การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม

Duty Performances of the Organization's Employees Based on Rajavasati Dhamma

[1]ชลิดา ประจำถิ่น, [2]พระมหาโกมล แก้วดึง, [3]ธานี สุวรรณประทีป และ [4]ประเวศ อินทองปาน

[1]Chalida Prajumthin, [2]Phramaha Komon Kaeodueng, [3]Thanee Suwanprateep and [4]Praves Intongpan

[123]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส
[4]คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[123]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Palisuksa Buddhagosa Campus, Thailand.
[4]Faculty of Humanities, Kasetsart University, Thailand.
E-mail: [1]chalida14.2524@gmail.com, [2]komon.kam@mcu.ac.th, [3]thanee.su@mcu.ac.th, [4]fhumpvi@ku.ac.th

Received July 31, 2024; **Revised** November 6, 2024; **Accepted** October 9, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม และ 3) เพื่อเสนอการบูรณาการแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปและนำเสนอด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม มีการบริหารองค์กร ในด้านการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน ภายใต้ระเบียบข้อบังคับขององค์กร และหลักธรรมาภิบาล ดังนี้ (1) บุคลากรฝ่ายบริหาร ไม่ควรหวั่นไหวไปด้วยอำนาจอคติ ไม่ยอมตนให้ตกอยู่ในอำนาจของความอยาก เป็นต้น (2) บุคลากรฝ่ายวิชาการ ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เป็นต้น และ (3) บุคลากรฝ่ายสนับสนุนควรประพฤติปฏิบัติตนตามภาระและหน้าที่อย่างขยันหมั่นเพียรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ภักดีต่อองค์กร เป็นต้น 2) การบูรณาการแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม โดยมีกรอบของการพัฒนา คือ (1) การพัฒนาตน มีหลักราชวสดีธรรม คือ ความมีสติ การใช้ปัญญา ความไม่หวั่นไหวตามโลกธรรม 8 เป็นต้น มาบูรณาการกับข้อบังคับหมวด 5 การรักษาจรรยาของบุคลากร (2) การพัฒนาคน มีหลักราช-วสดีธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ได้ ความเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน ความอดทนไม่โกรธง่าย เป็นต้น มาบูรณาการกับข้อบังคับหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนางาน มีหลักราชวสดีธรรม คือ ความขยัน ความซื่อสัตย์และภักดีต่อหน่วยงาน ความยินดีทำงานไม่ว่าเวลาใด เป็นต้น มาบูรณาการกับข้อบังคับหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร คือรูปแบบ “ SME+5 (mapre)” Model

คำสำคัญ: การปฏิบัติหน้าที่; องค์กร; หลักราชวสดีธรรม

Abstract

This article investigated 3 objectives: 1) to study the working conditions of personnel in the organization, 2) to develop the guideline for the effective performance of working in the organization based on Rajavasati Dhamma, 3) to propose the integrated guidelines for the effective working of personnel in the organization based on Rajavasati Dhamma. The researcher used qualitative methods, emphasizing on documents and in-depth interviews with 15 heads, then summarized, and presented with content analysis. The results found that MCU Palisueksa Buddhaghosa, Nakhon Pathom campus has focused on the personnel, people, and working administration, under the rules and regulations and good governance focusing on personnel, people, and work progress includes: (1) The administrative section should not be shaken with any prejudice, not fall under the desire, etc. (2) Academic section must continuously develop, seeking new knowledge, etc., and (3) Supported personnel follow their duties and responsibilities diligently with honesty, loyalty to the organization, etc. 2) Integration of the guidelines for working performance of personnel based on Rajavasati Dhamma. the principle should be done within these frameworks; (1) personal development, with Rajavasati Dhamma, namely mindfulness, wisdom, and not being shaken by worldly conditions, etc. integrated with regulation 5 section 'Personal Ethics', (2) man development with Rajavasati Dhamma including diligence, non-selfishness, altruism, humble, patience, contentment, etc. with the regulation 4 section 'Enforcement of Capacity and Encouragement of Working', and 3)work development regarding Rajavasati Dhamma include diligence, honesty and loyalty to the organization, willingness to work at any time, etc. integrated with regulation 6 'Discipline and Regulation Following'. The new knowledge gained was 'SME+5 (mapre)' Model.

Keywords: Duty Performance; Organization; Rajavasati Dhamma

บทนำ

สังคมประกอบด้วยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีความเชื่อ ความนึกคิด นิสัยใจคอ ทัศนคติและวัฒนธรรมประเพณีที่แตกต่างกัน มารวมกันอยู่ภายในอาณาเขตเดียวกัน จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องหาการปกครองที่เหมาะสมมาใช้ในสังคม เพื่อให้สังคมนั้น ๆ ดำเนินไปได้ด้วยดี คือมีความสงบเรียบร้อย มีความยุติธรรม มีความสามัคคี ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม หากสังคมที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย ไม่มีการนำการปกครองที่เหมาะสมมาใช้แล้ว ก็อาจทำให้สังคมนั้นประสบกับความสับสนยุ่งเหยิง เกิดความแตกแยก แย่งชิงผลประโยชน์ตามมาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือคน การพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย วาจา จิตใจ เป็นคนเก่ง คนดี เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ปราชญา กล้าผจัญ, 2544) การที่มนุษย์จะมีชีวิตโดยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม มีความเกี่ยวข้องกันและกัน มีความสัมพันธ์กันในหมู่มวลสมาชิกมาอยู่ร่วมกันเป็นสังคมด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรมต่อกัน ด้วยเหตุที่ว่ามนุษย์มีระยะเวลายาวนานในการเป็นเด็กและไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในระยะเริ่มต้นของชีวิต ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน สร้างแบบแผนความสัมพันธ์กันเป็นครอบครัว เป็นเพื่อนบ้าน และมีความสัมพันธ์กับคนในสังคมอื่นๆ (ฤทธิพล ไชยบุรี, 2562)

