

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลในการดำเนินการ การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร ทั้งองค์กรของรัฐหรือหน่วยงานเอกชนล้วนอาศัยแนวคิดสมัยใหม่เพื่อการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นเรื่องการแสวงหาบุคคล รักษาไว้ และใช้ทรัพยากรที่เป็นคนให้บริหารทรัพยากรอื่น ๆ ให้ได้ประโยชน์ต่อหน่วยสูงสุด มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร^๒ จึงควรมีกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยมีนโยบายเรื่องบุคคลขององค์กรเป็นเงื่อนไขกำกับ^๓ กล่าวได้ว่ามนุษย์ในองค์กรจะเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรเลยทีเดียว การศึกษาเกี่ยวกับคนในลักษณะที่เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน (Put the right man in the right job) โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของบุคคล^๔ ดังนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลเพื่อการบริหารงานบุคคลโดยเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

การบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร (Administrative Resource) คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและ

^๑ ทิพาดี เมฆสวรรค์, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗.

^๒ เกรียงศักดิ์ เขียวขึง, การบริหารรัฐกิจ, (ขอนแก่น : หจก.ขอนแก่นการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๓๔.

^๓ ศุภชัย ยาวะประภาส, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุดทองจำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓-๑๔.

^๔ อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๓๑), หน้า ๑.

การจัดการ^๕ และจุดที่สำคัญที่สุดของการบริหารคือ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรโดยรวม^๖ การบริหารงานบุคคลช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญเติบโต ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ^๗ เช่นองค์กรพระพุทธศาสนาที่ยั่งยืนนานมากกว่า ๒๕๕๕ ปีแล้ว ถือว่าเป็นองค์กรตัวอย่างที่พัฒนาแบบยั่งยืนและพัฒนาเรื่อยไปอย่างไม่หยุดยั้งตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย

การบริหารงานบุคคลของรัฐสมัยพุทธกาลนั้น รัฐได้นำหลักการทางพระพุทธศาสนาเข้าไปบูรณาการบริหารบ้านเมืองด้วย เช่นประเทศแบบเก่าตามคติโบราณในชมพูทวีป คือการบริหารบ้านเมืองในยุคนั้นใช้ระบบการบริหารแบบอำนาจสูงสุดที่ผู้นำของรัฐ ซึ่งบริหารด้วยวิธีประชุมพร้อมเพรียงกัน ใช้ท้องพระโรงเป็นที่ประชุมผู้บริหารประเทศแบบคณะรัฐมนตรีในปัจจุบัน โดยมีบุคคลสูงสุดเป็นประธาน คือ พระราชา ซึ่งต้องออกว่าราชการโดยสม่ำเสมอ และทุกคนจะต้องมาพร้อมเพรียงกัน เลิกอย่างพร้อมเพรียงกัน มีวินัย มีหลักธรรมในการตัดสินใจ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน^๘ ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักการของพระพุทธศาสนามีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความสงบร่มเย็น และการพัฒนาสังคมและประเทศชาติด้วย

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับมนุษย์ถึงขนาดที่ว่ามนุษย์ประเสริฐที่สุด แต่ต้องฝึกฝนอบรมตนเองด้วย เพราะ ในหมู่มนุษย์ คนที่ฝึกตนดีแล้วประเสริฐสุด^๙ และหลักพระพุทธศาสนาต้องเข้าใจความจริงของโลกจึงจะบริหารงานบุคคลได้ดี เช่น ผู้ไม่ถูกนิทานไม่มีใน

^๕ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๘๒.

^๖ อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑๗.

^๗ พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๕.

^๘ พระภิกษุวชิรญาณ (เผด็จ ทัดตชีโว), รัฐศาสตร์เชิงพุทธ และบทวิเคราะห์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้ากรุ๊ป, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕.

^๙ ชุมหา. (ไทย) ๒๕/๕๐/๒๕๒.

