

ชื่อสารนิพนธ์	: การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับ แนวคิดทางพระพุทธศาสนา
ปริญญา	: พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)
ผู้วิจัย	: พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผศ.ดร.โสวิทย์ บำรุงศักดิ์, ป.ธ.๗., พธ.บ.(ปรัชญา), M.A. (Bud.), พธ.ด.(พระพุทธศาสนา)
วันที่สำเร็จการศึกษา	: ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่ ศึกษาการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา และศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา เป็นการวิจัยเอกสารเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ให้เต็มที่ เพื่อการเพิ่มมูลค่าและการแข่งขันให้กับองค์กร ส่วนองค์กรทางพระพุทธศาสนาตั้งอยู่บนพื้นฐานของการดูแล รักษา ปกครองบุคคล เพื่อให้สะดวกในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า แนวคิดการบริหารงานบุคคลขององค์กรสมัยใหม่มีประเด็นที่เหมือนกันกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการ บุคคลจึงเป็นปัจจัยหลักที่มีศักยภาพมากที่สุดจะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผล โดยใช้ระบบบริหารงานบุคคลเป็นกลไกขับเคลื่อน การได้มาซึ่งบุคคลกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องชัดเจน มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร พร้อมทั้งต้องพัฒนามูลค่าบุคคลทุกระดับเสมอโดยวิธีการฝึกอบรมในรูปแบบขององค์กร เพื่อขจัดอุปสรรคที่เกิดจากตัวบุคคล ทั้งนี้หลักวินัยในการลงโทษผู้ทำผิดและมีการบำรุงรักษามูลค่าเสมอจนถึงผู้มีผลงาน และการพ้นจากองค์กรเกิดจากการให้ออก ลาออก และการตาย ส่วนประเด็นที่องค์กรสมัยใหม่และองค์กรทางพระพุทธศาสนาเห็นต่างกัน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ องค์กรสมัยใหม่มุ่งเน้นผลกำไร องค์กรทางพระพุทธศาสนามุ่งเน้นด้านคุณธรรมความหลุดพ้น ด้าน

ระบบการบริหารงานบุคคล องค์การสมัยใหม่ ใช้ระบบอุปถัมภ์กับระบบคุณธรรม แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาใช้ระบบวินัยและระบบธรรม ด้านการนำบุคคลเข้าสู่องค์กร องค์การสมัยใหม่นำบุคคลเข้าสู่องค์กรได้จำนวนจำกัด แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาไม่จำกัดจำนวน ด้านการทดลองปฏิบัติงาน องค์การสมัยใหม่มีการทดลองปฏิบัติงาน ๖ เดือน ถึง ๑ ปี ผ่านบรรจุนาน ไม่ผ่านให้ออก แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาฝึกนิสัยปฏิบัติงานอย่างต่ำ ๕ ปี ผ่านสามารถรับหน้าที่ได้ ถ้าไม่ผ่านให้ฝึกนิสัยตลอดชีวิต ด้านการจ่ายค่าตอบแทน องค์การสมัยใหม่จ่ายค่าตอบแทนด้วยเงินเป็นหลัก ส่วนองค์กรทางพระพุทธศาสนา ได้รับปัจจัยสำหรับการดำเนินชีวิตเท่านั้น ด้านการเกษียณอายุ องค์การสมัยใหม่กำหนดวันเกษียณอายุไว้แน่นอน แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาไม่เกษียณอายุ และด้านการลงโทษทางวินัย องค์การสมัยใหม่เป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาลงโทษโดยพระธรรมวินัยอัตโนมัติเมื่อทำผิด

Thematic Paper Title	: A Comparative Study of Modern Concept of Personal Administration in Organization and the Concept of Administration in Buddhism
Researcher	: Phramaha Prasonk Kittinano (Promsri)
Degree	: Doctor of Philosophy (Buddhist Studies)
Thematic Paper Supervisor	: Assist. Prof. Dr. Sowit Bamrungphak, Pali VII, B.A. (Phil.), M.A.(Bud.), Ph.D.(Buddhist Studies)
Date of Graduation	: 5 November 2012

Abstract

The main objective of this thematic paper are : to study the personal administration in the modern concept of personal administration in organization, to study the personal administration in Buddhist teachings, and to do a comparative study of the both concepts, However, this thematic paper is rather based on qualitative research's format.

