

การพัฒนาองค์กรตามหลักการบริหารนิยธรรมของ
ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
The Organization Development Methods in Principle Aparihaniyadhammao
of Phandintham Phandinthong Center Sana District,
Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

พระจตุพล ขุนทองแก้ว
Phra Chatuphon Khunthongkaeo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
E-mail: golftey15072536@gmail.com

Received May 12, 2022; Revised June 27, 2022; Accepted July 23, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาองค์กรและสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากร (2) เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์กรตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 (3) เพื่อนำเสนอวิธีการพัฒนาองค์กรตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาในลักษณะพรรณนาผลการวิจัย พบว่า

1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีขอบข่ายและขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ ลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ การจัดรูปแบบองค์กรสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร กระบวนการพัฒนาฝึกอบรม การพัฒนา และการรักษาทรัพยากร การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2) การพัฒนาองค์กรตามหลักการบริหารนิยธรรม ประกอบด้วย (1) การประชุมกันเบื้องต้น (2) การพร้อมเพียงกันประชุม (3) การไม่บัญญัติหรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติมาอำเภอใจ (4) การเคารพผู้บังคับบัญชา (5) ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี (6) ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และ (7) การคุ้มครองอันตราย

3) แนวทางในการบริหารงานของศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง พบว่า ควรมีการจัดทำแผนบริหารบุคลากรในองค์กร โดยมีการระบุ ภาระงาน ขอบเขต และตำแหน่งอย่างชัดเจน นำหลักอปริหานิยธรรม 7 มาบูรณาการให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น 1) การจัดการอบรมพัฒนา 2) การวางกฎระเบียบการปฏิบัติงาน 3) จัดบุคคลมีความรู้ตรงต่อตำแหน่งและความสามารถเพื่อเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นต้น เพื่อความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรอบรู้ที่ทันโลกทันเหตุการณ์

คำสำคัญ: อปริหานิยธรรม 7; การพัฒนาองค์กร; ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง

Abstract

This article aimed (1) to study the concepts and theories of organizational development and human resource development problems; (2) to study the development of organizations according to the principles of morality 7; and (3) to propose methods of organizational development according to the principle of morality. This research was qualitative research by studying data from documents and gathering data from in-depth interviews, analyzing content data in a descriptive manner. The results of the research revealed that 1) human resource management has important scope and steps, namely the characteristics of human resources, organizational formatting, external and internal environments, processes of development, training, development and maintenance of resources, human resource planning, recruitment, selecting, recruiting, appointing, orientation and inter-operation training, etc. 2) Organizational development according to the principles of morality, consisting of (1) regular meetings; (2) concurrent meetings; (3) not enacting or not abolishing the ordinance arbitrarily; (4) respecting superiors; (5) respecting and protecting women's rights; (6) promoting and preserving cultural traditions good; and (7) protection from dangers; 3) guidelines for the administration of the Golden Land Dharma Land Center. It was found that there should be a personnel management plan in the organization specifying the workload, scope, and position clearly applying the principles of morality 7 to integrate them to make them suitable for work, such as 1) training and development 2) setting up rules and regulations 3) organizing personnel have direct knowledge of the position and the ability to meet the goals and objectives of the organization, etc., for new ideas in operations to create knowledge that is up to date.

Keywords: Aparihaniyadhamma 7, Organization Development Methods, Phandintham
Phandinthong center

บทนำ

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยทั่วไปแล้วนั้นมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่นำไปประพฤติปฏิบัติอีกทั้งยังก่อประโยชน์ต่อบุคคลรอบข้าง ปัญหาประสิทธิภาพเรื่องการพัฒนาบุคลากรที่เกิดขึ้นหากได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการเข้ามาประยุกต์ใช้ก็จะยิ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยทั้งองค์กร และบุคลากรในองค์กร ก็จะได้รับ โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ตามหลักของอปริหานิยธรรม 7 ประการ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม 7 ประการ ผู้ปฏิบัติธรรมนี้จะนำไปเพื่อความเจริญทั้งฝ่ายบ้านเมืองและฝ่ายสงฆ์ เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้มีความน่าเชื่อถือ (พระสมชาย บัวแก้ว และ คณะ, 2564) ประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ได้รับการถ่ายทอดอย่างเคร่งครัด (Tan & Damnoen, 2020) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินชีวิต (Damnoen et al., 2021) สามารถบูรณาการหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่ได้ศึกษาไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เพื่อจะไดรร่วมกันพัฒนาประเทศชาติให้มั่นคงถาวรอย่างยั่งยืน (พระมหานรินทร์ สุรบุญญ, 2564)