โลก^{๙๙} การไม่มีอคติ^{๑๐๐} ในการกระทำทั้งหลาย เป็นต้น จะเห็นได้ว่าหลักการและกระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นสากล พระพุทธศาสนาจึงสามารถยั่งยืนมั่นคงและกระจายไปทั่วโลกได้จนถึงปัจจุบัน และบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เชื้อชาติ ขอมปฏิบัติตนและอยู่อย่างสงบในพระธรรมวินัยขององค์พระพุทธศาสนาเพราะมีหลักการบริหารงานบุคคลที่ดี ปัจจุบันการศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลยังคงยึดถือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านั้นไม่เปลี่ยนแปลง เพียงแต่มีวิธีการหลักเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติปลีกย่อยแตกต่างกันเพิ่มขึ้นเท่านั้น^{๑๐๑}

ศาสตร์แห่งการบริหารงานบุคคลของพระพุทธเจ้าจึงทันสมัยอยู่เสมอจนถึงปัจจุบัน ถือว่าเป็นศิลปศาสตร์อย่างหนึ่ง คือเป็นเครื่องมือรองรับใช้ศักยภาพของมนุษย์ ก็เอาสิ่งที่ใช้พัฒนาศักยภาพนั้นแหละมารับใช้ศักยภาพของเรา ในการที่จะสร้างสรรค์ทำให้เกิดคุณค่า เป็นประโยชน์แก่ชีวิตและสังคมต่อไป แต่ทั้งนี้จะต้องมีการเรียนศิลปศาสตร์อย่างถูกต้อง โดยเข้าใจความหมายและความมุ่งหมายแล้วนำไปใช้ประโยชน์ตามคุณค่าของมัน^{๑๐๒} ตัวพระพุทธศาสนาที่แท้จริง ไม่รู้จักคร่ำคร่าหรือตาย คือสาปสูญ เพราะเป็นกฎที่แท้จริงประจำอยู่ในโลก จึงไม่เคยเหลวไหล^{๑๐๓}

การบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่กับแนวคิดพระพุทธศาสนา ดูเหมือนว่าจะมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี จะเห็นได้จากการอ้างอิงหลักการพระพุทธศาสนาอยู่เสมอ เช่น พุทธวิธีการบริหาร^{๑๐๔} รัฐศาสตร์เชิงพุทธ^{๑๐๕} การบริหารจัดการคณะสงฆ์สมัยพุทธกาล^{๑๐๖}

^{๙๙} คณาจารย์โรงพิมพ์เลียงเชียง, พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม ๑ ฉบับมาตรฐาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๕), หน้า ๕๐.

^{๑๐๐} ที.ป.า. (ไทย) ๑๑/๓๑๑/๒๕๕.

^{๑๐๑} อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, หน้า ๑.

^{๑๐๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ศิลปะศาสตร์แนวพุทธ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๕๑), หน้า ๕๔.

^{๑๐๓} พุทธทาสภิกขุ, ตามรอยพระอรหันต์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : ตอตา พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๖.

^{๑๐๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕.

^{๑๐๕} พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว), รัฐศาสตร์เชิงพุทธ และบทวิเคราะห์, หน้า ๗.

^{๑๐๖} พระสามารถ กนฺตวิโร, “การบริหารปัจจัย : กรณีศึกษาพระทัฬหฬลบุตรเถระ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

เป็นต้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าสามารถบูรณาการเข้ากันได้และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้จริง จึงเกิดระบบสังคมด้านต่าง ๆ ขึ้น การที่มีระบบนี้จัดแยกออกไปเป็นหลายด้านก็เพื่อให้มีประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติและในการที่จะศึกษาได้ลึกละเอียด^{๑๘} ความรู้ที่จัดโดยกิจกรรมรวมถึงการบริหารงานบุคคลและผลงานของมนุษย์ ได้แก่ความรู้ที่เนื่องด้วยปฏิบัติการทางสังคม เช่น การสื่อสาร ถ่ายทอด แสวงหา เอื้ออ้าง นับถือ สังกัด และที่เป็นมรดกตกทอดต่อกันมา เป็นสมบัติของมวลมนุษย์^{๑๙} พระพุทธศาสนาเป็นคำสอนที่เรียกได้ว่าชำนาญพิเศษในการกำจัดปัญหาชีวิตขั้นสุดท้าย คือความทุกข์ในใจนี้ ถึงขั้นที่เข้าถึงความจริงของธรรมชาติด้วยปัญญา และกำจัดเชื้อแห่งความทุกข์ในใจให้หมดสิ้นไปทำให้จิตใจเป็นอิสระโล่งโปร่งผ่องใส โดยไม่มีทุกข์เกิดขึ้นอีกเลย^{๒๐} แต่ศาสตร์การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดสมัยใหม่ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาด้านจิตใจของบุคคล โดยเฉพาะเหมือนพระพุทธศาสนา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่ การบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา และศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนาว่ามีความเหมือนและแตกต่างกันอย่างไร

