

การบริหารตน บริหารคน บริหารงาน ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท
self-management, Human Resource Management, work management
according to Theravada Buddhist philosophy

สุนิสา โมสิโก¹

Sunisa mosiko

บุญธรรม คำเมืองแสน²

Boonruam Khammuangsaen

Email : cooperate19@gmail.com

Received: February 17, 2023 Revised: March 22, 2024

Accepted: March 22, 2024

บทคัดย่อ

การบริหารต้องอาศัยบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุด โดยเริ่มจากการที่ผู้บริหารเริ่มพัฒนาตนเอง รู้ตนเอง และนำไปสู่การบริหารคนและบริหารงานต่อไปได้ โดยการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นสัปปุริส เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีความรู้และความสามารถ มีปัญญาสามารถมองสิ่งที่ถูกต้องและตรงตามความเป็นจริง อันประกอบไปด้วย การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ซึ่งสามารถนำหลักธรรมนี้มาใช้ในการพัฒนาตน คือ การรู้จักตนเอง รู้หน้าที่ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง การพัฒนาคนคือการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีความทุ่มเท เสียสละต่อองค์กร การพัฒนางานเป็นศิลปะแห่งการจัดการองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

คำสำคัญ: การบริหารตน, การบริหารคน, การบริหารงาน, พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

Management must rely on people as the most important part. It starts with the executives starting to develop, know themselves, and lead to people management, and further

¹ นิสิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

² อาจารย์ที่ปรึกษา นิสิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

management by introducing 7 Sappurisadhamma that make people virtuous being virtuous knowledgeable and capable, intelligent, able to see what right and true consisting of knowing is the cause, knowing the effect, knowing oneself, knowing moderation, knowing the time, knowing the community, and knowing the person. This principle can be used for self-development, namely self-knowing, knowing duties, knowing own strengths and weaknesses. Human development is the development of knowledge and competency of personnel to have quality for effective work with dedication, devotion to the organization. The development is the art of organizational management to achieve the goals set.

Keywords: self-management, people-management, work-management, Theravada Buddhist philosophy



1. บทนำ

แนวคิดในการบริหารตนหรือการพัฒนาตนเอง เป็นความเชื่อที่ว่า คนเราสามารถที่จะพัฒนาได้และตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาตนเองโดยมีพื้นฐานการเข้าใจตนเอง และรู้จักตนเอง การรู้จักตนเองมีความสำคัญต่อการกระทำ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา การรู้จักตนเองต้องดำรงตนอย่างพอเหมาะพอควร ก่อนที่จะทำอะไร บุคคลควรจะรู้จักตนเองก่อน ดังคำกล่าวที่ว่า ไม่มีใครรู้จักตัวเราเองได้ดีเท่ากับตัวเราเอง ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องมุ่งมั่นจะเปลี่ยนแปลง แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง โดยมีความเชื่อพื้นฐานของการพัฒนาตนที่มีแนวทางถูกต้องเหมาะสม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้³

1. มนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนได้ เกือบทุกเรื่องเพราะมีศักยภาพและมีคุณค่าอยู่ในตัวเอง
2. มนุษย์ทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในเรื่องต่างๆอยู่เสมอ เพราะไม่มีผู้ใดสมบูรณ์แบบไปทุกด้าน

³ เรียม ศรีทอง (2542). *กระบวนการพัฒนาตน “พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน* หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. หน้า 93-113.

3. การพัฒนาตนเองในบางเรื่อง ต้องมีการช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงตน การควบคุมความคิด พฤติกรรมของตนเอง
 4. ปัญหาสำคัญของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเอง คือ ความคิดที่ยึดติดกับสิ่งต่างๆ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงการกระทำ การไม่เสริมสร้างนิสัยใหม่ให้กับตนเอง
 5. การเจอสิ่งบกพร่องที่เกิดในตนเอง สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ ทุกเวลา อย่างต่อเนื่อง
- การมีจินตนาการเกี่ยวกับตนเอง (Self – Image) บุคคลจะมีความคิดเกี่ยวกับตนได้ทั้งด้านดี มองตนเองมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี หรือด้านเลว มองตัวเองต่ำต้อย ไร้อำนาจ โดยอาศัยประสบการณ์ที่ตนได้พบเห็นก่อน จินตนาการที่บุคคลสร้างขึ้นมานั้นจะสร้างจากร่างกายก่อนแล้วมาเป็นทางด้านสติปัญญา จิตใจ และสังคม เป็นลำดับมา⁴