ปัจจุบัน องค์กรแต่ละองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลในการดำเนินการ การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร ทั้งองค์กรของรัฐหรือหน่วยงานเอกชนล้วนอาศัยแนวคิดเพื่อการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นเรื่องการแสวงหาบุคคลรักษาไว้ และใช้ทรัพยากรที่เป็นคนให้บริหารทรัพยากรอื่น ๆ ให้ได้ประโยชน์ต่อหน่วยสูงสุด (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2546) มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550) ทั้งนี้ เพราะว่ามนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิต สามารถใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการศึกษามาใช้ในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายองค์กรซึ่งความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเริ่มจากการสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากล สู่แรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์และทักษะด้านการวิจัยและพัฒนา จนถึงยุคสังคมการทำงานแห่งปัญญา (เกียรติ บุญยโพ, 2562)

ปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เป็นเพราะบุคลากรในองค์กรมีบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีลดน้อยลง โดยเฉพาะองค์กรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาหีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากการประพฤติ การปฏิบัติ การแสดงออกด้วยการกระทำต่าง ๆ โดยจะเป็นการตั้งใจปฏิบัติ หรือไม่ตั้งใจปฏิบัติก็ตาม เช่น ความรับผิดชอบ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานบางส่วนลดน้อยลง มีพฤติกรรมการปฏิบัติการเลียนแบบในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เสพสื่อทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในทางที่ผิด รวมถึงปัญหาอันเกิดจากการกระทำทางวาจาในการใช้คำพูดสื่อสารกันในการดำรงชีวิตประจำวัน โดยใช้คำพูดหรือใช้ภาษาที่หยาบคาย นินทาว่าร้ายผู้อื่น และใช้คำพูดที่ไม่มีสัมมาคารวะต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่สูงวัยกว่า ตลอดจนปัญหาอันเกิดจากทางใจที่ไม่รอบคอบ จำเป็นต้องพัฒนาการใช้สติในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ เพื่อให้รู้ว่าสิ่งใดสมควรกระทำหรือไม่สมควรกระทำ แต่ถ้าขาดการพัฒนาด้านจิตใจแล้ว ผลที่ตามมาก็คือการประพฤติในสิ่งที่ไม่ดีงาม สิ่งที่ถูกต้องของบุคลากรบางส่วนเสื่อมถอย มีความสมบูรณ์และเจริญเติบโตแต่เพียงร่างกาย แต่จิตใจกลับเสื่อมถอย ขาดความสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะต้องมีความสมบูรณ์ทั้งทางกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน

พระพุทธศาสนาได้สอนแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ไว้หลากหลาย ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ในสังคมขององค์กรหนึ่งๆ จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จในการบริหาร รวมถึงการที่บุคลากรจะประสบผลสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงานมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับเพศและภาวะ ให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์เป็นแนวทางในการส่งเสริมเพื่อเป็นแรงผลักดันให้เป็นกระบวนการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า เนื่องจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักให้มนุษย์มีสติในการดำเนินชีวิต ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง การปฏิบัตินี้จะนำไปสู่ความรู้แจ้งเห็นจริง (Damnoen et al., 2021) และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (Klomkul et al., 2023) ซึ่งจะเป็นผลทำให้บุคลากรมีจริยธรรมที่ดีงาม และนำความสุขมาให้แก่ตนเองและคนอื่นในสังคมหรือองค์กร รวมถึงมีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางกายและจิตใจ โดยหลักธรรมที่จะนำมาศึกษาวิเคราะห์ในการพัฒนาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร คือ หลักราชวสดีธรรมในพระไตรปิฎก สุตตันตปิฎก ขุททกนิกายชาดก (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กันไป จึงมีความสนใจที่จะศึกษาประเด็นสภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาหีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นปกติทุนเดิมอยู่แล้ว และส่งเสริม

ด้วยหลักราชวสดีธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท เพื่อนำมาบูรณาการใช้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถควบคู่คุณธรรมจริยธรรม เป็นคนเก่ง ดี มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่โดยเป็นแรงผลักดันให้เป็นกระบวนการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าที่สามารถนำมาใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม
3. เพื่อเสนอการบูรณาการแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องภายใต้กรอบการวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

การปฏิบัติหน้าที่นับว่ามีความสำคัญมาก เพราะเป็นเหตุส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กร และองค์กรมุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งให้องค์กรมีประสิทธิภาพ (Ke & Y, 2023) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายองค์กรซึ่งความสำ คัญของทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเริ่มจากการสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากล สู่แรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์และทักษะด้านการวิจัยและพัฒนา จนถึงยุคสังคมการทำงานแห่งปัญญา (เกียรติ บุญยโพ, 2562) การกำหนดกลยุทธ์ในงานบริหารทรัพยากรบุคคลโดยวางรากฐานและจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ที่เหมาะสมต้องให้ความสำคัญกับแนวคิดรูปแบบการทำงานสมัยใหม่การขับเคลื่อนการทำงานด้วยข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงทำนาย การประยุกต์เทคโนโลยีในงานบริหารบุคคล ทักษะการทำงานที่หลากหลาย วัฒนธรรมเห็นอกเห็นใจกัน การสร้างประสบการณ์ทำงานที่สอดรับกับวิถีการดำเนินชีวิตของตน การทำงานที่ยืดหยุ่นตามบุคคลเพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของงาน และประโยชน์ต่อองค์กรระยะยาว (อรรนพ เรืองกัลป์ปวงศ์ และ สราวรรณ์ เรืองกัลป์ปวงศ์, 2565) วัฒนธรรมเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เป็นคุณค่าที่ดีงามที่เกิดจากคนในองค์กรพยายามที่จะทำความเข้าใจในอารมณ์การแสดงออกของผู้คน เป็นการเข้าใจในความรู้สึกนึกคิดกับสถานการณ์ที่อีกฝ่ายกำลังเผชิญอยู่ ซึ่งการที่คนในองค์กรจะสามารถมีมุมมองในลักษณะนี้ได้ต้องเกิดจากการสั่งสมความเชื่อร่วมกัน จะทำให้เกิดการส่งมอบความรู้สึกที่ดี ๆให้แก่กันและกัน เข้าใจปัญหาและความต้องการของบุคลากรที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง (Bratton et al., 2022) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและการจัดการกับกลไกต่างๆ ขององค์กร ให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกในองค์กร การนำศักยภาพที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า การปรับเปลี่ยนองค์กรในเชิงสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์พันธกิจ กระบวนการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงด้านทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ (นวลนภา จุลสุทธิ และ คณะ, 2567)