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา

^{๑๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), นิติศาสตร์แนวพุทธ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๓๑.

^{๑๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๕๓.

^{๒๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พระไตรปิฎกสิ่งที่ชาวพุทธต้องรู้, (กรุงเทพมหานคร : ชุมชนุสสรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๓๐.

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่ ประกอบด้วย การบริหารงานบุคคล หลักการบริหารงานบุคคล ระบบการบริหารงานบุคคล การได้มาซึ่งบุคคล การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การให้บุคคลพ้นจากองค์กร และการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย การบริหารงานบุคคล หลักการบริหารงานบุคคล ระบบการบริหารงานบุคคล การได้มาซึ่งบุคคล การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การให้บุคคลพ้นจากองค์กร และนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่กับการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดพระพุทธศาสนา

๑.๓.๒ ด้านเอกสาร

ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่ในหนังสือ เอกสาร ตำราวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่ท่านผู้รู้และนักวิจัยได้รวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ และการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ศึกษาในพระไตรปิฎก ภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๕ หนังสือ เอกสาร ตำราวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลคือห้องสมุดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงาน หมายถึงการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยสิ่งที่มีอยู่ คือ ทรัพยากร หลักการ และบุคคล

บุคคล หมายถึงสมาชิกขององค์กร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดในการบริหารงานบุคคล

องค์กร หมายถึง คณะบุคคล อันประกอบด้วย พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือสมาชิกที่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันและทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย

แนวคิดสมัยใหม่ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในองค์กรที่มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรวบรวม เรียบเรียงไว้เป็นงานวิจัย ตำรา เอกสารทางวิชาการ โดยใช้หลักการร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไม่จำกัดว่าเป็นของรัฐหรือเอกชน

แนวคิดทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การบริหารงานบุคคลในองค์กรของพระพุทธเจ้าสมัยที่มีพระชนม์ชีพอยู่ซึ่งเป็นผู้บริหารบุคคลสูงสุด

๑.๕ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากงานที่นักวิชาการ และบุคคลทั่วไปที่ได้บันทึกเป็นหนังสือ และตำราทางวิชาการ พบดังนี้

๑.๕.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง กล่าวไว้ในหนังสือ “เรื่องการบริหารรัฐกิจ” ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีคุณค่าและเกียรตินิยม^{๒๑}

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ กล่าวไว้ใน “เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ” ว่า การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องการแสวงหาพัฒนา รักษาไว้และใช้ทรัพยากรที่เป็นคนให้บริหารทรัพยากรอื่น ๆ ให้ได้ประโยชน์ต่อหน่วยสูงสุด^{๒๒}

ศุภชัย ยาวะประภาส กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง “การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย” ว่า การบริหารงานบุคคลโดยตัวตนของศาสตร์ ความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องหรือโดยภาระหน้าที่แล้ว จะครอบคลุมสาระต่าง ๆ ที่อาจเรียกว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งเริ่มตั้งแต่การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้

^{๒๑} เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารรัฐกิจ, หน้า ๑๓๔.

^{๒๒} ทิพาวดี เมฆสวรรค์, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ, หน้า ๑๗.

