

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามวิถีพุทธเพื่อประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กร

Human Resource Management in the Buddhist Way for Effective Management in

Organizations

สิษฐ์พล กุลพรม

อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

สุภัทรชัย เชื้อบุญมี

ผู้ช่วยผู้จัดการวิศวกรรมประจำบริษัท โตเกียวคอลลีเอเนียร์ ประเทศไทยจำกัด จ.ลำพูน.

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามวิถีพุทธ หมายถึงการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมมาบริหารจัดการทั้งด้านตัวบุคคล และหลักการบริหารด้านอื่นๆในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมงาน จึงจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารจัดการ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และผู้บริหารควรจะต้องยึดหลักจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอีกด้วยเพื่อให้การบริหารงานในองค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามมา

ความสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หลักประสิทธิภาพในองค์กร,หลักพุทธธรรม

Abstract

This article aims to point out the principles of human resource management in organizations based on Buddhist principles. Means the application of Buddhist principles to manage the individual. And other management principles in the organization to achieve the efficiency of work. All organizations require quality personnel to attend. It is imperative that all organizations have the most effective human resource management in management. Therefore, it is necessary to set the guidelines for human resource management in the same way. And management should be ethical in the management of human resources in the organization as well. To manage the organization in accordance with the objectives or goals. And to achieve the following.

Keywords: Human Resource Management, Corporate Efficiency, Buddhist Principles

บทนำ

การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ นั้นได้กำหนดเอาบุคคลเป็นจุดศูนย์กลางและได้บูรณาการหลักธรรมต่าง ๆ ในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาซึ่งส่วนมากจะเน้นเรื่องของ การบริหารตน บริหารคน บริหารงาน และหลักธรรมหลักที่นำมาใช้ในการบริหารดังกล่าวในบทความนี้ได้นำหลักทศพิธราชธรรม 10 ประการที่พระเจ้าแผ่นดินทรงประพฤติเป็นหลักธรรมประจำพระองค์ หรือเป็นคุณธรรมประจำตนของผู้ปกครองบ้านเมือง ผู้นำองค์กร หรือบุคลากรในองค์กรให้มีความเป็นไปโดยธรรมและยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนจนเกิดความชื่นชมยินดี ซึ่งความจริงแล้วไม่ได้จำเพาะเจาะจงสำหรับพระเจ้าแผ่นดินหรือผู้ปกครองแผ่นดินเท่านั้น

บุคคลธรรมดาที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในทุกองค์กรก็พึงใช้หลักธรรมเหล่านี้ได้ เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุข ความเป็นธรรม ความมีประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร สืบไป หลักดังต่อไปนี้

ทาน (ทาน) คือ การให้

ศีล (ศีล) คือ ความประพฤติที่ดีงาม ทั้ง กาย วาจา และใจ

บริจาค (บริจาค) คือ การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขส่วนรวม

ความซื่อตรง (อาชชว) คือ การสุจริตต่อหน้าที่การงานของตน ต่อมิตรสหาย ต่อองค์กรหรือหลักการของตน

ความอ่อนโยน (มททว) คือ การมีอัธยาศัยอ่อนโยน

ความเพียร (ตป) คือ ความเพียร

ความไม่โกรธ (อกโกธ) คือ การไม่แสดงอาการโกรธ

ความไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา) คือ การดำเนินชีวิตไปตามทางสายกลาง การผลิต การบริโภคที่สมดุลไม่เน้น

ประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก ซึ่งนำไปสู่การแข่งขันแย่งชิงจนเป็นการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นและทำลายสิ่งแวดล้อม

ความอดทน (ขนติ) คือการรักษาปกติภาวะของตนไว้ได้ ไม่ว่าจะถูกกระทบกระทั่งด้วยสิ่งอันเป็นที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาก็ตาม มีความมั่นคงหนักแน่นไม่หวั่นไหว