การมองเห็นคุณค่าของตนเอง (Self – Esteem) การมองเห็นคุณค่าในตัวเองว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ มีสติปัญญากว่าสัตว์อื่น ๆ ตนเองก็เป็นมนุษย์เช่นเดียวกันก็จะสามารถเรียนรู้ได้ สามารถคิด สามารถทำ สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ สามารถติดต่อกับบุคคลอื่นได้ ทำอะไรได้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ ผู้ที่คิดได้ดังกล่าวจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และจะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ทั้งในการดำรงชีวิตอยู่ และในการทำงาน

แนวคิดการบริหารคนหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้กลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กันในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่าและประโยชน์มากที่สุดขององค์กร การทำงานร่วมกันหรือการทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจ การดำเนินการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องอาศัยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง จึงต้องมีวางแผนการดำเนินการรวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มฮาร์วาร์ด (The Harvard model) หรือเรียกว่ากลุ่มแนวคิดแบบ "มนุษย์นิยมเชิงพัฒนาการ" มีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิด "มนุษย์สัมพันธ์" ความคิดเรื่องการสื่อสารกันภายในองค์กร การสร้างทีมงาน รวมถึงการเห็นความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร รวมถึงสิ่งสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพและมิตรภาพของคนภายในองค์กร เพราะหากองค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น

4 เรียม ศรีทอง (2542). *กระบวนการพัฒนาตน “พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน* หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. หน้า 93-113.

สามารถให้ผลตอบแทนตามความต้องการ ของบุคลากรในองค์กรได้ และเมื่อบุคลากรได้รับผลการตอบแทนที่ดี ก็มีแรงจูงใจทำให้องค์การเกิดสภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคม

บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำนักมิชิแกน (The Michigan School) หรือเรียกอีกนามหนึ่งว่าเป็นแนวคิดแบบ "บริหารจัดการนิยม" (Managerialism) เป็นกลุ่มที่เน้นเรื่องของ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้ความสำคัญอันดับแรก คือผลตอบแทนที่องค์กรได้รับ โดยใช้เครื่องมือทางการจัดการทรัพยากรบุคคล ในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมาย โดยมีผลจากการดำเนินงานของกิจการ โดยมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ผลประกอบการที่เป็นเลิศ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการจัดการที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรจำเป็นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดกับนักทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเอง เพื่อวางแผนและดำเนินการเพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพและสร้างผลผลิตสูงสุดให้กับองค์กร

แนวคิดการบริหารงานหรือกระบวนการจัดการ หมายถึงกระบวนการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานนั้นจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับว่าจะทำอะไรที่ไหน เมื่อใด และให้ใครทำ สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงาน และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลักษณะการทำงานไม่ตายตัวต้องยืดหยุ่น ได้ตามสถานการณ์อาจมีการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนลำดับการทำงานได้เสมอเพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การบังคับบัญชาสั่งการทำงานคนหมู่มากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีการควบคุม สั่งการ สอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาให้ไวที่สุด บุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นการบังคับบัญชาการสั่งการเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ที่ใช้ความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานที่ดีและเต็มใจที่จะทำงานหรือร่วมงาน ให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่นมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การประสานงานทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่ทำงานให้เข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ การประสานงานที่ดีจำเป็นจะต้องมีในทุกระดับ เพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง ดังนั้น การประสานงานเป็นเหมือนฟันเฟืองของเครื่องจักรที่มีความสมดุลกันสามารถรับกันได้ในจังหวะหรือในเวลาอันเหมาะสมอย่างแนบเนียน นั่นก็คือ การประสานงานต้องได้รับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายด้วยเพื่อให้งานบรรลุจุดหมายในรูปของการทำงานเป็นทีม การควบคุมและ การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่างๆขององค์กร

เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับแผน คำสั่ง และหลักการที่วางไว้ การควบคุม การบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ดำเนินงานเป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช้ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

