



รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*

A MODEL OF PERSONNEL MANAGEMENT IN ACCORDANCE WITH THE PRINCIPLES OF SARANIYADHAMMA OF THE ADMINISTRATORS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

¹มนัสนันท์ บุญปู Manassanan Boonpoo

²พระมหาญาณวัณน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

³พระครูโสภาสนนทกิตติ (ศักดิ์ โอภาโส) PhrakhruOpatnontakitti (Sakda Obhaso)

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: manassanan.nunb@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 269 รูป/คน มีเครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า PNIModified ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน และการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน มีเครื่องมือการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์และแนวคำถาม สนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบประเมินกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัย จำนวน 226 รูป/คน มีเครื่องมือการวิจัยคือแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับอุดมศึกษาและเป็นมหาวิทยาลัยของคณะสงฆ์ไทย บุคลากรมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยในการผลักดันและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยให้เกิดการพัฒนาของส่วนงานจนบรรลุผลสำเร็จจึงควรมีการนำหลักสารณียธรรมมาประยุกต์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ เพื่อนำหลักสารณียธรรมไปประยุกต์ในการบริหารงานบุคลากร องค์ประกอบที่ 3 การบริหาร 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร 2) หลักสารณียธรรม 6 คือ (1) เมตตาทายกรรม การทำดีต่อกัน (2) เมตตาวัจกรรม การพูดดีต่อกัน (3) เมตตาโมกขกรรม การตั้งจิตปรารถนาดีต่อกัน (4) สาธารณโภคี การแบ่งปันสิ่งของให้แกกัน (5) สีลสามัญญตา การมีความประพฤติที่ตรงร่วมกัน (6) ทิฐิสามัญญตา การมีความเห็นชอบร่วมกัน 3) การบริหารงานบุคคลบูรณาการตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหาร องค์ประกอบที่ 4 การนำไปใช้ และผลการประเมินรูปแบบ ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ ความ



ถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม ตามลำดับ โดยสรุปองค์ความรู้การวิจัย คือ SCIPP ได้แก่ S (Saraniyadhamma) C (Creating environment) I (Inspection process) P (Personnel recruitment announcement) P (Personnel training)

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารงานบุคคล, หลักสารณียธรรม, ผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

This research article aimed to propose a model of personnel management based on the principles of *Sārāṇīyadhamma* for administrators of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. It was a mixed-method research with 3 research steps: Step 1: To study the needs of personnel management of administrators; this was a quantitative research using a questionnaire with a sample group of 269 university lecturers. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using statistics: percentage, mean, standard deviation, and PNIModified. Step 2: Developing a model; this was a qualitative research by interviewing 7 key informants and organizing a focus group discussion with 9 experts. The research instruments were an interview form and focus group discussion questions. Data were analyzed using content analysis. Step 3: Evaluating the model; this was a quantitative research using an evaluation form with a sample group of 226 university lecturers. The research instrument was an evaluation form. Data were analyzed using statistics: percentage, mean, and standard deviation. The results of the research found that: Personnel administration model based on the principle of *Sārāṇīyadhamma* of the administrators of Mahachulalongkornrajavidyalaya University consisted of 4 components: Component 1: Principle of Mahachulalongkornrajavidyalaya University as a state-controlled university at the higher education level and also a university of the Thai Sangha. The personnel were important to the university in pushing and promoting the university to develop its units until success was achieved. Therefore, the principle *Sārāṇīyadhamma* should be applied in personnel administration development. Component 2: Objective to apply the Saraniyadhamma principle to personnel administration. Component 3: Administration; 1) Personnel administration of administrators, 2) The 6 *Sārāṇīyadhamma* principles: (1) *Mettākāyakamma*, doing good to one another, (2) *Mettākāvācīkamma*, speaking kindly to one another, (3) *Mettā manokamma*, wishing good to one another, (4) *Sādhāraṇabhogitā*, sharing things with one another, (5) *Silāsāmaṇṇatā*, having good behavior together, (6) *Ditṭhisāmaṇṇatā*, having common opinions. 3) Integrated personnel administration based on the principle of *Sārāṇīyadhamma* of administrators. Component 4: Application and evaluation results of the model in overall, the evaluation results were at the highest level in all four dimensions: usefulness, accuracy, feasibility, and appropriateness, respectively. In summary, the research knowledge was SCIPP, which included S (*Sārāṇīyadhamma*), C (Creating



environment), I (Inspection process), P (Personnel recruitment announcement), and P (Personnel training).