การบริหารเป็นกระบวนการสำคัญในการให้งานที่วางไว้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพภายในเวลาที่กำหนด ผู้บริหารควรมึบทบาท เป็นนักวิเคราะห์ที่สามารถคิดมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน ถึงสาระที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน รวมถึงสามารถในการคิดหาหนทางที่ ใช้แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือมีความเป็นมิตรและมีความรัก มีบุคลิกความน่าเชื่อถือ (ไชยะ เทพา, 2564) ในแต่ละองค์การจึงมีความจำเป็นต้องมีบุคคลผู้หนึ่งเป็นผู้นำในการบริหาร เพื่อจะใช้ กระบวนการบริหารให้ เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ส่วนผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำองค์การคือผู้บริหาร (ธงชัย สันติวงษ์, 2535) มนุษย์สามารถที่จะถูกนำมาใช้เป็นเครื่องจักรอย่างมีประสิทธิภาพได้ โดยวิธีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นแนวคิดที่รู้จักกันแพร่หลายในวงการบริหารศาสตร์ คือ หลักการบริหารแบบ วิทยาศาสตร์ โดยยึดเอาทัศนคติเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารและความสัมพันธ์กับองค์การ เขามุ่งหมายเฉพาะด้านร่างกาย ไม่สนใจทาง จิตวิทยาและสังคมวิทยา ดังนั้น การบริหารงานจึงหมายถึง การปฏิบัติงานที่อาศัยทรัพยากรทาง การบริหาร อาศัยซึ่งกันและกันโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์เดียวกัน (ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2528)

ปัญหาที่ทำให้เกิดผลกระทบกับศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง คือ ระบบการบริหารจัดการ ยังคงเป็นปัญหาในการบริหารจัดการ คือ ด้านบุคลากร ที่มีปัญหาในการจัดการที่และบริหารที่ไม่ชัดเจน ผิดต่อหลักการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดปัญหาด้านบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง ปัญหาที่พบบ่อย คือ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาศักยภาพตามแนวหลักการบริหารนิยม
เข้ามาปรับปรุงประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพ ของศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ให้ได้รับซึ่ง
ผลประโยชน์สูงสุดทั้งสองฝ่ายคือ ทั้งด้านบุคลากร และ ผู้บริหารองค์กร ตลอดจนสามารถนำไปใช้ใน
การพัฒนาศักยภาพในสังคมไทยต่อไป

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนางานองค์กรในองค์กรและสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากร ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาการพัฒนางานองค์กรตามหลักอปริหานิยธรรม 7
3. เพื่อนำเสนอวิธีการพัฒนางานองค์กรตามหลักอปริหานิยธรรม 7: กรณีศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การนำแนวคิด ทฤษฎี การบริหารบุคลากรนั้นมีหลากหลายวิธี แต่ละวิธีนั้นก็ก็จะเหมาะกับองค์กรหรือไปในส่วนของ ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง นำแนวคิดเรื่องเทคนิคการบริหาร เป็นตัวช่วยในการบริหารจัดการอย่างดี สามารถเข้าใจปัญหาขององค์กร และบุคลากรอย่างชัดเจน มีแผนการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (อุทัย หิรัญโต, 2525) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิไลลักษณ์ ยางงาม และ คณะ, 2565) นอกจากเข้าใจเทคนิคบริหารแล้วก็ต้องมี การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นเครื่องขับเคลื่อนภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข เป็นสถานที่เหมาะแก่การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และอาศัยซึ่งกันและกันโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์เดียวกัน (ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2528) นอกจากแนวคิดแล้วยังมีทฤษฎีการบริหารในยุคปัจจุบันการบริหารยุคปัจจุบันจะคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กร และสถานการณ์ของโลกยุคปัจจุบันที่แปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว (Jantaratim et al., 2021) เป็นการบริหารตามความเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์กร จะใช้ทรัพยากรในการบริหารเป็นหลักเพื่อความสอดคล้องและเหมาะสม (สมยศ นาวิการ, 2538) นอกจากแนวคิด ทฤษฎีของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีหลักธรรม เรื่อง อปรีหานิยธรรม 7 เป็นหลักในการวางแผนการบริหารและพัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมใน 7 ด้าน คือ การร่วมกันประชุม

