การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม
PERSONNEL MANAGEMENT OF EXECUTIVES ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

[1]มนัสนันท์ บุญปู่ Manassanan Boonpoo
[2]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano
[3]พระครูโอภาสนนทกิตติ์ Phrakruophatnonthakit
[1] [2] [3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: manassanan.nunb@gmail.com

Article Received: June 25, 2023, Revised: June 29, 2023, Accepted: June 29, 2023

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมเป็นการนำหลักการบริหารงานบุคคล 5 ประการ ประกอบด้วยการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยบูรณาการกับหลักสาราณียธรรมอันเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับการประยุกต์ในการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นหลักธรรมที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นแก่กันและกัน อยู่เสมอในยามที่ระลึกถึงกันด้วยการแสดงความมีน้ำใจคือสงเคราะห์อนุเคราะห์ เมื่อมีความรักความเคารพต่อกัน ให้การสงเคราะห์อนุเคราะห์ต่อกันแล้วจะทำให้เกิดความสามัคคีบังเกิดขึ้นติดตามมา
คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหาร, หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

Personnel management of executives according to Buddhist principles is the introduction of 5 principles of personnel management, consisting of manpower planning and positioning recruitment and appointment enhancing efficiency in the performance of government officials, discipline and preservation, and resignation from government service by integrating with Saraniya Dhamma principle which is a principle suitable for application in personnel management because it is the principle of remembrance. It is a principle that will always foster good feelings for each other when remembering each other by showing kindness that are helping and assisting. When there is love, mutual respect, and give relief synthesized together, it will be followed and caused by unity.
Keywords: Personnel Management, Executives, Buddhist Principles

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อช่วยกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาของประเทศในด้านต่างๆ โรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญมากที่สุดต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เพราะว่าเป็นหน่วยงานจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคม และเป็นการจัดการศึกษาให้กับทุกคนของประเทศ การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นภาระของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่คณะครูอาจารย์ นักการภารโรง ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนที่จะต้องมีหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด โดยมีภารกิจหลักคืองานเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรืองานวิชาการส่วนงานอื่นๆ เป็นเพียงงานสนับสนุนให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539)

การที่คุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้มีสาเหตุมาจากครูขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ตลอดจนแบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบการเรียนการสอนในห้องสมุดขาดแคลน ครูบางส่วนขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางกลุ่มวิชา ภารกิจในการสอนของครูและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมากเกินไป ตลอดถึงการที่ครูมีรายได้ต่ำแต่ภาระงานมีมาก การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาครู ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ เป็นเหตุให้ครูบางส่วนใช้เวลาไปประกอบอาชีพอื่นเสริมเพื่อหารายได้ให้พอกับรายจ่ายในสภาพเศรษฐกิจ สอดคล้องกับในปัจจุบัน จิตวิญญาณของความเป็นครูเหลือน้อยลง ทำให้ครูบางคนเกิดมีพฤติกรรมบางส่วนอันไม่เหมาะสมกับความเป็นครู (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2539) ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรหาวิธีกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อหน่วยงานอยู่เสมอ เพราะคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานวิชาการของบุคลากรในโรงเรียนและเกิดความศรัทธาในหน่วยงานเกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและกำลังความคิด ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ต้องการแล้วยังทำให้เกิดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมีมากขึ้น สิ่งดังกล่าวล้วนนำมาซึ่งความสมัครสมานสามัคคีความมีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

ผู้บริหารที่มีความต้องการจะทำการพัฒนาสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้หลักธรรมเพื่อนำมาบูรณาการกับการบริหารสถานศึกษา เพราะว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทัศนะของพระพุทธศาสนานั้น ผู้นำต้องเป็นคนดีและเก่งในสายตาประชาคมแล้วยังต้องอาศัยหลักพุทธธรรมในการสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นคนที่เป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชน และสังคมอีกด้วย (พระครูโอภาสนนทกิตติ์ (ศักดา แสงทอง), กมัยธร สัจจา, 2557) โดยเฉพาะการนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ ซึ่งหลักสาราณียธรรม ได้แก่ เมตตามโนกรรม (การคิดดี) เมตตาวจีกรรม (การพูดแต่สิ่งที่ดีงาม) เมตตากายกรรม (การทำความดีต่อกัน) สาธารณโภคี (การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรม) สีลสามัญญตา (การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน) ทิฏฐิสามัญญตา (มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน) รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ ดังนั้น