Keywords: Model, Personnel Management, Sārāṇṭiyadhamma Principles, Administrators, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

บทนำ

องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจเอกชน หรือภาคราชการ การบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน มีองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตตัวบ่อนทั้ง ๔ อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากร เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2544)

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียน มีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรนำหลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำมาใช้บูรณาการในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารไม่ต้องการ มีดังนี้ คือ 1) การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน 2) อัตราการออกจากงานสูง 3) การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด 4) การเสียเวลากับการสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ประโยชน์ 5) ทำให้องค์กรต้องขึ้นศาลเนื่องจากความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร 6) ทำให้องค์กรถูกฟ้องจากการจัดสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย 7) การทำให้พนักงานคิดว่าเงินเดือนที่เขาได้รับไม่ยุติธรรม 8) ไม่ยอมให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาซึ่งเป็นการทำลายประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน 9) การกระทำที่ไม่ยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับพนักงาน (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542) เพื่อให้สามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลอย่างจริงจัง โดยเฉพาะสภาพองค์การในทุกวันนี้พบว่าได้มีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงใน สภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในองค์กรโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เท่าที่เห็นในปัจจุบัน ทั้งในส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการและสภาพสังคมล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมี



ความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก (ธีรยุทธ พึ่งเทียร และสุรพล สุยะพรหม, 2543) แต่ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ อาจจะแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างเพียงพอ (สมาน รังสิโยฤกษ์, 2544)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2545) มีหลักการบริหารงานบุคคลดังนี้ 1) มีการจัดระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการกิจตามหลักการ ปณิธาน วัตถุประสงค์และภารกิจ 2) ยึดระบบคุณธรรม (Merit System) 3) เข้ายาก ออกง่าย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องตลอดอายุการทำงานของบุคลากร แต่การบริหารงานบุคคลยังมีปัญหาอยู่หลายด้านอาจเกิดจากการจัดโครงสร้างตำแหน่งบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ตำแหน่งบริหารวิชาการมีตำแหน่งซ้ำซ้อนกัน และอาจก่อให้เกิดภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้านคือ 1) ด้านระบบการสรรหา คัดเลือก และทดลองปฏิบัติงาน เช่น การเปิดสอบหรือการคัดสรรคนเข้าสู่องค์กรยังไม่เปิดกว้าง ทำให้ขาดการแข่งขัน โภสได้คนใหม่มีน้อย การคัดเลือกจะคัดเลือกไปตามความรู้สึก ซึ่งไม่เป็นไปตามความรู้ความเข้าใจจริงตามระเบียบมหาวิทยาลัย และสำหรับการทดลองปฏิบัติงาน ยังไม่เป็นไปตามภาระงานหรือผลของงาน แต่ในหลักการแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งบริหารวิชาการระบุไว้ว่า ใช้กระบวนการสรรหา มีคณะกรรมการกำหนดรูปแบบวิธีการให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยอาจแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตำแหน่งวิชาการ (หรือกลุ่มอื่น) มาดำรงตำแหน่ง หรืออาจรับบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ทางการบริหารสูงเข้ามาสู่ตำแหน่งบริหารวิชาการได้แต่ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนด 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2542) มีดังนี้ 1) การฝึกอบรมภายในไม่ต่อเนื่อง, 2) ขาดการติดตามผลการฝึกอบรม 3) การไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ส่วนมากจะมุ่งเน้นให้ไปศึกษาต่อ ซึ่งขัดกับระเบียบที่กำหนด ไว้ว่า "การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัยมหาวิทยาลัยคำนึงความต้องการของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก เมื่อกลับมาต้องปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ถ้าต้องการไปอีกต้องใช้ทุนครบถ้วนหรือทำงานชดเชยแล้วอย่างน้อย 1 ปี. เป็นบุคลากรประจำอายุไม่เกิน 45 ปี และผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว, ผู้ได้รับทุนไปศึกษาจะต้องกลับมาปฏิบัติงานชดเชยทุนที่รับจากมหาวิทยาลัยทั้งหมด 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550) โดยทั่วๆ ไปแล้วงานในองค์กรจะได้รับความสำเร็จหรือมีความก้าวหน้าด้วยดีนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรที่มารับผิดชอบงานขององค์กรนั้นๆ หลักจากที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะหนึ่งแล้วผู้บริหารต้องมารับทราบถึงผลการทำงานของบุคลากร เพื่อนำไปพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ให้ความดีความชอบ แต่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ยังมีปัญหาด้านการประเมินผลงานของบุคลากร เช่น สถานภาพของบุคลากรแตกต่างกันทำให้เวลาการทำงานต่างกัน ซึ่งทำให้มีปัญหาการประเมินผลงานต่างกัน และมีเวลาทำงานที่ต่างกัน และปัญหาอีกอย่างคือ ผู้ประเมินมีวัตถุประสงค์ในการประเมินไม่ชัดเจน ตลอดจนขาดการนำผลการประเมินไปใช้ โดยส่วนมากจะประเมินผลงานไปตามความรู้สึก ไม่ได้ประเมินงานไปตามความรู้หรือความเป็นจริงของงาน

