



การพัฒนาสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา

Social Development of Personnel Administration

พระจิรายุ อุตตโม (มุลมาก)

ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Phra Chirayu Uttamo (Mul Mak)

Ph.d Student for Department Teaching Social Studies, Faculty of Education

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: gjirayu13@gmail.com.

บทคัดย่อ

การพัฒนาสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจเอกชน หรือภาคราชการ การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน มีองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตตัวบ่อนทั้ง 4 อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากร เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนา, สังคม, พระพุทธศาสนา

Abstract

Social Development of Personnel Administration According to Buddhist Principle both private or government and then personnel administration have very important and for administrator as consist of 4 items as namely man money material and management. Persons were the most important resource, because man was an effective factor and the have an effectiveness to administrative. Because they were good effective useful for process from 4 matters. The all factor must be persons who used another factor for good effective product. So, there were an important organization for using person's development to be knowledge ability motivation for works service. Therefore, they will be given result to succeed with an effectively.

Keywords: Development, Social, Buddhist Principle

1. บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น สถาบันทางการศึกษาจึงสำคัญที่สุด และผู้บริหารก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารใด ๆ จะบริหารงานบุคคลให้ได้ดีตามเกณฑ์และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล มีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ ที่สำคัญต้องยึดหลักธรรมาภิบาลตามแนวทางพระพุทธศาสนาจึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลนั้น ๆ เกิดความสำเร็จตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานบุคคลให้ประสบความสำเร็จให้ได้ ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะมีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คนและงาน (Man and Works) นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้อะไร ซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่น ๆ โดยเฉพาะงานก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่น ๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา และได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนไป แต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านต่อไป

2. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้าง แรงจูงใจ การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน สำหรับการบริหารจัดการครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว ในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการ

พัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการ บริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อบำรุงความรู้ ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ของการปฏิรูปการศึกษาคือคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้ เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น นอกจากนี้การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาใน สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี องค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547: 30-36) กำหนดไว้ 5 ประการคือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่งสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับคนการบริหารงานใน ปัจจุบันผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ย่อม ต้องการผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นทุนเดิมนั้นหมายความว่าบุคคลนั้น ๆ เป็นคนที่ยึด มั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความ รับผิดชอบ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ อีกทั้งรวมถึงทำให้ เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์กร หรือผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็น ผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา ภายใต้ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มี ความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มี จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำ ในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งใน อันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้อง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ ทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในการบริหารงานบุคคล เช่น หลัก พรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน ในการหล่อหลอม ความเป็นมนุษย์ให้แก่เด็กนักเรียนทุกคน ในการครองใจคนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า คนมีคุณแก่ส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรม คือหลักความประพฤติดังนี้ มีพรหมวิหาร คือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้ที่มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวาง ดุจ พระพรหม 4 อย่างดังต่อไปนี้ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง บำเพ็ญการสงเคราะห์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547: 20)

3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาด้านการบริหารธุรกิจจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ หรือที่เรียกว่า “4 Ms” ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุดิบ (Material) และ วิธีการ (Method) โดยที่ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์การในปริมาณที่จำกัด และแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีศักยภาพจะต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การในอัตราส่วนที่เหมาะสมได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญทั้งสิ้น คือ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” ถึงแม้ว่าองค์การจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีการผลิตและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์การขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนา และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว

งานทรัพยากรมนุษย์จะมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์การมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคตโดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่แต่ละองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญต่องานทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้นเนื่องจากได้ตระหนักถึงความสำคัญว่างานนี้จะต้องแทรกอยู่ในแทบทุกกิจกรรมขององค์การ เพื่อส่งเสริมและเป็นหลักประกันว่าทุกกิจกรรมขององค์การจะสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้จัดการทุกคนต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การดูแลของตน ดังคำที่กล่าวที่ว่า “ผู้จัดการทุกคนเป็นผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ (Every Manager is Human Resource Manager)” เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นทรัพยากรพื้นฐานการจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์การ หรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจในอนาคต ดังนั้นผู้จัดการทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่แก่องค์การ (ณัฐพันธ์ เซรนนันท์, ผศ.ดร, 2545: 14)

4. ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ทั้งนักวิชาการชาวต่างชาติและชาวไทย ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมาย ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การพัฒนา และการควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเชิงระบบ มีผลต่อสมาชิกทุกคนในองค์การ กระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบงาน การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนา และการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการให้รางวัล การธำรงรักษาและการคุ้มครองบุคลากร ตลอดจนรวมถึงการพัฒนาปรับปรุงองค์การ การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์การ ให้ปฏิบัติงาน

ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (R. Wayne Mondy, and Robert M. Noe, 1996: 4-6) การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้อง ดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์การ ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล และแรงงานสัมพันธ์ (Gary Dessler, 1997: 2) การบริหารกิจการที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด การพัฒนา และการธำรงรักษา กำลังคนให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์การ โดยผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรือง และการพัฒนาของบุคคลตามเป้าหมายขององค์การ

การใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้บริหารฝ่ายอื่น โดยผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบประสานความร่วมมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบ และ ประสบผลสำเร็จ หน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี 6 ประการ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจ่าย ค่าตอบแทน และการให้ประโยชน์เกื้อกูล ความปลอดภัยและสุขภาพของทรัพยากรมนุษย์ พนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ หน้าที่ประการสุดท้ายคือการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษา และการพ้นจากงานของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดหมายให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของทั้งส่วนบุคคล องค์การ และสังคมโดยรวม หลักการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (พุทธทาสภิกขุ, 2549: 1817) กระบวนการที่ผู้บริหารได้คิดและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิต พร้อมทั้งจะทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงาน ด้วยเหตุผลพหุภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดที่เกี่ยวกับงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พระไพศาล วิสาโล, 2542: 5)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (สุนันทา เลาหันทน์, รศ.ดร., 2546: 5) กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับ

งานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้ากับการปฏิบัติงาน ในองค์การพร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันแก่สมาชิกที่ ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

5. กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคล และหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การนั้นพร้อมทั้งดำเนินการรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างลักษณะให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การ ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (เกรียงศักดิ์ เชื้อย้อย, รศ., 2550: 42) เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การอันประกอบไปด้วยภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์และการเก็บรักษาบุคลากร เพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ ขณะเดียวกันบุคลากรก็มีความพึงพอใจในปฏิบัติงานและมีความเจริญก้าวหน้าตามความมุ่งหวังของแต่ละบุคคล (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2550: 5-6) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์การและพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การและจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554: 3) โดยรวมถึงนโยบายวิธีปฏิบัติงานและระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การซึ่งเปรียบเสมือนตัวแปรต้นอันจะมีอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะคติ และผลการดำเนินงานของพนักงานในองค์การซึ่งเป็นตัวแปรตามและหากพฤติกรรมทัศนคติและผลการดำเนินงานของพนักงานเป็นไปตามที่องค์การพึงประสงค์แล้ว ย่อมส่งผลให้การบริหารงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549: 19) การได้มาซึ่งคนดี คนเด่น คนเก่ง คนดังที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการขององค์การ โดยสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสมดังความมุ่งหมายขององค์การ (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, 2555) กระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างเป็นระบบในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

สามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดมีประสิทธิผลขึ้นสูงสุด ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรนั้นได้ โดยการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งได้มีการธำรงรักษาสมาชิกขององค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม จัดการฝึกอบรมและพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ จัดสรรสวัสดิการ และเสริมสร้างสุขอนามัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพื่อมีความพร้อมในการทำงาน ตลอดจนการแสวงหาวิธีการ หรือหลักประกันในอันที่จะทำให้บุคลากรเหล่านี้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมนั้นอย่างมีความสุข ถึงแม้ว่าจะพ้นจากการทำงานร่วมกับองค์กร เนื่องด้วยเหตุครบเกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือด้วยเหตุผลความจำเป็นบางประการที่มีใช้กระทำผิดที่ร้ายแรง (ชัยธนต์กร ภาวิศพิริยะภักดี, 2553: 3)

จากการให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศิลปะในการ กำหนดนโยบาย การปฏิบัติและการตัดสินใจ เกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพ และความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานในองค์กรร่วมกับบุคคลอื่นได้ อย่างมีความสุข อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

6. วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อสนองต่อความสำเร็จขององค์กร แต่การบริหารทรัพยากร มนุษย์จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายนี้ได้ ก็ต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management of Objective) เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งในปัจจุบันกาล สามารถตอบสนองความต้องการในหลาย ระดับดังนี้ (1) วัตถุประสงค์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (2) วัตถุประสงค์ที่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร (3) วัตถุประสงค์ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล (4) วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ทางสังคม วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ และวัตถุประสงค์ทางด้านบุคคลซึ่ง รศ. เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง ก็ได้กล่าวไว้ในลักษณะเดียวกันนี้ นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ที่กล่าวมาแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก็ยังกระทำขึ้นเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด บำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งอาจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม ก็ได้กล่าวไว้ในลักษณะเดียวกันนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนที่มี ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน และที่สำคัญที่สุดก็คือ สามารถปรับตัวเองเข้ากับวัฒนธรรม ของบริษัท หรือ ขององค์การ

2. การพัฒนา (Development) หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษาของพนักงาน การ พัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงานให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตใน ตำแหน่งสูงขึ้นรวมถึงการปรับหรือ พัฒนาองค์การ ให้เป็นองค์การที่ ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด

3. การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสเติบโตก้าวหน้า ในหน้าที่การงานด้านตำแหน่ง และมีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ ทั้งนี้ เป็นความพยายามของบริษัทในการ บริหาร เพื่อสนองความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุดภายใต้ กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ที่จะอำนวยความสะดวกให้สิ่ง ตอบแทนและบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้พนักงานซึ่ง เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง

4. การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึง การใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผน กำลังคน การขยายขอบเขตงานหรือการปรับปรุงงาน การตรวจสอบหรือวินิจฉัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ก็ เพื่อจัดคนหรือใช้คนให้ตรงกับงานให้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทำลายคน รวมถึงการ ไม่ให้คนต้องอยู่ว่างเปล่าโดยไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบจะทำ

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอยู่ 4 ประการ คือ เพื่อ ตอบสนองความ ต้องการของสังคม ความต้องการขององค์การ ความต้องการของบุคคลในองค์การ และเพื่อความชัดเจนและ ความก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งการจะตอบสนองในวัตถุประสงค์ ดังกล่าวต้องมีกระบวนการสรรหา การพัฒนาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้ได้มากที่สุด ตามแนวทางการจัดการกำลังคน เพื่อการ บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดถึงการธำรงรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพไว้ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อ ช่วยขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

7. ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ที่จะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับทรัพยากรการบริหาร อื่น ๆ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพนั้น จะใช้คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์กับองค์การอย่าง คุ่มค่า โดยการมีวิธีการจัดการ (Management) ที่ดี

มีนักวิชาการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์หลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์การเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากการได้

บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยเหลือบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและ กำลังใจ ที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์การและลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ส่งผล ให้สังคมส่วนรวม มีความสุข อย่างไรก็ตาม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้อง สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการต่อไปนี้

1. ความต้องการขององค์การ โดยมีส่วนทำให้องค์การเติบโตก้าวหน้ามีการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โดยอาศัยกลไกวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การ คัดเลือก การบรรจุ การ ปรูณนิเทศ การฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อให้ องค์กรได้คนที่ดีที่สุดเข้ามา ทำงาน

2. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถ ตอบสนองความ ต้องการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึก ปลอดภัย การได้รับการ ยอมรับ และการประสบความสำเร็จโดยใช้กลไก การขึ้นค่าจ้าง การให้ ตำแหน่ง การแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ การจัดกิจกรรมสังคม และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2538: 11)

องค์การจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นส่วนหนึ่งมาจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก มนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนาขององค์การ ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมี ความสำคัญดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโตเพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการ ประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานใน องค์การ เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

2. ช่วยเหลือบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความ จงรักภักดีต่อ องค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการ อย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคม โดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

นอกจากนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดียังมีประโยชน์ต่อทั้งองค์การ บุคลากรใน องค์การ ทั้งใน ด้านความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สู่เป้าหมายที่กำหนด ไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีประโยชน์ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผนงาน เพื่อจัดหามูลค่าการที่ดี มีคุณภาพเข้า มาเป็นบุคลากรที่ดีให้องค์การ เนื่องจากมีการแข่งขันกันเป็นจำนวนมากอันข้างสูงในการจ้างแรงงานที่ดีในภาค ธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งของเอกชนและรัฐบาล

2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำและปฏิบัติงาน ให้ตรงกับความรูความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรเพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานโดยวิธีการ ฝึกอบรมทางด้านวิชาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น