การที่จะทำให้การบริหารการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคีปรองดอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งหลักสาราณียธรรมนี้เป็นหลักธรรมสำหรับการเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายทั้งปวง และเป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลายระดับ รวมถึงบุคคลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

ผู้บริหารควรนำหลักสาราณียธรรมมาใช้ในการบริหารการศึกษา ประกอบด้วยด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ที่เป็นแกนกลางในการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

หลักการและกระบวนการในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์การใดๆ ก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสำคัญ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย “คน” เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด มีคุณค่าสูงสุดมีประโยชน์มากที่สุด และทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิผลของการบริหารกิจการต่างๆ ดังนั้น การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จในเรื่องของการบริหารได้นั้น จะต้องคำนึงถึงการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี ที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (พิมลดา บุญธรรม, 2560) การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการสำหรับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การ ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้าทำงาน พร้อมธำรงรักษา พัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจน เสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2545) การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2542)

องค์การจะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารด้วย หากผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนได้แล้ว ปัญหาอื่นๆ แทบจะหมดไป สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากการบริหารบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหารหรือผู้จัดการ การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยแก้และลดปัญหาต่างๆ ได้ หากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง (กิติมา ปรีดีดิลก 2532) เหตุนั้น การบริหารงานบุคคล ควรยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพงาน มีการแจ้งข่าวคราวความเป็นไปต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นกันเองกับบุคลากร การจ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดถือความสามารถ ต้องถือว่าบุคลากรมีความสามารถด้วยกันทุกคน (บรรยง โตจินดา, 2543) และมีหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคล 12 ประการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคนสมัครเข้าทำงานโดยไม่กีดกัน

2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักคุณวุฒิ เป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคง มีเหตุผล เน้นปฏิบัติงานระยะยาว เมื่อมีปัญหาในการทำงาน

4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ

5. หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการสนับสนุนพัฒนาบุคลากร การให้ความรู้ การอบรม มีการจัดระบบนิเทศ และการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. หลักความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

7. หลักความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยไม่เอาเปรียบ เล่นพรรคพวกและล่วงเกินทางเพศ

8. หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร มีการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ ยึดหลักการเสริมสร้าง จริยธรรมและคุณภาพ ทั้งในการป้องกันการกระทำผิด การผิดวินัยในการปฏิบัติงาน

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีคุณภาพประสิทธิภาพสามารถอยู่รอดได้ ระบบการบริหารที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อนำเอาผลของการวิจัยและแนวคิดที่ได้ มาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งๆ ขึ้นไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532)

ส่วนกระบวนการการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การได้มาซึ่งบุคคลตลอดจนถึงการให้บุคคลพ้นออกจากงาน การบริหารงานบุคคลจึงต้องอาศัยการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารงานบุคคล 6 ประการ คือ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และการคัดเลือก 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยประโยชน์ 4) การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ 5) การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ และ 6) การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (Mondy & Noe, 1990) รวมถึงมีกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผนกำลังคนและตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือนและตำแหน่ง ขั้นการแสวงหาบุคคล ได้แก่ การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุ ขั้นการพัฒนาบุคคล ขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นการบำรุงรักษาและการจัดสวัสดิการ และขั้นการให้บุคคลพ้นจากงาน (สมคิด บางโม, 2538)

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญกับกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์การ เพราะเป็นหัวใจของการบริหารและเป็นปัจจัยที่ทำให้งานขององค์การสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์ ศิลป์ กลยุทธ์ และความละเอียดรอบคอบอย่างยิ่งในการบริหารงาน ถ้าผู้บริหารสามารถจัดคนให้เหมาะสมกับงานองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะมีประสิทธิภาพมาก เพราะถือว่าความสำเร็จต่างๆ เกิดจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานเป็นสำคัญ โดยมีกระบวนการในการบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน สารสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติราชการ การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงานซึ่งเป็นกระบวนการที่

เกี่ยวเนื่องกันเป็นกระบวนการและเป็นระบบ อันเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