ดังนั้นผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลจึงต้องวางแผน เตรียมความพร้อมในการรับมือเพื่อให้องค์กรสามารถเดินต่อไปข้างหน้าได้ในทุกสถานการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ได้อย่างเหมาะสม

ราชวสดีธรรม

คำว่า ราชวสดี เป็นคำที่แปลทับศัพท์มาจากคัมภีร์ภาษาบาลี ชั้นพระไตรปิฎก แต่ในพระไตรปิฎกนั้น มิได้ให้ความหมายเฉพาะคำไว้ คัมภีร์ชั้นรองลงมาจะให้คำนิยามความหมายคำว่า ราชสดี ประกอบขึ้นด้วยคำ 2 คำ คือ ราช กับ วสติ

คำว่า ราช มาจาก รณฺชฺ ธาตุในความยินดี, พอใจ ลง ณ ปัจจัยในนามกิตก์ ลบ ณฺ กับ ณฺ อนุพันธ์ แล้ว พฤทธิ์ อ ที่ต้นธาตุเป็น อา มีรูปวิเคราะห์ว่า : จตูหิ สงฺคหวตฺถูหิ อตฺตนิ มหาชนํ รณฺเชตีติ ราชา. (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2539) มีความหมายว่า : พระราชา แปลตามศัพท์ : ผู้ยังมหาชนให้ยินดีในพระองค์ ด้วยสังคหวัตถุ 4

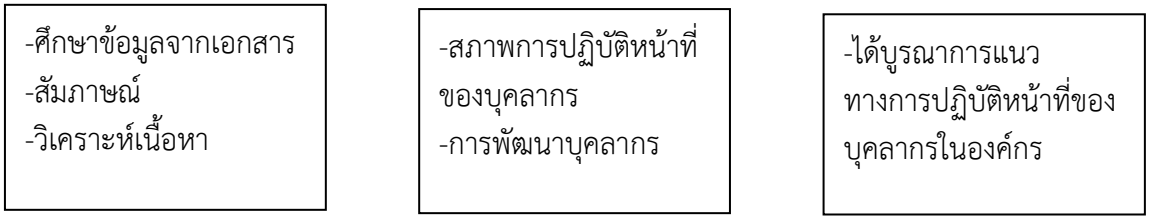
คำว่า “วสติ” นั้นมาจาก วส ธาตุ มีความหมายว่า นิวาเส=อยู่ ลง ติ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ปัจจัยในนามกิตก์ แปลตามรูปศัพท์ การอยู่ อธิบายความว่า ปาริจริย แปลว่า การบำรุง, การปรนนิบัติ ดังในคัมภีร์อรรถกถาในวิธุรชาดกว่า ราชวสตินฺติ มยา วุจฺจมานํ ราชปาริจริยํ สุณาถ. ยถาติ เยน การเณน ราชกุลํ ปตฺโต อุปสงฺกมนฺโต รณฺโญ สนฺติเก จรนฺโต โปโส ยสํ นิคจฺฉติ ลภติ ตํ การณํ สุณาถาติ อตฺโถ. แปลว่า “บทว่า ราชวสตึ ได้แก่ พวกเจ้าจงตั้งใจฟัง การบำรุงพระราชาที่เราจะกล่าว บทว่า ยถา แปลว่า ด้วยเหตุใด บุคคลผู้เข้าไปสู่ราชสกุล คือย่อมอยู่ในสำนักของพระราชา ย่อมประสบยศ พวกเจ้าจงตั้งใจฟังเหตุนั้น ดังที่เราจะกล่าวดังต่อไปนี้” หมายความว่า เป็นหลักธรรมของผู้รับราชการ, ผู้ปฏิบัติราชการ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

หลักปฏิบัติราชการที่ดี เป็นหลักธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติอันนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการ ประกอบด้วยหลักปฏิบัติราชการ 49 ประการ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรตามหลักราชวสดีธรรมในกระบวนการบริหารบุคคลเป็นที่ยอมรับกันว่าผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หน่วยงานที่ต้องการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานควรส่งเสริมสภาพการทำงานที่ดี โดยสร้างความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานเพื่อให้รู้สึกว่างานของตนมีความสำคัญและมีค่ามีโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในองค์กร มีโอกาสได้รับการยกย่องนับถือและเกิดความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (กนก เพ่งจินดา และ คณะ, 2567)

การบริหารบุคคลที่ขาดคุณธรรมจะเป็นการบริหารแบบนำความเดือดร้อนมาสู่องค์กร ทำให้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้อย่างมากมาย หากผู้มีส่วนร่วมในการบริหารบุคคลโดยปฏิบัติตามหลักการร่วมรับผิดชอบที่จะช่วยป้องกันความเสื่อมนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองโดยส่วนรวมคือการนำหลักราชวสดีธรรมมาทำหน้าที่ในการประยุกต์ใช้กับบุคลากรของผู้บริหารในองค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้สมาชิกองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ด้วยการศึกษาเชิงเอกสาร จาก เอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) คือ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) คือ อรรถกถาภาษาไทย ปกรณ์วิเสสอื่น ๆ เช่น คัมภีร์วิสุทธิมรรค เป็นต้น หนังสือตำรา เอกสาร หนังสือภาษาอังกฤษ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ สื่อออนไลน์ ผลงานทางวิชาการและรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) เป็นกระบวนการการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในพื้นที่วิจัยซึ่งมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากรผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Key Informant) ใช้การวิจัยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม จำนวน 15 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม ตามกรอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะ

3. ปรับปรุงเครื่องมือวิจัยและเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ เมื่อผ่านกระบวนการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

4. นำแบบสัมภาษณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ แล้วนำผลที่ได้มาเรียบเรียง โดยปรึกษาที่ปรึกษาเพื่อนำข้อมูลไปดำเนินการต่อไป และ

5. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ในเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 แจ้งความประสงค์ขอหนังสือรับรองจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์นักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม โดยผู้วิจัยจะใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองพร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่าง ๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ส่วนในขณะการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขออนุญาตจากผู้เชี่ยวชาญใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องบันทึกภาพนิ่ง

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปเรียบเรียงสังเคราะห์และวิเคราะห์เชิงคุณภาพต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์มาประมวลความเหมือนความต่างของแต่ละบุคคล จัดลำดับความสำคัญตามคุณลักษณะของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลมาจำแนกออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็น แล้วนำมาเขียนวิเคราะห์รวมกันอย่างเป็นระบบ สรุปประเด็นสำคัญและอธิบายความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ โดยเขียนในรูปแบบเชิงพรรณนาเป็นการเขียนเรียงความที่สะท้อนสภาพความเป็นจริงในเชิงเหตุและผล เข้าใจง่าย สามารถประยุกต์เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันอันจะสามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อไปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม มุ่งปฏิบัติพันธกิจสำคัญในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยจัดการเรียนการสอนในลักษณะของการนำความรู้ด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืน วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม มีการบริหารองค์กร ในด้านการบริหารตน บริหารคนและบริหารงาน โดยนำมาใช้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้ร่วมงานมี 3 ระดับ คือระดับบน ระดับกลาง และระดับล่าง วิทยาเขตฯ ทำงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร โดยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559 เป็นที่ตั้ง และนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานร่วมด้วย แต่พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ในระดับหนึ่ง เพราะบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติงานที่ดีลดน้อยลง เมื่อแบบอย่างที่ดีมีน้อยลงจึงทำให้เกิดปัญหาที่เป็นพฤติกรรมเลียบแบบโดยการประพฤติปฏิบัติ การแสดงออกด้วยการกระทำต่าง ๆ มีความรับผิดชอบการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานบางส่วนลดน้อยลง จึงต้องผลักดันและนำระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล หมวด 4, 5, 6 ในเบื้องต้นนั้นต้องปฏิบัติหน้าที่ตามหมวด 5 การรักษาจรรยาบุคลากร โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ และ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลักการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักการมีส่วนร่วม 4) หลักความโปร่งใส 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า มีเพิ่มเติมเป็น 10 หลักการอีกคือ 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักภาระรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ 5) หลักความเปิดเผยและโปร่งใส 6) หลักนิติธรรม 7) หลักความเสมอภาค 8) หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ 9) หลักการกระจายอำนาจ และ 10) หลักคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับใช้พัฒนา รักษาและผดุงความยุติธรรมมาใช้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งถ้าองค์กรอยู่ได้ เราคือบุคลากรก็อยู่ดีมีสุข

การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร คุณภาพในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลถึงสมรรถนะองค์กรว่ามีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมากน้อยเพียงใด ในหน่วยงานหากนำหลักราชวสดีธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยให้ความสำคัญกับแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา ต่อการควบคุมตนเอง และต่อการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนที่อยู่ในองค์กร ทำให้รู้จักหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานตามหน้าที่เต็มกำลังความสามารถเป็นหลักสำคัญเพื่อป้องกันการผิดพลาด อันเป็นเหตุให้บุคลากรมีศีลมีธรรมใน

เบื้องต้น แล้วเพิ่มเติมให้เป็นคนที่เก่ง ดี และมีความสุข สำหรับแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายบริหารตามหลักราชวสดีธรรม ควรมีหลักในการปฏิบัติตน คือ ไม่ควรหวั่นไหวไปด้วยอำนาจอคติ ไม่ยอมตนให้ตกอยู่ในอำนาจของความอยาก ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนก่อนโดยการปฏิบัติเป็นตัวอย่างในเบื้องต้น ต้องมีความสัตย์จริงต่อคำพูดของตนเสมอ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีศีลประจำตน ควรคำนึงถึงระเบียบข้อบังคับ ไม่ผิดระเบียบ ประเพณีและกฎหมาย ผู้บริหารต้องไม่หยุดพัฒนาเพื่อผลักดันองค์กรให้ได้มาตราฐานและคุณภาพตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้ แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายวิชาการตามหลักราชวสดีธรรม ควรมีหลักในการปฏิบัติตน คือ ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ควรปฏิบัติตนให้สมกับความเป็นบุคลากรฝ่ายวิชาการ ที่จะต้องทรงความรู้คู่คุณธรรมเป็นผู้ที่ต้องการแนะนำสั่งสอนผู้อื่น ควรเป็นผู้รู้จักใช้ปัญญาแสวงหาความรู้ใหม่ เข้าใจผู้ปฏิบัติ ไม่ขัดศีลธรรม น้อมนำความคิดผู้บริหาร ต้องแสดงความเคารพผู้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง ต้องขยันให้หน้าที่ มีอัธยาศัยอ่อนโยน ไม่ถือตัว ไม่อวดดี ประสานความสามัคคี มีไมตรีนอบน้อม ไม่เอาเปรียบองค์กร สร้างความเจริญรุ่งเรืองทางวิชาการ และแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนตามหลักราชวสดีธรรม ควรมีหลักในการปฏิบัติตน คือ ควรประพฤติปฏิบัติตนตามภาระและหน้าที่อย่างขยันหมั่นเพียร ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ภักดีต่อองค์กร ยึดถือและรักษาผลประโยชน์ของส่วนงานหรือองค์กรเป็นหลัก โดยไม่ขัดกับระเบียบข้อบังคับ ไม่พึงใช้กิริยาท่วงทีวาจาตีเสมอหัวหน้า พูดจาดีมีสัมมาคารวะ อย่าทะนงตัวอวดตัวว่าเก่ง ไม่ควรพูดมากเกินพอดี รู้ฐานะอันควรไม่ควร ไม่ควรกล่าวคุณหรือโทษของเพื่อนร่วมงานในเวลาไม่ควร ฝ่ายสนับสนุนจะต้องพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่และพร้อมปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

