

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่ การบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา และการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย คือ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ อธิบายความ เรียบเรียง แล้วนำเสนอผลการวิจัย พบว่ามีทั้งประเด็นที่เหมือนกันและแตกต่างกัน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวคิดการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับองค์กรทางพระพุทธศาสนาในครั้งนี้ ขอสรุปเป็น ๓ ส่วน คือ ส่วนที่เป็นแนวคิดการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่ กับส่วนที่เป็นแนวคิดการบริหารงานบุคคลในองค์กรทางพระพุทธศาสนา และส่วนที่นำมาเปรียบเทียบกัน มีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑.๑ การบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่

การบริหารเป็นกระบวนการตัดสินใจ เป็นกิจกรรมที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการ การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่จะนำมาใช้ในองค์กรและที่มีอยู่แล้ว ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณที่เพียงพอ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร บุคคลเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ เป็นสินทรัพย์หรือทุนให้แก่องค์กร การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุด จึงทำให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม ระบบการบริหารงานบุคคล มี ๒ ระบบ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรมใช้ควบคู่กันเสมอในองค์กร การได้มาซึ่งบุคคลต้องทำเป็นกระบวนการเริ่มตั้งแต่ การวางแผนกำลังคน เป็นการกำหนดความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย แนวปฏิบัติ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน การสรรหาและคัดเลือก เน้นคุณภาพของบุคคลมากกว่าปริมาณ มีวิธีการสรรหาบุคคลทั้งจากบุคคลภายใน และการสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กร และ

กระบวนการนำบุคคลเข้าสู่องค์กร เริ่มจาก การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การจัดแบ่งงาน และการบรรจุแต่งตั้งบุคคล สิ่งสำคัญที่สุดเมื่อมีบุคคลแล้ว ให้พัฒนาตามศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องได้รับการพัฒนาตลอดทุกระดับ ทำอย่างเป็นกระบวนการและต่อเนื่องติดต่อกัน ด้วยวิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย การประชุมอภิปรายหรือการสัมมนา เข้าร่วมฟังบรรยาย สรุปผลงานหรือผลงานวิจัย กรณีศึกษาตัวอย่าง การแสดงบทบาท การสาธิต วิธีให้ทำงาน และเข้าโครงการอบรม สำหรับอุปสรรคการพัฒนาบุคคลเกิดจากองค์กรขาดนโยบายที่ชัดเจนและบุคคลขาดความสนใจ ส่วนการบำรุงรักษามบุคคลเป็นประโยชน์มากทั้งองค์กรและบุคคลสามารถเพิ่มผลงานได้ ปัจจัยที่ส่งเสริมบำรุงรักษามบุคคลไว้ คือ วิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การวัดผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานชัดเจน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่วนงานขั้นสุดท้ายในกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การให้บุคคลพ้นจากองค์กร เกิดขึ้นได้หลายกรณี คือ การลาออก การลดจำนวนบุคคล การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และการตาย ผู้กระทำผิดแล้วยอมได้รับโทษตามวินัย ซึ่งวินัยมีผลบังคับในระดับต้องปฏิบัติ กระทบกระเทือนถึงสิทธิหรือประโยชน์ของผู้ฝ่าฝืนเกี่ยวกับงานและศักดิ์ศรี วินัยมีความมุ่งหมายเพื่อกำจัดคนที่ไม่ดีออกไปจากองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้สั่งลงโทษ สุดท้ายคือวิธีการดำเนินการทางวินัย ได้แก่ การกล่าวตักเตือนด้วยวาจา การกล่าวตักเตือนด้วยวาจาแต่มีลายลักษณ์อักษร การย้าย การตัดเงินเดือน การปลดออก ให้ออกและการไล่ออก

