผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตมีอิทธิพลเหนือผู้บริโภคแต่ฝ่ายเดียวเหมือนแต่ก่อน

สรุปความได้ว่า จะเห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ คือ ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง และช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การวางแผน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำหลักการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการที่จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยขั้นตอนที่ละเอียดอ่อนมากมาย โดยขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ในงานทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผน ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล สามารถเข้าใจสถานการณ์และวิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานและความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร เพื่อที่จะสามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้ ดังนั้น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจน

เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์การ

4.2 การสรรหา

การสรรหา คือ กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ เริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์การเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานตามที่องค์กรได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มาสมัครงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกต่อไป (สุนันทา เลาहनันท์, 2542) ดังนั้นการสรรหาคนที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งที่ต้องตามที่ได้กำหนดไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความต้องการแรงงานในภาพรวมขององค์กร อย่างไรก็ตาม หน้าที่ในการสรรหาที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นด่านแรกที่จะบ่งชี้ว่าขนาดขององค์กรจะเป็นอย่างไร (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554) ในทางปฏิบัตินั้น การสรรหาเป็น กิจกรรมที่ต้องการความเอาใจใส่จากผู้รับผิดชอบและมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ได้มีผู้เปรียบเทียบการสรรหาในปัจจุบันว่าเปรียบเสมือนการผลิตสินค้าในตลาดผู้บริโภคที่เต็มไปดวยการแข่งขันสูงและคอนขางรุนแรง ดังนั้นในการดำเนินการสรรหาจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนและมีระบบ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจูงใจบุคคลที่มีคุณภาพสูงมาสมัครงานซึ่งเป็นแนวทางใหองครประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในที่สุด (สมชาย หิรัญกิติ, 2542)

4.3 การฝึกอบรม

การฝึกอบรมถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดี เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้มีความคล่องแคล่ว มีความเชื่อมั่นในการทำงาน รู้จักเลือกใช้เครื่องมือถูกต้องและเหมาะสม รู้จักการใช้เทคนิคแก้ปัญหา ตลอดจนรู้จักนำความรู้ และแนวคิดวิธีการจากอบรมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กัวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธีที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้ การบรรยาย การประชุม การแสดงบทบาทสมมุติ การใช้กรณีศึกษา การสาธิต การสัมมนา และการฝึกงานในสถานการณ์จริง (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2542)

4.4 การพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การเนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์การและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาว และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ การพัฒนาองค์การส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง

4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลสิ่งที่พนักงานประพฤติปฏิบัติให้แก่องค์กรหรือ สิ่งที่ต้องการได้จากพนักงานภายในช่วงเวลาที่กำหนด จากนั้นป้อนกลับผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบว่า ปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใด และแนะนำให้พนักงานรู้ถึงวิธีการที่พวกเขา จะต้องปฏิบัติงานให้ดี เพื่อที่จะได้ใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรการปฏิบัติงาน และ งานที่ออกมาสามารถที่จะมาวินิจฉัยได้ว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรไปในทิศทางใด ถ้าใช้อย่างมี ประสิทธิภาพแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานก็สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานได้ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากใช้อย่างไม่เหมาะสม กระบวนการประเมินผลจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ การประเมินผล และการป้อนกลับข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไม่เป็นทางการ เช่น เมื่อหัวหน้างานได้สังเกต และตำหนิตีเตือน หรือชมเชย กับเหตุการณ์ทั้งที่ดีและไม่ดี ในขณะที่วิธีการที่เป็น ทางการก็คือมีการทบทวนการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งทำให้หัวหน้างานต้องประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยวิธีการประเมินผลที่เป็นทางการได้

4.6 การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนเป็นการจัดหาขั้นตอนที่ละขั้นตอนเพื่อให้การออกแบบระบบสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นคุณค่าของความต้องการของงาน เชื่อมโยงถึงรายบุคคล ทีมงาน หน่วยงาน และผลปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งค่าตอบแทนนั้นเป็นสิ่งต้องการให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการ ปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับโดยรวมดังการจูงใจ ในการปฏิบัติ การเสริมขวัญกำลังใจ และการเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เงินเดือน/ค่าจ้าง และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557)