ดังนั้น การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีของบุคลากรในองค์กรโดยยึดหลักราชวสดีธรรมมาบูรณาการร่วมกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และหลักธรรมาภิบาลได้หลักราชวสดีธรรมในการพัฒนาตน คน และงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีของบุคลากร ดังนี้

1) การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีของบุคลากรฝ่ายบริหารตามหลักราชวสดีธรรม สรุปได้ดังนี้ คือ (1) ไม่ควรหวั่นไหวไปด้วยอำนาจอคติ (2) ไม่ยอมตนให้ตกอยู่ในอำนาจของความอยาก ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนก่อนโดยการปฏิบัติเป็นตัวอย่างในเบื้องต้น (3) ต้องมีความสัตย์จริงต่อคำพูดของตนเสมอ (4) ต้องเป็นผู้มีศีลประจำตน (5) ควรคำนึงถึงระเบียบข้อบังคับ ไม่ผิดระเบียบ ประเพณีและกฎหมาย และ (6) ต้องไม่หยุดพัฒนาเพื่อผลักดันองค์กรให้ได้มาตรฐานและคุณภาพตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้

2) การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีของบุคลากรฝ่ายวิชาการตามหลักราชวสดีธรรม สรุปได้ดังนี้ คือ (1) ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (2) สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ (3) ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ (4) ควรปฏิบัติตนให้สมกับความเป็นบุคลากรฝ่ายวิชาการ ที่จะต้องทรงความรู้คู่คุณธรรมเป็นผู้ที่ต้องการแนะนำสั่งสอนผู้อื่น (5) ควรเป็นผู้รู้จักใช้ปัญญาแสวงหาความรู้ใหม่ (6) เข้าใจผู้ปฏิบัติ (7) ไม่ขัดศีลธรรม (8) น้อมนำความคิดผู้บริหาร (9) ต้องแสดงความเคารพผู้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง (10) ต้องขยันในหน้าที่ (11) มีอัธยาศัยอ่อนโยน (12) ไม่ถือตัวไม่อวดดี (13) ประสานความสามัคคี (14) มีไมตรีนอบน้อม (15) ไม่เอาเปรียบองค์กร และ (16) สร้างความเจริญรุ่งเรืองทางวิชาการ

3) การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนตามหลักราชวสดีธรรม สรุปได้ดังนี้ คือ (1) ควรประพฤติปฏิบัติตนตามภาระและหน้าที่อย่างขยันหมั่นเพียรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (2) ภักดีต่อองค์กร (3) ยึดถือและรักษาผลประโยชน์ของส่วนงานหรือองค์กรเป็นหลัก โดยไม่ขัดกับระเบียบข้อบังคับ (4) ไม่พึงใช้กิริยาท่วงทีวาจาตีเสมอหัวหน้า (5) พูดจาดีมีสัมมาคารวะ (6) อย่าทะนงตัวอวดตัวว่าเก่ง (7) ไม่ควรพูดมากเกินพอดี (8) รู้ฐานะอันควรไม่ควร (9) ไม่ควรกล่าวคุณหรือโทษของเพื่อนร่วมงานในเวลาไม่ควร และ (10) ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่และพร้อมปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

การบูรณาการแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม

ผลการวิจัยพบว่า หลักราชวสดีธรรมเมื่อนำมาสังเคราะห์เป็นข้อธรรมหลักคือ มีสติ มีความเพียร มีความไม่สุรุ่ยสุร่าย มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน เมื่อนำข้อธรรมทั้ง 5 เหล่านี้มาหนุนเสริมระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยและหลักธรรมาภิบาล ย่อมเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรได้ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการบูรณาการแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม มีกรอบของการพัฒนา คือ

1) การพัฒนาตน มีหลักราชวสดีธรรม คือ (1) ความมีสติ (2) การใช้ปัญญา (3) ความไม่หวั่นไหวตามโลกธรรมคือ ลาภ ยศ สุข สรรเสริญ (4) ความไม่เกียจกัน (5) ความไม่เห็นแก่ได้ (6) การไม่มัวเมาในสุราและบุรุษหรือสตรี (7) ความเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน (8) ความอดทนไม่โกรธง่าย (9) การพูดจาดีมีสัมมาคารวะ (10) การไม่พูดมากจนเกินงาม (11) การละอายความชั่วกลัวบาป (12) การเลี้ยงดูบิดามารดา และ (13) การเข้าหาสมณะชีพราหมณ์ ผู้มีความรู้คู่คุณธรรม มาบูรณาการกับข้อบังคับหมวด 5 การรักษาจรรยาของบุคลากร (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ และหลักธรรมาภิบาล ข้อ 2) หลักคุณธรรม ที่กล่าวถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนในสังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบวิชาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

2) การพัฒนาคน มีหลักราชวสดีธรรม คือ (1) ความไม่เกียจกัน (2) ความไม่เห็นแก่ได้ (3) ความเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน (4) ความอดทนไม่โกรธง่าย (5) การพูดจาดีมีสัมมาคารวะ มาบูรณาการกับข้อบังคับหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และหลักธรรมาภิบาล ข้อ 3) หลักความโปร่งใส ข้อ 4) หลักการมีส่วนร่วม ข้อ 5) หลักความรับผิดชอบ