ความเที่ยงธรรม (อวิโรธน) คือ ความหนักแน่น ถือความถูกต้อง เที่ยงธรรมเป็นหลัก

เนื่องจากทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมงาน จึงจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และผู้บริหารควรจะมีหลักจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นด้วย

แนวคิด และ ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางการบริหารหรือศูนย์กลางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างมูลค่า เพิ่มให้กับทรัพยากรอื่นๆขององค์การที่อยู่อย่างจำกัด โดยวิธีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) มีผู้ให้ความหมายไว้ มากมาย ทั้งนักวิชาการชาวต่างชาติและชาวไทย ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมาย ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การพัฒนา และการควบคุม กระบวนการต่างๆที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเชิงระบบ มีผลต่อสมาชิกทุกคนในองค์การ กระบวนการ ต่างๆได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบงาน การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนา และการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัล การธำรงรักษาและการคุ้มครองบุคลากร ตลอดจนรวมถึงการพัฒนาปรับปรุงองค์การ (Wendell French, 1994 :6)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การ อำนวยการ และการควบคุม เกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสาน ประโยชน์ การธำรงรักษาและการพ้นจากงานของทรัพยากรมนุษย์ โดยมี จุดหมายให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของทั้งส่วนบุคคล องค์กรและสังคมโดยรวม หลักการที่

สำคัญของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์ หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด(ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ,2538 :181)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับ ในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะ ส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการต่างๆที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ สุนันทา เลานันทน์, 2546 : 5)

กล่าวได้ว่า จากการให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุป ได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการ กำหนดนโยบาย การปฏิบัติและการตัดสินใจ เกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่างๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการ พัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการ อนุรักษ์ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี สามารถปฏิบัติงานในองค์การร่วมกับบุคคลอื่นได้ อย่างมีความสุข อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ การบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพนั่นเอง

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ที่จะช่วยให้ องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายองค์การ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับทรัพยากรการบริหารอื่นๆ เช่นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพนั้น จะใช้คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์กับองค์การอย่าง คุ่มค่า โดยการมีวิธีการจัดการ (Management) ที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์การเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากการได้ บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์การ ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและ กำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดี ในองค์การและลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ ส่งผล ให้สังคมส่วนรวมมีความสุข อย่างไรก็ดี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้อง สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการต่อไปนี้ (1) ความต้องการขององค์การ โดยมีส่วนทำให้องค์การเติบโตก้าวหน้ามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โดยอาศัยกลไก วิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การ ประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อให้ องค์การได้คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน (2) ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถ ตอบสนองความต้องการต่างๆของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึก ปลอดภัย การได้รับการยอมรับ และการประสบความสำเร็จโดยใช้กลไก การขึ้นค่าจ้าง การให้ ตำแหน่ง การแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ การจัดกิจกรรมสังคมและการทำงานร่วมกันเป็นทีม (วิชัย โสสุวรรณจินดา,2551 : 2)

จากการที่นักวิชาการได้กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญและมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจำเป็นต้องมีการบริหาร และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานของ พนักงาน หรือบุคลากรนั้นมีประสิทธิภาพในด้านการทำงาน

หลักธรรมาภิบาลสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งมาจากจริยธรรมของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีจริยธรรม และมีคุณธรรมแล้วก็จะนำไปสู่การบริหารงานภายในองค์กร รวมถึงจริยธรรมในตัวของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารต้องมีจริยธรรมในการบริหารงานภายในองค์กรโดยยึดหลักคุณธรรมและความเท่าเทียมกัน ซึ่งหลักการที่นิยม คือ หลักธรรมาภิบาล มี 6 ประการ คือ

ความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อองค์กร สังคม และผู้ที่เกี่ยวข้องกับทูลาน ตลอดจนใส่ใจในปัญหาของสังคมและประเทศ มีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบผลจากการกระทำ

หลักคุณธรรม คือ ผู้บริหารต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัย

หลักการมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมรับรู้และร่วมตัดสินใจในการพัฒนาหรือดำเนินการในงานต่างๆขององค์กร

หลักความคุ้มค่า คือ ผู้บริหารต้องมีการจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้มีการใช้อย่างประหยัด คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

หลักความโปร่งใส คือ ผู้บริหารต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบหรือเข้าถึงได้สะดวก และเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการบริหารและการดำเนินงาน

หลักนิติธรรม คือ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และต้องมีการออกกฎระเบียบในการบริหารงานในองค์กรที่ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้บังคับการตามหลักพุทธธรรม

ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมควรประกอบด้วยอะไรบ้างพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับการพระพุทธเจ้าได้ตรัสเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งควรประกอบเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้นำองค์กร ควรประกอบด้วยหลักธรรมที่จะทำให้เป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ควรประกอบด้วยหลักธรรมตามที่ปรากฏในธรรมมิกสูตรว่า ขมา ชาติริฎฐานสัวิภาโค ทิยิกขณา นายกสสคณา เอเต อิจฉิตพพา หิตตลิโน แผลความว่า ผู้บริหารหรือว่า ผู้นำ ผู้เห็นประโยชน์เกื้อกูลควรมีคุณธรรม ความอดทน 1 ความตื่นตัว 1 ความขยัน 1 ความเอื้อเฟื้อ 1 ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น 1 การตรวจสอบติดตามผลงาน 1 (ที่.ปา.(ไทย) 11/255/230) ส่วนประกอบของภาวะผู้นำต่างๆดังที่กล่าวข้างต้นนั้นสามารถนำมาแสดง ออกเป็นส่วนๆได้ดังต่อไปนี้

ขมา แปลว่า อดทน ผู้บริหารหรือว่าผู้นำสังคมนั้น จะต้องมีความอดทนอดกลั้นเป็นเลิศ เพราะว่า ผู้นำนั้น จะต้องพบปะ หรือว่า ถูกกระทบกระทั่งได้รอบด้าน ย่อมเกิดความชอบใจหรือไม่ชอบใจ ซึ่งเกิดจากโลกธรรม ฉะนั้นผู้นำจะต้องมีความอดทน อดกลั้น

ชาติริฎ แปลว่า ตื่นตัว หมายถึงเป็นผู้นำมีความไหวทันต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ที่จะหมุนเข้ามาหาจะต้องมีสติปัญญา และมีการพิจารณา ตื่นตัว อยู่เสมอ

อริฎฐานะ ผู้บริหารต้องมีความขยัน ไม่ท้อแท้ ไม่ท้อถอย ไม่ท้อเหี่ยว เป็นผู้ที่มีอุตสาหะวิริยะ ตั้งใจ และไฟต้องงานหนักเอาเบาสู้ ไม่ใช้หลบเลี่ยง เบี่ยงบาย

สัวิภาคะ มีความเอื้อเฟื้อ ผู้บริหารต้องมีความเอื้ออาทร รู้จักแบ่งงาน กระจายงาน หาผู้ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ ไม่หวงงานไว้คนเดียวโดยยึดการทำงานเป็นทีม ถือตำรา กระจุจกงานตาย กระจายงานรอด

ทิยิกขณา หมายถึง มีเมตตากรุณา ต่อผู้อื่น มีความรักใคร่ปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน ยกย่องให้ปรากฏเมื่อมีความดีความชอบ ลงโทษ ตำหนิดติเตียน เมื่อทำผิดโดยรู้จักให้อภัย และให้อภัย