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2550) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนงานบุคคล การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนา และการออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารงานนี้แล้วจะเห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการนำไปซึ่งการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินการอย่างดีแล้ว งานอื่นๆ ก็จะได้การจัดการ



แก้ไข หรือดำเนินการตามมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การบริหารงานนั้นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานนั้นเป็นลำดับขั้นที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหาร และลำดับขั้นที่มีความสำคัญต่อเนื่องกัน จะเห็นได้ว่า ในการบริหารนั้นจะต้องวางแผนให้ถูกต้องเหมาะสม จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดการองค์กร และบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นการทำงานที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย การบริหารงานบุคคล เป็นการได้มา การพัฒนา การบำรุงดูแลรักษาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ

การบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อีกทั้งการวางแผนบุคลากร ซึ่งยังขาดการวิเคราะห์แผนทั้งหมดขององค์กรหรือบางครั้ง เมื่อมีบุคลากรโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่นการบรรจุอัตราทดแทนทำได้ช้า การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์บางครั้งได้บุคลากรทำงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรบางกลุ่มบางหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมน้อยบางครั้งมีบุคลากรไม่พอใจการพิจารณาความดีความชอบ ความปลอดภัยและการให้บริการ บางครั้งเจ้าหน้าที่ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาองค์กรในภาพรวมยังขาดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และรูปธรรม การพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรตามความพึงพอใจของผู้บริหารขาดการนำหลักความสามารถมาพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นจึงทำให้เกิดความท้อถอยที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป ถือได้ว่าเป็นระบบที่ทำลายความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคคลส่วนใหญ่ได้ แต่ระบบนี้มีได้หมายความว่าเลวร้ายหรือไม่เหมาะสมไปเสียทั้งหมด (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) หากกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะช่วยให้หน่วยงานได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของหน่วยงานได้ หากการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ขาดการวางแผนในการสรรหา การบำรุงรักษาบุคลากรที่ดี ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น โยกย้ายมีการเรียกร้องผลประโยชน์จากบุคลากร จะทำให้บุคลากรไม่ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ บุคลากรขาดความสามัคคีกันขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทำให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (พนัส หันนาคินทร์, 2542)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสภานิยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต้องการทราบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ กำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีต่อการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสภานิยธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต้องมีหลักสภานิยธรรม 6 (ดูรายละเอียดใน ที.ปา.(ไทย) 11/324/32-322) อันเป็นธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ 1) เมตตาการุณกรรม



ตั้งเมตตาทายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2) เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 3) เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน 4) สาธารณโภคี ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคด้วยกัน ข้อนี้ ใช้ อปปฏิวิภัตตโกศ ก็ได้ 5) สีสสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ และ 6) ทิฏฐิสามัญญตา มีทิฏฐิดีงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551) ซึ่งหลักสารณียธรรม 6 นั้นนับว่าเป็นหลักธรรมสำหรับการเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายทั้งปวง เป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมสารณียธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และร่วมพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้นเพราะจะทำให้ทราบและรู้แนวทางปฏิบัติทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารที่เหมาะสมให้แก่ผู้บริหารต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อให้เป็นประโยชน์และข้อมูลประกอบในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้หลักสารณียธรรม และเพื่อให้ผู้บริหารได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและบริหารจัดการองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและสังคมได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. ประเด็นที่ศึกษา ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



2. วิธีการศึกษา เอกสาร เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3. เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4. กลุ่มตัวอย่าง อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจำนวน 864 รูป/คน

5. วิธีเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

6. วิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า

PNI^{Modified}

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสภารัตนธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. ประเด็นที่ศึกษา แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และแนวคิดเกี่ยวกับหลักสภารัตนธรรม