3) การพัฒนางาน มีหลักราชวสดีธรรม คือ (1) ความขยัน (2) ความซื่อสัตย์และภักดีต่อหน่วยงาน (3) ความยินดีทำงานไม่ว่าเวลาใด (4) ความยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับ (5) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (6) ความไม่สุรุ่ยสุร่าย (7) การทำงานให้สำเร็จโดยเร็ว (8) ความมีวินัยและสุภาพ (9) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (10) การพูดจาดีมีสัมมาคารวะ (11) ความรักงานยิ่งกว่าญาติ (12) ความรู้ฐานะอันควรและไม่ควร (13) การไม่ยักยอกและฉ้อฉลทรัพย์สินของหน่วยงาน และ (14) การหมั่นตรวจตรางบประมาณอยู่เสมอ มาบูรณาการกับข้อบังคับหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย (1) ให้เคารพต่อพระรัตนตรัย (2) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม (3) ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบมหาวิทยาลัย มติมหาเถรสมาคม มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล (4) ปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัยด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย (5) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของมหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม (6) อุทิศเวลาของตนให้แก่มหาวิทยาลัย จะละทิ้งหรือทอดทิ้งงานไม่ได้ (7) รักษาความลับของมหาวิทยาลัย (8) สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงานอื่น (9) ต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่องานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน (10) วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติงานและงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน (11) รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งของตนมิให้เสื่อมเสีย และหลักธรรมภิบาล ข้อ 1) หลักนิติธรรม ข้อ 2) หลักคุณธรรม ข้อ 3) หลักความโปร่งใส ข้อ 4) หลักการมีส่วนร่วม ข้อ

5) หลักความรับผิดชอบ ข้อ 6) หลักความคุ้มค่า เมื่อนำมาสังเคราะห์แล้วจึงได้องค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรคือมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติราชการ เป็นหลักธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติอันนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการ ประกอบด้วยหลักปฏิบัติราชการ 49 ประการ ในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน แต่จัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด สอดคล้องกับทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2546) กล่าวไว้ว่า เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องการแสวงหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ทรัพยากรที่เป็นคนให้บริหารทรัพยากรอื่น ๆ ให้ได้ประโยชน์ต่อหน่วยสูงสุด ดังนั้น บทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารจึงได้มีผู้ศึกษาและกล่าวถึงเสนอแนะไว้ การนำหลักราชวสดีธรรมมาทำหน้าที่ในการประยุกต์ใช้กับบุคลากรของผู้บริหารในองค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้สมาชิกองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสอดคล้องกับการวิจัยของพระฐิติ จำนงค์สุข (2566) ได้กล่าว ราชวสดีธรรมเป็นหลักปฏิบัติราชการ 49 ประการ หากผู้ปฏิบัติราชการไม่ปฏิบัติตามจะถือว่าเป็นผู้ที่บกพร่องในหน้าที่ของตน การมีจรรยาบรรณต่อตนเอง การมีจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน การมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา และการมีจรรยาบรรณต่อผู้อื่นและสังคม เป็นหลักที่ผู้ปฏิบัติราชการพึงปฏิบัติงานด้วยความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด ถูกระเบียบ อดทน สุภาพอ่อนน้อม และรักในหน้าที่การงานของตน

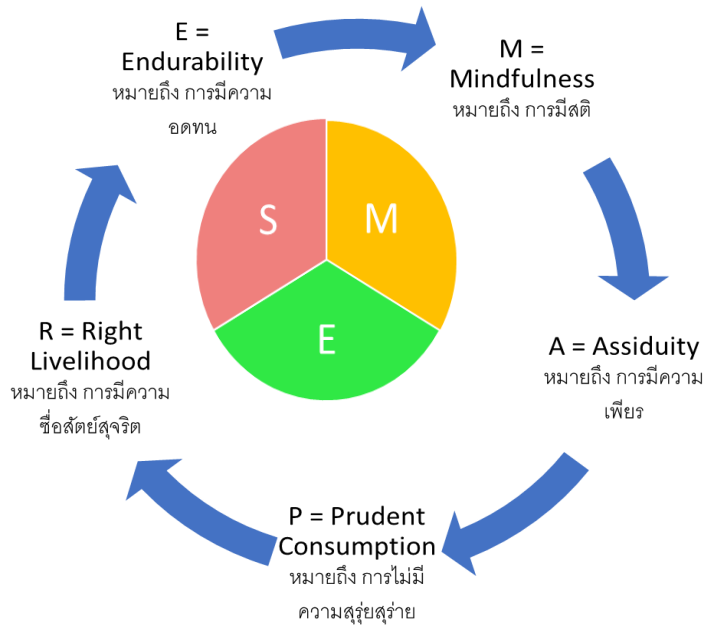
การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรมของวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม หากนำหลักราชวสดีธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยให้ความสำคัญกับแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา ต่อการควบคุมตนเอง และต่อการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์อันจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ที่ดีมีความสุข สอดคล้องกับกับการนำเสนอของฤทธิพล ไชยบุรี (2562) การที่มนุษย์จะมีชีวิตโดยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม มีความเกี่ยวข้องกันและกัน มีความสัมพันธ์กันในหมู่มวลสมาชิกมาอยู่ร่วมกันเป็นสังคมด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรมต่อกัน ด้วยเหตุที่ว่ามนุษย์มีระยะเวลายาวนานในการเป็นเด็กและไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในระยะเริ่มต้นของชีวิต ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน สร้างแบบแผนความสัมพันธ์กันเป็นครอบครัว เป็นเพื่อนบ้าน และมีความสัมพันธ์กับคนในสังคมอื่นๆ สอดคล้องกับการนำเสนอของพระครูปลัดคมศักดิ์ สติสมฺปนฺโน (2567) ได้กล่าวว่า ราชวสดีธรรมเป็นหลักธรรมหนึ่งในพระพุทธศาสนาซึ่งมีความเชื่อมโยงกับหลักธรรมอื่น ๆ มากมายในพระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหาร อคติ หรือราชสังคหธรรม ถือว่ามีประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างมาก หากหน่วยงานหรือองค์กรใดนำไปปรับใช้โดยเฉพาะด้านการปกครองตน คนและงาน จะทำให้เกิดความสงบสุขอย่าง หากบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานมีความมุ่งมานะ อดทน สามารถทำให้หน่วยงานและสังคมมีหลักธรรมราชวสดีธรรม หรือหลักธรรมใด ๆ เป็นเครื่องคุ้มครอง ก็จะทำให้การพัฒนาบุคลากรในองค์กร หน่วยงาน เกิดความสงบเรียบร้อย มีความสุขทั้งกายและใจได้ดียิ่งขึ้นยั่งยืนตลอดไป

การบูรณาการแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม การปฏิบัติหน้าที่นับว่ามีความสำคัญมากเพราะเป็นเหตุส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคลากรและองค์กร ทั้งนี้ องค์กรมุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย การปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นบุคลากรระดับไหนหรือฝ่ายใดก็ตาม หากปฏิบัติตินตามหลักราชวสดีธรรมแล้วบุคลากรในองค์กรก็จะทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สอดคล้องกับการนำเสนอของอรรนพ เรืองกัลป์ปวงศ์ และ สราวรรณ์ เรืองกัลป์ปวงศ์ (2565) ที่นำเสนอไว่ว่า การกำหนดกลยุทธ์ในงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมต้องให้ความสำคัญกับแนวคิดรูปแบบการทำงานสมัยใหม่การขับเคลื่อนการทำงานด้วยข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงทำนาย การ

ประยุกต์เทคโนโลยีในงานบริหารบุคคล ทักษะการทำงานที่หลากหลาย วัฒนธรรมเห็นอกเห็นใจกัน การสร้างประสบการณ์ทำงานที่สอดรับกับไลฟ์สไตล์ และการทำงานที่ยืดหยุ่นตามบุคคลเพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของงาน และประโยชน์ต่อองค์กรระยะยาว สอดคล้องกับพระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมาจารย์ (นิรันดร์ อภิปุณฺโณ) (2567) กล่าวว่า บุคลากรทุกฝ่ายต้องปฏิบัติทั้ง 3 แนวทาง คือ แนวทางปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา แนวทางปฏิบัติงานของบุคคลที่จะควบคุมตนเอง และแนวทางปฏิบัติงานของบุคคลในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายตามสมควรแก่ฐานะ หน้าที่การงานของตน ๆ การทำงานจึงจะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์แบบ ดังนั้น หลักราชวสดีธรรมโดยเฉพาะการมีสติที่เป็นหลักสำคัญที่สุดจัดเป็นข้อธรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและหลักธรรมาภิบาลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ดังกล่าวสามารถสรุปเป็นแบบ (Pattern) ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม ได้ “SME+5 (mapre)” Model



ภาพที่ 2 รูปแบบ “SME+5 (mapre)” Model

รูปแบบ “SME+5 (mapre)” Model โดยมีคำอธิบายดังนี้

S = Self-improvement เพื่อใช้แทนส่วน หลักการพัฒนาตนเอง

M = Man Development เพื่อใช้แทนส่วน หลักการพัฒนาคน

E = Effective Works เพื่อใช้แทนส่วน หลักการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ในแต่ละหัวข้อจะต้องบวกคุณธรรมเชิงปฏิบัติอีกข้อละ 5 อย่างตามรูปแบบย่อยคือ mapre โดยมีคำอธิบายดังนี้

1. M = Mindfulness หมายถึง การมีสติ โดยมีข้อปลีกย่อยในเชิงปฏิบัติย่อยอีก 5 อย่างคือ (1) ควบคุมรักษาสภาพจิตให้อยู่ในภาวะปกติ (2) ทำให้ร่างกายและจิตใจอยู่ในสภาพเป็นตัวของตัวเอง ไม่เป็นทาสของ

อารมณ์รบกวน (3) ทำให้ความคิดและการรับรู้ขยายวงกว้างออกไปได้โดยไม่มีสิ้นสุด (4) ใช้การพิจารณาสืบค้นด้วยปัญญา (5) ชำระพฤติกรรมทุกอย่างทั้งกาย วาจา ใจ ให้บริสุทธิ์

2. A = Assiduity หมายถึง การมีความเพียร โดยมีคุณธรรมปลีกย่อยเชิงปฏิบัติ 5 อย่าง คือ (1) ทำงานถูกกาล (2) ทำอย่างเหมาะสม (3) ไม่เกียจคร้าน (4) มีความขยันหมั่นเพียร (5) ทำให้งานไม่คั่งค้าง

3. P = Prudent Consumption หมายถึง การไม่มีความสุรุ่ยสุร่าย คือการดำเนินชีวิตโดยการบริโภคอย่างเหมาะสม โดยมีข้อปลีกย่อยเชิงปฏิบัติ 5 อย่างคือ (1) มีความสันโดษใช้จ่ายอย่างเหมาะสม (2) มีศีลธรรม (3) รู้จักสถานภาพของตนเอง (4) รู้จักและใช้ความสามารถของตน และ (5) ความมีคุณธรรมประจำตนอยู่เสมอ

4. R = Right Livelihood หมายถึง การมีความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินชีวิตถูกต้อง คือการพัฒนาองค์กรด้วยความสุจริตซึ่งมีข้อคุณธรรมเชิงปฏิบัติปลีกย่อยอีก 5 คือ (1) มีความซื่อตรง (2) ทำ งานด้วยสุจริต (3) มีเจตนาบริสุทธิ์ (4) ปฏิบัติต่อตนเองโดยชอบ และ (5) ปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยชอบ

5. E = Endurability หมายถึง การมีความอดทน คือการพัฒนาองค์กรตามหลักการพัฒนา 3 อย่างมีข้อคุณธรรมเชิงปฏิบัติปลีกย่อยอีก 5 คือ (1) การรักษาปกติภาวะของตนไว้ได้ มีความมั่นคงหนักแน่น (2) มีความอดกลั้น (3) เป็นผู้ไม่ดุร้าย (4) ไม่ก่อทุกข์ให้แก่ผู้อื่น (5) มีใจเบิกบานแจ่มใสอยู่เป็นนิตย์