หลักสาราณียธรรม

หลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในบทความนี้ คือ หลักสาราณียธรรม 6 ซึ่งในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึงหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ไว้ว่า ดูกรภิกษุทั้งหลาย ธรรม 6 ประการนี้ เป็นที่ตั้งแห่งการให้ระลึกถึง กระทำให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ ย่อมเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ธรรม 6 ประการ คือ สาราณียธรรม 6 อย่าง ได้แก่

1. ดูกรผู้มีอายุทั้งหลาย ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เข้าไปตั้งกายกรรม ประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนสพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมข้อนี้เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ดูกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เข้าไปตั้งวจีกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนสพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมแม้ข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. ดูกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เข้าไปตั้งมโนกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนสพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมแม้ข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4. ดูกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ลาภอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งประกอบด้วยธรรมได้มาแล้วโดยธรรม โดยที่สุดแม้เพียงอาหารในบาตร ไม่หวงกันด้วยลาภเห็นปานดังนั้น แบ่งปันกับเพื่อนสพรหมจารีทั้งหลายผู้มีศีล ธรรมแม้ข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5. ดูกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ศีลอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ด่างพร้อย เป็นไท อันวิญญูชนสรรเสริญ ไม่เกี่ยวด้วยตัณหาและทิฐิ เป็นไปเพื่อสมาธิ ภิกษุเป็นผู้ถึงความเป็นผู้เสมอกันโดยศีลในศีลเห็นปานดังนั้น กับเพื่อนพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังอยู่ ธรรมแม้ข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียงเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

6. ดูกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ทิฐิอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งประเสริฐ เป็นเครื่องนำสัตว์ออกจากทุกข์ ย่อมนาออกเพื่อความสิ้นทุกข์โดยชอบแก่ผู้กระทา ทิฐินั้น ภิกษุเป็นผู้ถึงความเป็นผู้เสมอกัน โดยทิฐิในทิฐิเห็นปานดังนั้น กับเพื่อนสพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังอยู่ ธรรมแม้ข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียงเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ดูรายละเอียดใน ที.ปา.(ไทย) 11/324/321-322)

อีกประการหนึ่ง มีพระพุทธดำรัสที่ตรัสถึงหลักสาราณียธรรม 6 ประการดังนี้

1. ดูก่อนอานนท์ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ มีกายกรรมประกอบด้วย เมตตา ปรากฏในเพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์ ทั้งในที่แจ้งทั้งในที่ลับ นี้คือธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ประการหนึ่ง

2. ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุมีวจีกรรมประกอบด้วย เมตตาปรากฏในเพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์ ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุมีมโนกรรมประกอบ ด้วยเมตตาปรากฏในเพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์ ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4. ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุมีลาภใดๆ เกิดโดยธรรม ได้โดยธรรมที่สุดแม้เพียงอาหารติดบาตร เป็นผู้ไม่แย่งกันเอาลาภ เห็นปานนั้น ไว้บริโภคแต่เฉพาะผู้เดียว ย่อมเป็นผู้บริโภคเฉลี่ยทั่วไปกับเพื่อน ร่วมประพฤติพรหมจรรย์ผู้มีศีล นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5. ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุถึงความเป็นผู้เสมอกันโดยศีล ในศีลทั้งหลาย ที่ไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ด่าง ไม่พร้อย เป็นไท อันวิญญูชนสรรเสริญ อันตัณหาและทิฏฐิไม่แตะต้อง เป็นไปพร้อมเพื่อสมาธิ เห็นปานนั้น กับเพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์อยู่ ทั้งในที่แจ้งทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

6. ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุถึงความเป็นผู้เสมอกันโดยทิฏฐิ ในทิฏฐิที่เป็นของพระอริยะอันนำออก ชักนำผู้กระทำตามเพื่อความสิ้นทุกข์โดยชอบ เห็นปานนั้นกับเพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์อยู่ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี่ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกันทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ดูก่อนอานนท์ นี้แล ธรรม 6 อย่าง เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรักทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดูก่อนอานนท์ ถ้าพวกเธอพึงสมาทานสาราณียธรรมทั้ง 6 อย่างนี้ ประพฤติอยู่ พวกเธอจะยังเห็นทางว่ากล่าวพวกเราได้น้อยก็ตาม มากก็ตาม ซึ่งจะอดกลั้นไว้ไม่ได้ละหรือ

ท่านพระอานนท์กราบทูลว่า ข้อนี้หามิได้เลย พระพุทธเจ้าข้า

พระพุทธเจ้า. ดูก่อนอานนท์ เพราะฉะนั้นแล พวกเธอพึงสมาทานสาราณียธรรมทั้ง 6 อย่างนี้ ประพฤติเถิด ข้อนั้นจักเป็นไปเพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขแก่พวกเธอตลอดกาลนาน (ดูรายรายละเอียดใน ม.อุ. (ไทย) 3/1/88)

พระธรรมปิฎก (ป .อ. ปยุตฺโต) (2545) กล่าวว่า สารณียธรรม 6 แปลว่า ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกัน ได้แก่

1. เมตตากายกรรม: ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม: ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม: ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4. สาธารณโภคี: ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจาน ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน ข้อนี้ใช้อัปปฏิวิภัตตโภคีก็ได้

5. สีลสามัญญตา: มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา: มีทิฏฐิดีงามเสมอกันเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา

สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรม 6 เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา ที่มีการกล่าวถึง การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าละลับหลัง และเป็นคุณธรรมที่ทำให้รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกัน ทำให้เข้าใจคนอื่นมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีในการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี สถานศึกษาควรนำมาปฏิบัติ เพื่อทำให้เกิดผลดีแก่เพื่อนร่วมงานและการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม (หลักสาราณียธรรม)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม เป็นการสังเคราะห์จากแนวคิดของทองหล่อ วงษ์ธรรมา (2538) พิมลดา บุญธรรม (2560) สุพล เครือมะโนรมณ์ (2542) นาวาเอก นพดล บงกชกาญจน์. (2554) และพระมหาเอกมร ฐิตปญฺโญ (คงตางาม) (2553) โดยสรุปการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม (หลักสาราณียธรรม) ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตากายกรรมคือทำต่อกันด้วยเมตตา

1.1 ผู้บริหารทำสิ่งใดก็ทำด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานร่วมกิจการร่วมชุมชนโดย ช่วยเหลือธุระต่างๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงอากัปกิริยาสุภาพ เคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.2 ผู้บริหารช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจแสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.3 ผู้บริหารทำความดีต่อกันสนับสนุนช่วยเหลือทางด้านกำลังกาย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียน ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องอยู่เสมอ

1.4 ผู้บริหารแสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ โดยเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาวจีกรรมคือพูดกันด้วยเมตตา

2.1 ผู้บริหารจะพูดอะไรก็พูดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน แนะนำสั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ พูดจริงไม่ พูดเพื่อผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว

2.2 ผู้บริหารบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2.3 ผู้บริหารพูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดจาด้วยความรักความปรารถนาดี รู้จักพูดให้กำลังใจแก่กันและกันในยามที่ต้องพบกับความทุกข์ ไม่นินทาว่าร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลัง พูดแนะนำในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ พูดอย่างใดก็ทำอย่างนั้น ไม่โกหก

2.4 ผู้บริหารช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตามโนกรรมคือคิดต่อกันด้วยเมตตา

3.1 ผู้บริหารจะคิดอะไรก็คิดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี

3.2 ผู้บริหารตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสั่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3.3 ผู้บริหารคิดดีการมองกันในแง่ดี มีความหวังดีและปรารถนาดี รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยาบาท ไม่โกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้โอกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ

3.4 ผู้บริหารตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านสาธารณโภคีคือแบ่งปันสิ่งที่ได้มาโดยชอบธรรม

4.1 ผู้บริหารแบ่งปันลาภที่ร่วมกันหาร่วมกันทำโดยยุติธรรม แม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อย แต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึงกันนั่นคือ การร่วมสุขร่วมทุกข์กัน

4.2 ผู้บริหารเมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจานให้ได้ใช้สอยร่วมกัน

4.3 ผู้บริหารรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่เอารัดเอาเปรียบ และมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

4.4 ผู้บริหารแบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

5. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านสีลสามัญญตาคือมีความประพฤติเสมอภาคกัน

5.1 ผู้บริหารประพฤติสุจริตดีงามเหมือนกัน มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกัน ไม่ประพฤติให้เป็นที่รังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

5.2 ผู้บริหารมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ

5.3 ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ.หรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน ไม่อ้างอำนาจบาตรใหญ่ ไม่ถืออภิสิทธิ์ใดๆ ทั้งปวง

5.4 ผู้บริหารมีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทาตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

6. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ด้านทิฏฐิสามัญญตาคือมีความเสมอภาคกันทางความคิด

6.1 ผู้บริหารปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องเหมือนกัน คือ การเคารพเหตุผล ยึดหลักความดีงามเป็น อุดมคติอย่างเดียวกัน

6.2 ผู้บริหารมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสิ้นทุกข์หรือขจัดปัญหา

6.3 ผู้บริหารมีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน.คิดในสิ่งที่ตรงกัน ปรับมุมมองให้ตรงกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและสงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน ไม่ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ

6.4 ผู้บริหารเคารพรับฟังความคิดเห็นกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลเป็นแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้บุคคลมีขวัญ กำลังใจ ทุ่มเท รับผิดชอบงานและถือว่า การปฏิบัติงานที่รับมอบหมายเป็นเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้หลักในการบริหารทั้งในด้านหลักความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่น มนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์การ การประสานงาน การประสานผลประโยชน์ ความมั่นคง ที่สำคัญจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย ยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง สภาพการทำงาน การแจ้งข่าวให้บุคลากรทราบ การทำให้บุคลากรรู้สึกว่า ตนเป็นบุคคลที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จและช่วยให้องค์การดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมาย

หลักสาราณียธรรมเป็นคุณธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกันและเป็นหลักการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี มี 6 ประการ ได้แก่ 1) เมตตากายกรรม คือ การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ 2) เมตตาวจีกรรม คือ การช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ 3) เมตตามโนกรรม คือ การตั้งจิตปรารถนาดี 4) สาธารณโภคี คือ การที่ได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม 5) สีลสามัญญตา คือ การที่ทุกคนที่อยู่ร่วมกันมีความประพฤติสุจริตดีงาม 6) ทิฏฐิสามัญญตา คือ การที่มีความเห็นชอบร่วมกัน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย 1) เมตตากายกรรมกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนช่วยเหลือกิจธุระของหมู่คณะทางด้านกำลังทางกายด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะและไม่เบียดเบียนรังแกกัน 2) เมตตาวจีกรรมกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรพูดจาให้มีเมตตา พูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดกันด้วยความรักความปรารถนาดี รู้จักการพูดให้กำลังซึ่งกันและกันช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ อ่อนหวาน พูดมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่น ไม่พูดให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่นินทาว่าร้ายผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง 3) เมตตามโนกรรมกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรคิดดีต่อกันด้วย

เมตตา คิดสิ่งใดก็ให้คิดในสิ่งที่ดี มองกันในแง่ดี มีความหวังดีและความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีจิตเมตตาช่วยเหลือผู้อื่น ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยาบาท รู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน 4) ด้านสาธารณโภคีกับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรแบ่งปันสิ่งที่ได้มาโดยยุติธรรม แม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อย แต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึงกัน คือ การร่วมสุข ร่วมทุกข์กัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอยู่ตลอด 5) สีลสามัญญตากับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีความประพฤติสุจริตดีงามอย่างสม่ำเสมอ มีระเบียบวินัยเท่าผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ หรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน 6) สามัญญตากับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับความคิดเห็นให้มีเหตุผลถูกต้องเหมือนกับผู้อื่น และหมู่คณะภายใต้เหตุและผลในทางที่ดีงาม รู้จักแสวงหาจุดร่วมและสงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน ไม่ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ สรุปดังในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทองหล่อ วงษ์ธรรมา. (2538). **ปรัชญา 201 พุทธศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

นาวาเอก นพดล บงกชกาญจน์. (2554). **การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บรรยง โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พระครูโอภาสนนทกิตติ์ (ศักดา แสงทอง) และกมัยธร สัจจา. (2557). ภาวะผู้นำที่ดีเก่งในศตวรรษที่ 21 ในทัศนะพระพุทธศาสนา. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** 1(2). 135-144.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2545). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

พระมหาเอกมร ฐิตปญฺโญ (คงตางาม). (2553). **ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมลดา บุญธรรม. (2560). **การประยุกต์หลักสาราณียธรรมกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2532). **การบริหารบุคคลในโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร: ขนิษฐาการพิมพ์.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2539). **การศึกษาไทย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สมคิด บางโม. (2538). **หลักการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์.

สุพล เครือมะโนรมณ์. (2542). **การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Mondy, W.R. & Noe, R.M. (1990). **Human Resource Management.** Boston: Allyn & Bacon.