2. ความหมาย

การบริหารตน หรือการพัฒนาตน เป็นการเตรียมความพร้อมและเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตน เป้าหมายการพัฒนาตนต้องดำเนินไปในด้านต่างๆทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมถึงการทำความเข้าใจความต้องการของตนเอง อีกทั้งต้องวางจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนว่าต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง การหมั่นหาจุดเด่น จุดด้อย ข้อบกพร่อง ของตนเองสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลิกหรือพฤติกรรม รวมถึงวิธีการทำงานของตนเองว่าสิ่งใดที่ดีอยู่แล้วต้องหมั่นต่อยอด สิ่งใดที่ยังบกพร่องก็ต้องปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอในทุกด้าน

การบริหารตน หรือการพัฒนาตน การพัฒนาตนเองนั้นมีการพัฒนาทางร่างกาย ทางจิตใจควบคู่กันไป การให้ความสำคัญของจุดมุ่งหมายซึ่งเป็นประโยชน์ของชีวิต รวมทั้งทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์ความรู้ มีความเข้าใจอย่างดีขึ้น การสร้างความชำนาญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองได้วางไว้ตามอุดมคติ คือ การเลี้ยงดูตนเองได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่การทำความดีงามและประโยชน์ให้แก่สังคม พอใจในภาระหน้าที่การงานของตน พัฒนาคุณภาพจิตใจให้ดีขึ้น หากสุขภาพจิตที่ดี สามารถช่วยเหลือผู้อื่น ด้วยความเมตตา เต็มใจ เป็นที่พึ่งให้แก่ผู้อื่นได้ หากต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี การพัฒนาตนด้วยการสำรวจและวิเคราะห์ด้วยตนเอง การยอมรับตนเองและการวิเคราะห์ตนเองเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การพัฒนาตน แม้การยอมรับ และการวิเคราะห์ตนเองตามความเป็นจริงในบางครั้งอาจจะก่อให้เกิดความเจ็บปวดให้กับตนเองก็ตาม

การบริหารตน หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์และมีความสัมพันธ์ในการจัดการเกี่ยวกับสินทรัพย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กร ที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้

ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานภายในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น อีกทั้งการบริหารคนหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีทักษะที่หลากหลาย ในการทำงานเพื่อเข้ามาพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น ในเรื่องของความรู้และความสามารถ ที่จะนำไปสู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นที่น่าพอใจให้กับองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในกระบวนการและนโยบายในด้านการวางแผนกำลังบุคลากร ทั้งการจัดหาการคัดเลือกเข้าทำงาน การพัฒนา รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทน การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน

การบริหารงาน กิจกรรมต่างๆที่ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยการใช้กระบวนการและการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารจำเป็นต้องใช้ ศาสตร์และศิลป์ ในเชิงการบริหารงานและพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ การเพิ่มองค์ความรู้และการเพิ่มทักษะในระบบการบริหารงาน การบริหารงานมีสิ่งประกอบไปด้วย เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ และแรงงานหรือคน เพื่อพิจารณากำหนดเป้าหมายของ องค์กรจะมีทิศทางในการบริหารองค์กรเป็นอย่างไร

การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่าง มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว จะเห็นได้ว่าการบริหารมีลักษณะดังนี้

1. การบริหารงานมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
2. การบริหารงานต้องอาศัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน
3. การบริหารงานเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ต้องอาศัยความช่วยเหลือ ความร่วมมือของกลุ่ม เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ และถึงเป้าหมาย
4. การบริหารงานมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ (Rational)⁵

5 ศุภกานต์ มินเหล่า.(2553). แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลสันกลาง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. หน้า 6.

3. ความสำคัญของการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน

ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการบริหารตน หรือพัฒนาตน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มุ่งมั่นในการพัฒนา เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อปรับพฤติกรรม โดยการควบคุมตนเอง พฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ กับสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นการเรียนรู้ให้เท่าทันตนเองและเข้าใจตนเองได้มากขึ้น มากกว่าการพึ่งพาวัตถุ การพัฒนาตนด้วยการรู้จักข่มใจ ระวังความคุ่นชินที่ไม่ดีทั้งหลาย การฝึกปรับปรุงตนเอง ช่วยให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รู้จักประโยชน์ โดยการมองทุกอย่างเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การประพฤติทางกาย ทางวาจา ทางใจ การเป็นคนดีต่อสังคม สร้างเสริมความมีระเบียบวินัย ทำหน้าที่ที่พึงงามต่อสังคม