ประโยชน์จากบุคลากร โดยมีนโยบายเรื่องบุคคลขององค์กรเป็นเงื่อนไขกำกับ การมองการบริหารงานบุคคลแบบนี้ เรียกว่า การบริหารงานบุคคลในความหมายที่แคบ^{๒๓}

สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง “สาธิตบริหารศาสตร์” ว่า การรวมกลุ่มของบุคคลอย่างรู้สติ และดำเนินการอย่างประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญพื้นฐานก็คือกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกัน กลุ่มบุคคลนี้อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งในหมู่ทรัพยากรบริหารทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น เงิน สิ่งของ หรือการจัดการก็ตาม เพราะแม้จะมีงบประมาณอย่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์อย่างพร้อมมูล และมีการจัดองค์การและการบริหารที่ดีเท่าไรก็ตาม ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไม่มีคุณภาพตามที่ต้องการแล้ว การบริหารงานนั้นก็ยากจะบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์ในองค์กรจะเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การเลยทีเดียว^{๒๔}

อุทัย หิรัญโต กล่าวไว้ในหนังสือ “หลักการบริหารงานบุคคล” ว่า การศึกษาเกี่ยวกับคนในลักษณะที่เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน (Put the right man in the right job) โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของบุคคลเป็นคน ๆ ไปนั้น พระพุทธศาสนาได้บัญญัติเป็นคำสั่งสอนมาเป็นเวลากว่า ๒๕๓๑ ปีมาแล้ว ปัจจุบันการศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลก็ยังคงยึดถือคำสั่งสอนนั้นไม่เปลี่ยนแปลง เพียงแต่มีวิธีการหลักเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติปลีกย่อยแตกแขนงเพิ่มขึ้นเท่านั้น^{๒๕}

๑.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมหาธรรมรัต อริยธมฺโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก” กล่าวว่า หลักในการบริหารคน หรือในการปกครองผู้อื่นนั้น ผู้ปกครอง นักบริหาร และนักการเมืองจะต้องรู้จักหรือมีความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

^{๒๓} ศุภชัย ขาวะประภาส, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, หน้า ๑๓-๑๔.

^{๒๔} สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ, สาธิตบริหารศาสตร์, หน้า ๑๕๖.

^{๒๕} อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, หน้า ๑.

ว่าใครมีความสามารถในด้านใดเพื่อจะใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นนักบริหารต้องรู้จักจิตของคนว่ามีความแตกต่างกัน เพื่อที่จะใช้งานให้เหมาะสมกับจิตของเขา^{๒๖}

พระมหาอุบล จรธมฺโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ปรัชญาการปกครองในพุทธปรัชญาเถรวาท” กล่าวว่า ด้านการบริหาร ในสมัยเมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนัก พระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เองโดยมี พระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตรและพระมหาโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้นและมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้ โดยให้ผู้ขอบวชเปล่ง วาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีก ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพระพุทธศาสนาเช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น เท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้^{๒๗}

พระสามารณ กนฺตวิโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารปัจจัย : กรณีศึกษาพระทัฬหฬลบุตรเถระ” กล่าวว่า ต่อมาเมื่อสังคมสงฆ์กลายเป็นสังคมที่มีขนาดใหญ่มากขึ้น สมควรที่จะมอบหมายภาระ ให้หมู่สงฆ์ได้ปกครองกันเองนั้น เพื่อเป็นการปูพื้นฐาน พระพุทธองค์จึงได้ทรงยกเลิกการบวชด้วย วิธีไตรสรณคมน์ ทรงอนุญาตให้มีการบวชด้วยวิธี “อุตฺตจิตฺตุดตฺตกรรมาจา” และได้แนะนำวิธีการ บวช แบบไตรสรณคมน์ไปใช้กับการบวชของสามเณรแทน ซึ่งเป็นได้สืบทอดมาจนถึงสมัย ปัจจุบันเมื่อ ทรงอนุญาตการบวชให้เป็นกิจของสงฆ์หรือมอบหมายความเป็นใหญ่ให้แก่หมู่สงฆ์ อย่างเต็มที่แล้ว พระองค์ก็ทรงงดการอุปสมบท ทรงทำหน้าที่สั่งสอน และดูแลภายในองค์ภคคณะ สงฆ์โดยทั่วไป ทรงบัญญัติพระธรรมวินัยไว้เป็นหลักในการปกครอง ดังปัจฉิมโอวาทที่ทรงตรัส กับพระอานนท์ ก่อนที่จะปรินิพพานว่า “อานนท์พระธรรมวินัยใดที่เราแสดงและบัญญัติไว้ เมื่อ เราล่วงลับไปแล้วพระธรรมและวินัยนั้นแลจักเป็นพระศาสดาของเธอทั้งหลาย”^{๒๘}