4.7 การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วบนเกมการแข่งขันทาง ธุรกิจการค้าอุตสาหกรรม วิทยาการ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทำให้มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายใน องค์กรที่ต้องปรับตัว องค์กรที่จัดระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวเท่านั้นที่จะทนทานต่อกระแสโลกาภิวัตน์ ได้ องค์กรใดบริหารงานแบบดั้งเดิม ไม่ยอมปรับตัวเปลี่ยนแปลงจึงต้องสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน บาง องค์กรอาจถึงกับต้องปิดกิจการลงในที่สุด สัญญาณภัยเช่นนี้ได้สร้างแรงกดดันผลักดันให้พนักงานในองค์กร โดยเฉพาะคน (Human Resource) ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะและความสามารถที่ รู้เท่าทันความเป็นไปของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเฉพาะความเป็นไปของธุรกิจและ กว้างออกไปกว่านั้น โดยเฉพาะบุคลากรของบริษัทที่ผลิตเพื่อส่งออกต้องรู้ระเบียบการค้าและการเงินของ โลก ไม่ว่าสภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยก็ตาม แต่ถึงกระนั้นการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขึ้นมาเพื่อ จะสู้กับความไม่หยุดนิ่งของกระแสโลกในยุคปัจจุบัน ก็ยังคงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยไม่ได้หยุดหย่อน การ พัฒนาในองค์กรนั้นต้องอาศัยทรัพยากรหลายประการ แต่มีทรัพยากรชนิดหนึ่งที่จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ต่อการพัฒนาเป็นอย่างมาก และขาดไม่ได้เลย นั่นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ นั้นต้องอาศัยเครื่องมือในการจัดการ ปัจจุบันเรียกว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการในที่นี้ ได้แก่ การ วางแผนงาน การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการ บริหารค่าตอบแทน ทุกองค์การต่างต้องการคนที่ดีมีคุณภาพและทำงานเก่งเข้ามาทำงานในองค์กร ในสภาพที่ มีการแข่งขันกันอย่างมากขององค์กร การจะจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับกระแสโลกที่ เปลี่ยนแปลงบ่อยนั้นยังมีข้อบกพร่องหลายจุดหมายกันและยังขาดความสมบูรณ์แบบในหลายด้าน อย่างไรก็ตาม

สิ่งเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีตัวช่วยเข้ามาเสริมหรือเพิ่มความมั่นใจในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงอยากจะเสนอ ศาสตร์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยการจัดการและพัฒนาเป็นการนำเอาหลักการธรรมทางพระพุทธศาสนา มาบูรณาการกับศาสตร์ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21 ถือว่าเป็นเรื่องแปลกใหม่ของวงการวิชาการสมัยใหม่และจัดว่ามีความสำคัญและมีผลในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบแน่นอน พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพในตัวเอง หลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับพัฒนามนุษย์นั้น จึงพอสรุปได้ดังนี้

5. หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์

หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

5.1 ลึกขา 3

เป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ หรือเป็นบุคคลผู้มีจิตใจสูง ทั้ง 3 ประการ คือ (อง.ตัก. (ไทย) 20/85/311)

1) อธิศีลสิกขา คือ การฝึกความประพฤติสุจริต ทางกาย วาจา และอาชีวะ (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ) เป็นเรื่องของการฝึกฝนในด้านพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เคยชิน ศีลเป็นเครื่องมือที่ใช้ หรือในทางสังคมทั่วไป เรียกว่าวินัย เป็นจุดเริ่มต้นในขบวนการแห่งการศึกษา และพัฒนา การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมที่อยู่ร่วมกัน ศีล หรือ วินัย จะช่วยจัดให้เกิดความเป็นระเบียบ ในความเป็นอยู่ และเอื้อโอกาส ให้เกิดการพัฒนา จนสามารถทำให้มนุษย์มีพฤติกรรม เกิดความเคยชินที่ตรงตามแบบอย่างของศีลที่กำหนดไว้ดีแล้ว