การบริหารคน หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การออกแบบระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับ ที่มีบทบาทในการควบคุมจัดระเบียบความสัมพันธ์ของมนุษย์ในการดำเนินกิจกรรมที่มีต่อกัน ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะเป็นพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด หรือทรัพยากรที่มนุษย์ปฏิบัติเพื่อองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนในการทำงาน ทั้งนี้ก็เพื่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนร่วมในการผลักดันผลการปฏิบัติงานขององค์กร จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้วิธีการดำเนินการสรรหา คัดสรรบุคลากรที่มีเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงกระบวนการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรที่เข้าร่วมงานในองค์กร มีความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จตั้งแต่วันแรกเริ่มงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงานหรือเกษียณอายุให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน⁶ การดูแลทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะให้บุคคลได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กรให้ได้มากที่สุด ซึ่งทำให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่งชน รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงระดับต่ำสุดในองค์กร ตลอดจนถึงการดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุกคนในองค์กร⁷ การสรรหา การพัฒนา การรักษาบุคคลให้สามารถทันสมัยต่อการ

6 อนันต์ชัย คงจันทร์.(2557). *Human Resource Management: การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: หจก.เม็ดทรายพรินติ้ง. หน้า 56.

7 วิลาวรรณ รพีพิศาล.(2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ วิจิตรทัศนกร. หน้า 15.

เปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจรวมถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการด้านต่างๆ ถือว่าเป็นการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อุทิศเวลาเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การบริหารงาน เป็นกระบวนการทางสังคม คือ ต้องอาศัยกลุ่มบุคคลคนที่รวมกันทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่นร่วมกัน มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีการเปลี่ยนแปลง และสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ โดยต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด การทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุด จึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

4. ประโยชน์ของการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน

ประโยชน์ของการบริหารตนที่มีต่อตนเอง การบริหารตนหรือการพัฒนาตนเป็นการปฏิบัติเพื่อไปสู่ความพอดีหรือคุณภาพที่ดีของชีวิต โดยการทำความเข้าใจและรับรู้เรื่องของตนเอง การคอยสังเกตความคิด อารมณ์ การตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ของตัวเอง เพื่อทำความเข้าใจ

และรู้เท่าทัน โดยมุ่งกระทำตนเองให้สามารถรู้เท่าทันตนเอง เข้าใจตนเอง รู้จักข่มใจของตนเอง การฝึกตนเองเป็นคนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตนเป็นคนดี สามารถควบคุมตนเองได้ มีจิตที่สงบ ปราศจากสิ่งที่ทำให้เศร้าหมอง ฝึกฝนการใช้ปัญญาให้มีความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริง การพัฒนาตนเอง ต้องเชื่อว่า คนเราสามารถพัฒนาได้โดยมีพื้นฐานจากความเข้าใจตนเอง และรู้จักตนเอง ประโยชน์ของการพัฒนาตน ช่วยทำให้รู้จักวางตนได้เหมาะสม

ประโยชน์ของการบริหารคนที่มีต่อผู้อื่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์แก่บุคลากร พร้อมทั้งทำให้พัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นพร้อมทั้งทำให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีระบบ ผู้บริหารสามารถวางคนให้เหมาะสมกับงานได้ พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาโอกาสความเท่าเทียมกันในหน่วยงานได้ ทำให้องค์กรสามารถไปถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสามัคคี ร่วมแรงกันปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ ทั้งต่อส่วนรวมและชาติบ้านเมือง

ประโยชน์ของการบริหารงานที่มีต่อผู้อื่น การบริหารงานต้องมีโครงสร้างหรือกรอบการทำงานที่ชัดเจนในองค์กร การกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และความสำเร็จที่ชัดเจนและเป็นไปอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเตรียมการตอบสนองเพียงพอต่อสภาวะฉุกเฉิน ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผนธุรกิจ และส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า มีระบบ ระเบียบ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถสร้างความน่าเชื่อถือได้ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้การทำงานในองค์กรมีความสุขส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สร้างช่องทางการสื่อสาร การรับเรื่องราวร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจ และสามารถวัดความพึงพอใจจากลูกค้าได้ มีการประชุมและทบทวนประสิทธิภาพการทำงานทั้งองค์กร พร้อมทั้งสามารถแก้ไขในข้อบกพร่องต่างๆได้ ทั้งยังสร้างความมั่นใจได้ถึงประสิทธิภาพในการปกป้อง สามารถป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างซ้ำซ้อนได้อีก หากองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดประโยชน์ต่อคนในองค์กร พร้อมทั้งคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย ทางด้านปัจจัยภายนอก เช่น เจ้าหน้าที่ คู่แข่ง ผู้ให้บริการ การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม

5. หลักการบริหารตน บริหารคน บริหารงานตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่สามารถพัฒนาได้ จากปุถุชนให้กลายเป็นสัตบุรุษตลอดจนถึงพระอรหันต์ในลำดับต่างๆ ได้แก่ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ ในพระพุทธศาสนา ถือว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่สามารถฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนดีได้ ย่อมจะนำไปสู่

การดำเนินชีวิต ประกอบอาชีพ และอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างสงบสุข เป็นการสร้างสังคมให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

การนำหลักธรรม สัมปยุตธรรม นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ในการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยสัมปยุตธรรม เป็นธรรมของคนดี ผู้ที่สมบูรณ์แล้ว เป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นคนดีที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย มี 7 ข้อ

1. ธัมมัญญตา การรู้หลักและรู้จักเหตุ คือรู้หลักการของสิ่งทั้งหลาย การรู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข ความขยันขันแข็งเป็นเหตุแห่งความสำเร็จ การดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมต่างๆ รู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้ประสบผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ การรู้จักหาโอกาสในการสร้างบุญ บารมี และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดความสมบูรณ์แก่ชีวิตได้

2. อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าการที่ตนทำอยู่นั้นๆ เพื่อวัตถุประสงค์หรือประโยชน์อะไร ช่วยให้บรรลุผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้นๆ กำหนดวางแผนป้องกันกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น

3. อัตตัญญตา รู้ตน คือ รู้ตามเป็นจริง การรู้ภาวะ สถานะที่ตัวเองเป็น รู้ฐานะที่ตัวเอง รู้สติปัญญา รู้กำลังความสามารถของตัวเอง การรู้จักตัวเองคือ เกิดมามีสถานะเป็นลูก เป็นพี่หรือเป็นน้อง เป็นนักเรียน เป็นลูกจ้าง เป็นนายจ้าง เป็นเจ้าของธุรกิจ ก็ต้องรู้จักหน้าที่และบทบาทของตัวเอง เช่น เป็นลูก ก็ต้องรู้หน้าที่ของลูกที่ดี ตั้งใจเรียนหนังสือ ช่วยเหลืองานพ่อแม่เท่าที่ตนเองจะสามารถทำได้ เป็นพี่ก็ต้องรู้หน้าที่เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับน้อง ดูแลน้อง หากเป็นลูกจ้าง ก็ต้องทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีตั้งใจทำงานให้นายจ้าง เป็นชาวพุทธ ก็รู้หน้าที่ที่มีต่อศาสนาพุทธ เป็นต้น

รู้จักฐานะที่ตัวเองมี รู้ในความสามารถ มีศีลธรรม มีกำลังกาย มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางจิตใจไม่อ่อนไหว มีชื่อเสียง เกียรติยศ รู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร หากอยู่ในฐานะพ่อแม่ ก็ต้องดูแลเลี้ยงดูลูกให้ดี ให้ความรักความอบอุ่นแก่ลูกของตนเอง ประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ที่เป็นอยู่ รู้จักวางตนให้เหมาะสมพอดีแก่ความเป็นอยู่ของตน

4. มัตตัญญตา รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การพอดีกับการบริโภคอาหาร การปฏิบัติกิจกรรมและทำการต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจ วัตถุประสงค์เพื่อผลดีที่พึงต้องการ โดยไม่ใช่เพื่อเห็นแก่ความพอใจของตน แต่ทำตามความพอดี

แห่งเหตุปัจจัย องค์ประกอบของสิ่งต่างๆทั้งหลาย ที่จะทำให้เกิดผลดีงาม การพิจารณาความพอเหมาะพอดี ในสิ่งต่างๆ โดยใช้ปัญญาในการพิจารณาจะทำให้เกิดผลที่ดีกับตนเอง