4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลป์แห่งการจัดการ

5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอาเปรียบกัน ความเห็นแก่ตัวและ ความขัดแย้งให้ลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้องค์กรเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจะมีอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับ อิทธิพลดังกล่าวนี้ โดยเฉพาะทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีความยุ่งยาก ซับซ้อนและท้าทายมากกว่าสมัยก่อน เนื่องจากการบริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้การ เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่มีผลให้เกิดความสนใจ เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

องค์กรได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายบางประการหรือให้บรรลุ ความสำเร็จตามหน้าที่ และให้สามารถดำเนินต่อไปอีกนานเท่าที่จะเป็นไปได้ เมื่อเป็นเช่นนี้องค์กรก็ ไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง แต่โดยความเป็นจริงแล้วองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลง ความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ไม่มี องค์กรใดหลีกเลี่ยงความเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยเหตุนี้เองผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในเทคนิคการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มีเหตุผลหลายประการที่ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญมากขึ้น

การได้มาซึ่งบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ มีทักษะ ความรู้ความสามารถอยู่ในองค์กร จึงถือเป็นความโชคดีขององค์กร การได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะ ความรู้ความสามารถ อาจหมายถึงการอยู่รอดขององค์กรด้วย เพราะจะช่วยลดภาระด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ลงอย่างมาก เช่น ค่าใช้จ่ายและเวลาในการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรใหม่ การพัฒนาอบรม ค่าใช้จ่ายการซ่อมแซม หรือจัดซื้อทดแทนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เกิดความเสียหายจากการ ปฏิบัติงานที่ขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร เป็นต้น

8. หลักธรรมเพื่อเสริมบทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

หลักธรรมเพื่อเสริมบทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ สารานุกรมธรรม คือ คำสอนของพระพุทธเจ้า ที่ว่าด้วยแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ตั้งแต่ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศ หรือแม้กระทั่งในระดับโลกมีอยู่ 6 ประการ พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2546: 15) (ราชทินนามปัจจุบัน คือ

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์) ได้นำมารวบรวม และอธิบายความไว้ในหนังสือพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมดังต่อไปนี้

1. เมตตากรรม ตั้งเมตตากรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้า และลับหลังคือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้า และลับหลัง
2. เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือน ด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือทั้งต่อหน้า และลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4. สาธารณโภคิตา ได้สิ่งของใดมาก็แบ่งปัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมา แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

5. สีสสามัญญตา มีศีลบริสุทธิเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา มีทิฏฐิดีงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ เห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการ อันจะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ ขจัดปัญหา

โดยนัยแห่งสาราณียธรรม 6 ประการข้างต้น จะเห็นได้ว่า พระพุทธเจ้าทรงเน้นให้ผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ หรือทำงานร่วมกัน จะต้องมิเมตตา คือ ความหวังดีต่อกัน ไม่ริษยา ไม่ชิงดี ชิงเด่นต่อกันและกัน ไม่ว่าจะด้วยการกระทำหรือจะด้วยการพูด หรือแม้กระทั่งการคิดใน 3 ประการแรก ส่วน 3 ประการหลัง เป็นการวางเงื่อนไขหรือกติกาในการอยู่ร่วมกัน โดยกำหนดให้ผู้ที่อยู่ร่วมกันต้องรู้จักการแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และจะต้องมีความประพฤติอันดีงามเสมอภาคกัน และที่สำคัญที่สุดคือ จะต้องมีความคิดเห็นถูกต้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผู้อื่น

อนึ่ง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่ง ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีบทบาทในการทำงานใน 4 ด้าน คือ

1. การวางแผน (Planning) โดยมีการร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการวางแผนกำลังคน เพื่อป้องกันปัญหาคนล้นงานหรือการขาดแคลนคนที่ต้องการในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงาน บุคคลและวัสดุเครื่องมือต่าง ๆ โดยโครงสร้างนี้ต้องเหมาะสมกับลักษณะธุรกิจและสามารถทำงาน ร่วมกับหน่วยงานอื่นในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การอำนวยการหรือการสั่งการ (Directing) เป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานและมีการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการควบคุมดูแลว่าฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานตาม เป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้หรือไม่

ขอบเขตของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1. หน้าที่ระดับองค์การ หน้าที่ระดับองค์การ หมายถึง งานที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะที่เป็นผู้นำหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งมี 4 ลักษณะ คือ 1) การริเริ่มและการกำหนดนโยบายทางด้านบุคคล 2) การให้คำปรึกษา 3) การให้บริการ 4) การควบคุม