เพื่อมอบหมายงานรับผิดชอบ การทำงานกันอย่างสามัคคีและพร้อมเพรียงไม่ว่า จะเริ่มประชุม หรือเลิกประชุม ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่ได้วางไว้ไม่ขัดแย้งในกฎที่ได้ตั้งไว้ ภายในองค์กรควรมีความเคารพต่อหัวหน้างานหรือผู้อาวุโสการ ให้เกียนแก่สตรี มีความเคารพต่อสถานที่ และมีการรักษาธรรมแก่ตนเองและผู้อื่น (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต, 2551) พระพุทธศาสนาเป็นความหวังที่จะนำพาวิถีอารยธรรมไปสู่การพัฒนาสันติภาพตามหลักอปริหานิยธรรม ผลในทางปฏิบัติผู้ที่กำลังโยยหาสันติภาพต้องยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เป็นอัตตวิสัยแล้วปรับเปลี่ยนไปตามภาวะวิสัย (พระครูปลัดไพฑูรย์ เมธิโก, 2558)

จากเนื้อหาข้างต้นนั้นเป็นปัจจัยในการจัดเตรียมและปรับเปลี่ยนแผนด้านการบริหารองค์กร และการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนนโยบายจัดสรรด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวทางตามคุณธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา โดยใช้ปหานิยธรรมเป็นไปตามมาตรฐานในการควบคุมดูแลบุคลากรในแต่ละขั้นตอน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงคุณภาพทั้งการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาวิธีการพัฒนาองค์กรตามหลักอปริหานิยธรรม : กรณีศึกษาศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวิธีการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary) และการศึกษาเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Work Study) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยแบบคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงเอกสาร

การวิจัยนี้ได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสารแหล่งต่างๆ โดยจำแนกเอกสารออกเป็น 2 ส่วน ด้วยกัน คือ 1) เอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) คือพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) เอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) คือ เอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ศึกษา เช่น เอกสารการเผยแผ่พระพุทธศาสนา หลักอปริหานิยธรรม 7 วรรณกรรมทางพระพุทธศาสนา ตำรา เอกสารวิชาการ หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เป็นต้น โดยอาศัยแหล่งข้อมูลจากหอสมุดมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและวิทยานิพนธ์ เป็นต้น รวมทั้งแหล่งข้อมูลอื่นๆ เช่น อินเทอร์เน็ต หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ส่วนที่ 2 การวิจัยภาคสนาม

เป็นกระบวนการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในพื้นที่วิจัย โดยการสัมภาษณ์ พระสงฆ์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้คัดเลือก

แบบเจาะจงจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและดำเนินการศูนย์ ฯ ได้แก่ พระสงฆ์และคณะกรรมกร จำนวน 5 รูป/คน และประชาชนที่มีส่วนร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 รูป/คน ซึ่งสอบถามในทัศนะที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Key Informant) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามความสำคัญขอประเด็นที่ศึกษาโดยการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พระสงฆ์และคณะกรรมกร และประชาชนที่มีส่วนร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง จำนวน 10 รูป/คน คือ