อีกขณิก แปลว่า มีการตรวจสอบติดตามผลงาน ของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ถือคติว่า งานดี นั้นสำคัญอยู่ที่ใจ งานจะยิ่งใหญ่ขึ้นได้นั้นสำคัญที่คน เมื่อผู้นำเป็นผู้ที่ต้องปกครองผู้บังคับบัญชามาก โอกาสที่ ผู้นำนั้นจะทราบได้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเขาคิดอย่างไร หรือว่าเขาต้องการผู้นำ การปฏิบัติงาน การประพฤติอย่างไร และมีลักษณะอย่างไร ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เขาจะให้เป็นผู้นำเขา ถ้าผู้นำทราบ และสามารถแสดงออกถึงลักษณะ พฤติกรรมที่ ผู้ตาม พึงประสงค์แล้วผู้นำก็จะสามารถนั่งอยู่ในท่ามกลาง ใจ คนผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้แน่นอน ซึ่งข้อนี้ท่านพระมหาภูติชัย วชิรเมธี (2556) พระนักคิด นักเขียนได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีธรรมะ ถ้าผู้นำไม่มีธรรมะก็ ยากที่จะเป็นผู้นำที่ดี พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า ผู้นำเปรียบเสมือนโคจำฝูง เวลาว่าน้ำข้ามแม่น้ำ ถ้าโคจำฝูงว่ายตรง โคตัวอื่นก็ว่ายตรง ถ้าโคจำฝูงว่ายคด โคตัวอื่นก็ว่ายคด คนเป็นผู้นำถ้ามีผู้นำถ้ามีธรรมะประชาชนก็มีธรรม ถ้าไม่มี ธรรมะประชาชนก็ไม่มีธรรมเห็นไหมว่า ผู้นำกับธรรมะมีเกี่ยวข้องกันพูดง่าย ๆ ว่า ผู้นำจะเป็นคนดีหรือไม่ดีก็ขึ้นอยู่กับ ระดับธรรมะในหัวใจผู้นำเป็นสำคัญ

วิเคราะห์หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ

ทศพิธราชธรรม เป็นข้อปฏิบัติ ปฏิบัติชอบสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักร และเป็นหลักธรรมของผู้นำทุกระดับ ที่จะพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตน ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อ ประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยรวม เป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ใน อดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็นพระราชจริยาวัตร แม้บุคคลผู้มีใช้พระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอา หลักธรรม 10 ประการนี้มาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสามัคคีในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่ง ๆ ขึ้นไป อันว่าคุณสมบัติของผู้นำหรือนักปกครอง หรือ ผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน ตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ ตลอดจนผู้นำหรือนักปกครองทั่วไป ผู้นำยังสามรถใช้หลักธรรม 10 ประการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และสำเร็จ ตามเป้าหมาย หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ คือ

1. ทาน ผู้นำ ที่มีหน้าที่บังคับบัญชาที่ยึด และนำหลักธรรมข้อนี้มาประพฤติปฏิบัติกับผู้ตาม มีลักษณะที่ เห็นได้ดังต่อไปนี้ท่านนี้มีอยู่ด้วยกัน 2 อย่าง

1.1 วัตถุทาน ได้แก่ การให้สิ่งของ ทรัพย์สินเงินทอง ที่พอจะให้ได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน เพราะว่าหากผู้นำเรียกเก็บสินไหม หรือว่าเงินทองจากผู้ใต้บังคับในการปรียาสลดตำแหน่งแล้ว ก็จะสร้างความ เดือดร้อนใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เพราะว่ากลายเป็นวงจรทุจริตเกิดขึ้น ซึ่งปัญหาแบบนี้มักเกิดขึ้น ในวงราชการ หากผู้นำไม่เรียกเก็บสินไหม เงินทอง แต่ว่าเป็นผู้ให้เสียเองแล้ว ก็จะช่วยลดปัญหาฉ้อราษฎร์บังหลวง ได้อีกทางหนึ่ง