๕.๑.๒ การบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา

การบริหารองค์กรในพระพุทธศาสนาเริ่มขึ้นเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ ทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้นซึ่งเป็นสมาชิกใหม่ในพระพุทธศาสนา การบริหารงานบุคคล จึงหมายถึง การดูแล รักษา ปกครองบุคคลในองค์กรสงฆ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสละตนเองออกจากทุกข์ทั้งปวง มีความสำคัญช่วยฝึกบุคคลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะบุคคลเป็นศูนย์กลางในทุกสิ่ง มีการกล่าวถึงเรื่องต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือของบุคคลเท่านั้น ระบบการบริหารงานบุคคลมี ๒ ระบบ คือ ระบบวินัยและระบบธรรม จะครอบคลุมชีวิต เกิดระบบการปกครองและระบบการบริหารไปโดยสมบูรณ์และจะใช้คู่กันเสมอ การได้มาซึ่งบุคคลเป็นกระบวนการเริ่มตั้งแต่การวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลใช้การเผยแผ่พระธรรม การมอบอำนาจให้คณะบุคคลดำเนินการ การทำงานของคณะบุคคลแบ่งเป็นสายไม่ได้ไปเป็นกลุ่มเดียวกันทั้งหมด

และการการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร มีขั้นตอนการรับบุคคลกระทำเป็นกระบวนการผ่านความเห็นชอบของคณะสงฆ์ตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสุดท้ายการปฐมนิเทศโดยพระอุปัชฌาย์ และต้องมีการฝึกนิตยอยู่กับอุปัชฌาย์หรืออาจารย์ กำหนดไว้ว่าผู้เฒ่าอย่างต่ำ ๕ พรรษา หรือผู้ไม่เฒ่าต้องฝึกนิตยปฏิบัติตลอดชีวิต แล้วจึงจัดแบ่งงานให้รับผิดชอบต่อไป และมีการจัดแบ่งงาน ตามหลักการบริหารงานบุคคลคือ มีวินัย มีคุณธรรม และมีความรู้ความสามารถ ให้เหมาะสมกับหน้าที่และตำแหน่ง ซึ่งต้องได้รับมอบอำนาจจากคณะสงฆ์งานในพระพุทธศาสนา มี ๓ ลักษณะ คือ งานหลัก งานที่จัดเป็นแผนก และงานอาศัยความชำนาญพิเศษเฉพาะด้าน สิ่งสำคัญคือต้องพัฒนาบุคคลทุกระดับที่อยู่ในองค์กรโดยมีหลักการทั่วไป คือ ด้วยการละชั่วทุกอย่าง สร้างความดีทุกชนิด และทำจิตใจให้บริสุทธิ์ โดยใช้หลักไตรสิกขาเป็นวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก แต่การพัฒนาบุคคลจะเป็นอุปสรรคอยู่ที่ตัวบุคคลเองว่าพอใจในการพัฒนาตนเอง หรือผู้นำองค์กรสนับสนุนหรือไม่ ที่จำเป็นอีกแนวคิดหนึ่งคือการบำรุงรักษามูลนิธิในองค์กรทางพระพุทธศาสนามีหลายวิธี ได้แก่ ด้วยพระธรรมวินัยที่เป็นมาตรฐาน การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ให้ความรู้และคลายความสงสัย บำรุงขวัญและกำลังใจสำหรับผู้ทำตามธรรมวินัย บำรุงขวัญและกำลังใจผู้อยู่ถิ่นทุรกันดาร บำรุงขวัญและกำลังใจทุกคนเมื่อพระพุทธองค์จากไป บำรุงขวัญและกำลังใจผู้มีความรู้ความสามารถ หลักการยกย่องเชิดชูผู้เป็นเลิศ และการเลื่อนตำแหน่งหลักการลงโทษบุคคล แบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ โทษอย่างหนัก ให้ขาดความเป็นบุคคลขององค์กร โทษอย่างกลาง ให้รับโทษด้วยการปฏิบัติสำนึกตัวกับคณะสงฆ์ และโทษอย่างเบา ต้องประจานตัวเองต่อบุคคล แบ่งเป็นโทษที่แก้ไขไม่ได้ คือ โทษอย่างหนัก เป็นโทษตลอดชีวิตไม่สามารถเข้าสู่องค์กรสงฆ์ได้อีก อาบัติที่แก้ไขได้ คือ โทษอย่างกลางและอย่างเบา เป็นโทษชั่วคราวเมื่อระงับโทษได้แล้วก็สามารถเข้าสู่องค์กรได้อีก

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา

คำว่า การบริหาร ในองค์กรสมัยใหม่ถูกใช้ในความหมายกว้างขวางและครอบคลุมเกี่ยวกับบุคคล วัตถุ เงิน สิ่งของ ส่วนองค์กรทางพระพุทธศาสนาจะใช้ครอบคลุมเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นสำคัญ ความเหมือนกันด้านความหมายของการบริหารงานบุคคล มีแนวคิดว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการ ซึ่งทำให้บุคคลทำงานร่วมกันภายใต้การกระทำที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกคนอื่น