2) อธิจิตตสิกขา คือ การฝึกปรือในด้านสุขภาพ และสมรรถภาพของจิต (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ) สมาธิ เป็นส่วนของการฝึกฝนในด้านจิตใจ หรือ ระดับจิตใจให้เกิดการพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ คือ ในด้านคุณธรรม เช่น ความมีเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งอดทน ตลอดจนทั้งความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง มีสติ สมาธิ และในด้านทำให้เกิดความสุข

3) อธิปัญญาสิกขา คือ การฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนถึงขั้นสุดท้าย มีจิตใจเป็นอิสระผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ (หมายรวมเอา สัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะ) ปัญญา เป็นเรื่องของการฝึก หรือพัฒนาในด้านความรู้ ความจริง โดยเริ่มตั้งแต่ ความเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้ในเหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ด้วยความแยบยลให้เห็นตามความเป็นจริง หมายความว่า รู้เท่าทันความเป็นไปของโลก และชีวิต จนทำให้จิตใจ เป็นอิสระ ข้ามพ้นความ ปราศจากปัญหาถึงความ เป็นอิสระภาพโดยสมบูรณ์

5.2 สังคหวัตถุ 4

เป็นคุณธรรมที่จะสร้างความสามัคคีในหน่วยงานหรือองค์การเป็นคุณธรรมที่จะช่วยให้คนรู้จักการสงเคราะห์ช่วยเหลือกันตามฐานะและบทบาท ช่วยให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันในสังคม (อนุวัตรกระสังข์, 2559)

1) ทาน การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงความรู้และแนะนำสั่งสอน ทานในสังคหวัตถุนี้ มุ่งเพื่อให้สังเคราะห์ผู้รับ มีความมุ่งหมายอยู่ที่ผู้รับเป็นสำคัญ เช่น ช่วยเหลือสงเคราะห์กันด้วยปัจจัย 4 คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ฉะนั้น การให้ทานจึงควรให้ด้วยความเมตตาเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงน้ำใจไมตรี สร้างเสริมมิตรภาพ ให้ด้วยกรุณา ต้องการช่วงปลดเปลื้องความทุกข์ ความเดือดร้อนแก่กัน ให้ด้วยมุทิตาส่งเสริมสนับสนุนให้แก่ผู้ทำความดี มีความเจริญก้าวหน้า เพราะฉะนั้น การให้ด้วยวัตถุสิ่งของจึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ

2) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานฉันท์ สามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่กันนับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี การพูดดีมีคุณค่า เป็นสื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดี คนที่พูดดี จะช่วยให้การทำงานสำเร็จ การสื่อสารสัมพันธ์อันดีต่อกันของมนุษย์

3) อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณะตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม การบำเพ็ญประโยชน์เหลือด้วยแรงกาย และขวนขวายช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยเหลือแก้ไข สามารถรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน สังคม และประเทศชาติไว้ได้ ความเป็นผู้มีในเอื้อเฟื้อเอื้ออาทรของผู้อื่นหรือสังคมด้วยแรงกาย ด้วยปัญญาหรือด้วยทรัพย์ จนเต็มความสามารถที่จะช่วยได้ เป็นเหตุให้รัก นับถือกันอย่างมั่นคง ช่วยให้การพัฒนาที่มั่นคงและเข้มแข็งต่อไป

4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้แก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมเนียมในแต่ละกรณี การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อมนุษย์ด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ไม่ถือตัวมีความเสมอภาค วางตนเหมาะสม สามารถผูกพันรักษาความสามัคคีในสังคมมนุษย์ไว้ได้เป็นอย่างดี เพราะมนุษย์ทั้งหลาย รักนับถือความวางตนสม่ำเสมอไม่ถือตัว เป็นธรรมประจำโลกที่มนุษย์ทั้งหลายย่อมไม่เสมอกัน ด้วยทรัพย์ ยศศักดิ์ บริวาร ศิลปวิทยา และปัญญา ที่ยิ่งหย่อนกันกว่ากัน หากเราเคารพในความเป็นมนุษย์ ในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีเสมอกันในฐานะมนุษย์เหมือนกันกับเรา

5.3 พรหมวิหารธรรม 4

เป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2546)

1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดี การแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีทางสังคมมนุษย์ โดยปรารถนาแผ่เมตตาจิตให้ทุกคนมีความสุขกาย สุขใจ

2) กรุณา ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ ปัญหาหรืออุปสรรคทั้งหลายบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรือง สิ่งสำคัญอย่ากรุณาจนเกินประมาณ ต้องรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมในการทำงานสงเคราะห์ ควรประกอบด้วยอุเบกขากำกับ

3) มุทิตา ความรู้สึกยินดีด้วยเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้ดีมีความสุข ตัวเองก็มีจิตใจแช่มชื่นเบิกบาน พลอยยินดีปลื้มใจไปด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบผลสำเร็จ มีความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่ การงานยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ต้องรักษาความยุติธรรมถูกต้อง สมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ และปฏิบัติตามความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่หมู่พวกพี่น้อง

5.4 สปัจริยธรรม 7

เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่า หลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งประกอบด้วย (ที.ปา (ไทย) 11/330/333)

1) อัมมัญญตา รู้จักหลักการ รู้เหตุผล รู้กฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเข้าใจสิ่งที่ ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบตลอดถึงผลสำเร็จขั้น สูงสุด คือ ตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน

2) อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ ที่ตน กระทำรู้ว่าหลักการนั้นมุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประโยชน์อะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอด ถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นแก่สาระแห่งชีวิต

3) อัตตัญญตา รู้จักตนตามเป็นจริง โดยฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ กำลังความสามารถ คุณธรรมที่ จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดหมายปลายทาง สูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) มัตตัญญตา การรู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ รู้จักพอดี พอเหมาะรู้จัก คิด พุด กระทำกิจต่างๆ แต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนาน ก็เช่นกัน

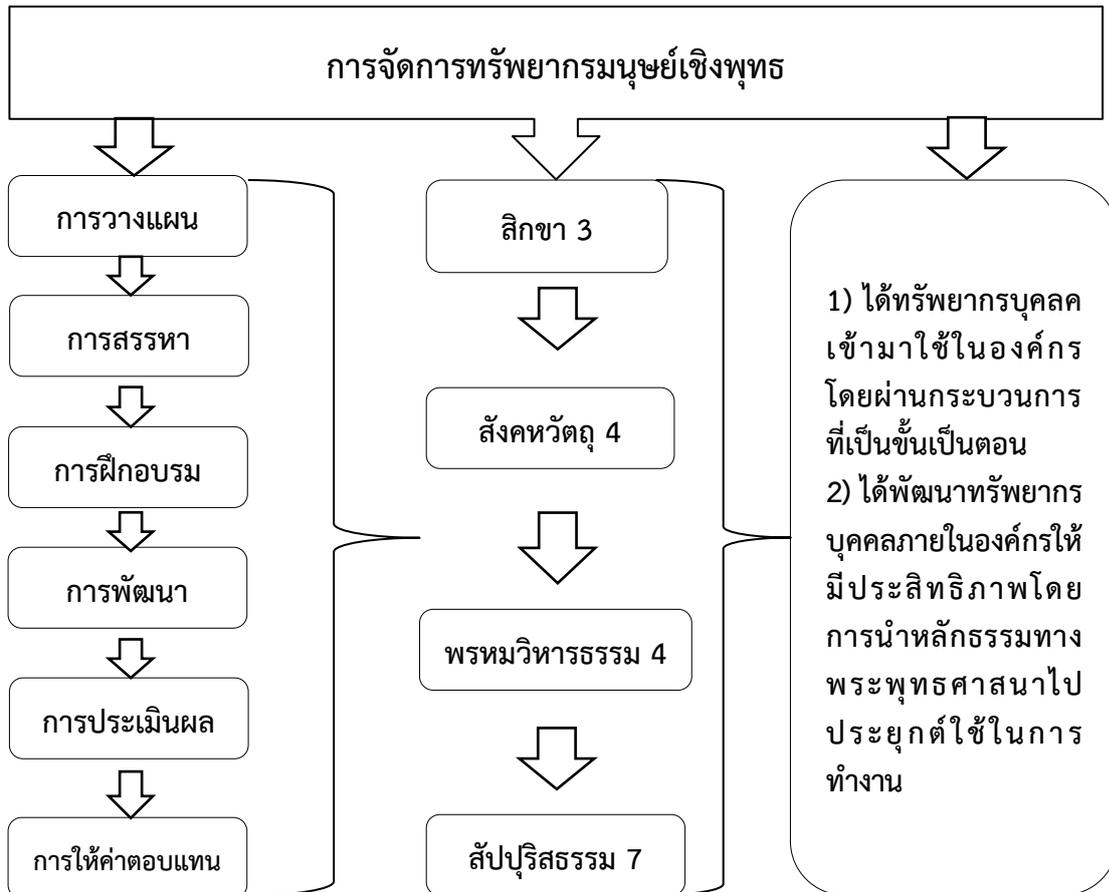
5) กาลัญญตา รู้กาลเวลาอันสมควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่างๆ