1.2 อภัยทาน คือการให้อภัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิด หรือว่าเคยเป็นเป็น บุคคลที่ไม่ชอบกันมาก่อน อภัยทานนี้นับว่าเป็นคุณธรรมที่สำคัญมาก เพราะว่าผู้นำบางคนมักผูกใจเจ็บกับผู้ตาม มักจะได้นินทาการกลั่นแกล้งกันหรือลงโทษกันอย่างปราศจากคุณธรรมข้อนี้ หากมีการให้อภัยซึ่งกันและกันแล้ว ไม่โหดร้าย รู้จักผิดพลาดรู้จักให้อภัย การให้ที่ไม่ต้องลงทุนอะไรเลย แต่ได้กำไรมหาศาล คือการรู้จักให้อภัย ดังบทกวี ที่ว่าถ้าไม่มีการให้อภัยผิดและไม่คิดที่จะลืมซึ่งความหลังจะหาความสามัคคียากลำบากยิ่ง ความพลัดพลั่งย่อมมีทั่ว ทุกตัวตน

1.3 ธรรมทาน พระพุทธเจ้านั้นทรงชี้ให้เห็นว่า ในบรรดาทานที่กล่าวมา ไม่มีทานใดที่เหนือกว่า ธรรมทาน (การให้ความรู้ที่ถูกต้อง) ผู้นำที่ชี้แนะสั่งสอนงาน ให้ความรู้โดยไม่ปิดบัง ทั้งความรู้ทางโลก ทางธรรม ตลอดจนถ่ายทอดทักษะ ทักษะคติที่ดีแก่ผู้ตามก็จะสามารถผูกใจผู้ตามได้อย่างมากทีเดียว

2. ศิล การรักษาความปกติทางกาย วาจาของตน ไม่ละเมิดสิ่งที่ไม่ควรประพฤติ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามได้ ก็จะสามารถนำไปสู่ความเคารพนับถือของผู้ตาม ส่วนผู้ตามก็ต้องมีศีลด้วยเช่นกัน
3. ปริจจาคะ การเสียสละของผู้นำ อาจจะเสียสละความสุขส่วนตัว ความสำราญ ผลประโยชน์ของตนแก่ผู้ตามและองค์กรที่ตนทำงานอยู่
4. อาชวะ ผู้นำต้องมีคุณธรรมข้อนี้อยู่ในจิตใจ เพราะว่าความซื่อตรงนั้น นำไปสู่ความซื่อสัตย์ ต่อผู้ตามอย่างยุติธรรม ในเวลาปรียศ ลดเลื่อนตำแหน่ง พิจารณารฐานเงินเดือน ใครที่ควรจะได้รับพิจารณามากหรือน้อยนั่นเอง
5. มัทวะ ผู้นำต้องอ่อนโยนเข้าถึงบุคคลชั้นล่างคือผู้ตามมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี รวมไปถึงภรรยา ญาติมิตรของผู้ตาม ปราศจากความเย่อหยิ่งจองหองไม่หยาบคายหรือกระด้าง มีท่วงท่าที่สุภาพนุ่มนวล ต่อผู้ตาม
6. ตปะ ผู้นำต้องมีให้อกุศลมูล คือความโลภ โกรธ หลง เข้าครอบงำกิเลสปล่อยให้อ จิตใจของตนเองหลงใหลอยู่กับความสุขสำราญ และควรที่จะมีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ และสม่ำเสมอ ไม่มากเกินไปบำเพ็ญเพียรกิจหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์
7. อักโกธะ ผู้นำต้องมีเหตุผล ไม่โมโห โกรธง่าย เพราะว่าบางครั้งการสั่งงานไม่ได้ตั้งใจ ไม่ถูกต้อง สื่อสารไม่ดี ผู้นำบางทีก็โมโห ผู้ตามอย่างไรเหตุผลไม่วินิจฉัยให้ตี ดังคำกลอนที่ว่า ถ้าพูดไปไม่รู้อย่าว่าเขา ว่าโง่งม งามะเงา เขาะหนักหนา ตัวของเขาทำไม ไม่โกรธา ว่าพูดจาให้เขา ไม่เข้าใจ
8. อวิหิงสา ผู้นำต้องไม่เบียดเบียนลงโทษทัณฑ์ ผู้ตาม หรือผู้บังคับบัญชา ข่มเหงรังแกผู้ตามของตนแม้จะไม่ชอบพอกันมาก่อนและกระทำด้วยอำนาจของความโกรธ มีเมตตาประจักษ์ใจไว้ ไม่หลงอำนาจหัวโขนที่ตนสวมอยู่ผู้มีอำนาจ มียศแล้วอย่าประมาท ได้อำนาจอย่าไปเมา อันยศศักดิ์มิใช่เหล่า หรือสิ่งมีนเมา ยศศักดิ์ตำแหน่งหรือว่าหัวโขนแต่พอถอดหัวโขนแล้วก็เหมือนกัน ดังคำกลอนที่ว่า หัวโขนสวมหัวคนเด่น หมายถึงลึงค์ยังชักครู่ ถอดหัวโขนแล้วคนเดิมดู ไซ่ยังชักลึงลง
9. ขันติ ผู้นำต้องมีขันติธรรม อดทน อดกลั้น ต่อสิ่งต่างๆเช่น อดทนต่อความยากลำบาก ในหน้าที่การงาน แม้จะลำบากยุ่งยาก อดทนต่อความตรากตรำ แม้สภาพภูมิอากาศ ประเทศ จะไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ประการสุดท้าย อดทนต่อความเจ็บใจนี้สำคัญที่สุดเพราะว่าจะมีสิ่งต่างๆเข้ามาช่วย จิตใจ
10. อวิโรธนะ ผู้นำต้องหนักแน่นในธรรม ปราศจากความเอนเอียงหวั่นไหวเพราะถ้อยคำดีหรือว่าคำร้าย ลากสักการะหรือ อนิฏฐารมณ์ คืออารมณ์ที่ไม่ชอบใจ หรือว่า อิฏฐารมณ์ อารมณ์ที่ชอบใจ