2. วิธีการศึกษา 1) วิเคราะห์เอกสารและสื่อออนไลน์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสภารัตนธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) สร้างแบบสัมภาษณ์ 3) สร้างแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง 2) แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

4. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ 10 รูป/คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม 9 รูป/คน

5. วิธีเก็บข้อมูล 1) การวิเคราะห์เอกสารและสื่อออนไลน์ 2) การทำการสัมภาษณ์ 3) การจัดการสนทนากลุ่ม

6. วิเคราะห์ข้อมูล 1) การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร 2) การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ 3) การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสภารัตนธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. ประเด็นที่ศึกษา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสภารัตนธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. วิธีการศึกษา การสร้างแบบประเมินรูปแบบ

3. เครื่องมือที่ใช้ แบบประเมินรูปแบบ

4. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 226 คน

5. วิธีเก็บข้อมูล ใช้แบบประเมินเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

6. วิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การบริหาร 4) การนำไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับอุดมศึกษา และเป็นมหาวิทยาลัยของคณะสงฆ์ไทย บุคลากรมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยในการผลักดันและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยให้เกิดการพัฒนาของส่วนงานจนบรรลุผลสำเร็จจึงควรมีการนำหลักสารณียธรรมมาประยุกต์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อกำหนดถึงความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต้องบประมาณที่ได้รับจัดสรรประกอบกับบุคลากรของรัฐแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถหลากหลายมีความแตกต่างกันตามหน้าที่และภารกิจ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางการนำหลักสารณียธรรมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรอย่างเหมาะสมอันจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

องค์ประกอบที่ 3 การบริหาร

การบริหาร เป็นการนำหลักการบริหารงานบุคคลบูรณาการกับหลักสารณียธรรมเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร 2) หลักสารณียธรรม 3) การบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่มหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อบริหารจัดการบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการนี้ครอบคลุมตั้งแต่การได้มาซึ่งบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้ง การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การเลิกจ้าง และสวัสดิการของบุคลากร 4 ประเภท ได้แก่ 1) การได้มาซึ่งบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายและภารกิจที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยและยังคงทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยต่อไป โดยการบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีจะส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายและภารกิจที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน 4) การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง กระบวนการที่มหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อปลดบุคลากรออกจากงาน อาจเกิดขึ้นได้ด้วยเหตุต่างๆ เช่น ครบกำหนดเกษียณอายุ ลาออก เลิกจ้าง หรือถูกสั่งให้



ออก โดยควรดำเนินการอย่างรอบคอบและโปร่งใส เพื่อไม่ให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรและผลกระทบต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

2. หลักสารณียธรรม หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ทำให้มีความเคารพกัน ช่วยเหลือกัน และสามัคคีพร้อมเพรียงกัน มี 6 ประการ คือ 1) เมตตาทายกรรม หมายถึง การทำดีต่อกัน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจแสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน การให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ไม่รังแกทำร้ายผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2) เมตตาวจีกรรม หมายถึง การพูดดีต่อกัน การช่วยบอกแจ้งสิ่งที่ประโยชน์ การสั่งสอนแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน พูดมีเหตุผลไม่พูดให้ร้ายผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนทั้งต่อหน้าและลับหลัง 3) เมตตาโมกรรม หมายถึง การตั้งจิตปรารถนาดีต่อกัน การคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน เป็นการคิดดีต่อกันคิดเชิงบวก ไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาทถ้าทุกคนคิดในเชิงบวกแล้วปฏิบัติเหมือนกัน ความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในหมู่คณะและในสังคมก็จะอยู่ด้วยความสุข 4) สาธารณโภคี หมายถึง การแบ่งปันสิ่งของให้แกกัน การที่ได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน การรู้จักแบ่งสิ่งของให้กันและกันตามโอกาสอันควร เพื่อแสดงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน 5) สีสัมมัญญตา หมายถึง การมีความประพฤติที่ดีร่วมกัน การที่ทุกคนที่อยู่ร่วมกันมีความประพฤติสุจริตดีงามถูกต้องตามระเบียบ วินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะก็จะเป็นการสร้างความรักใคร่สามัคคีมีความประพฤติสุจริตปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ของหมู่คณะ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น 6) ทิฐิสามมัญญตา หมายถึง การมีความเห็นชอบร่วมกัน การที่มีความเห็นชอบร่วมกันเป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้นสิ้นทุกข์หรือขจัดปัญหา ไม่เห็นแก่ตัวรู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบสุข

3. การบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งได้มีการจัดลำดับใหม่ตามความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ถึง 4 คือ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การบำรุงรักษาบุคลากร 3) การให้บุคลากรพ้นจากงาน 4) การได้มาซึ่งบุคลากร

องค์ประกอบที่ 4 การนำไปใช้

การนำรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไปใช้ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่รูปแบบกำหนดไว้ถือเป็นขั้นตอนสำคัญซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกส่วนงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย โดยการนำไปใช้ใน 2 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินก่อนการนำรูปแบบไปใช้ 2) การประเมินหลังการนำรูปแบบไปใช้

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวม พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม ตามลำดับ



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสภานโยบายของอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสภานโยบายของอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การบริหาร เป็นการนำหลักการบริหารงานบุคคลมาบูรณาการกับหลักสภานโยบายเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร หลักสภานโยบาย การบริหารงานบุคคลตามหลักสภานโยบายของอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 4) การนำไปใช้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า จากการนำการบริหารงานบุคคลมาบูรณาการกับหลักสภานโยบายในพระพุทธศาสนาเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนำไปใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัยนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสุตโรตตโนภาส (ชูศักดิ์ จันทมโม) (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามมาตรฐานอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ 1) เป็นศูนย์กลางการศึกษาพุทธศาสนาของโลก 2) เป็นแกนหลักในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในประเทศไทย 3) เป็นแหล่งการศึกษาบนฐานการบริหารด้วยอาจารย์ที่เป็นเลิศสู่การสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม และภูมิปัญญาประดิษฐ์เพื่อผลิตบัณฑิตผู้เป็นเลิศ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ 1) พัฒนาอาจารย์บุคลากรและนิสิต 2) พัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาระบบงานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 3 จุดมุ่งหมาย 1) สร้างรูปแบบ 2) นำรูปแบบไปใช้ 3) ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบ และองค์ประกอบที่ 4 1) การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 7 ด้าน 2) หลักการของวงจรคุณภาพ 3) มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต 4) หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการจัดการศึกษา และ 5) กระบวนการพัฒนาตามมาตรฐาน (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การพัฒนาอาจารย์ (3) การพัฒนาระบบการเรียนการสอน (4) การพัฒนานิสิต (5) การพัฒนาการวัดและประเมินผล (6) การพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุน (7) การพัฒนางบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม (การเพียร) (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของอาจารย์ คือ ความสามารถในการสอน บุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรม การให้คำปรึกษา 2) มาตรฐานวิชาชีพครู คือ ค่านิยมและคุณลักษณะความเป็นครู ความรู้และศาสตร์การสอน การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 3) กระบวนการพัฒนา การพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถในการสอน โดยสร้างหลักสูตร ฝึกอบรม การพัฒนาบุคลิกภาพ โดยสร้างโครงการพัฒนาอบรม การคุณธรรมจริยธรรม โดยออกข้อบังคับระเบียบหรือประกาศ ฝึกอบรม การพัฒนาการให้คำปรึกษากับนิสิต โดยสร้างหลักสูตรหรือสร้างโครงการ อบรมพัฒนาขบวนการ

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสภานโยบายของอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวม พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสมตามลำดับ เป็นเพราะผลการวิจัยครั้งนี้เป็นกระบวนการพัฒนารูปแบบที่มีความสมบูรณ์ตามแนวทางการพัฒนารูปแบบ ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการใช้



แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบ โดยใช้แบบประเมินกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับที่รัชชชัย รัตตัญญู (2551) ได้กล่าวว่า การพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) เป็นกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ประกอบด้วย การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง การร่างแบบจำลอง และการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือการทดลองใช้แบบจำลอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเอมรินทร์ จันทรบุญนาท (2560) ที่ผลการศึกษาพบว่าการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้ง 4 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารัตถะธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารัตถะธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขั้นตอนที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ 2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม มีเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแนวคำถามสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และขั้นตอนที่ 3 เพื่อประเมินรูปแบบ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัย มีเครื่องมือการวิจัยคือแบบประเมิน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความต้องการจำเป็นในภาพรวม $PNI_{Modified} = 0.079$ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 การพัฒนาบุคลากร อันดับที่ 2 การบำรุงรักษาบุคลากร อันดับที่ 3 การให้บุคลากรพ้นจากงาน และอันดับที่ 4 การได้มาซึ่งบุคลากร ตามลำดับ

