



การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม* HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS ACCORDING TO BUDDHADHAMMA

ยศ ธนารักษ์โชค

Yos Thanarakchoke

บริษัท สหคิมมอเตอร์ จำกัด

Sahakimmotor Co., Ltd.

Corresponding Author E-mail: yos@sahakimmotor.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม โดยศึกษาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามกระบวนการ 6 ประการ คือ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก การดำรงรักษา การประเมินผล การพัฒนาและฝึกอบรม และการให้พ้นจากงาน โดยบูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน การให้ ปิยวาจา การพูดจาไพเราะ อตถจริยา การบำเพ็ญประโยชน์ และสมานัตตตา การวางตนเสมอ การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในลักษณะการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่ตรงตามภาระงานมีความรู้ความสามารถสูงสุดง่ายต่อการพัฒนาศักยภาพ ง่ายต่อการควบคุมดูแล ส่งผลให้องค์กรสามารถใช้ศักยภาพสูงสุดของบุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การจัดการ; ทรัพยากรมนุษย์; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

The objective of this academic article was to study the human resource management of local administrative organisations according to Buddhaddhamma by examining the approaches of human resource management according to the 6 processes: planning, recruitment and selection, retention, performance evaluation, development and training and termination which integrated with the Saṅgahavattu 4: Dāna; giving, Piyavācā; polite speech, Atthacariyā; helpfulness and Samānattatā; even and equal treatment. When the local administrative organisation applied these principles of Buddhism for integration with human resources management, it would result in personnel who were appropriate for their tasks, had the highest knowledge and abilities, were easy to develop their potential, and were easy to control and result in the organisation could use the full potential of personnel to work for the organisation effectively.

Keywords: Management, Human Resource, Local Administrative Organizations, Saṅgahavattu 4

*Received September 21, 2024; Revised November 4, 2024; Accepted November 8, 2024





บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการหนึ่งที่เป็นส่วนสำคัญขององค์กรในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กรที่ตรงตามความต้องการขององค์กร โดยเนื้อความแล้วก็เพื่อให้ได้บุคลากรที่ได้คุณภาพมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กระบวนการมีหลายขั้นตอน โดยทั่วไปแล้วจะเกี่ยวกับการวางแผน วิเคราะห์สรรหาคัดเลือกบุคลากร (สุนันทา เลาหันนทร์, 2546) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เพื่อประชาชน บริหารทรัพยากรของประเทศเพื่อประชาชน ได้ใช้ศักยภาพบุคลากรในการดำเนินงานตามแผนและนโยบาย ทั้งนี้บุคลากรก็ต้องมีศักยภาพด้วยเช่นกัน แต่ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีศักยภาพมากเพียงใด แต่หากขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้วก็ไม่อาจบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีแผนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลัก ๆ คือ การกำหนดมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล และพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567)

จากความข้างต้นจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ทั้งนี้เพื่อหากคนให้ตรงกันงานตามกับภารกิจของหน่วยงานนั่นเอง ทั้งนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีแนวทางในการจัดการที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็นำไปสู่กระบวนการวิจัยและพัฒนา จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้โอกาสในการพัฒนารูปแบบในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับองค์กรของตนอีกด้วย และอีกส่วนหนึ่ง คือการประยุกต์ใช้หลักการและแนวทางต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประยุกต์หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมก็จะสามารถทำให้งานในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยหลักธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นการส่งเสริมสนับสนุนในแง่ของการให้กำลังใจ หรือการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เนื่องจากภาระงานที่มากขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้บุคลากรมีภารกิจที่ต้องดำเนินการมากไปด้วย ในกระบวนการปฏิบัติงานอาจจะเกิดความอ่อนล้าทั้งทางกายและจิตใจ การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเป็นการเพ็งแรงขับหรือสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม โดยหลักพุทธธรรมที่จะสนองในส่วนนี้มีหลากหลาย แต่หลักที่เหมาะสมที่สุด ตามเป้าหมายคือหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรนากรปฏิบัติงาน หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน การให้ ปิยาจา พุดจาไพเราะ อตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ สมานัตตตา การวางตนเสมอ (อง.อฎฐก. 23/91/134-135)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมคือหลักสังคหวัตถุ 4 จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์แต่ละกระบวนการเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กร และเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถซึ่งจะเป็นผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญขององค์กร นอกเหนือจากเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ในทางธุรกิจอาจมองทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะต้นทุนขององค์กร เนื่องจากโดยลักษณะทั่วไปของการจัดการจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร 4 ประการคือ คน เงิน วัสดุดิบ และการจัดการ (วิชยานนท์ สุทธิโส, 2559)