2. หน้าที่ระดับปัจเจกบุคคล หน้าที่ระดับปัจเจกบุคคล หมายถึง หน้าที่ที่ฝ่ายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการ ในฐานะตัวแทนองค์การ แล้วมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลเป็นรายบุคคล นับตั้งแต่การเริ่มรับ สมัครบุคคลเข้าทำงาน ดูแลระหว่างที่เขาทำงานในห้องค์การอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ จนกระทั่งออกจากองค์การโดยฝ่ายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ กำหนดวิธีการ กระบวนการและระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางให้ได้บุคคลที่มี คุณภาพ เข้ามาทำงานตามความจำเป็นขององค์การ

บุคลิกลักษณะที่แสดงถึงประสิทธิภาพของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. มีทัศนะที่กว้างไกล คือ รู้จักมองการณ์ไกล หรือที่เรียกว่ามีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ดีและเหมาะสม
2. รู้จักการวางแผน คือ มีการรวบรวม ประเมิน วิเคราะห์ข้อมูล คาดการณ์ ตัดสินใจ และกำหนด ขอบข่ายของงานได้อย่างชัดเจน

3. มีความรู้สึกไวต่อสิ่งแวดล้อม คือ ตระหนักถึงความสำคัญของหน่วยงานและ สิ่งแวดล้อม รวมทั้ง ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน

4. มีความเป็นผู้นำ มีความยืดหยุ่น คือ เต็มใจที่จะยอมรับในสิ่งใหม่ๆอดทนต่อความไม่ชัดเจนและมีความคิดริเริ่ม

5. เป็นนักปฏิบัติ มีความเป็นตัวของตัวเอง กระตือรือร้นและริเริ่มสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ กล้าเสี่ยง มีความรับผิดชอบและการตัดสินใจที่ดี

6. เน้นผลงาน คือ ทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการติดตามผลของงานโดยสม่ำเสมอ

7. มีความสามารถในการสื่อสารความหมาย คือ พูดเก่ง เขียนเก่ง และเป็นนักฟังที่ดี

8. มีความสามารถในการเชิงเทคนิค คือ มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษเฉพาะด้าน

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 2 ระดับ คือ บทบาทหน้าที่ ระดับองค์การและ บทบาทหน้าที่ระดับปัจเจกบุคคล ในระดับองค์การคือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการหรือการสั่งการ การควบคุม การให้คำปรึกษาและการให้บริการ ส่วนระดับปัจเจกบุคคล คือ การวิเคราะห์งาน การ



วางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุพนักงาน การพัฒนาและฝึกอบรม การบริหารค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การรักษาระเบียบวินัย แรงงานสัมพันธ์ การวางแผนจัดองค์การและการวิจัยงานบุคคล ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะในการ สื่อสาร

9. สรุป

สรุปได้ว่า การพัฒนาสังคมกับการบริหารงานบุคคลตามแนวพระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหาร 4, และสาราณียธรรม 6, เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ การแข่งขันมีมากขึ้นจนทำให้มีการทำธุรกิจไปสู่ระดับโลก การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ความต้องการลดต้นทุน การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในที่ทำงาน การควบคุมโดยกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ เกิดพลังของ สถาบันสหภาพแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่ก้าวหน้ามากขึ้น เป็นต้น และการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการ วางแผนงาน ให้องค์การเจริญเติบโต บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและทุ่มเทในการปฏิบัติงานสุดความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์การรวมถึงช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ

10. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547* สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เกรียงศักดิ์ เชียวยิ่ง. รศ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งเรืองรัตน์ พรินต์ติ้ง จำกัด.
- ชัยนันต์ถิร ภูวิศพิริยะภักติ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. ผศ.ดร. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2555). *จริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2547). *ธรรมานุญชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 12, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระไพศาล วิสาโล. (2542). *การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ: คณะวิชาวิทยาการการจัดการ. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.



พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6, ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พุทธทาสภิกขุ. (2549). การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด. กรุงเทพฯ: อูษาการพิมพ์.

วิลาวรรณ รพีพิศล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2538). นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ดวงกลมสมัย.

Gary Dessler. (1997). *Human Resources Management*. 7thed, Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall.

R. Wayne Mondy and Robert M. Noe. (1996). *Human Resources Management*. 6th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.