

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และสถานะที่มีการแข่งขัน อย่างรุนแรงในสังคมโลก ปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันกลับมาทบทวนตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) และการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเป็นผู้นำในการปรับตัว ให้ทันกับ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่ว่องไวที่องค์กรที่อยู่รอดได้คือองค์กรที่สามารถปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงได้

ดังนั้นองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องสามารถวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลง ล่วงหน้าและปรับตัวได้ก่อนและการที่จะเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้นั้นผู้บริหารจะต้องเป็น ผู้นำทางความคิด เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development and Management) และมีคุณลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการบริหารและพัฒนาอย่างแท้จริง เพราะการบริหารและการพัฒนาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเนื่อง และมีความเป็นเหตุเป็นผลสนับสนุนซึ่งกันและกันในการบริหารและการจัดการองค์ความรู้

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD) เป็นหัวใจสำคัญในการ เปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศอีกทั้งทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นที่จะต้อง ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดมี ความคิดริเริ่ม (Initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต*

ทั้งนี้ การบริหารบุคคลให้บรรลุเป้าหมายนั้น ถือว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ เนื่องจาก คน มีทัศนคติ และอุดมการณ์ที่แตกต่างกัน การวัดที่ความรู้ ความสามารถ บางครั้งไม่ได้ ทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายเสมอไป ซึ่งจะต้องพัฒนาที่จิตใจของคนด้วย เพื่อให้บุคคลนั้น มีสภาพจิตใจดี มีสันติสุขในการทำงาน

* สำนักบริหารงานกลาง สป.พ.ม., การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์, (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), หน้า ๑.

การพัฒนาจิตใจของมนุษย์ตามหลักเชิงพุทธ โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจและปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรม มีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม^๒

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาศึกษาอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์ โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^๓

ทั้งนี้ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ยึดหลักการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านการเงิน และการบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้โปร่งใส เข้มแข็ง และพึ่งพาตนเองได้ โดยมีการกิจหลักในการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความรู้ด้านการบริหารการเงินและการบัญชีแก่คณะกรรมการและสมาชิกของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและบุคลากรเครือข่าย ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการจัดทำบัญชีให้แก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน กลุ่มเป้าหมายตามโครงการพระราชดำริ เกษตรกรและประชาชนทั่วไป ทำหน้าที่กำกับดูแลการสอบบัญชีสหกรณ์โดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน และจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร การกิจหลักของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จะบรรลุเป้าหมายได้นั้นจะต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาลปฏิบัติ^๔

^๒ ฉาน ธรรมกิจจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒๕.

^๓ พระธรรมโกศาจารย์ ศ.(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕) หน้า ๓๕. อ้างใน พระศักดิ์ดา วิสุทธิธนาโน (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๓.

^๔ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, **แผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ๒๕๕๒-๒๕๕๕**, (สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ : กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖.

ในหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เน้นการให้บริการที่มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักนิติธรรม โดยผู้ปฏิบัติงานต้องมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) สูง บุคลากรของส่วนราชการจึงถือเป็นทุนมนุษย์ ซึ่งสำคัญต่อการสร้างคุณค่าให้กับหน่วยงาน ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องในเชิงยุทธศาสตร์ โดยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร พัฒนาสิ่งจูงใจ และกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และภารกิจ จึงนับเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง^๕

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ากรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีหลักสมรรถนะสูง มีความรู้ ความสามารถ ตามเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดรายบุคคล หากองค์กรไม่เน้นหลักคุณธรรม จริยธรรม ไม่ปลูกจิตสำนึกให้คนในองค์กรยึดถือปฏิบัติ ก็จะทำให้ขาดการละเอียดในการนำไปใช้ โดยมุ่งสร้างผลงานอย่างเดียว แต่ขาดคุณธรรม จริยธรรม ไป ความเป็นจรรยาบรรณ วิชาชีพของข้าราชการก็ไม่มี รวมทั้งความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในองค์กรก็จะขาดหายไป ท้ายที่สุดก็ต้องใช้กฎระเบียบวินัยมาเป็นข้อบังคับ หากจะไม่ให้บุคคลในองค์กรกระทำผิดทั้งหลักธรรมและระเบียบวินัยของกรมฯเลย ก็คงจะเป็นไปไม่ได้ แต่การปลูกจิตสำนึกที่ดี และให้ถือมาปฏิบัติเป็นเรื่องที่สำคัญ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพที่ดี ไม่ใช่แค่การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการทำงานอย่างเดียว แต่ต้องพัฒนาคุณภาพของจิตใจด้วย บุคคลที่ได้พัฒนาจิตที่ดีงามแล้ว ก็จะทำงานด้วยใจรัก มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงาน และมีจิตสำนึกที่ดีของความเป็นข้าราชการ

ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า การที่จะบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายย่อมมีอุปสรรคและปัญหา ที่จะต้องหาแนวทางแก้ไข ทั้งคน งาน และเงิน การบริหารจัดการทั้ง ๓ ประเด็นนี้ให้ไปด้วยกันได้ จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่ดี มีการศึกษาปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น ที่ผ่านมา ที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขได้ถูกต้อง และเพื่อให้การบริหารบุคคลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในหลักการและกระบวนการบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ภายใต้หลักการบริหาร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักจรรยาบรรณข้าราชการ จะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ และหลักธรรมคัมภีร์พระพุทธศาสนามีหลักธรรมใดที่สอดคล้องกับหลักการและกระบวนการบริหารบุคคลของกรมฯ ที่จะนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาและบูรณาการให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลของกรมฯ เพื่อให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลเชิงพุทธที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาหลักการและกระบวนการบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
- ๑.๒.๓ เพื่อศึกษาวิเคราะห์การบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามหลักการบริหารบุคคลเชิงพุทธ

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

- ๑.๓.๑ หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลเชิงพุทธที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา มีหลักธรรมที่สำคัญอย่างไร
- ๑.๓.๒ หลักการและกระบวนการบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นอย่างไร
- ๑.๓.๓ ต้องการทราบว่าการศึกษาวิเคราะห์ การบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตามหลักการบริหารบุคคลเชิงพุทธเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านแนวคิดและหลักธรรมที่เกี่ยวข้องในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ศึกษาเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาแนวคิดเรื่องคนและการพัฒนาคน แนวคิดเรื่องหลักการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลเชิงพุทธ เช่น ทศพิธราชธรรม สัปปริสธรรม ๗ พรหมวิหาร ๔ เป็นต้น และศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค จุดเด่น จุดด้อย และ หลักการบริหารในคัมภีร์พระพุทธศาสนา รวมทั้งวิธีการที่พระพุทธเจ้าใช้ในการบริหารบุคคล

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ทฤษฎีที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ศึกษาหลักการและกระบวนการบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมทั้งหลักธรรมที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น หลักธรรมมาภิบาล หลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นต้น รวมทั้งปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้คำถามสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (๒) กลุ่มบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (๓) กลุ่มบริหารพัฒนาระบบบริหาร (ก.พ.ร.) (๔) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กองการเจ้าหน้าที่) จำนวน ๒๐ ท่าน

๑.๕ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ การบริหารบุคคลากร หมายถึง เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลกร การทำให้เกิดการปฏิบัติงาน การดำเนินการในการวางแผน ในอันที่จะปรับปรุงนโยบายด้านบุคคลกร เทคนิคในการบริหารบุคคลกร และการพัฒนาความสามารถของบุคคลกรในองค์การ และการควบคุมการทำงานของบุคคลกร

๑.๕.๒ การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผนนโยบายและโครงการ เกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคลกร การฝึกอบรม การพัฒนา การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตราค่าจ้าง การให้ค่าตอบแทนผลประโยชน์และสวัสดิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน

๑.๕.๓ การบริหารบุคคล หรือ การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “กองการเจ้าหน้าที่” หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การวางแผนนโยบาย การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งและการปฐมนิเทศการฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนผลประโยชน์และสวัสดิการ การบำรุงขวัญและการจูงใจ และการควบคุมระเบียบวินัย เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

๑.๕.๔ การบริหารเชิงพุทธ หมายถึง เป็นการบริหารงาน โดยนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด เพื่อให้มีสติปัญญา เป็นการพัฒนาจิตใจ เพื่อให้มีความสันติสุขในการทำงาน มีคุณธรรมในการดำเนินการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕.๕ การบริหารบุคคลเชิงพุทธ หมายถึง เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล ในการพัฒนาตัวบุคคลทางด้านทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการพัฒนาจิตใจ เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยการนำหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๑.๕.๖ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ หมายถึง เป็นองค์กรที่พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านการเงินและการบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้โปร่งใส เข้มแข็ง และพึ่งพาตนเองได้

๑.๖ ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการบริหารบุคคลเชิงพุทธ มีปรากฏในเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังนี้