1. พระสงฆ์และคณะกรรมกร จำนวน 5 รูป/คน
2. ประชาชนที่มีส่วนร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม : กรณีศึกษาศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สร้างขึ้นตามกรอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ทราบสภาพปัญหาเพื่อนำมาจัดทำแผนการบริหารและจัดการตามหลักพระพุทธศาสนาในรูปแบบการบริหารนิยธรรม ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา จากนั้นกำหนดเป็นกรอบปัจจัยที่ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
2. สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบปัจจัยที่กำหนดเพื่อนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม : กรณีศึกษาศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมทั้งรับข้อเสนอแนะ
3. ปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
4. นำเครื่องมือที่ผ่านการแนะนำและผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง
5. นำแบบสัมภาษณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แล้วนำผลที่ได้มาเรียบเรียงและปรับปรุงแก้ไขและนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำข้อมูลไปใช้ต่อไป
6. แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ในเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ขออนุญาตหมาย และเข้าพบ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามกำหนด จากนั้นจึงอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ และเริ่มสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามแบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้ และเนื่องจากแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด จึงสามารถที่จะตั้งคำถามที่มีลักษณะเจาะลึกลงไปในเรื่องละเอียดต่าง ๆ ได้อีก ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการดำเนินการวิจัย
2. ขอสัมภาษณ์พระสงฆ์และคณะกรรมการ และประชาชนที่มีส่วนร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียงใช้เทปวิธีอัดเสียง และสมุดโน้ตในการจดแต่ละประเด็น เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปอย่างต่อเนื่องและอยู่ในกรอบของวัตถุประสงค์ในการวิจัย
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 10 คน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกในประเด็นวิธีการพัฒนาและบริหารบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม
4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปสังเคราะห์ วิเคราะห์เชิงคุณภาพต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำมาจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นสำคัญ โดยอาศัยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลและจัดบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาเป็นแนวทางในการจำแนกข้อมูล ต่อจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้นำมารวบรวม สังเคราะห์ วิเคราะห์ สรุปประเด็นสำคัญ และอธิบายความเชื่อมโยงกันโดยการเขียนในเชิงพรรณนาเป็นการเขียนเรียงความโดยความเป็นจริงลงไป และประยุกต์เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันให้ทันสมัยเข้าใจง่ายสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในสังคม

ผลการวิจัย

1. ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้นำแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาองค์กรโดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้เต็มสมรรถนะในแต่ละด้านของบุคคล โดยปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีแนวความคิดสำคัญ เริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมและการสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม การสร้างขวัญและกำลังใจ การประนีประนอมต่อรอง การสร้างองค์กรคุณภาพและคุณธรรม อย่างไรก็ตามในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทองกลับพบว่า การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ถูกต้องและชัดเจนในโดยเฉพาะเรื่องหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรมีความ

แตกต่างกันทั้งด้านเพศ อายุ และความสามารถ ทำให้ต้องใช้เวลาในการฝึกอบรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีระเบียบแบบแผนส่งผลให้การปฏิบัติงานบางงานเกิดความล่าช้า หรือบางครั้งทำให้งานไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด บุคลากรบางรายขาดความรับผิดชอบต่องานที่การงาน บุคลากรมีการใช้วาจา นินทา กล่าวหา กัน หรือ พูดด้วยน้ำเสียงที่ทำให้เกิดการเข้าใจผิดกับผู้ร่วมปฏิบัติงานร่วมกัน สถานที่อาคารเกิดการชำรุดไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาองค์กรตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ประการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยการบริหารนิยธรรม 7 หมายถึง “ธรรมอันเป็นเหตุแห่งความไม่เสื่อม” หรือหมายความว่า “ไม่เป็นเหตุ แห่งความหายนะ” มี 2 ประเภท คือ ราชูปบริหารนิยธรรม และภิกขูปบริหารนิยธรรม อบริหารนิยธรรม 7 เป็นหลักการร่วมรับผิดชอบ คือ หมั่นประชุมกันเนื่องนิยตย์ พบปะปรึกษาหารือกิจการงาน พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ไม่ถืออำนาจใครต่อความสะดวก ให้เกียรติเคารพ นับถือ ให้เกียรติและคุ้มครองกุลสตรี เคารพสักการบูชาเจตีย์ อารักขา บำรุง คุ้มครอง แก่บรรพชิตผู้ทรงศีลทรงธรรมบริสุทธิ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาบุคลากรของศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและรักษาวินัย

วิธีการพัฒนาองค์กรตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ในศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านการประชุมกันเนื่องนิยตย์ ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทองควรมีการจัดประชุมอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการเสนอความคิดเห็น และรับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการติดตาม ผลการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย

2. ด้านการพร้อมเพรียงกันประชุม ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ควรมีการกำหนดแผนการประชุม มีการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ และวาระการประชุมที่ชัดเจน มีการลงชื่อเข้าและเลิกประชุม ก็ควรให้มีการลงชื่ออีกครั้ง มีเจ้าหน้าที่คอยดูแลและจดบันทึกการประชุม พร้อมกับการลงมติพร้อมกัน

3. ด้านไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ควรปรับเปลี่ยนความเหมาะสมของกฎและระเบียบให้สอดคล้องกับงานและบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสมและชอบธรรม เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม

4. ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และติดตามผลการทำงานทุกครั้งหลังจากมอบหมาย งาน และสอบถามถึงปัญหาของงาน พร้อมให้คำแนะนำหรือช่วยแก้ปัญหา

5. ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง มีบุคลากรที่แตกต่างกันทั้งเพศและอายุ จึงควรมีการรณรงค์เรื่อง สิทธิสตรี สิทธิมนุษยชน และความเท่าเทียมกันทางเพศ

6. ด้านการส่งเสริมรักษาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง มีการจัดงานและกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมและประเพณี ตลอดจนการดูแลรักษาอาคารสถานที่ของหน่วยงานให้เกิดความสะอาด และปลอดภัย

7. ด้านการอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง มีการจัดหาบุคลากรที่ตรงกับงาน ควบคู่กับการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้เหมาะสม

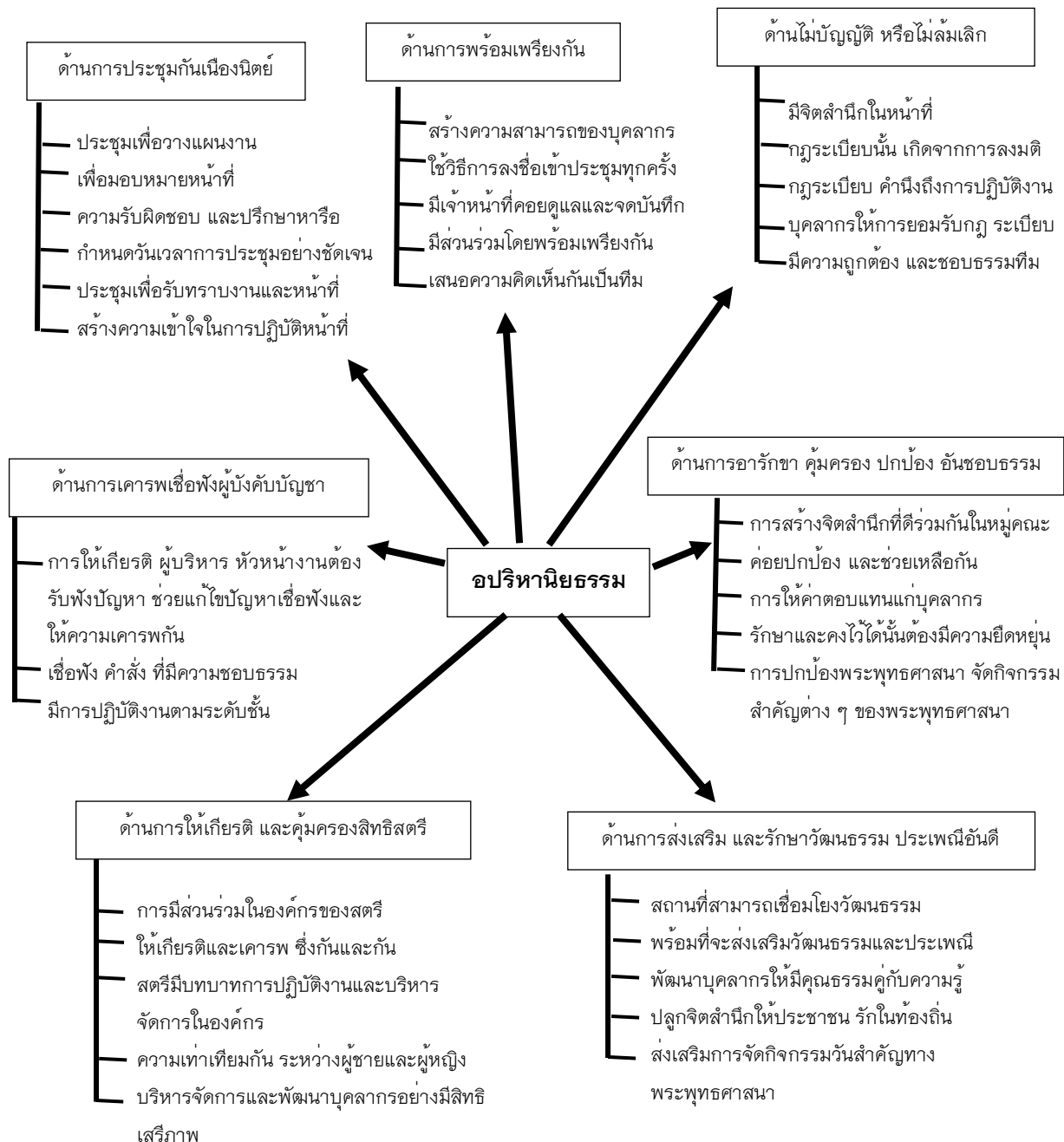
อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและด้วยเหตุที่มนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาองค์กร ทุกองค์กรจึงให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง โดยพยายามนำศักยภาพหรือความสามารถของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในการที่จะนำเอาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในองค์กรนั้น จะต้องมีความเข้าใจในลักษณะของ ทรัพยากรมนุษย์ เช่น มีคุณค่าและราคาแพงและนับวันจะยิ่งมีค่าจ้างแรงงานแพงยิ่งขึ้น มีความรู้และมีสภาพเสื่อมถอยเมื่ออายุสูงขึ้น ในการเข้าสู่ระบบแรงงานต้องเป็นไปตามลักษณะ ความสามารถและข้อตกลงทั้งในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ทรัพยากรมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่ก็สามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบทั้งหมดของการจ่ายเงินหรือรางวัลให้แก่พนักงาน ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นใจ ให้พนักงานได้ปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายาม เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคคล ค่าตอบแทนก็ต้องขึ้นอยู่กับความชำนาญและหน้าที่ (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2538) และหลักธรรมในอปริหานิยธรรม ด้านอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม คือ รักษาความเสมอภาค และเหมาะสมต่อหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากร รวมไปถึงการปกป้องบุคลากรในองค์กรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (วคิน อินทสระ, 2544)