5. กาลัญญตา รู้กาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ว่าเวลาไหนควรจะทำอะไรจึงจะมีประโยชน์สูงสุด ระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการ บริหารเวลาให้เหมาะสม และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่า เวลาไหน ควรทำอะไร อย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกะเวลาและวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพที่ดีที่สุด

6. ปริสัญญตา รู้ชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมนุมและชุมชน รู้การอันควรต้องทำกิจอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้องกับ ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ การรู้จักช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

7. บุคคลัญญตา รู้บุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิงหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่ ได้คดีอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี ดังนี้ เป็นต้น⁸

จะเห็นได้ว่า หลักธรรมสัปปริสธรรม 7 เป็นการรู้หน้าที่ รู้เป้าหมายวัตถุประสงค์ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน รู้จักเวลา รู้จักกาลเทศะ รู้จักการประมาณตน รู้ถึงความพอดี รู้จักสังคมภายนอก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

การบริหารคนหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำหลักสัปปริสธรรม คือ บุคคลัญญตา การรู้จักบุคคล คือ รู้ความแตกต่างความสามารถหรือจุดเด่นระหว่างบุคคล โดยอาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ถึงความสามารถของบุคคล และการมอบหมายงานที่เหมาะสม เสริมสร้างความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม ความเสมอภาค การทำงานร่วมกัน การติดต่อประสานงานต่างๆ ด้วยความมีมิตรไมตรีและจริงใจต่อกัน นับได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุด เป็นหัวใจสำคัญที่สุดอันดับหนึ่งของการบริหารองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ก็ขึ้นอยู่กับระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก เพราะถ้าหากว่าองค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมเข้ามาทำงานที่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ต้องการ และมีค่าจ้างที่มีความเหมาะสมเป็นธรรม มีการฝึกอบรมเรียนรู้ให้มีความทันสมัยกับเทคโนโลยี และมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี องค์กรนั้นก็ย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะเมื่อ

8 อจ.สตุตถก. (ไทย) 27/65/114.

บุคลากรในองค์กรมีความสุขในแต่ละตำแหน่งการทำงานแล้ว ผลที่องค์กรจะได้รับก็คือ องค์กรนั้น ๆ ก็จะมีแต่ความเจริญ สามารถที่จะแข่งขันกับคู่แข่งได้และเมื่อองค์กรมีความเจริญ พนักงานมีความสุขในการทำงาน ทุกคนในสังคมก็มีความสุข ประเทศชาติก็จะเจริญและมีความมั่นคงยิ่งขึ้น ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญที่สุดขององค์กรนั้น ผู้บริหารทุกคน จึงจำเป็นต้องหาวิธีที่จะต้องหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นหลัก การนำหลัก ปุคคลัญญา มาให้รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะคนที่มาร่วมการทำงานด้วยกัน ปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล ตลอดจนสามารถให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ โดยเฉพาะการใช้คน ต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัย ความสามารถอย่างไร เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นก็รู้ประโยชน์ที่เขา พึงได้ เพราะว่าการทำงานไม่ใช่แค่จะนำบุคคลมาเป็นเพียงเครื่องมือทำงาน แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้ประโยชน์ได้รับผลตอบแทน ควรจะได้ประโยชน์อะไรเพื่อความเจริญของงานแห่งชีวิต ต้องอ่านคนให้ออก โดยรู้จักบุคคลแต่ละคนว่ามีลักษณะนิสัยเป็นอย่างไร มีความสามารถในด้านใด มีคุณภาพเป็นอย่างไร ชอบหรือไม่ชอบอะไร ใครควรคบหรือไม่ควรคบอย่างไร เป็นต้น เมื่อรู้จักลักษณะนิสัยของบุคคลนั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไรแล้ว ก็สามารถที่จะปฏิบัติต่อเขาได้อย่างถูกต้อง ชีวิตหน้าที่การงานก็จะเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ และต้องเป็นผู้รู้จักการไม่คบค้าสุงสิงกับคนที่สังคมรังเกียจ

