

การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO

APARIHANIYADHAMMA IN BUDDHIST UNIVERSITY

เอกลักษณ์ เพ็ญพรหม

Eakkaluk Pengprom

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Sripatum University

Email : Pengprom2527@gmail.com

Received: February 2, 2024; Revised: November 26, 2024; Accepted: November 26, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2) การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน 16 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มเจ้าหน้าที่ จำนวน 323 รูป/คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ประกอบด้วยหลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ (1) การได้มาซึ่งบุคลากร (2) การบำรุงรักษาบุคลากร (3) การพัฒนาบุคลากร และ (4) การให้บุคลากรพ้นออกจากงาน 2) การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ พบว่าในภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ต่อมาคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, อปรีหานิยธรรม, มหาวิทยาลัยสงฆ์

Abstract

This research aimed to: 1. study the personnel management in Buddhist Universities. 2. study the personnel management according to Aparihaniyadhamma in Buddhist Universities. the methodology was based on the mixed approach between the qualitative and quantitative research. The in-depth interview was carried out in 16 experts of Buddhist Universities. The questionnaire was used as a tool to collect data from the sample, which consisted of 3 groups: management group, lecturer group, and officer group. The sample included 323 persons in total. The results indicated as follows: 1) the personnel management in Buddhist Universities. comprised of 4 principles (1) personnel acquisition; (2) personnel retention; (3) personnel development; and (4) personnel dismissal. 2) the personnel management according to Aparihaniyadhamma in Buddhist Universities. the findings reveal that overall, personnel hold opinions on personnel management according to Aparihaniyadhamma in Buddhist Universities are at a high level, when considering specific aspects, it was found that the aspect of personnel retention had the highest mean score, followed by personnel development, personnel acquisition, and personnel dismissal, respectively.

Keywords : Personnel Management, Aparihaniyadhamma, Buddhist University

บทนำ

การบริหารงานบุคคลกระบวนการหรือขั้นตอนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการเติบโตของบุคลากรในองค์กร โดยการใช้กลยุทธ์และนโยบายที่เหมาะสมเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการดูแลและรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กรเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบและมีผลสัมฤทธิ์ในองค์กร การนำไปสู่การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ความสำเร็จและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กรนั้น ๆ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางตำแหน่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสม การดูแลการดำรงรักษามูลค่าของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีปริมาณเพียงพอ การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ รวมไปถึงกระทั่งกระบวนการพ้นจากองค์กรไปเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยการบริหารงานบุคคลโดยหลักการทั่วไปนั้น ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ จตุรงค์ ศรีวรชัรณะ (2558) ที่ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ งานที่กล่าวอ้างหรือเชื่อมโยงกับบุคลากรในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การประกาศรับเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษา

บุคลากร การพัฒนาบุคลากร จนถึงเมื่อบุคคลนั้นได้เกษียณหรือพ้นจากงานไปแล้ว และกระบวนการต่าง ๆ นั้นจะช่วยให้บุคลากรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเอง

การบริหารงานบุคคลทั่วไปในปัจจุบันมักจะมุ่งเน้นไปที่ภายนอกของบุคคลเป็นหลัก เช่น การได้มาซึ่งบุคลากรก็เน้นคนเก่งมากกว่าคนดี การบำรุงรักษาบุคลากรก็เน้นบำรุงด้วยค่าตอบแทนมากกว่าการให้คุณค่า การพัฒนาบุคลากรก็เน้นไปที่พัฒนาทักษะจนละเลยคุณธรรม การให้บุคลากรพ้นออกจากงานก็เน้นไปที่ผลประโยชน์มากกว่าความยุติธรรม ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาภายในองค์กรได้ เช่น คนเก่งใช้ความเก่งไปในทางที่ถูกก็จะนำพาองค์กรพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพแต่ในขณะเดียวกันหากใช้ไปในทางที่ผิดก็ก่อให้เกิดปัญหาร้ายแรงกับองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งทั้งหมดเกิดจากความเชื่อว่า การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะต้องสนองตอบต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขัน ในการประกอบธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ การบริหารจัดการสมัยใหม่ยังขาดอะไรบางอย่างที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร (ทองดี ศรีตระการ, 2559) หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมายเป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต แต่ในที่นี้จะได้นำเสนอหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการ ได้แก่ หลักอปริหานิยธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในพระไตรปิฎก อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์เพื่อประกอบการพิจารณาในการบริหารจัดการที่เหมาะสม (เนตรชนก วิภาตะศิลปิน, 2559)

สรุปหลัก “อปริหานิยธรรม 7” ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ หมายถึง หลักธรรมในกระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางตำแหน่งให้ได้บุคคลที่เหมาะสม การดูแลธำรงรักษาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีปริมาณเพียงพอ การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ รวมทั้งการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ประกอบด้วย 1) หมั่นประชุมกันเป็นเนืองนิตย์ หมายถึง มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการบริหารงานบุคคล มีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งกรรมการรับผิดชอบ มีการประชุมเพื่อกำกับติดตามงาน และประชุมเพื่อติดตามตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนางานให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้น 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมประชุมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเข้าร่วมประชุมวางแผนการปฏิบัติงานอย่างพร้อมเพรียงด้วยความสามัคคี มีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ 3) ไม่บัญญัติสิ่งที่ยังไม่ได้บัญญัติและไม่เลิกสิ่งที่ยังบัญญัติไว้แล้ว หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ยึดมั่นตามหลักการเดิมที่มีอยู่ดีแล้ว โดยถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 4) ให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่และรับฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ หมายถึง มหาวิทยาลัยมีการถือปฏิบัติในการเคารพนับถือบุคลากรผู้ใหญ่หรือผู้อาวุโส บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเคารพนับถือผู้ใหญ่ โดยแสดงออกทั้งทางกาย วาจา และใจ มีความยินดีในการรับฟังคำแนะนำและข้อเสนอแนะพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติ 5) ไม่ชมเชยล่วงเกินสตรี หมายถึง มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญเป็นธรรม

แก่บุคลากรโดยไม่แบ่งแยกเพศ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเคปรพลธิของสตรี ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสตรีได้เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย จัดตำแหน่งงานที่เหมาะสม และส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ให้ความเคารพบูชาพระรัตนตรัย และสักการะศาสนสถาน รวมถึงการบูรณะเจดีย์หรือพุทธสถานที่ปลูกสร้างไว้ หมายถึง มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงการเคารพบูชาพระรัตนตรัย มีการปฏิบัติธรรม การอบรมสมาธิภาวนา และกิจกรรมที่แสดงถึงการเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี 7) การอารักขา ค้ำครอง ปกป้อง อันชอบธรรม หมายถึง มหาวิทยาลัยให้การค้ำครองสิทธิประโยชน์ของบุคลากรทั้งฝ่ายบรรพชิตและฆราวาส ให้การค้ำครองบรรพชิตซึ่งเป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ตลอดไปนั้น ถือได้ว่าเป็นทิศทางและแนวนโยบายที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ดำเนินการมาตั้งแต่เริ่มแรกก่อตั้งสถาบันแล้ว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อวิเคราะห์ให้เกิดแนวทางสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

1.2 สัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์

1.3 นำประเด็นที่ได้วิเคราะห์จากข้อ 1.1 และข้อ 1.2 มาเป็นข้อมูลสำหรับการสร้างแบบสัมภาษณ์

1.4 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยสงฆ์ 16 รูป/คน แบ่งเป็น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 8 รูป/คน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 8 รูป/คน ในด้านการงานบุคคลทั้ง 4 ด้านของมหาวิทยาลัยสงฆ์ รวมถึงการใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสงฆ์

1.5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามต่อไป

2. การวิจัยเชิงปริมาณ นำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ มาสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล สำหรับตรวจสอบข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 สร้างและพัฒนาแบบสอบถาม โดยได้นำข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เชิงคุณภาพกับการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

2.2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ รวมกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น จำนวน 323 รูป/คน

2.3 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ตามข้อบังคับของทางมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง ประกอบด้วย 1) การได้มาซึ่งบุคลากร 2) การบำรุงรักษาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การให้บุคลากรพ้นออกจากงาน

2. บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ต่อมาคือด้านการได้มาซึ่งบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. หลักการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง ประกอบด้วย 1) การได้มาซึ่งบุคลากร 2) การบำรุงรักษาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การให้บุคลากรพ้นออกจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีการจัดลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในระยะยาว โดยกระบวนการดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงแค่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงเทคนิคเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการเสริมสร้างความสุข ความพึงพอใจ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรร่วมส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรในทุกระดับ จากที่กล่าวมา การจัดการที่เป็นระบบเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของจตุรงค์ ศรีวรชวรรษ (2558) ที่ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลคือการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรตั้งแต่การรับเข้ามาในองค์กร การดูแลรักษา การพัฒนา ตลอดจนจนถึงการจัดการในขั้นตอนสุดท้ายเมื่อบุคลากรเกษียณอายุหรือพ้นออกจากองค์กร โดย

กระบวนการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับที่พบในมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ใช้ข้อบังคับดังกล่าวในการกำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลยังต้องให้ความสำคัญกับการดึงดูดบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาสู่องค์กร โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีคุณธรรมสูง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมุมมองของ กุลชลี พวงเพ็ชร (2560) ที่ระบุว่ากระบวนการจัดการบุคคลที่มีคุณภาพสู่องค์กรเป็นหัวใจสำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และองค์กรยังคงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระยะยาว การจัดการดังกล่าวรวมถึงการดูแลบุคลากรอย่างเหมาะสม การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม ในด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยสงฆ์ยังมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมในหมู่บุคลากร เพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจาก สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) ที่กล่าวว่า การจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพต้องรวมถึงการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรผ่านการอบรมและการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงวิชาชีพและด้านจิตใจ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเทและมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อมองในภาพรวม การบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสงฆ์จึงสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดที่เชื่อมโยงกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสมัยใหม่ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่ความสำเร็จในเชิงวัตถุ แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพขององค์กรและความสุขของบุคลากรในเวลาเดียวกัน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลตามแนวทางนี้จึงถือเป็นแบบอย่างที่ดีที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ทั้งในบริบทขององค์กรทั่วไปและในสถาบันการศึกษาที่เน้นคุณธรรมเป็นหลัก

2. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมนี้อย่างเป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร หลักอปริหานิยธรรมที่เน้นการร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ได้พิสูจน์แล้วว่าสามารถสร้างความมั่นคงและความเป็นปึกแผ่นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาสุทนต์ สิริธโร และธิดา วัฒนศิริ (2561) ที่ระบุว่า อปริหานิยธรรมเป็นหลักการที่ทำให้ไม่เสื่อม และก่อให้เกิดความเจริญทั้งส่วนตนและส่วนรวม โดยเฉพาะในด้านการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการดูแลและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบำรุงรักษาบุคลากรเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและมีคุณค่าในองค์กร แนวคิดนี้สอดคล้องกับ ทองดี ศรีตระการ (2559) ที่ระบุว่า หลักอปริหานิยธรรมช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร และสร้างวัฒนธรรมที่นำไปสู่ความสามัคคีและความ

ไว้วางใจในองค์กร *ด้านการพัฒนาบุคลากร* ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรนี้สอดคล้องกับงานของสุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพควรเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งในเชิงวิชาชีพและด้านจริยธรรม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากร สำหรับด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า แต่ยังคงเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคลากรที่เหมาะสมเข้าร่วมงานได้ แนวทางนี้สอดคล้องกับงานของ กุลชลี พวงเพ็ชร (2560) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลที่ดีควรเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ส่วนการให้บุคลากรพ้นจากงานในลักษณะที่เป็นธรรมและมีระบบจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจในองค์กร ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักธรรมอปริหานิยธรรมที่เน้นความสมดุลและความยุติธรรมในองค์กร

จากที่กล่าวมา การนำหลักอปริหานิยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์จึงไม่ได้เป็นเพียงแนวทางในการจัดการบุคลากร แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กร การประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในบริบทปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ได้ว่า การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ตามแนวคิดทั่วไปนั้น หากมีการนำเอาหลักอปริหานิยธรรม 7 ประการมาบูรณาการในแต่ละองค์ประกอบ เช่น การประชุมอย่างสม่ำเสมอ การเคารพความคิดเห็น การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการส่งเสริมความเท่าเทียม ย่อมสามารถสร้างชุมชน องค์กร หรือสถาบันให้เข้มแข็งได้ด้วยเมตตาธรรมและหลักธรรมาภิบาลที่เกิดจากรากฐานจิตสำนึก ไม่ใช่การบังคับด้วยกฎเกณฑ์หรือกฎหมาย การบริหารในลักษณะนี้จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นจึงทำให้เกิดองค์ความรู้ด้านการบริหารเชิงพุทธที่สามารถสร้างความเจริญทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวมได้ โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่ต้องการแนวทางบริหารที่ผสมผสานทั้งคุณธรรมและประสิทธิภาพ องค์ความรู้นี้สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรที่ต้องการความยั่งยืนในทุกระดับ.



แผนภาพที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การส่งเสริมการเข้าใจและปฏิบัติตามหลักการบริหารนิยธรรม โดยสร้างแนวทางการสื่อสารและการฝึกอบรมเพื่อเผยแพร่และสร้างความเข้าใจในหลักการบริหารนิยธรรมให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยเน้นให้ผู้บริหารและสมาชิกทุกคนมีการนำหลักนี้มาปฏิบัติในการทำงาน เพิ่มศักยภาพและความสามัคคีในทีมงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. "การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในองค์กรภาครัฐและเอกชน" ควรศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในวิธีการนำไปใช้และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เช่น ความสามัคคีของบุคลากร ประสิทธิภาพการทำงาน และความยั่งยืนขององค์กร เพื่อขยายความเข้าใจในความเหมาะสมของหลักธรรมนี้กับลักษณะองค์กรที่มีโครงสร้างและเป้าหมายต่างกัน

2. "การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม" ควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เน้นการเสริมสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติตามหลักการบริหารนิยธรรมในองค์กร โดยออกแบบให้เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละระดับ เช่น ผู้บริหารและพนักงานทั่วไป เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ความยุติธรรม และความไว้วางใจในองค์กร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนในระยะยาว

บรรณานุกรม

กุลชลี พวงเพชร. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ปทุมธานี : ยูโอเฟ่น.

จตุรงค์ ศรีวงศ์วรรณะ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ทองดี ศรีตระการ. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอภินิหารธรรม. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 1(1), 1-16.

เนตรชนก วิภาตะศิลปิน. (2559). พุทธปรัชญาการศึกษากับการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 3(3), 157-168.

พระมหาอุทพิชัย สิริขโย และธิดาภูมิ หมั่นมี. (2561). การบริหารงานตามหลักอภินิหารธรรม. *วารสารสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7(2), 139-147.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).