อปริหานิยธรรม เป็นหลักป้องกันความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญขององค์กรฝ่ายเดียว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารจัดการ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกัน ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต (พระสมหมาย อุตฺตสิทฺโธ, 2559) สามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้มีความน่าเชื่อถือ (พระสมชาย บัวแก้ว และ คณะ, 2564) ประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ได้รับการถ่ายทอดอย่างเคร่งครัด (Tan & Damnoen, 2020) ป้องกันข้อผิดพลาดในการดำเนินชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น (Damnoen et al., 2021) พระพุทธศาสนาเป็นความหวังที่จะนำพาวิถีอารยธรรมไปสู่การพัฒนาสันติภาพตามหลักอปริหานิยธรรม ผลในทางปฏิบัติผู้ที่กำลังโยยหาสันติภาพต้องยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เป็นอัตวิสัยแล้วปรับเปลี่ยนไปตามภาวะวิสัย (พระครูปลัดไพฑูรย์ เมธิโก, 2558) สามารถบูรณาการหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่ได้ศึกษาไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามหลักอปริหานิยธรรม กรณีศึกษาศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยดังนี้



จากองค์ความรู้เบื้องต้นนั้นทำให้ทราบวิธีการพัฒนาองค์กรโดยนำเอาหลักธรรมอปริหานิยธรรม 7 นั้น ทำให้เข้าใจในรูปแบบงานที่ชัดเจนและถูกต้องเหมาะสมแก่การพัฒนาบุคลากร และองค์กรให้มีประสิทธิภาพและดำเนินงานตามวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน ทั้งด้านบุคลากร และผู้บริหาร