อีกแง่หนึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกระบวนการในการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูง และเพื่อใช้ศักยภาพสูงสุดของบุคลากรแต่ละคนเพื่อให้งานให้องค์กรอย่างเหมาะสม ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การวิเคราะห์งานขององค์กร การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสม การคัดเลือกผู้มีความสามารถตรงตามความต้องการ การฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการที่เหมาะสม ประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งแรงงานสัมพันธ์ตลอดจนการวิจัยพัฒนา (สุนันทา เลาหันทน์, 2546)

ทรัพยากรมนุษย์หรือคน เป็นหนึ่งในทรัพยากรขององค์กร ที่กล่าวว่ามีค่าสำคัญที่สุดเนื่องจากไม่สามารถประการค่าได้ ยิ่งถ้าบุคลากรมีความรู้ความสามารถสูงเพียงใด ก็ยิ่งจะสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีหลักการจัดการที่หลากหลายแนวคิดที่นิยมใช้กันมากทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งหลักการจัดการมีกระบวนการ 6 ประการคือ

1. การวางแผน คือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการกำหนดความต้องการและเป้าหมายด้านบุคลากรขององค์กร โดยพิจารณาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่และความต้องการในอนาคต เพื่อให้สามารถสรรหา ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การสรรหาและการคัดเลือก การสรรหาและการคัดเลือกคือกระบวนการที่องค์กรค้นหาบุคลากรที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานที่ต้องการ โดยการสรรหาจะเน้นการดึงดูดผู้สมัครที่มีศักยภาพเข้ามา ส่วนการคัดเลือกจะเป็นขั้นตอนการประเมินและเลือกผู้สมัครที่ตรงตามคุณสมบัติและความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดเข้าทำงาน
3. การธำรงรักษา การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการที่องค์กรดำเนินการเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร
4. การประเมินผล การประเมินผลทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการที่องค์กรวัดและประเมินความรู้ความสามารถ และผลการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพและจุดแข็ง-จุดอ่อนของพวกเขา ผลการประเมินนี้จะช่วยในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร รวมถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต
5. การพัฒนาและฝึกอบรม การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการที่องค์กรจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคลากร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเติบโตในสายอาชีพ การฝึกอบรมอาจเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสัมมนา หรือการฝึกงาน
6. การให้พันทจางาน การให้พันทจางานคือกระบวนการที่องค์กรยุติการจ้างงานบุคลากร โดยอาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ผลการทำงานไม่ตรงตามเกณฑ์, การปรับโครงสร้างองค์กร หรือการลดจำนวนพนักงาน การให้พันทจางานควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและเหมาะสม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและลดผลกระทบต่องานรวมขององค์กร ทั้งนี้การให้พันทจางานจะต้องมีการวางแผนให้การช่วยเหลือบุคลากรในระยะยาว มีการวางแผนล่วงหน้า เช่นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรออมเงิน หรือมีสวัสดิการของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น (สมคิด บางโม, 2558)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสำคัญหลายประการ เช่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมถึงกระบวนการวางแผนเพื่อให้ได้บุคลากรตามเป้าหมาย การสรรหาและการคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้ที่เหมาะสมเข้าสู่องค์กร การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรเป็นอีกหนึ่งกระบวนการ





สำคัญ การประเมินผลเพื่อวัดความรู้และทักษะของบุคลากร ช่วยให้ทราบถึงศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้ รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์ของพวกเขา และสุดท้ายคือการจัดการออกจากงาน โดยต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมและมีความละเอียดในการดำเนินการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือองค์กรของรัฐในระดับภูมิภาค 7,850 แห่ง แบ่งเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง เทศบาลตำบล 2,469 องค์การบริหารส่วนตำบล 5,303 แห่ง และการปกครองในรูปแบบพิเศษอีก 2 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567) เกิดจากแนวคิดของการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางลงสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนเป็นใหญ่ในการบริหารอำนาจของตน ซึ่งอำนาจการบริหารส่วนหนึ่งมาจากรัฐบาลกลาง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการตัดสินใจบริหารจัดการกันเองในท้องถิ่นของตน (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2552) องค์การปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือประเภทท้องถิ่นทั่วไป ที่แบ่งการบริหารออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด อีกส่วนหนึ่งคือ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล รวมเป็น 3 ระดับ ต่อมาเป็นองค์การปกครองในรูปแบบพิเศษ ที่แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบเท่านั้นคือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา การบริหารจัดการได้ถูกกำหนดไว้ในหมวด 9 แห่งการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 285-288 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยสรุปคือ ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งในท้องถิ่นและมีวาระการบริหารอยู่ 4 ปี ผู้บริหารและสมาชิกสภาจะมาจากการเลือกตั้ง ส่วนหนึ่งที่เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ข้าราชการประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ (สำนักประชาสัมพันธ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2540)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะที่สำคัญคือเป็นองค์กรภาครัฐที่มีสถานเป็นนิติบุคคล ซึ่งอยู่ในสายบังคับบัญชาของส่วนราชการ ซึ่งผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนและมีหัวหน้าส่วนราชการคอยกำกับดูแล มีอำนาจในการบริหารจัดการจัดเก็บรายได้เพื่อบำรุงท้องถิ่นของตนเอง องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญกับการบริหารประเทศคือ เป็นสถาบันขั้นต้นที่ปลูกฝังการปกครองแบบประชาธิปไตยให้กับประชาชน และการเรียนรู้การเมืองในระดับท้องถิ่นก่อนไปสู่ระดับชาติ สร้างความรู้และความเข้าใจในระบบการเมืองให้กับประชาชน เป็นเวทีแรกที่นักการเมืองจะได้พัฒนาศักยภาพทางการเมืองก่อนเข้าสู่การเมืองระดับประเทศ (โกวิทย์ พวงงาม, 2542)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามอำนาจหน้าที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดโดยการดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งนั่นหมายความว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามมาตรฐานที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเอาไว้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2559)