บทสรุป

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานในองค์กร หากทรัพยากรในองค์กรไม่จะเป็นผู้นำและบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชา ยึดมั่นหลักในการดำรงตน ปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมตามที่กล่าวมา เพื่อการบริหาร นำพาหน่วยงาน องค์กร ชุมชน หรือว่า หน่วยราชการอย่างไม่ขาดตกบกพร่องแล้ว ก็จะได้ชื่อว่า เป็นบุคลากรที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และทัศนคติได้อย่างเกิดผลอย่างจริงจัง ระบบหรือว่าองค์กรก็จะไม่เสียหายเพราะว่ามีผู้นำ นำไปในทางดี สอดคล้องกับนโยบายและแผนการพัฒนาข้าราชการดังเจตนารมณ์ของรัฐบาลและเลขาธิการ ก.พ. ได้อย่างไม่ต้องสงสัย เพราะว่าในปัจจุบันนี้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นระบย่อยของระบบใหญ่ที่สำคัญหลายระบบด้วยกัน และได้รับการพัฒนา มาก เพราะว่าภาวะผู้นำนั้น ถือได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งของการใช้อิทธิพล ด้วยการสั่งการ กิจกรรมที่สัมพันธ์เพราะว่ามีความสำคัญที่จะต้องติดต่อกับสมาชิกในองค์กรเพื่อการบริหารจัดการ กับสมาชิกในกลุ่มหลายคนอาจจะยกย่อง หรือว่าอาจจะเกรงกลัวกับภาวะผู้นำหรือ ไม่ยอมรับศักยภาพของภาวะผู้นำของตัวเอง ผู้นำหลายคนประสบความสำเร็จโดยการที่ปราศจากทักษะการเป็นผู้นำนั้น น้อยที่จะไม่มีเลย ที่ผู้นำจะปราศจากความสามารถหรือว่า ความเชี่ยวชาญ พฤติกรรมที่น่า เชื่อถือได้ และการไม่ไหวรงวัลจนเกินไป ประเทศไทยนั้นโชคดี