The result of the study found that the modern concept of the personal administration in organization was formed on the basic of utilizing the personal ability of a person in order to enhance the prosperity and stability to the organization. On the contrary, according to the Buddhist teachings in this filed, the development total personal quality was much concerned. Comparatively, the modern concept of personal administration in organization went in the same vein of the Buddhist teachings on this filed with remarkable result; for instance, the main purpose of personal administration's process was to accomplish the objectives of the organization on the basic of ethic; there was a process of qualifying a person who wanted to engage with the organization including specific trainings which designed to develop the ability of organization members. Furthermore, social welfare and facility were provided accordingly to the rule and regulation of the organization; on one hand, there was some lawful actions to act on a violator in

the organization in which included the process of disqualifying a member of the organization as well as the process of retirement.

Nevertheless, there were some differences between the modern concept of personal administration in the organization and that of Buddhist teachings as follow: the objective of modern concept of personal administration in organization mainly aimed at making great profit, while morality and freedom (liberation) were the most important in Buddhism. For the case of rule and regulation, there might be some exception for a group of organization member, but there was no room for ignoring the rule and regulation (vinaya) in Buddhism. Moreover the procedure of qualifying a person entering into the membership of the organization according to the modern concept of personal administration in organization was limited with certain amount, while Buddhism welcomes all to come and experience. Pre-work training in the field of modern concept of personal administration in the organization was normally formulated to be done within six months or one year. There was no second chance for the failure, but the Buddhist trainings for the new comers of Sangha Order was five years with life time chance to qualifying themselves. More importantly, according to the modern concept of personal administration in the organization, social welfare and facility were practiced to provide with fiscal and physical support, but Buddhism went beyond those by pointing out the path to value life in all aspects. Last but not least, the date of retirement was fixed in the system of modern concept of personal administration in the organization, on the contrary, there was no such obligation in Buddhism teachings of personal administration in organization.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะอาศัยความอุปการะเกื้อหนุนของบุคคลหลาย ๆ ท่าน คือ ท่านอาจารย์พระมหาสมบุญ วุฑฺฒิกโร,ดร. ท่านอาจารย์ รศ.ดร.วรพล เองพานิช ที่ได้กรุณาแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและเจริญพรขอบคุณเป็นอย่างสูงด้วยความเคารพ

บุคคลสำคัญที่ทำให้งานสมบูรณ์คือ ท่านอาจารย์ ผศ.ดร. โสวิทย์ บำรุงภักดิ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขในส่วนที่บกพร่องมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเสียสละของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขออนุโมทนาขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขออนุโมทนาขอบคุณ คุณแม่จันทร์ พรหมศรี ซึ่งเป็นมารดาที่เป็นกำลังใจและกำลังทรัพย์ใช้ในการศึกษาและทำวิจัยมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณพระอุปัชฌาย์อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา การ และท่านผู้เป็นเจ้าของตำราทุกเรื่องที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาค้นคว้า จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คุณูปการใดที่เกิดจากการทำงานวิจัยนี้ ขอบุชาคุณพระรัตนตรัย และผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมทั้งเจ้าของตำราที่ใช้ในการค้นคว้าวิจัยด้วย

พระมหาประสงค์ กิตฺติญาโณ/พรหมศรี

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	น
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๕ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๑.๖ วิธีดำเนินการวิจัย	๘
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑๐
บทที่ ๒ การบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่	๑๑
๒.๑ ความหมายของการบริหารงานบุคคล	๑๑
๒.๒ ระบบการบริหารงานบุคคล	๑๕
๒.๒.๑ ระบบราชการ	๑๕
๒.๒.๒ ระบบเอกชน	๑๖
๑. ระบบอุปถัมภ์	๑๘
๒. ระบบคุณธรรม	๒๐
๒.๓ การได้มาซึ่งบุคคล	๒๓
๒.๓.๑ การวางแผนกำลังคน	๒๓

๒.๓.๒ การสรรหาและคัดเลือก	๒๔
๑. วิธีการสรรหาบุคคล	๒๔
๒. ขั้นตอนการสรรหา	๒๖
๓. การพิจารณาวิธีการสอบและทดสอบที่มีประสิทธิภาพ	๒๖
๒.๓.๓ กระบวนการนำบุคคลเข้าสู่องค์กร	๒๗
๑. การปฐมนิเทศ	๒๗
๒. การทดลองปฏิบัติงาน	๒๘
๓. การจัดแบ่งงาน	๒๙
๔. วิธีการบรรจุแต่งตั้งบุคคล	๓๐
๒.๔ การพัฒนาบุคคล	๓๑
๒.๔.๑ หลักการทั่วไปของการพัฒนาบุคคล	๓๑
๒.๔.๒ ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคคล	๓๒
๒.๔.๓ วิธีการฝึกอบรมบุคคล	๓๓
๒.๔.๔ อุปสรรคการพัฒนาบุคคล	๓๕
๒.๕ การบำรุงรักษามูลค่า	๓๖
๒.๖ การให้บุคคลพ้นจากองค์กร	๓๙
๒.๖.๑ สาเหตุของการพ้นจากองค์กร	๓๙
๒.๖.๒ การลงโทษ	๔๐
๑. ระดับโทษทางวินัย	๔๑
๓. วิธีการดำเนินการทางวินัย	๔๒
บทที่ ๓ การบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา	๔๕
๓.๑ ความหมายการบริหารงานบุคคล	๔๕
๓.๒ ระบบการบริหารงานบุคคล	๔๘
๓.๒.๑ ระบบวินัย	๔๘
๓.๒.๒ ระบบบรรณ	๕๐