ในองค์กร เพื่อสนับสนุนแผนงานที่จัดทำไว้ กระบวนการมีบทบาทต่อผู้บริหาร และสมาชิกในด้านแนวคิด การทำงาน การแก้ปัญหา การพัฒนา และสร้างความตระหนักถึงโอกาสที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการ รวบรวมและใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุต่อความต้องการขององค์กร เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนต่อเนื่อง และทำงานอย่างรอบคอบ กระบวนการย่อมเปลี่ยนแปลงไปเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นและทันกับสถานการณ์และบริบทที่ไม่เหมือนเดิมซึ่งต้องอาศัยการออกแบบ ให้มีความเหมาะสมหรือสัมพันธ์กับกลุ่มของสถานการณ์ แต่ไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุดในการออกแบบองค์กร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการทำให้ความมุ่งประสงค์ของระบบได้บรรลุผล และด้านความสำคัญของการบริหารงานบุคคล อันเนื่องมาจากบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นบุคคลทุกคนจึงควรได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะสร้างผลสำเร็จนั้นตามความสามารถของตน เพราะบุคคลเป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร การนำเอาศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ให้เต็มที่จึงมีความสำคัญมาก่อนทรัพยากรอื่นขององค์กร บุคคลที่มีศักยภาพมีแนวโน้มที่จะสร้างผลประโยชน์หรือสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้มากที่สุด บุคคลจึงเป็นองค์ประกอบพิเศษที่สามารถศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาได้ จึงเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในสองแนวคิดมีความแตกต่างกันด้านวัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล เกิดจากองค์กรสมัยใหม่จะดูความสำเร็จขององค์กรอยู่ที่ผลกำไรหรือความพึงพอใจของลูกค้า ถือเป็นด้านรูปธรรม แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาดูความสำเร็จของคนในองค์กรที่คุณธรรม ถือเป็นด้านนามธรรม วัตถุประสงค์เป็นจุดรวมทุกสิ่งให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ความแตกต่างกันของวัตถุประสงค์ในองค์กรเกิดมาจากกรอบแนวคิดลักษณะองค์กรที่แตกต่างกัน องค์กรสมัยใหม่ยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนายึดทางด้านจิตใจของบุคคลเป็นหลัก

ในด้านระบบการบริหารงานบุคคล ทั้งองค์กรสมัยใหม่และองค์กรทางพระพุทธศาสนาที่มีแนวคิดเหมือนกันว่า

การยึดระบบการบริหารงานบุคคลทั้งขององค์กรสมัยใหม่และองค์กรทางพระพุทธศาสนา ต้องใช้ควบคู่กันเสมอ คือในองค์กรสมัยใหม่ก็ต้องใช้ทั้งระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม ตามแต่กรณีที่เหมาะสมและไม่ให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ส่วนองค์กรพุทธศาสนาต้องใช้ทั้งระบบวินัยและระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดตายตัวเสมอในทุกกรณี

ทั้งองค์กรสมัยใหม่และองค์กรทางพระพุทธศาสนา มีแนวคิดเหมือนกัน ด้านการได้มาซึ่งบุคคลต้องทำเป็นกระบวนการ ทั้งการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การนำบุคคลเข้าสู่องค์กร การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน และการจัดแบ่งงาน องค์กรทางพระพุทธศาสนามีการวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลด้วยการเผยแผ่พระธรรมโดยประกาศนโยบาย กำหนดเป้าหมายในการประกาศพระศาสนาอย่างชัดเจน มีการวางแผนล่วงหน้า แล้วจึงทำการสื่อสารถึงพุทธบริษัท และประเมินผลในการเผยแผ่ และด้านวิธีการสรรหาบุคคล มีทั้งการสรรหาจากบุคคลภายในองค์กรและบุคคลจากภายนอกองค์กร ส่วนแนวความคิดที่แตกต่างกัน ได้แก่ ๑) ด้านคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก องค์กรสมัยใหม่เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคลซึ่งทำตามกฎระเบียบขององค์กรจะตั้งเป็นคณะกรรมการขึ้นมาดำเนินการและเป็นอำนาจหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ได้ ส่วนองค์กรทางพระพุทธศาสนามีคณะกรรมการสงฆ์เป็นผู้พิจารณาและต้องเห็นชอบทุกรูป ไม่เห็นชอบเพียงรูปเดียวก็ได้ไม่ได้ ซึ่งไม่สามารถทำตามลำพังรูปเดียวได้ ๒) ด้านการวางแผนกำลังคน องค์กรสมัยใหม่ใช้การคาดการณ์ วางแผนในองค์กร เป็นการจัดการกำลังคนทั้งในมิติของปริมาณ และคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาใช้หลักการเผยแผ่ธรรม มีทั้งการเผยแผ่ธรรมภายนอกองค์กรและภายในองค์กร ๓) ด้านการนำบุคคลเข้าสู่องค์กร องค์กรสมัยใหม่นำบุคคลเข้าสู่องค์กรได้จำนวนจำกัด แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาไม่จำกัดจำนวน ๔) ด้านการทดลองปฏิบัติงาน องค์กรสมัยใหม่มีการทดลองปฏิบัติงาน ๖ เดือน ถึง ๑ ปี ไม่ผ่านให้ออก ถ้าผ่านบรรจุงาน แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาต้องฝึกนิสัยปฏิบัติงานอย่างต่ำ ๕ ปี ถ้าไม่ผ่านให้ฝึกนิสัยปฏิบัติตลอดชีวิต ถ้าผ่านมอบงานให้ทำต่อไป และจะไม่มีเกษียณอายุ สามารถอยู่ไปได้จนถึงสิ้นชีวิต

ด้านการพัฒนาบุคคล ทั้งองค์กรสมัยใหม่และองค์กรทางพระพุทธศาสนามีแนวคิดเหมือนกัน ได้แก่ ๑) ด้านความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคคลอันเนื่องมาจากความแตกต่างกันด้านความสามารถ ความรู้ และความเชื่อของบุคคลเพื่อปรับแนวคิดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงต้องพัฒนา องค์กรทางพระพุทธศาสนาเช่นกันเห็นว่า มนุษย์มีศักยภาพสูง สามารถเรียนรู้ฝึกฝนตนเองเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์กร ๒) ด้านวิธีการฝึกอบรม มีวิธีการฝึกอบรมบุคคลเพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ในองค์กรของตนเอง การสร้างทุนมนุษย์ที่สำคัญคือการให้การศึกษา และการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีวิธีการใดดีกว่าการให้การศึกษาและฝึกอบรม

องค์กรที่ดีสมาชิกต้องมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การเรียนรู้มิใช่เพื่อการอยู่รอดเท่านั้น แต่ต้องเป็น การเรียนรู้ให้มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน เป็นการเรียนรู้แบบเพิ่มพูน และ ๑) ด้านอุปสรรคการ พัฒนาคณะ มีอุปสรรคการพัฒนาคณะที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเอง และอุปสรรคที่เกิดขึ้น จากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ที่สำคัญความขัดแย้งเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคณะและ การขาดนโยบายที่ดีจากองค์กร ส่วนความแตกต่างกัน เป็นด้านการพัฒนาคณะ องค์กรสมัยใหม่มี แนวคิดเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพื่อผลักดันให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถเพิ่ม มูลค่า ให้กับองค์กร ได้อย่างสูงสุด แต่แนวคิดองค์กรพระพุทธศาสนาเพื่อปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา นำไปสู่ความพ้นทุกข์ของบุคคล

การบำรุงรักษาคณะ องค์กรสมัยใหม่และองค์กรทางพระพุทธศาสนาล้วนมีแนวคิดที่ ต้องบำรุงรักษาคณะเหมือนกัน การบำรุงรักษาคณะเพื่อค้นหาบุคคลหรือทักษะที่บุคคลต้องใช้ใน การสนับสนุนองค์กร วิธีการที่จะส่งเสริมควรทำทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคล มี วิธีการให้รางวัลหรือแรงจูงใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดการผสมผสานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ด้วย การออกแบบระบบรางวัลที่ดีและมีเกณฑ์วัดที่เป็นมาตรฐาน ประโยชน์ของการบำรุงรักษาคณะ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดความมั่นคงขององค์กร ปัจจัยที่ส่งเสริมการบำรุงรักษาคณะคือ การจ่ายค่าตอบแทนและการปฏิบัติกับบุคคลที่เป็นธรรม ส่วนแนวคิดที่แตกต่างกัน เป็นด้านการ จ่ายค่าตอบแทน องค์กรสมัยใหม่จ่ายค่าตอบแทนด้วยเงินเป็นหลัก ส่วนองค์กรทาง พระพุทธศาสนาไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนด้วยเงิน เป็นเพียงได้รับปัจจัยสำหรับการดำเนินชีวิต เท่านั้น