๑.๖.๑ กนก แสนประเสริฐ ได้กล่าวถึงหลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารไว้ในหนังสือเรื่อง “หลักบริหารเชิงพุทธศาสตร์” สรุปว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย ได้แก่ หลักสัปปริสธรรม ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในสัปปริสสูตร อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์เพียง หลักธรรมหนึ่ง เพื่อประกอบการพิจารณาว่า หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มีได้มุ่งหวังกำไร หรือการแข่งขัน เพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก โดยมิได้ ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์ หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน แต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก^๖

๑.๖.๒ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้กล่าวถึงเรื่อง “แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖” สรุปว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จะประสบผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ อาทิ ความชัดเจนของเป้าหมายและทิศทางขององค์กร การรับรู้และมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น อันจะส่งผลให้การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกคนในองค์กร^๗

๑.๖.๓ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้เขียนหนังสือเรื่อง “หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม” สรุปว่า การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม เป็นมาตรการในการสร้างมาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในเรื่องของการแต่งตั้งข้าราชการ การย้ายข้าราชการ และการพิจารณาบำเหน็จความชอบ ให้เป็นธรรม เสมอภาค และโปร่งใสสำหรับข้าราชการทุกคน ตลอดจนเป็นการจูงใจให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งจะบังเกิดผลดีแก่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์และภาคราชการโดยรวม จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมไว้^๘

^๖ กนก แสนประเสริฐ, หลักบริหารเชิงพุทธศาสตร์, (กองพุทธศาสนสถาน : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๒.

^๗ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖, (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ : กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, ๒๕๕๔), หน้า ๕.

^๘ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม, (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ : สำนักงานเลขาธิการ, กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

๑.๖.๔ **ณัฐพันธ์ เจริญนันท์** ได้เขียนหนังสือเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” สรุปว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกขององค์กร ปัจจุบันงานทรัพยากรมนุษย์ได้ขยายความรับผิดชอบครอบคลุมในหลายระดับ ทั้งด้านสังคม องค์กร และบุคลากร โดยหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ระดับคือ หน้าที่เกี่ยวข้องกับการ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การให้คำแนะนำ การให้บริการ และการควบคุมเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และหน้าที่เกี่ยวกับสมาชิกตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การรับบุคลากร การธำรงรักษา และการดูแลให้บุคคลที่ต้องออกจากองค์กรสามารถดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในสังคม^๕

๑.๖.๕ **พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)** ได้เขียนหนังสือเรื่อง “พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม” สรุปว่า การพัฒนาคนนั้นมีความหมายสำคัญ ๒ อย่าง คือ ๑. การพัฒนาคนในฐานะผู้มีความเป็นมนุษย์ ๒. การพัฒนาคนในฐานะทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้สังคมมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดผลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พร้อมทั้งจะสนองความต้องการของสังคม ส่วนการพัฒนาคนในฐานะผู้มีความเป็นมนุษย์ จะช่วยให้บุคคลมีคุณสมบัติพร้อมที่จะดำเนินชีวิตแห่งปัญญาเพื่อความดีงาม หรือเรียกสั้น ๆ ว่า พัฒนาให้เป็นบัณฑิตที่สามารถนำชีวิตและสังคมไปสู่สันติสุข^๖

๑.๖.๖ **สำนักงาน ก.พ.ร.** ได้กล่าวใน “คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” สรุปได้ว่าแนวคิดหลักของการจัดการภาครัฐ คือ ต้องการที่จะเห็นหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นให้การนำองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานอย่างมุ่งมั่นผลลัพธ์เป็นสำคัญ^๗

^๕ ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๕), หน้า ๓๗.

^๖ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๒.

^๗ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ, (กรุงเทพมหานคร : วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๘.

๑.๖.๗ ฌาน ตรรกวิจารณ์ ได้ศึกษาวิเคราะห์เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” สรุปว่า การพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักอริยสัจ ๔ ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้นทุกข์ซึ่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมีองค์ ๘ หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา^{๑๒}

๑.๖.๘ พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณโน(มรดา) ได้ศึกษาวิเคราะห์เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา” สรุปว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกฝนพัฒนาโดยเฉพาะสิ่งที่เรียกว่า ปัญญามาใช้ดำเนินชีวิต การเรียนรู้ การฝึก การหัด นั้นจำเป็นเพื่อให้ตัวดำเนินชีวิตอยู่ได้ ชีวิตที่ดีของมนุษย์ได้มาด้วยการเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนา ต้องมีสิกขา ถ้าเราฝึกฝนพัฒนาเรียนรู้อยู่เรื่อยชีวิตของเราก็จะดีงาม จนมีชีวิตที่ประเสริฐ^{๑๓}