6) ปริสัจญญตา การรู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ในถิ่น ควรเมื่กริยาวาจาอย่างไรมีระเบียบ วัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

7) ปุคคัญญตา การรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลจะต้องเกี่ยวข้องกับ ซึ่งกันและกัน

6. องค์ความรู้ใหม่

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน อันได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบทั่วไป การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีกิจกรรมย่อยที่เกี่ยวข้องกันอยู่แล้ว ซึ่งในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะได้รับอิทธิพลจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอีกด้วย ดังภาพที่ได้นำเสนอมานี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

7. สรุป

จากการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนที่เป็นเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั่วไป และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ไปแล้วนั้นทำให้ได้เห็นข้อมูลที่ชัดเจนขึ้นกว่าเดิมว่า การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะกระทำภารกิจให้ได้บรรลุตามเป้าหมายพร้อมกับให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีได้นั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงจัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน เพราะว่าตัวมนุษย์นั้นเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้งานทรัพยากรส่วนอื่น ๆ หากว่าหน่วยงานใดมีการเริ่มต้นด้วยการสรรหาและได้บุคลากรที่ดีตั้งแต่ต้นแล้วละก็ ปัจจัยที่มีผลกระทบที่ดีในส่วนอื่นๆ ก็จะมาตาม การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องด้วยตัวบุคคลโดยตรง เพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรเพื่อให้คนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ

มอบหมายให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์การ ควบคู่ไปกับการรักษาและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานหลักของตนเอง ได้แก่ การวางแผนงาน การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน ภาระงานเหล่านี้คือหน้าที่หลักของระดับผู้บริหาร องค์การจะต้องรับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การผ่านไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพที่สมบูรณ์แบบ ผู้บริหารควรต้องคำนึงถึงคนเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือเคารพต่อความเป็นเพื่อมนุษย์ด้วยกันและมีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคู่ไปกับการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พร้อมกับจัดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการปฏิบัติงาน ถ้าจะให้งานขององค์การสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และได้ผลดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิม ผู้บริหารควรใส่ใจในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการน้อมนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น สิกขา 3 สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหารธรรม 4 และสัพปุริสธรรม 7 ท่านผู้บริหารสามารถเลือกใช้ได้ทั้ง ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้จัดว่าเป็นธรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและประเสริฐได้ พร้อมกับการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ส.เอเชียเพรส.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). *เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2545). *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: ฉบับสมบูรณ์=Human Resource Management (HRM)*. กรุงเทพมหานคร: ไดมอนด์ อินปีสเนส เวิร์ลด์.
- สุนันทา เลานันทน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนภาพพิมพ์.
- อนุวัต กระสังข์. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.