๓.๓ การได้มาซึ่งบุคคล	๕๖
๓.๓.๑ การวางแผนกำลังคน	๕๗
๓.๓.๒ การสรรหาและคัดเลือก	๕๘
๑. วิธีการสรรหาและคัดเลือก	๕๙
๒. ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร	๕๙
๓.๓.๓ กระบวนการนำบุคคลเข้าสู่องค์กร	๖๐
๑. การปฐมนิเทศ	๖๑
๒. การฝึกนิสัย	๖๑
๓. การจัดแบ่งงาน	๖๑
๔. วิธีการจัดแบ่งงาน	๖๒
๕. วิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	๖๔
๓.๔ การพัฒนาบุคคล	๖๖
๓.๔.๑ หลักการพัฒนาบุคคล	๖๖
๓.๔.๒ วิธีการฝึกอบรมบุคคล	๖๘
๓.๔.๓ อุปสรรคของการพัฒนาบุคคล	๗๐
๓.๕ การบำรุงรักษามูลค่าบุคคล	๗๒
๓.๖ การให้บุคคลพ้นจากองค์กร	๗๔
๓.๖.๑ สาเหตุการพ้นจากองค์กร	๗๔
๓.๖.๒ การลงโทษ	๗๕
๑. ความจำเป็นที่จะต้องมีโทษทางวินัย	๗๖
๒. ระดับโทษทางวินัย	๗๖
๓. วิธีการดำเนินการทางวินัย	๗๗

บทที่ ๔ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดสมัยใหม่

กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา	๘๑
๔.๑ ความหมายการบริหารงานบุคคล	๘๑
๔.๒ ระบบการบริหารงานบุคคล	๘๕
๔.๓ การได้มาซึ่งบุคคล	๙๓
๔.๔ การพัฒนาบุคคล	๙๘
๔.๕ การบำรุงรักษาบุคคล	๑๐๓
๔.๖ การให้บุคคลพ้นจากงาน	๑๐๓

บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๖
๕.๑.๑ การบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่	๑๑๖
๕.๑.๒ การบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา	๑๑๗
๕.๑.๓ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กร	๑๑๘
ตามแนวคิดสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา	
๕.๒ ข้อเสนอแนะ	๑๒๒

บรรณานุกรม	๑๒๓
-------------------	-----

ประวัติผู้วิจัย	๑๓๐
------------------------	-----

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก อักษรย่อชื่อคัมภีร์ในสารนิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎก(ภาษาไทย) ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช ๒๕๓๕ โดยได้กล่าวถึงแหล่งที่มา /เล่ม/ข้อ/หน้าตามลำดับ เช่น ม.อ. (ไทย) ๑๔/๒๘๖/๓๔๖. หมายถึง สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปริปัณณาสก์ พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ ๑๔ ข้อที่ ๒๘๖ หน้าที่ ๓๔๖ เป็นต้น

พระวินัยปิฎก

วิ.มหา.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)
วิ.ภิกขุณี	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	ภิกขุณีวิภังค์	(ภาษาไทย)
วิ.ม.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
วิ.จู.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	จูฬวรรค	(ภาษาไทย)
วิ.ป.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	ปริวารวรรค	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ที.สี.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	สีลขันธวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
ม.อ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	อุปปิณณาสก์	(ภาษาไทย)
ส.นิ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	นิทานวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ข.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	ขันธวารวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
อ.เอกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.ฉกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ฉกกนิบาต	(ภาษาไทย)

อ.จ.ศตฺตก.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สัตตกนิบาต	(ภาษาไทย)
บ.ธ.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก	บุตทกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
บ.ม.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก	บุตทกนิกาย	มหานิเทศ	(ภาษาไทย)
บ.จ.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก	บุตทกนิกาย	จูฬนิเทศ	(ภาษาไทย)
บ.ป.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก	บุตทกนิกาย	ปฎิสัมภิตามรรค	(ภาษาไทย)
บ.อป.	(ไทย) =	สุตตันตปิฎก	บุตทกนิกาย	อปทาน	(ภาษาไทย)