สรุป

การพัฒนาองค์กรในแต่ละด้านตามหลักของ อปรีหานิยธรรม ได้ดังนี้ ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย คือ ควรจัดประชุม เพื่อเป็นการเสนอความคิดเห็น และรับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการติดตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย ด้านการพร้อมเพรียงกันประชุม คือ การประชุมในทุกครั้งนั้น หรือก่อนประชุม นั้น ควรให้มีการให้ลงชื่อเข้าประชุม หลังจากเลิกประชุมก็ควรให้มีการลงชื่ออีกครั้ง ด้านไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ คือ องค์กรควรปรับเปลี่ยนความเหมาะสมของกฎ ระเบียบ ให้สอดคล้องกับงานและบุคลากรระดับปฏิบัติการอย่างเหมาะสมและชอบธรรม ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา คือ หัวหน้างานต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพัฒนางาน และต้องติดตามผลการทำงานทุกครั้งหลังจากมอบหมายงาน และสอบถามถึงปัญหาของงานทุกครั้ง ให้คำแนะนำเพิ่มเติม ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี คือ ควรให้บทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้แก่สตรี เพื่อเป็นแกนนำในการปฏิบัติงาน และให้การพัฒนาเทคนิคการสื่อสารแก่บุคลากรในองค์กร ด้านการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม คือ ควรมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับอาคารสถานที่ และสามารถปรับปรุงและซ่อมแซมได้ทันเวลา จะทำให้สถานที่จัดโครงการ และกิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ศูนย์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ควรมีการจัดทำแผนบริหารบุคลากรในองค์กร โดยมีการระบุภาระงาน ขอบเขต และตำแหน่ง อย่างชัดเจน และเป็นธรรม ควรที่จะนำหลักอปรินิยธรรม 7 มาบูรณาการเข้ากับการจัดอบรม พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพเชิงพุทธ ภายในองค์กร ควรมีการวางกฎระเบียบ การปฏิบัติ กติกา อย่างชัดเจน และต้องมีความเป็นธรรมทั้งฝ่ายผู้บริหาร และตัวบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานควรมีความรู้ที่ตรงต่อตำแหน่ง และความสามารถ เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร ตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ขององค์กรได้ควรมีการยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุคสมัยใหม่ และควรเพิ่มแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในขณะทำงาน องค์กรควรเพิ่มองค์ความรู้จากภายนอกหรือองค์กรอื่น เพื่อสร้างความรอบรู้ ที่ทันโลก ทันเหตุการณ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอปรินิยธรรม
- 2) ศึกษาแนวคิดการจัดการระบบการฝึกอบรมตามแนวทางอปรินิยธรรม
- 3) ศึกษาวิธีการทำแผนโครงสร้างองค์กรตามหลักอปรินิยธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ไชยะ เทพา. (2564). ภาวะผู้นำทางการเมืองในยุคโควิด-19. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(3), 1027-1044. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/255442
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *องค์การและการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พระครูปลัดไพฑูรย์ เมธิโก. (2558). อปปริหานิยธรรม : สันติภาพสู่สังคมไทย. *กระแสวัฒนธรรม*, 16(29), 73-82. สืบค้นจาก https://so02.tci-thaijo.org/index.php/cultural_approach/article/view/35498
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *ธรรมานุชชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ.
- พระมหานรินทร์ สุรปัญญา. (2564). พระพุทธศาสนากับการพัฒนาผู้นำ. *วารสารธรรมวัตร*, 2(2), 19-28.
- พระสมชาย บัวแก้ว, พระมหาบุญศรี วงศ์แก้ว และ สุเชาว์ พลอยชุม. (2564). อภิสมาจาร: กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพตามแนวพระพุทธศาสนา. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(3), 895-907. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/view/251384>
- พระสมหมาย อุตฺตสิทฺโธ. (2559). รูปแบบการนำหลักอปปริหานิยธรรมไปใช้ในการบริหารของผู้บริหารสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิชาการธรรมทรรค*, 16(1), 101-113. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/dhammathas/article/view/78758>
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2538). *การจัดการทรัพยากรคน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วศิน อินทสระ. (2544). *หลักธรรมอันเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาการพิมพ์.
- วิไลลักษณ์ ยางงาม, ฐนนวริน โขจิตตณิน และ ชนิดาภา ดีสุขอนันต์. (2565). การจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), 36-49. สืบค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/255442
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

- Damnoen, P. S., Siri, P., Supattho, P. S., & Kaewwilai, K. . (2021). The Development of Student Characteristics in According to the Nawaluk Framework of the Buddhist integration of Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(2), 126–135. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ajrc/article/view/249662>
- Jantaratim , K., Wongsuwan, K. , Pachimsawat, K. , & Peammatta, J. (2021). Public Opinion Survey on the Government's Economic Policy of the NCPO. *International Journal of Multidisciplinary in Management and Tourism*, 5(1), 29–35. <https://doi.org/10.14456/ijmmt.2021.4>
- Tan, C. C., & Damnoen, P. S. (2020). Buddhist Noble Eightfold Path Approach in the Study of Consumer and Organizational Behaviors. *Journal of MCU Peace Studies*, 8(1), 1–20. Retrieved from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/235080>