รูปแบบองค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปเป็นแผนงานในการพัฒนาองค์กรของวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม เพื่อตอบโจทย์ในด้านการนำหลักราชวสดีธรรมของพระพุทธศาสนามาวิเคราะห์ สังเคราะห์และประยุกต์ใช้เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ซับซ้อนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคคลกรขององค์กรด้าน การพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนางานให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์กับสถาบัน การศึกษา การพระพุทธศาสนาและการพัฒนาสังคมไทยโดยรวม

สรุป

บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม มีการบริหารตน คน และงาน เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล หมวด 4, 5, 6 ในเบื้องต้นนั้นต้องปฏิบัติหน้าที่ตามหมวด 5 การรักษาจรรยาบุคลากรและหลักธรรมาภิบาล โดยนำระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยและหลักธรรมาภิบาล มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายได้ในระดับหนึ่งแต่ก็ยังพบปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือต้นแบบที่ดีในการทำงานลดน้อยลง ทำให้บุคลากรรุ่นหลังขาดแรงจูงใจในการทำงาน

หลักราชวสดีธรรมเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ไม่เพียงแต่จะช่วยให้บุคลากรมีจริยธรรมที่ดีงาม แต่ยังส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย การแบ่งบทบาทและแนวทางปฏิบัติของบุคลากรแต่ละฝ่าย บุคลากรฝ่ายบริหาร: ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอบุคลากรฝ่ายวิชาการ: ควรมีความรู้ความสามารถสูง ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีความอดทน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น บุคลากรฝ่ายสนับสนุน: ควรมีความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

การบูรณาการแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม มีกรอบของการพัฒนา คือ 1) การพัฒนาตน มีหลักราชวสดีธรรม คือ ความมีสติ การใช้ปัญญา ความไม่หวั่นไหวตามโลกธรรม 8 เป็นต้น มาบูรณาการกับข้อบังคับหมวด 5 การรักษาจรรยาของบุคลากร 2) การพัฒนาคน มีหลักราชวสดีธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ได้ ความเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน ความอดทนไม่โกรธง่าย เป็นต้น มาบูรณาการกับข้อบังคับหมวด

4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนางาน มีหลักราชวสดีธรรม คือ ความขยัน ความซื่อสัตย์และภักดีต่อหน่วยงาน ความยินดีทำงานไม่ว่าเวลาใด เป็นต้น มาบูรณาการกับข้อบังคับหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร คือรูปแบบ “SME+5 (mapre)” Model

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาได้โดยตรง ดังนี้

1) รัฐสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการบริหารงานตามหลักราชวสดีธรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานและสังคมระดับนโยบายได้

2) หน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำไปเป็นต้นแบบในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม ในระดับหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วประเทศ

3) รัฐบาลหรือเอกชน สามารถนำไปเป็นต้นแบบสนับสนุนงานวิจัย ส่งเสริมและสร้างกิจกรรมการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับสถานที่ บุคคล และสภาพการณ์ของแต่ละชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรตามหลักราชวสดีธรรม” ผู้วิจัยพบว่า ยังมีประเด็นที่เป็นสาระสำคัญที่น่าสนใจศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1) ควรศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักราชวสดีธรรมของวิทยาเขตหรือวิทยาลัยสงฆ์อื่น ๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องในการบริหาร

2) ควรศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในหัวข้อธรรมอื่น ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของวิทยาเขต

3) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามหลักราชวสดีธรรมของวิทยาเขต เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กนก เพ่งจินดา, นิวรัตน์ วิจิตรกุลสวัสดิ์ และ อัจฉรา หล่อตระกูล. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เขตบางกะปิ. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6*(2), 377-386.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2535). *การบริหารรัฐกิจแนวคิด หลักการ และการปฏิบัติ*. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

เกียรติ บุญยโพ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 21*(1), 165-170.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2546). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐ*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นวลนภา จุลสุทธิ, กัสมา กาซ้อน, สิปราง เจริญผล และ พรชัย เจดามาน. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรภาครัฐภายใต้ยุค VUCA. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7*(1), 310 – 328.

ปราชญา กล้าผจัญ. (2544). *คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2.) กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

พระครูปลัดคมศักดิ์ สติสมฺปนฺโน. (2567). นิสิตวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม. *สัมภาษณ์*, 22 มีนาคม.

พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมาจารย์ (นิรันดร์ อภิปุญฺโญ). (2567). อาจารย์วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม. *สัมภาษณ์,* 22 มีนาคม.

พระฐิติ จำนงค์สุข. (2566). การประยุกต์หลักราชวสดีธรรมสำหรับงานราชการ. *วารสารวิจัยวิชาการ, 6*(4). 17-28.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2539) *อภิธัมมัตถสังคหบาลีและอภิธัมมัตถวิภาวินีฎีกา ฉบับแปลเป็นไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ฤทธิพล ไชยบุรี. (2562). การดำรงตนในสังคมด้วยคุณธรรม จริยธรรม. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 21*(1), 171-180.

อรรนพ เรืองกัลป์ปวงศ์ และ สราวรรณ์ เรืองกัลป์ปวงศ์. (2565). กลยุทธ์บริหารงานทรัพยากรบุคคลในยุค 5.0. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, 17*(2), 99-119.

Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2022). *Human Resource Management*. (7th ed.). London: Bloomsbury Publishing.

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.

Ke, W., & Yu, S.-C. (2023). Abusive Supervision and Employee Creativity: The Mediating Effect of Role Identification and Organizational Support. *International Journal of Multidisciplinary in Management and Tourism, 7*(1), 39–52.

Klomkul, L., Damnoen, S., Sawasdee, U., & Wilairadtanakun, A. (2023). Network Development of Buddhist Communication Innovative Space For Media Literacy of Thai Youths. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture, 35*, 919-935.