ส่วนแนวคิดการให้บุคคลพ้นจากงาน ทั้งองค์กรสมัยใหม่และองค์กรทาง พระพุทธศาสนา มีแนวคิดเหมือนกัน ๑) ด้านสาเหตุการพ้นจากงาน คือ การให้ออก (ปาราชิก) การลาออก (ลาสิกขา) การตาย การลงโทษอาศัยหลักวินัย (พระวินัย) และความยุติธรรม (พระ ธรรม) องค์กรต้องมีแนวทางนโยบาย กฎระเบียบแบบแผน และวิธีการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ ทำงานด้วยกันอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นระบบ ๒) การบังคับใช้วินัย มีการดำเนินวินัย ออกเป็น ๒ ประการ คือการดำเนินการวินัยทางบวก ใช้วิธีการแก้ไขเชิงสร้างสรรค์ และเพื่อพัฒนา และการดำเนินการวินัยทางลบ การควบคุม การลงโทษหรือการใช้อำนาจตามระเบียบการ บริหารงานบุคคล ส่วนแนวคิดที่แตกต่างกัน ได้แก่ ๑) ด้านการเกษียณอายุ องค์กรสมัยใหม่กำหนด วันเกษียณอายุไว้แน่นอน แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาไม่มีการเกษียณอายุ ๒) การลงโทษทาง

วินัย ในองค์กรสมัยใหม่เป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนา
ลงโทษโดยพระธรรมวินัยอัตโนมัติทันทีเมื่อทำผิด แม้จะไม่มีคำสั่งก็ตาม

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับแนวคิด
ทางพระพุทธศาสนา เห็นได้ว่าบุคคลเป็นตัวแปรสำคัญที่สุด และองค์กรที่มีปัญหาใน
การบริหารงานบุคคลเกิดจากการออกแบบโครงสร้างองค์กรและปัจจัยภายนอกบางประการ

งานวิจัยเรื่องนี้ มีการอธิบายเรื่องการบริหารงานบุคคลในแนวทางขององค์กรสมัยใหม่
แต่อยู่ภายใต้ขอบเขตของหลักพุทธศาสนา โดยแนวทางใหม่ที่นำมาวิเคราะห์และอธิบาย ได้นำเอา
วิทยาการสมัยปัจจุบันเข้ามาอธิบายประกอบ เพื่อเสริมความเข้าใจ จึงทำให้มองเห็นกระบวนการ
ทำงานของการบริหารงานบุคคล และความประสานสอดคล้องกับระบบของการทำงานได้ชัดเจน
ขึ้น และสามารถจะนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการบริหารงานบุคคล ดังนั้น การอธิบายเรื่องการ
บริหารงานบุคคลสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนาในงานวิจัยเรื่องนี้ จึงน่าจะเป็นแนวทาง
ให้มีการปรับปรุงองค์กรด้านการบริหารงานบุคคลได้ จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัย ดังนี้

๕.๒.๑ ศึกษาระบบและวิธีการแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลทั้งองค์กรเอกชน
ราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ และองค์กรทางพระพุทธศาสนา ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

๕.๒.๒ ศึกษาการสร้างระบบ เทคนิค และวิธีการพัฒนาบุคคลที่มีประสิทธิภาพโดยใช้
กรอบแนวคิดทางพระพุทธศาสนาและแนวคิดสมัยใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

๕.๒.๓ ศึกษาพัฒนาการและปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืนในองค์กร
ทางพระพุทธศาสนา

๕.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การออกแบบโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงานใน
องค์กรของพระพุทธเจ้า

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กิตติวัฒน์ รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. ระบบบริหารราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมมาตร, ๒๕๕๒.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารรัฐกิจ แนวคิด หลักการ และการปฏิบัติ. ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์, ๒๕๓๕.

เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๔๔.

คณะกรรมการแผนกตำรามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. วิกิพีเดียโมกซ์ บาลี-แปล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๓๔.