ที่มีพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นบ่อเกิดวัฒนธรรมประเพณี แห่งความดีงามในสังคมที่สอนให้ผู้คนเคารพกันตามลำดับความอาวุโส ผู้นำที่ดั้นนั้นควรประกอบด้วยคุณสมบัติ ตามที่กล่าวมาผู้นำหรือว่า บุคคลที่ได้อ่านบทความนี้ ควรเลือกรูปแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำ ที่สัมพันธ์เข้ากับบุคลิกภาพส่วนตัวของตัวเอง ให้มากที่สุด ที่จะสามารถปฏิบัติได้สามารถนำมาบูรณาการให้เข้ากับองค์กร ในการทำงานร่วมกันของทุกหน่วยงานหรือองค์กร จำเป็นจะต้องมีผู้บริหารและพนักงานหรือบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อที่จะดำเนินงานในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีการปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรของตนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักจริยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างสูงสุดและงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

หลักทศพิธราชธรรมกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็คือหลักในการที่นักบริหาร จะต้องมิไว้ในตัวเอง นั่นคือ นักบริหารจะต้องมีการเสียสละทรัพย์สินของตนเองเพื่อบำรุงเลี้ยงผู้อื่น เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม งามกาย งามวาจา และงามพร้อมด้วยจิตใจ มีการเสียสละหรือบริจาคสิ่งของต่าง ๆ ต้องเป็นบุคคลผู้ที่ซื่อตรง คือการมีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติภารกิจหน้าที่โดยสุจริต มีความจริงใจ มีอัธยาศัยไมตรี อ่อนโยน ไม่เย่อหยิ่งในตน และในงานนั้น เป็นผู้ทรงไว้ซึ่งเดช คือการแผ่เผือกเลสดันหาดีให้เข้ามาครอบงำอย่ายั้งใจ ระเบียบยังข่มใจ โดยการใช้เมตตาธรรม คือความไม่โกรธ ไม่เบียดเบียน การให้อภัยบุคคลอื่น เป็นผู้ที่มีความอดทนในการทำงาน อดทนต่อความเจ็บไข้ได้ป่วย และอดทนต่อการกล่าวหาติเตียนของผู้อื่นและคนรอบข้าง และข้อสุดท้ายควรเป็นผู้ไม่คลาดธรรม คือมีความหนักแน่นในธรรม ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหว สถิตมั่นในธรรม จะเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- คณาจารย์โรงพิมพ์เลียงเชียง. หนังสือบูรณาการแผนใหม่แก่นักธรรมชั้นตรี,โท,เอก. กรุงเทพมหานคร; โรงพิมพ์เลียงเชียง, 2551.
- กัลยารัตน์ ธารชนชัยกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. โรงพิมพ์ปัญญาชน : กรุงเทพมหานคร, 2557.
- พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี. เรียบเรียงจากปาฐกถาภาวะผู้นำในทัศนะของท่าน ว.วชิรเมธี. ในหัวข้อพุทธบริหาร, ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วันที่ 27 มีนาคม 2556.
- วรศักดิ์ มหัทธโนบล. พุทธโคตมในบริบททางเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมอินเดียในสมัยพุทธกาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร; สำนักพิมพ์ openbooks, 2555.
- วรภัทร ภูเจริญและคณะ. พระไตรปิฎก ฉบับธรรมทาน. (ซีดีรอม). เล่ม 17.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร; โรงพิมพ์เรือนแก้ว, 2544.
- พันเอก ปิ่น มุทุกันต์. แนวสอนธรรมะ ตามหลักสูตรนักธรรมตรี. พระนคร;โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.ครั้งที่ 2.2539.
- สุนันทา เลาหนันท์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนะการพิมพ์, 2546.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : ดวง กมลสมัย, 2538.
- Wendell French. Human Resources Management. 3rded. Boston, Massachusetts : Houghton Mifflin, 1994), p.6
- อ้างอิงออนไลน์

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 4 “ศาสตร์พระราชากับการสร้างสังคมอุดมปัญญาในยุคไทยแลนด์ 4.0”

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2561 ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นิตยา เจริญประเสริฐภาคการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล
: <https://www.gotoknow.org/posts> “หลักจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ [20 ธันวาคม 2559].