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดจากแนวคิดการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางลงสู่ท้องถิ่นโดยมีเป้าหมายเพื่อการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่างๆ เป็นสถาบันการเมืองในขั้นต้นที่จะทำการหล่อหลอมประชาชนให้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย และเป็นเวทีสำคัญในขั้นต้นสำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการเมืองก่อนเข้าสู่การเมืองระดับชาติต่อไป โดยการบริการจัดการใช้แนวทางและนโยบายจากรัฐบาลส่วนกลางในการบริหาร รวมทั้งใช้งบประมาณจากรัฐในฐานะที่เป็นหน่วยรับงบประมาณหนึ่งของรัฐบาล





หลักพุทธธรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

หลักพุทธธรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถเลือกให้หลักธรรมได้อย่างหลากหลาย ขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์กรว่าจะประยุกต์ใช้ในมิติใด ในที่นี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ตั้งเจตนาไว้แต่ต้น เป้าหมายคือ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหลักที่เหมาะสมที่สุดคือหลักสังคหวัตถุ 4 เมื่อทุกคนต่างประพฤติสังคหวัตถุทั่วถึงกันแล้ว จะส่งผลกระทบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมอยู่กันด้วยความรักใคร่ปรองดอง เรียกว่าอยู่กันอย่างสบายทั้งในระดับหมู่บ้าน ทั้งเมือง ทั้งประเทศ ทั้งโลก ก็จะเป็นสุขสบายตลอดไปเหมือนกัน ดังนั้นสังคหวัตถุทั้ง 4 อย่าง จึงถือว่าเป็นคุณสมบัติสำหรับยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่น ให้รักใคร่นับถือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อย่างวิเศษโดยแท้ (สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน), 2528)

หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพุทธธรรมที่ใช้เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กรสำหรับผู้บังคับบัญชา มนุษย์โดยทั่วไปต้องการเป็นผู้รับมากกว่า ดังนั้นจึงไม่แปลกที่เมื่อผู้บังคับบัญชาทำอะไรกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจะมีอำนาจในการสั่งการประสานงานได้ดียิ่งขึ้น เปลี่ยนเสมือนกันเปิดใจให้กัน แต่ทั้งนี้การให้เพียงอย่างเดียวไม่อาจบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุย ความหวังดีหรือแม้แต่การวางตนเป็นกลางให้น้ำใจเคารพนับถือ ก็มีผลสำคัญเช่นกัน ดังนั้นหลักสังคหวัตถุจึงเหมาะกับการนี้มากที่สุด ทั้งในส่วนของการให้การเสียสละการมีน้ำใจ การพูดคุยประสานงาน บำเพ็ญประโยชน์และความเป็นกลาง หลักสังคหวัตถุ มีความองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. ทาน การให้ คือการที่บุคลากรมีน้ำใจไม่ตรีต่อกันให้ปันสิ่งของแก่กันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารระดับผู้บังคับบัญชา จำเป็นต้องให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นอาสาสมัครงานจิตอาสา การชื่นชมหรือแม้แต่การให้อภัย สิ่งเหล่านี้จะเป็นเหมือนการเปิดทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชานิยมชมชอบผู้บริหารและยอมทำตามคำสั่งแต่โดยดี เนื่องจากนึกถึงสิ่งที่เคยได้รับคำที่เคยได้ชมเชยเป็นต้น
2. ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก หรือการพูดจาไพเราะสื่อสารด้วยความสุภาพเรียบร้อย ผู้บริหารที่ฉลาดจะใช้หลักของการพูดจาไพเราะที่เป็นลึกลับลึกใจให้บุคลากรหรือพนักงานชื่นใจ ยินดีปฏิบัติตาม โดยการพูดจาไพเราะจะต้องไม่เป็นการเยินยอมากเกินไป ชื่นชมเมื่อทำดี พูดให้กำลังใจ สั่งการด้วยคำสุภาพ ชัดเจน
3. อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ หรือการการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการอำนวยความสะดวกในส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ และการเปิดโอกาสให้พัฒนานตนเองให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ หรือการวางตนเป็นกลาง เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เข้าข้างฝ่ายใด เคยทำดีและรักษามาตรฐานงานการบริหารมาอย่างไรก็ดำเนินการอย่างนั้นกับทุกฝ่าย เคยรักษากฎระเบียบการลงโทษตามกฎหมายอย่างไรก็ดำเนินการอย่างนั้นกับทุกคน วางตนเองให้เหมาะสมกับฐานะ ตำแหน่งเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช้อำนาจในการบริหารมากเกินไป (อง.อรรถก. 23/91/134-135)

สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นคุณธรรมที่สามารถนำมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคนให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน และสามารถนำมาใช้ในการสร้างความรักความสามัคคีต่อกันและกันในองค์กร รวมทั้งการสร้างผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย ให้บุคลากรเกิดความรักและศรัทธาผู้นำ ยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำด้วยดี ดังนั้นเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความเหมาะสมและจะสามารถสนองต่อเป้าหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีเป้าหมายในการใช้ศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้บริการสาธารณะ





องค์ความรู้ใหม่

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลหรือแม้แต่การปกครองในรูปแบบพิเศษของกรุงเทพมหานครและพัทยา เมื่อนำหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้กับหลักสังคหวัตถุแล้วจะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างสูงสุดเพื่อให้ปฏิบัติงานในการบริการประชาชน เพื่อให้เห็นภาพในการประยุกต์ใช้ได้อย่างชัดเจนขึ้น จึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นภาพองค์ความรู้ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 สังคหวัตถุเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สรุป

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูง และเพื่อใช้ศักยภาพสูงสุดของบุคลากรแต่ละคนเพื่อให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างเหมาะสม ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมีหลักการที่สำคัญ 6 ประการคือ การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่สามารถสรรหา ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติและความต้องการขององค์กร การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร การประเมินผลทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพและจุดแข็ง-จุดอ่อนของพวกเขา ผลการประเมินนี้จะช่วยในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร รวมถึงการวางแผน พัฒนาบุคลากรในอนาคต การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเติบโตในสายอาชีพ และเพื่อรักษาความเป็นธรรมและลดผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กร ทั้งนี้ ควรจัดการโดยบูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน การให้ มีน้ำใจต่อกันให้ปันสิ่งของแก่กันและกันให้อามิสสินจ้างรางวัลน้ำใจ การชื่นชมหรือแม้แต่การให้อภัย ปิยวาจา การพูดจาไพเราะ สื่อสารด้วยความสุภาพเรียบร้อย พูดให้กำลังใจ สั่งการด้วยคำสุภาพ ชัดเจน อิตถจริยา การบำเพ็ญประโยชน์ ต่อ





ผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยการอำนวยความสะดวกในส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุน และสมานัตตตา การวางตนเสมอ หรือการวางตนเป็นกลาง เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เข้าข้างฝ่ายใด เคยทำดีและรักษามาตรฐานงานการบริหารมาอย่างไรรู้ดำเนินการอย่างนั้นกับทุกฝ่าย การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในลักษณะการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่ตรงตามภาระงานมีความรู้ความสามารถสูงสุดต่อการพัฒนาศักยภาพ ง่ายต่อการควบคุมดูแล ส่งผลให้องค์กรสามารถใช้ศักยภาพสูงสุดของบุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559. (2559, 18 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 133 ตอนที่ 6 ก. หน้า 33.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- _____. *อำนาจหน้าที่*. สืบค้น 10 กันยายน 2567, จาก https://www.dla.go.th/division_dla.jsp.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2542). *การแก้โครงสร้างท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2552). *แนวคิดยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2567). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิชยานนท์ สุทธิโส. (2559). *เทคนิคการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 10(1), 381-382.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัทจุฬาลงกรณ์ จำกัด วิทย์พัฒน์.
- สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน). (2528). *สังคหวัตถุ 4*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักประชาสัมพันธ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2540). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุนันทา เลहनันท์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนะการพิมพ์.