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารัตถะธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับอุดมศึกษาและเป็นมหาวิทยาลัยของคณะสงฆ์ไทย บุคลากรมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยในการผลักดันและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยให้เกิดการพัฒนาของส่วนงานจนบรรลุผลสำเร็จจึงควรมีการนำหลักสารัตถะธรรมมาประยุกต์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล 2) วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางการนำหลักสารัตถะธรรมไปประยุกต์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรอย่างเหมาะสม 3) การบริหาร ประกอบด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร หลักสารัตถะธรรม การบริหารงานบุคคลตามหลักสารัตถะธรรมของผู้บริหาร และ 4) การนำไปใช้

3. การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสารัตถะธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมาก



ไปน้อย คือ ความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม ตามลำดับ สรุปองค์ความรู้การวิจัย คือ SCIPP โดยสรุปดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย SCIPP

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ SCIPP ประกอบด้วย S (Saraniyadhamma) C (Creating environment) I (Inspection process) P (Personnel recruitment announcement) P (Personnel training) โดยมีรายละเอียดดังนี้

S = Saraniyadhamma หลักสารณียธรรม คือ ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ทำให้มีความเคารพกัน ช่วยเหลือกัน และสามัคคีพร้อมเพรียงกัน ซึ่งการนำหลักสารณียธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย จะช่วยให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้และความสามารถที่ทันสมัย ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยหลักสารณียธรรมเป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยมารยาทและการปฏิบัติตนที่ดีงามในสังคม ประกอบด้วย 6 ประการ คือ การทำดีต่อกัน (เมตตาทายกรรม) การพูดดีต่อกัน (เมตตาจาริกรรม) การตั้งใจปรารถนาดีต่อกัน (เมตตาโมกรรม) การแบ่งปันสิ่งของให้แก่กัน (สาธารณโภคิ) การมีความประพฤติที่ดีร่วมกัน (ศีลสามัญญา) การมีความเห็นชอบร่วมกัน (ทิวภูมิสามัญญา)

C=Creating environment การสร้างสภาพแวดล้อม คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนามนุชการด้วยการให้สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม อันเป็นผลการวิจัยความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านที่ 3 การพัฒนามนุชการ

I = Inspection process กระบวนการตรวจสอบ คือ กระบวนการตรวจสอบเจาะจงที่เป็นอิสระและเต็มรูปแบบเพื่อสืบสวนข้อกล่าวหาที่เกี่ยวข้อง อันเป็นผลการวิจัยความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านที่ 4 การให้บุคลากรพ้นจากงาน



P = Personnel recruitment announcement การประกาศสรรหาบุคลากร คือ การประกาศสรรหาบุคลากรทางสื่อโดยไม่ปิดบังไว้เฉพาะภายในองค์กร อันเป็นผลการวิจัยความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านที่ 1 การได้มาซึ่งบุคลากร

P = Personnel training การจัดอบรมบุคลากร คือ การจัดอบรมบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่กับความรู้ที่ทันสมัยด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ อันเป็นผลการวิจัยความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านที่ 2 การบำรุงรักษาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีระบบสนับสนุน กำกับดูแล และติดตามการบริหารงานบุคคลตามหลักสภานโยบายของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้การสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารแก่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งในด้านงบประมาณในการพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นธรรมพอเพียง และทันเวลา

1.3 การนำรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสภานโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไปใช้ปฏิบัติในการบริหารนั้น ควรมีการจัดทำคู่มือการใช้งานให้ละเอียดและชัดเจนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรได้มีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสภานโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้วยหลักพุทธธรรมข้ออื่น

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสภานโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยแบ่งประเด็นการพัฒนามาให้ครบทั้ง 4 ด้าน



เอกสารอ้างอิง

- ธวัชชัย รัตตัญญู. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร และสุรพล สุธะพรหม. (2543). การบริหารงานบุคคลและวิชาความถนัดเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุตราไพศาล.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์.
- พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม (การเพียร). (2561). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสุตัตถโนภาส (ชูศักดิ์ จันทธมโม). (2561). รูปแบบการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามมาตรฐานอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2542). หลักเกณฑ์ พัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2550). เอกสารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2545). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมาน รังสียกฤษฎ์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพมหานคร: น้ำกั้งการพิมพ์.
- เอมรินทร์ จันทร์บุญนาถ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.