การสรรหาและคัดเลือกคนเพื่อเข้ามาทำงานร่วมกันนั้น เป็นกระบวนการที่องค์กรพยายามในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กร การพิจารณาและตัดสินใจเลือก บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุด เพื่อเข้ามารับตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ⁹ การนำหลักธรรมเกี่ยวกับการจำแนกบุคคลเข้ามาใช้ในการพิจารณาประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วจะทำให้ องค์กรได้บุคคลที่มีความรู้มีสติปัญญา มีทักษะความสามารถที่องค์กรต้องการให้ได้เข้ามาร่วมงาน โดยที่มนุษย์เป็น ปัจจัยสำคัญในการบริหาร การคัดเลือกบุคคลหรือการใช้คนให้เหมาะกับงานนั้นมีหลักการพิจารณาระดับของสติปัญญาและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน โดยเฉพาะบุคคลประเภทที่หนึ่ง คือ บุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง มีสมรรถนะ ที่พร้อมจะปฏิบัติงานได้ทันที โดยไม่จำเป็นต้องให้คำแนะนำเรื่องงานมากนัก นับได้ว่าเป็นระดับหัวกะทิขององค์กร ส่วนบุคคลประเภทที่สอง ถ้าได้รับการแนะนำ ผักผ่อน อบรมไปได้สักระยะก็สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ บุคคลประเภทที่สาม นั้น ต้องได้รับการอบรม ผักผ่อนพอสมควรจึงจะเรียนรู้งานได้

9 สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2560). กลยุทธ์ในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตำแหน่งงาน : วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ. หน้า 73.

บุคคลประเภทนี้เหมาะกับงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ที่ลึกซึ้งหรือดุลพินิจมากนัก กล่าวคือ เหมาะกับงานที่ใช้แรงกายมากกว่าการใช้ความสามารถทางความคิด ส่วนบุคคลประเภทสุดท้ายคือ มีระดับสติปัญญาที่ไม่เฉลียวฉลาดแม้จะขยันเพียงไรก็อาจจะทำให้งานผิดพลาดได้ เหมาะกับงานที่ไม่มีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายควรให้รับผิดชอบกับงานเล็ก ๆ อยู่ในฝ่ายปฏิบัติการโดยใช้พลังกำลังเป็นหลักแต่ต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมอย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

การบริหารงาน การนำหลักธรรม ธัมมัญญาตา คือการรู้จักเหตุ คือ การรู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้แบบแผนหน้าที่ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล รู้หลักการที่ทำให้เกิดผล เป็นเหตุให้ทำการสิ่งใดก็สำเร็จผลตามความมุ่งหมาย โดยรู้ว่าอะไรเป็นเหตุของความเสื่อม อะไรเป็นเหตุของความเจริญ อะไรเป็นเหตุให้ทำความดี อะไรเป็นเหตุให้ทำความชั่ว¹⁰ การนำเอาเครื่องมือทางการบริหารจัดการมาใช้ในการวางแผนและดำเนินงานต่างๆในองค์กร เพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ มี 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า
2. กระบวนการ
3. ปัจจัยนำออก
4. ปัจจัยย้อนกลับ

การจัดการระบบที่ดีจะต้องให้ความสนใจต่อการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และนำทรัพยากรที่มีอยู่นั้นมาใช้สอยอย่างประหยัดและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การนำหลัก อัตถัญญาตา คือการรู้จุดมุ่งหมายเป้าหมาย รู้วัตถุประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ หรือความเป็นไปตามหลัก รู้หลักธรรมนั้นๆว่ามีความหมายอย่างไร มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำแล้วจะเกิดผลอย่างไร¹¹ กลยุทธ์การบริหารที่ทรงประสิทธิภาพต้องดี

10 อุดมพร ชื่นไพบูลย์. (2555). *ลัทธิธรรม : หลักธรรมเพื่อการสงเคราะห์. วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์.*

11 พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๔๔๘.

พร้อมสมบูรณ์ตามความหมายของการบริหารที่ประกอบ ด้วย การมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ดี และสามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้นๆได้ และการมีประสิทธิภาพ (efficiency) ที่สามารถทำสำเร็จในเป้าหมายเหล่านั้น โดยมีต้นทุนในการใช้ทรัพยากรที่ต่ำที่สุดด้วย กลยุทธ์ขององค์การจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นองค์การจะต้องมีการพิจารณาเลือกกลยุทธ์และประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม การจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรมีกรอบแนวทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางขององค์การ และเป็นแนวทางในการกำกับใช้ทรัพยากรขององค์การได้อย่างเหมาะสม

2. ช่วยให้ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบ โดยการพิจารณาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ทำให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับสถานะความเปลี่ยนแปลงได้