คณาจารย์โรงพิมพ์เชียงใหม่. พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม ๑ ฉบับมาตรฐาน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เชียงใหม่, ๒๕๓๕.

_____. พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม ๑ ฉบับมาตรฐาน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๕.

_____. พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม ๒ ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เชียงใหม่, ๒๕๔๕.

จำเนียร ทรงฤกษ์. ชีวประวัติพุทธสาวก ประวัติพระอภัยมณีมหาเถระเมื่อครั้งพุทธกาล เล่ม ๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๒.

ชลธิดา ศรมณี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๒.

ชลธิดา ศรมณี และพูนศรี เพียรสนอง. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๒.

ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. ผู้บริหารแห่งอนาคต. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ Than Books, ๒๕๕๐.

- _____ . คู่มือคู่มือการแห่งความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๑.
- เด่าไม้แห่ง-เด่าทารก. ฝากไว้กับกาลเวลา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตะวันออก, ๒๕๔๖.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๖.
- ธรรมนันท์ บัวจันทร์. อธิบายวิชานี้ นักธรรมชั้นตรี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๗.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๖.
- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๖.
- ประเวศ วะสี. การรู้เห็นธรรมชาติตามความเป็นจริง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ร่วมด้วยช่วยกัน, ๒๕๔๗.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ศ.เอเชียเพรส, ๒๕๕๑.
- _____ . องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๔.
- ปราชญา กล้าผจญ และศิริพงษ์ เสภาภยน. **Modernized Administration/Management** ภาคที่ ๑ การบริหารจัดการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : ปราชญา พับบลิชิง, ๒๕๕๓.
- ปรีชา ช้างขวัญยืน. วรรณคดีการเมืองของพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสามัคคีสาส์น จำกัด, ๒๕๔๐.
- ปวีณ ณ นคร. วินัยและคุณธรรมของข้าราชการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๖.
- ปัญญา ปุ่ยเป็. ผู้บริหาร. มหาสารคาม : สวัสดิ์คอมพิวเตอร์, ๒๕๓๔.
- พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ). การบริหารการจัดการองค์กรทางพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). พระกับปามีปัญหาอะไร. นนทบุรี : ภาพการพิมพ์, ๒๕๓๕.
- _____ . พุทธศาสนากับพัฒนามนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๓๖.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- _____ . การเผยแผ่เชิงรุก. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

_____. พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). หลักแม่บทของการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๔๕.

_____. ธรรมบุญชีวิต. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๔๒.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

_____. ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

_____. การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๕.

_____. นิติศาสตร์แนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๔๑.

_____. บทบาทนักศึกษาในการศึกษาพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๔๐.

_____. วินัยเรื่องใหญ่กว่าที่คิด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมิกจำกัด, ๒๕๓๘.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). จะพัฒนาคนได้อย่างไร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๕๑.

_____. พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

_____. พัฒนาการแบบองค์รวมของเด็กไทยฯ. นครปฐม : วัดญาณเวศกวัน, ๒๕๔๓.

_____. พระไตรปิฎกสิ่งที่ชาวพุทธต้องรู้. กรุงเทพมหานคร : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๔๖.

_____. วิธีสู่สันติภาพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

_____. ศิลปะศาสตร์แนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร : สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๕๑.

พระพรหมมุนี. หลักสูตรพระอุปัชฌายะ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระพุทธโฆษาจารย์. คัมภีร์วิสุทธิมรรค. แปลโดย สมเด็จพระพุทธาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)
และคณะ, พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระภิกษุวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว). ความรู้ประมาณ รากฐานความมั่นคงของพระพุทธศาสนา.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์, ๒๕๕๕.

_____. รัฐศาสตร์เชิงพุทธ และบทวิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้ากรู๊ป,
๒๕๔๗.

พระมหาเสริมชัย ชยมงคล. คู่มือการบริหารกิจการคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอช ที
พีเพรส จำกัด, ๒๕๔๐.

_____. การบริหารวัด. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธภวนาวิชาธรรมกาย, ๒๕๓๕.

พระราชวรมนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร :
คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๓.

พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พราณการพิมพ์, ๒๕๓๐.

พิชิต เทพวรรณ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พรีนซ์
(1991) จำกัด, ๒๕๕๔.

พุทธทาสภิกขุ. ตามรอยพระอรหันต์. พิมพ์ครั้งที่ ๘, กรุงเทพมหานคร : ตถตาพับลิเคชั่น จำกัด,
๒๕๔๘.

พุทธทรัพย์ มณีศรี. การจูงใจและบำเหน็จความชอบ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
๒๕๔๖.

เพ็ญศรี วายวานนท์. การจัดการทรัพยากรคน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. วัฒนธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๒.

ไพโรจน์ สติปริชา. การบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
๒๕๔๖.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. พระธรรมปัทมคณาแปล ภาค ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๕.

เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์,
๒๕๒๕.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๒๕. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๑.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด, ๒๕๔๕.

วันชัย มีชาติ. **การบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา, ๒๕๕๒.

ศุภชัย ขาวะประภาส. **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุดทองจำกัด, ๒๕๔๘.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. **การศึกษาเพื่อความเป็นคนที่สมบูรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เมตตา, ๒๕๕๐.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. **วินัยมุข (เล่ม ๑) หลักสูตรนักธรรมชั้นตรี**. พิมพ์ครั้งที่ ๓๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

_____. **วินัยมุข (เล่ม ๓) หลักสูตรนักธรรมชั้นเอก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

_____. **พุทธศาสนสุภาษิต**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ ๕, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

สมยศ นาวิการ. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์, ๒๕๒๕.

สมาน รังสิโยภยกุล. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๐.

สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ. **สาธิตบริหารศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

สุชีพ ปุณฺณภาพ. **พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

แสวง อุดมศรี. **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

อุทัย หิรัญโต. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑.

_____. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

(๒) บทความ :

พระมหาธีรเดช จิตตสุโก. “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภิกษุและภิกษุณีในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท”, ใน **รวมบทความวิชาการ**. รวบรวมจัดพิมพ์โดย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : หอไตรการพิมพ์, ๒๕๕๓.

พระมหาวินัย ปุณฺณโณ. “พระพุทธศาสนากับความเปลี่ยนแปลงในอดีตและปัจจุบัน”, **พุทธจักร**. ปีที่ ๕๓. ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๔๒) : ๔๐ - ๔๓.

วรรณกานต์ ขาวลาภ. “การประยุกต์ใช้การประชาสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน”, ใน **รวมบทความวิชาการ**. รวบรวมจัดพิมพ์โดย บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : หอไตรการพิมพ์, ๒๕๕๓.

สิทธิชัย สิลลาโสภิต. “ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสถาบันตุลาการ ศาลยุติธรรมไทย”, ใน **รวมบทความวิชาการ**. รวบรวมโดย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : หอไตรการพิมพ์, ๒๕๕๓.

อุทัย สติมั่น. “วิเคราะห์จกัถาคัดติสูตรตามแนวทฤษฎีอรรถปริวรรตศาสตร์”, ใน **รวมบทความวิชาการ**. รวบรวมจัดพิมพ์โดย. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : หอไตรการพิมพ์, ๒๕๕๓.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

พระมหาธรรมรัต อริยธมฺโม (ยศุน). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระศักดิ์ดา วิสุทฺธิญาโณ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระสามารธ กนฺตวิโร. “การบริหารปัจจัย : กรณีศึกษาพระทัฬหฬัลลบุตรเถระ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระอุบล จรรย์โม. “การศึกษาวิเคราะห์ปรัชญาการปกครองในพุทธปรัชญาเถรวาท”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พระมหาประสงค์ กิตฺติญาโณ (พรมศรี)
เกิด	วันจันทร์ที่ ๓๐ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๐
การศึกษาทางธรรม	นักธรรมชั้นเอก เปรียญธรรม ๓ ประโยค
การศึกษาทางโลก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ป.ว.ค.) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราช วิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประสบการณ์การทำงาน	ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกสามัญศึกษา โรงเรียน เทพบัณฑิตวิทยาลัย (แผนกสามัญศึกษา) วัดบึงพระลานชัย ผู้อำนวยการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม (แผนกสามัญศึกษา) วัดบึงพระลานชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ปฏิบัติศาสนกิจพระธรรมทูต ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐนิวยอร์ก ๒ ปี อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
ที่อยู่ปัจจุบัน	วัดบึงพระลานชัย (พระอารามหลวง) ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐ โทร. ๐๘๒-๘๕๖-๕๕๓๖, Sonk101@hotmail.com