๑.๖.๙ วิสุทธิ ขวัญพุกฤษ์ ได้ศึกษาวิเคราะห์เรื่อง “การศึกษารวมของพุทธศาสนาที่สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลในองค์กรธุรกิจ” สรุปว่า การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลในองค์กรธุรกิจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทุกคนได้อยู่ในองค์กร สภาพแวดล้อมที่ดี ที่พร้อมจะกระทำความดีในการทำงาน ไม่ทำชั่ว และทำจิตใจให้ผ่องแผ้ว เพื่อความสุขกาย สุขใจ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือ นิพพาน^{๑๔}

๑.๖.๑๐ รัตน์ะ วรบัณฑิต ได้ศึกษาวิเคราะห์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ” สรุปว่า หลักคำสอนทางพุทธศาสนากับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ หลักการบริหารตน หลักการบริหารคน หลักการบริหารงาน โดยมีหลักคำสอนที่เกี่ยวข้อง เช่น สัมปปริสสธรรม ๗ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ ทศพิธราชธรรม อิทธิบาท ๔ อปรีหานิยธรรม ๗ บุคคล ๔ เป็นต้น ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารคน จะต้องมีความรู้ควบคู่ไปกับคุณธรรม จึงจะสามารถบริหารงานเป็นไปด้วยดี และมีคุณภาพ เพราะการมีเพียงความรู้อย่างเดียว โดยไม่มีคุณธรรมควบคุม อาจจะทำให้การนำความรู้ไปใช้ไม่ถูกต้อง^{๑๕}

^{๑๒} ฌาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓๓.

^{๑๓} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณโน (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๒ – ๕๓.

^{๑๔} วิสุทธิ ขวัญพุกฤษ์, “การศึกษารวมของพุทธศาสนาที่สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลในองค์กรธุรกิจ”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘), หน้า ๘๗.

^{๑๕} รัตน์ะ วรบัณฑิต, “การบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ”, สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔๘.

๑.๖.๑๑ สุภาพร ทรงกิจทรัพย์ ได้ศึกษาวิเคราะห์เรื่อง “หลักจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องศึกษาวิเคราะห์ในการกำหนดนโยบายกลยุทธ์ และเป้าหมายวางแผน กำหนดหลักสูตร สรรหาความจำเป็น คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และการติดตามประเมินผล ให้เกิดผลสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จะต้องทุ่มเทให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง^{๑๖}

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีกล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลทั่วไป ทฤษฎีที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารบุคคลเชิงพุทธ แต่ยังไม่มียานวิจัยที่ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ หลักการบริหารบุคคลเชิงพุทธ ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ หลักการและกระบวนการบริหารงานบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลักกระบวนการของกรมฯ เพื่อนำหลักธรรมมาบูรณาการปรับใช้ในองค์กร และเพื่อการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องตามครรลองคลองธรรม

๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

๑.๗.๑ ข้อมูลด้านเอกสาร

๑.รวบรวมข้อมูลชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) คือพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๕ ส่วนที่เกี่ยวกับหลักการบริหารงานเชิงพุทธ

๒. รวบรวมข้อมูลจากเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) คือ วรรณคดี อนุฎีกา ปกรณ์วิเสส วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร ที่มีเนื้อหาสอดคล้องเกี่ยวกับหัวข้อที่ทำการวิจัย

^{๑๖} สุภาพร ทรงกิจทรัพย์, “หลักจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์”, วิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษา หลักสูตรนานาชาติ, คณะศึกษาศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๑๗.

๑.๗.๒ ข้อมูลภาคสนาม

๑. สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มผู้บริหารระดับสูง จำนวน ๓ คน (๒) กลุ่มบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน ๔ คน (๓) กลุ่มบริหารพัฒนาระบบบริหาร (ก.พ.ร) จำนวน ๔ คน (๔) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กองการเจ้าหน้าที่) จำนวน ๕ คน รวมจำนวนทั้งหมด ๒๐ คน

๑.๗.๓ นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารและการสัมภาษณ์ มาเรียบเรียง ประมวล และ วิเคราะห์ เพื่อตอบปัญหาการวิจัย

๑.๗.๔ สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

๑.๘ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๘.๑ ได้ทราบถึงหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลเชิงพุทธที่ปรากฏในคัมภีร์ พระพุทธศาสนา

๑.๘.๒ ได้ทราบถึงหลักการและกระบวนการบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๑.๘.๓ ได้ทราบถึงการศึกษาวิเคราะห์การบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามหลักการบริหารบุคคลเชิงพุทธ

๑.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้