3. ช่วยสร้างความพร้อมให้องค์กร ในการกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงาน และกิจกรรมต่างๆขององค์การ องค์การจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ นำไปสู่การจัดการความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น องค์การสามารถเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ที่เกิดความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในส่วนของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาเชิงกลยุทธ์เป็นการสร้างความเข้าใจและเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

4. สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน ความได้เปรียบทางการแข่งขันนี้สามารถเกิดขึ้นจากการนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และมีคุณค่าเหมาะสมกับราคา การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นความพยายามในการแข่งขันกับศักยภาพของตนเอง หรือในเชิงเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายตามความคาดหวังของผู้รับบริการ การช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในองค์กร

5. ช่วยให้การดำเนินงานให้เกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ การกำหนดกลยุทธ์ การประยุกต์ใช้และการตรวจสอบการควบคุมไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเกิดความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อีกทั้งจะช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการบริหารองค์การในส่วนต่างๆ นอกจากนี้แล้ว การจัดการ

เชิงกลยุทธ์ยังช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรเข้าใจในภาพรวมโดยเฉพาะเป้าหมายในการดำเนินงาน ทำให้สามารถจัดลำดับการดำเนินงานเป็นตามลำดับความสำคัญ

6. ช่วยให้องค์กรมีมุมมองที่ครอบคลุม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการบริหารที่คำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งหมายความว่ารวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร เช่น เจ้าหน้าที่ ประชาชนผู้รับบริการ และคู่แข่ง ซึ่งบุคคลเหล่านี้ล้วนมีความคาดหวังต่อองค์กรแตกต่างกัน หากองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังดังกล่าวได้ก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นให้การสนับสนุนหรือให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ในทางกลับกัน หากองค์กรละเลยความคาดหวังเหล่านี้ก็จะส่งผลลบต่อองค์กร

6. สรุป

หลักสัปปริสธรรม ทั้ง 7 มีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการซึ่งครอบคลุมถึงการ บริหาร ตน บริหารคน และการบริหารงาน สำหรับการบริหารตน ใช้หลัก อัตตัญญา ซึ่งเป็นการรู้จักตน พัฒนาดน เสริมสร้างบุคลิกภาพของตน สามารถพัฒนาตนในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรได้ โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง รู้หน้าที่ของตนเองว่าต้องทำอะไรอย่างไร ในส่วนของหลักการบริหารคน โดยนำหลักบุคคลัญญา สำหรับบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการเรียนรู้ความสามารถของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หรือควรได้รับการพัฒนาเพื่อจะได้ดำเนินงานให้องค์กรได้เกิด ประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น มองเห็นทักษะและความสามารถ อ่านคนออก ใช้คนเป็น ในส่วนของการบริหารงานโดยนำหลัก ธัมมัญญา คือ รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้แบบแผนการขับเคลื่อนองค์กรให้ ประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องนำหลัก อัตตัญญา คือการรู้จักผล หรือรู้จุดมุ่งหมายขององค์กร เป็น ผลสืบเนื่องมาจากการทำเหตุไว้เช่นไรผลที่ตามมาก็จะเป็นเช่นนั้น เมื่อองค์กรมีเป้าหมายในการ สร้างประสิทธิภาพมุ่งเน้นผลของงาน ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูง ที่สุด



เอกสารอ้างอิง

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ

ฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ ฯ: พรานนกการพิมพ์.

- เรียม ศรีทอง (2542). *กระบวนการพัฒนาดน “ พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาดน (93-113)*
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร.
- ศุภกานต์ มินเหล็ก. (2553). *แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง
ท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลสันกลาง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. สาร
นิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2555). *การบริหารตามสถานการณ์*. กรุงเทพฯ ฯ: บรรณกิจ.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2560). *กลยุทธ์ในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการ
ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตำแหน่งงาน : วารสารวิจัยราชภัฏกรุง
เก่า*
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). *Human Resource Management: การจัดการทรัพยากร
มนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: หจก.เม็ดทรายพรินติ้ง.
- อุดมพร ชื่นไพบูลย์. (2555). *สัปปุริสธรรม : หลักธรรมเพื่อการสงเคราะห์*. วารสารรามคำแหง
ฉบับมนุษยศาสตร์.