^{๒๖} พระมหาธรรมรัต อริยธมฺโม, “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”, *วิทยานิพนธ์ศาสนาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

^{๒๗} พระอุบล จรธมฺโม, “การศึกษาวิเคราะห์ปรัชญาการปกครองในพุทธปรัชญาเถรวาท”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๒๘} พระสามารณ กนฺตวิโร, “การบริหารปัจจัย : กรณีศึกษาพระทัฬหฬลบุตรเถระ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการพุทธศาสนา” กล่าวว่า พระพุทธเจ้าได้ทรงบริหารกิจการพระศาสนาหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การพระพุทธศาสนาไม่ไปตามค่านินทา และคำสรรเสริญของโลก การบริหารของพระองค์ยึดธรรมเป็นหลัก คือหลักการสร้างประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ภายหลังจากพระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้วไม่นาน พระมหากัสสปะได้ปฏิบัติตามพุทธพจน์นี้โดยเรียกประชุมพระอรหันต์ ๕๐๐ รูป เพื่อสังคายนาพระธรรมวินัยให้เป็นหมวดหมู่ สำหรับใช้เป็นหลักอ้างอิงในการบริหารกิจการพระศาสนา นับแต่นั้นมาการบริหารกิจการพระศาสนาที่ยึดพระธรรมวินัยในพระไตรปิฎกเป็นหลัก โดยมีคณะสงฆ์เป็นองค์กรบริหารสูงสุดสืบต่อมาจนทุกวันนี้^{๒๕}

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล ถือว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เป็นเรื่องการแสวงหาพัฒนา รักษาไว้และใช้ทรัพยากรที่เป็นคนให้บริหารทรัพยากรอื่น ๆ ให้ได้ประโยชน์ต่อหน่วยสูงสุดโดยตัวตนของศาสตร์ ความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องหรือโดยภาระหน้าที่แล้ว จะครอบคลุมสาระต่าง ๆ ที่อาจเรียกว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งการรวมกลุ่มของบุคคลอย่างรู้สติ และดำเนินการอย่างประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญพื้นฐานก็คือกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกัน กลุ่มบุคคลนี้อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งที่สุดในหมู่ทรัพยากรบริหารทั้งหมด ส่วนหลักในการบริหารคนของพระพุทธศาสนา หรือในการปกครองผู้อื่นนั้น ผู้ปกครอง นักบริหาร และนักการเมืองจะต้องรู้จักหรือมีความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา ก่อน ว่าใครมีความสามารถในด้านใดเพื่อจะใช้นั้นให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นนักบริหารต้องรู้จักจิตของคนว่ามีความแตกต่างกัน เพื่อที่จะใช้งานให้เหมาะสมกับจิตของเขา สำหรับการบริหารงานคณะสงฆ์พระพุทธเจ้ามอบให้สงฆ์เป็นใหญ่และยกพระธรรมวินัยเป็นศาสดาเมื่อพระพุทธองค์เสด็จปรินิพพาน

^{๒๕} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

๑.๖ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Research) โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

๑.๖.๑ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๕ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๖.๒ ศึกษาวิเคราะห์ อธิบายความ และแสดงผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากที่สุด

๑.๖.๓ เรียบเรียงและนำเสนอผลการวิจัย

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่

๑.๗.๒ ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา

๑.๗.๒ ทำให้ทราบความเหมือนและความแตกต่างกันของการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา