วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆส ปริทรรศน์
Journal of MCU Palisueksabuddhaghosa Review
ISSN : 3057-1952 (ONLINE)

แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธ ของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Guidelines for Promoting Buddhist–Based Operational for Personnel at the Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

วิทยา ปานไข่, wittaya Pankhai[1]
E–mail: Wittaya.pan@mcu.ac.th

Received: April 8, 2026 **Revised:** June 21, 2026
Accepted: July 6, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลในด้านเนื้อหาเอกสารและสัมภาษณ์ กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก กลุ่มประชากรเฉพาะเจาะจง จำนวน 15 รูป/คน คือ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและ ผู้ที่มาติดต่อประสานงาน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและนำข้อมูลมาวิเคราะห์เรียบเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยมีลักษณะเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างแบบองค์รวม ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายด้านที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ ปัจจัยภายใน ด้านจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนจำกัด ภาระงานที่ล้นมือและประสานงานแบบเร่งด่วน ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ปัจจัยภายนอก ด้านนโยบายที่ไม่ชัดเจน เทคโนโลยีไม่เอื้ออำนวย ขาดงบประมาณสนับสนุน ปัจจัยระดับองค์กร รวมถึงปัจจัยระดับบุคคลที่การขาดทักษะการคิดเชิงระบบ ความสับสนในบทบาทหน้าที่และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพงาน

[1] หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย E-Mail : wittaya.apn@mcu.ac.th

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้คือหลักอิทธิบาท 4และพรหมวิหาร 4 ที่มีบทบาทสำคัญในการยกระดับทั้งประสิทธิภาพของงานและคุณภาพความสัมพันธ์ในองค์กร โดยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่และการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทร เกื้อกูลและเป็นธรรม ส่งเสริมความสามัคคีและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

ส่วนแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธโดยใช้หลักอิทธิบาท 4และหลักพรหมวิหาร 4 เป็นกรอบในการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน 9 ด้าน ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ 3) การทำงานร่วมกัน 4) การสื่อสาร 5) การรู้ข้อมูลสารสนเทศ 6) ความสามารถในการปรับตัว 7) ความเป็นผู้นำ 8) ทักษะทางสังคมและ 9) ผลลัพธ์ จากการจัดกิจกรรมส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ; การปฏิบัติงานเชิงพุทธ; หลักพุทธธรรม; บุคลากร

Abstract

This research aimed to (1) examine the problems related to the performance of personnel at the Graduate School of Mahachulalongkornrajavidyalaya University; (2) study Buddhist principles applicable to the performance of personnel at the Graduate School of Mahachulalongkornrajavidyalaya University; and (3) propose guidelines for promoting Buddhist oriented work practices amongpersonnel at the Graduate School of ahachulalongkornrajavidyalaya University. This study employed a qualitative research approach. The researcher collected data through documentary research and in-depth interviews with 15 key informants selected through purposive sampling. These informants included administrators, faculty members, staff, Buddhist scholars, and service recipients. The research instrument used was an in-depth interview form, and the data were analyzed and presented descriptively.

The findings revealed that the problems in personnel performance at the Graduate School were structural and holistic in nature, arising from multiple interconnected factors. Internal factors included a limited number of personnel, excessive workloads, urgent coordination demands, and a lack of specialized experts. External factors involved unclear policies, inadequate technological support, and insufficient budget allocation. Organizational and individual-level factors were also identified, such as a lack of systems thinking skills, role ambiguity, and insufficient work commitment. These issues collectively affected work efficiency and quality.

The Buddhist principles applied in this study were the Four Bases of Success (Iddhipāda 4) and the Four Sublime States of Mind (Brahmavihāra 4), both of which play a significant role in enhancing work efficiency and the quality of relationships within the organization. The Iddhipāda 4—chanda (aspiration), viriya (effort), citta (attention), and vimamsa (investigation)—help foster intrinsic motivation, perseverance, attentiveness, and systematic thinking. The Brahmavihāra 4—mettā (loving-kindness), karuṇā (compassion), muditā (sympathetic joy), and upekkhā (equanimity)—contribute to a supportive, cooperative, and fair working environment, promoting unity and a strong organizational culture.

The proposed guidelines for promoting Buddhist-oriented work practices involve applying the Iddhipāda 4 and Brahmavihāra 4 as frameworks for developing organizational relationships, alongside enhancing nine key work-related skills (1) creativity, (2) analytical thinking, (3) teamwork, (4) communication, (5) information literacy, (6) adaptability, (7) leadership, (8) social skills, and (9) results- oriented performance. These guidelines should be implemented through concrete developmental activities, enabling personnel to effectively integrate Buddhist principles into their actual work practices.

Keywords: Capacity development; work performance; Buddhist-Based Operational; personnel.

บทนำ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นหน่วยงาน สังกัด กระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงาน กำกับดูแลการจัดการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบายมหาวิทยาลัย ตามแผนพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วงแผนการพัฒนาศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2565-2569) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็น “บัณฑิตศึกษามาตรฐานสากล” หมายถึง การศึกษาวิจัยด้านพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่และการบริหารจัดการองค์กรระดับบัณฑิตศึกษาต้องมีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ โดยวิสัยทัศน์ดังกล่าวนี้ได้ผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกภาคส่วนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทุกภาคส่วนที่ร่วมกันกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ภายใต้วัตถุประสงค์ ปรัชญา ปณิธานและพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565-2569)

จากนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการตามแผนการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย ในปัจจุบันทำให้ขั้นตอนการประสานงาน รวมถึงรูปแบบการทำงานและขั้นตอนที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบัณฑิตวิทยาลัยมีจำนวนจำกัด ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานบัณฑิตวิทยาลัยอาทิเช่น การสื่อสารภายในองค์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานตามนโยบายยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ การประสานงานด้านเอกสารที่ล่าช้าซึ่งจำกัดด้วยขั้นตอนและเวลาอันเนื่องมาจากขั้นตอนที่เพิ่มมากขึ้น ในปัจจุบันการจัดการศึกษาของบัณฑิตศึกษา มีหลากหลายหลักสูตรเพิ่มจำนวนมากขึ้น ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีข้อจำกัดด้วยงบประมาณที่นำมาสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย ปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการดำเนินงานตามภารกิจหลักด้านการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ครอบคลุมงานด้านวิชาการ งานทะเบียนและวัดผล งานบริการนิสิต งานวิจัย และงานบริหารจัดการทั่วไป โดยยึดระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของมหาวิทยาลัยเป็นกรอบในการดำเนินงาน บุคลากรมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอน การให้บริการข้อมูลแก่คณาจารย์และนิสิต การประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนการนำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบทะเบียนออนไลน์ ระบบฐานข้อมูลวิจัย และระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังคงเป็นการใช้ระบบดิจิทัลควบคู่กับระบบเอกสารแบบดั้งเดิม ส่งผลให้บางขั้นตอนยังมีความซ้ำซ้อน ใช้เวลาและทรัพยากรจำนวนมาก

ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในหลายด้าน ได้แก่ ระบบสารสนเทศที่ยังขาดการเชื่อมโยงอย่างเป็นเอกภาพ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูลและเพิ่มภาระงานแก่บุคลากร จำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในช่วงเปิดและปิดภาคการศึกษา ส่งผลให้การให้บริการล่าช้า บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ทำให้การปรับตัวสู่ระบบดิจิทัลเป็นไปอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน การสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานยังเกิดความคลาดเคลื่อน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อีกทั้งขั้นตอนการปฏิบัติงานบางประการมีความซับซ้อน ต้องผ่านกระบวนการอนุมัติหลายระดับ ทำให้ใช้ระยะเวลานานและการให้บริการนิสิตในบางช่วงเวลาไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างทั่วถึง เมื่อพิจารณาในมิติทางพระพุทธศาสนา ปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ความสามารถ และคุณธรรมในการปฏิบัติงานให้มีความสมดุล โดยอาศัยหลักพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งในด้านการสร้างแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน และการให้บริการด้วยจิตสำนึกแห่งความเสียสละ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน

ในส่วนการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำเป็นต้องมีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมควบคู่กับการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล โดยมุ่งพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การประสานงาน

และการตอบสนองต่อการให้บริการอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบคอบ ใช้ปัญญาในการพิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงแผนพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย แม้ว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะได้รับความสนใจในด้านการเพิ่มพูนความรู้และสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง แต่ยังขาดการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ ความพอใจรักในงาน วิริยะ ความเพียรพยายาม จิตตะ ความเอาใจใส่รับผิดชอบ และวิมังสา การใช้ปัญญาไตร่ตรองตรวจสอบ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายในและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ หลักพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ยังเป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากร ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเป็นธรรม อันจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และแรงจูงใจภายใน อันสอดคล้องกับพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิตและพัฒนาการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับสูง พร้อมทั้งส่งเสริมให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณาจารย์ นิสิต และสังคมส่วนรวม อันเป็นการดำเนินงานตามแนวทางของพระพุทธศาสนาที่มุ่งประโยชน์สุขแก่ตนเองและผู้อื่นอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า แม้การดำเนินงานจะเป็นไปตามพันธกิจและนโยบายของมหาวิทยาลัย แต่ยังประสบปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านระบบสารสนเทศ การประสานงาน การพัฒนาทักษะของบุคลากร และการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมุ่งศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน พร้อมทั้งพัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถปรับปรุงรูปแบบการทำงานและกระบวนการตอบสนองต่อการให้บริการได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธ ของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหา/เอกสาร/แนวคิดทฤษฎี/กฎระเบียบ (Documentary Study)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ **(Qualitative Research)** โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลจากพระไตรปิฎก เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เชิงเอกสาร (Documentary Analysis)

ผู้วิจัยวิเคราะห์เอกสารเรื่องที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้กล่าวถึงกรอบทฤษฎีและแนวคิดการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ด้วยการสืบค้นข้อมูลโดยอาศัยเอกสารเป็นหลัก ด้วยวิธีการศึกษาสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากคัมภีร์พระไตรปิฎกและคัมภีร์ที่เกี่ยวข้องทางพระพุทธศาสนา ตลอดถึงข้อมูลที่เกี่ยวกับการศึกษาพระพุทธศาสนาในเชิงวิชาการ หลักอิทธิบาท 4 หลักพรหมวิหาร 4

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่ วิทยานิพนธ์ หนังสือ ตำรา บทความ วารสารและเอกสารต่าง ๆ ข้อความที่เกี่ยวเนื่องอื่น ๆ ในงานวิจัยนี้ใช้งานที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการดังนี้

1) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นพระภิกษุผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา คฤหัสถ์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบกิจกรรม ทั้งหมดจำนวน 15 รูป/คน เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาการปฏิบัติของบุคลากรส่วนงานบัณฑิตวิทยาลัย

2) ประมวลข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ แล้วนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อการนำมาใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมบุคลากรการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม/พื้นที่กรณีศึกษา (Field Study)

เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ในพื้นที่กรณีศึกษา ได้แก่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริม การปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยที่เป็นเจ้าหน้าส่วนงาน จำนวน 15 รูป/คน ตามกลยุทธ์การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากผู้บริหารและคณาจารย์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยซึ่งประกอบไปด้วย

1) ผู้บริหาร จำนวน 3 รูป/คน

2) บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 5 รูป/คน

3) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป/คน

4) คณาจารย์ จำนวน 1 คน

5) ผู้ติดต่อประสานงาน จำนวน 4 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ ที่แบบขึ้น เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะตามเกณฑ์ที่กำหนด ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ หรือความเกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัย โดยมุ่งให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ตรงประเด็นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ตามลำดับดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและใช้ข้อมูลเหล่านี้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) นำเสนอร่างแบบสัมภาษณ์ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อขอรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์การศึกษา

3) ปรับปรุงและแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความเหมาะสมและพร้อมสำหรับการเก็บข้อมูล

4) จัดเตรียมแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยแบบสัมภาษณ์มีสาระสำคัญดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1) ท่านคิดว่าสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นอย่างไร

2) ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรในบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในปัจจุบัน ทั้งในด้านภาระงาน ความรับผิดชอบและความเหมาะสมของการจัดสรรงาน เป็นอย่างไร

3) ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เช่น ด้านระบบการบริหารงาน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร หรือด้านการประสานงานและปัญหาเหล่านั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นอย่างไร

ส่วนที่ 2 หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1) ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือหลักธรรมใด

2) ท่านคิดว่าหลักพุทธธรรม มีผลการต่อปฏิบัติงานของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างไร

3) ท่านคิดว่าเมื่อนำหลักพุทธธรรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะเกิดผลเป็นอย่างไร

ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1) ท่านคิดว่าแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรเป็นอย่างไร

2) ท่านคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีประเด็นสำคัญในด้านใดบ้าง

3) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีลักษณะอย่างไร

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล/การตรวจสอบข้อมูล/บันทึกเสียง/ภาพ/วีดิทัศน์

1) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยศึกษาจากงานเขียนของนักวิชาการตลอดจนผู้รู้ ทฤษฎีแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรา หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์และผลงานวิจัย

2) สร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ คำนิยามศัพท์ ของการทำวิจัยในการศึกษาที่กำหนด ได้แก่ (1) แบบสอบถาม (Questionnaire) (2) แบบการสัมภาษณ์ (Interview)

3) นำร่างเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน รวมถึงอาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจแก้ไขอีกครั้งเพื่อตรวจดูความชัดเจนและความถูกต้อง ตรวจสอบด้านภาษาและความเที่ยงตรง (Validity) โดยปรับข้อคำถามก่อนนำไปใช้ในงานวิจัย

4) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้เครื่องมือประกอบการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการ ดังนี้

(1) ทำหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงสถานที่ที่จะไปเก็บข้อมูลภาคสนามในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดชลบุรี

(2) รวบรวมเก็บข้อมูลเบื้องต้นจากแบบสอบถามของผู้ให้สัมภาษณ์

(3) ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ตามเวลาที่ได้ทำการนัดหมายไว้ล่วงหน้าแล้ว ดังนี้

- วัน เวลา การสัมภาษณ์

- สถานที่สัมภาษณ์
- ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์
- วิธีการสัมภาษณ์ (การถาม, การตอบ, การจดบันทึกคำตอบ)
- การดำเนินการ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล/จัดกลุ่ม/หมวดหมู่/เปรียบเทียบ/จัดระบบ/เรียงลำดับชื่อมโยง

ผู้วิจัยได้เริ่มต้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยศึกษาจากเอกสาร อาทิ พระไตรปิฎก อรรถกถา หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ซึ่งได้ทำการถอดเสียงบทสัมภาษณ์และบทสนทนาออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างละเอียดในระดับคำต่อคำ (word by word) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรสายปฏิบัติการ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและ ผู้ติดต่อประสานงาน บัณฑิตวิทยาลัย จากนั้นได้อ่านทบทวนข้อมูลซ้ำหลายครั้งอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหา แล้วจึงดำเนินการจัดระเบียบข้อมูล โดยจำแนกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นหลักที่ปรากฏ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่จัดหมวดหมู่ไว้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสรุปสาระสำคัญ ก่อนจะจัดเรียบเรียงผลการวิจัยในรูปแบบการนำเสนอเชิงพรรณนา (Descriptive Presentation) เพื่อให้สามารถสะท้อนสาระสำคัญของข้อมูลได้อย่างมีระบบ ครบถ้วนและชัดเจน

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาวิจัย

การสรุปผลการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมสาระสำคัญจากการศึกษาที่ได้ดำเนินการในบทที่ผ่านมา ซึ่งครอบคลุมถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดและวิธีการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้มาสังเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวมของข้อค้นพบอย่างชัดเจน อีกทั้งยังเป็นการเชื่อมโยงผลการศึกษาไปสู่การอภิปรายผล และการเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในทางปฏิบัติและการศึกษาวิจัยในอนาคตซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นมีลักษณะเป็นองค์รวมและเชื่อมโยงกันทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กร และปัจจัยภายนอก โดยมี ข้อจำกัดด้านเวลาและการเดินทาง เป็นปัญหาที่เด่นชัดที่สุด อันเนื่องมาจากระยะทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงานที่ห่างไกล การยกเลิกพาหนะรับส่งของมหาวิทยาลัย สภาพการจราจร และปัจจัยด้านพลังงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงในระดับปัจเจกบุคคล พบว่าบุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานระดับบัณฑิตศึกษาซึ่งมีความซับซ้อนสูง ส่งผลให้เกิดความสับสน ขาดความมั่นใจ และใช้เวลาในการทำงานมากกว่าที่ควร นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านความรับผิดชอบ จิตมุ่งมั่น และการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพงานและภาพลักษณ์ขององค์กรในระดับองค์กร พบปัญหาสำคัญ ได้แก่ จำนวน

บุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดภาวะงานล้นมือ การจัดสรรงานไม่สมดุล ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีขาดเสถียรภาพ รวมถึงการสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการที่ขาดความชัดเจนและการมีส่วนร่วม ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้าและผิดพลาด นอกจากนี้ ปัญหาด้านนโยบายและสวัสดิการ เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ยังส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ขณะเดียวกัน สภาพแวดล้อมการทำงานและอุปกรณ์ที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ลดทอนประสิทธิภาพซึ่งสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างแบบองค์รวม ที่เกิดจากการทับซ้อนของปัจจัยภายในบุคคล ปัจจัยเชิงองค์กร และปัจจัยภายนอก ดังนั้น การแก้ไขจำเป็นต้องดำเนินการอย่างบูรณาการ ทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปรับปรุงระบบบริหารจัดการ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ศึกษาหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า หลักพุทธธรรมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย โดยเฉพาะการบูรณาการหลัก อิทธิบาท ๔ และ พรหมวิหาร ๔ ซึ่งสามารถส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพของงาน และ คุณภาพความสัมพันธ์ในองค์กร ควบคู่กันอย่างเป็นระบบในส่วนของหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักแห่งความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ฉันทะช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้บุคลากรมีความรักและความภาคภูมิใจในงาน วิริยะส่งเสริมความเพียรพยายามและความอดทนต่ออุปสรรค จิตตะช่วยให้เกิดความเอาใจใส่และความรับผิดชอบในรายละเอียดของงาน ส่วนวิมังสาช่วยให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์ พิจารณา และปรับปรุงการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้งานมีคุณภาพ ลดข้อผิดพลาด และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขณะเดียวกัน หลักพรหมวิหาร ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมด้านการครองตนและครองคน ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทรและเกื้อกูลกัน โดยเมตตาและกรุณาส่งเสริมให้เกิดความปรารถนาดีและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุทิตาช่วยสร้างพลังบวกและความสามัคคีในทีมงาน ส่วนอุเบกขาช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม มีสติ และปราศจากอคติจากการศึกษาพบว่า การผสานหลักอิทธิบาท ๔ กับพรหมวิหาร ๔ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการมีคุณธรรมและความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีความสามัคคี และเอื้อต่อการพัฒนาด้วยหลักพุทธธรรมมิได้เป็นเพียงแนวทางเชิงนามธรรม แต่เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพบุคลากรทั้งด้านการทำงานและจิตใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของบัณฑิตวิทยาลัยและการบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

3. ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มุ่งเน้นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีหลัก อิทธิบาท ๔ เป็นกลไกขับเคลื่อนภายใน และหลัก พรหมวิหาร ๔ เป็นกรอบในการสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในองค์กรในด้านการพัฒนาการทำงาน หลักอิทธิบาท ๔ ช่วย

ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน (ฉันทะ) มีความเพียรพยายาม (วิริยะ) มีความเอาใจใส่และรับผิดชอบ (จิตตะ) และสามารถคิดวิเคราะห์ปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ (วิมังสา) ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เกิดนวัตกรรม และสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หลักพรหมวิหาร ๔ มีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร โดยเมตตาและกรุณาช่วยส่งเสริมความเอื้ออาทรและการช่วยเหลือกัน มุทิตาช่วยสร้างพลังบวกและความสามัคคีในทีมงาน ส่วนอุเบกขาช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส และปราศจากอคติ นอกจากนี้ แนวทางดังกล่าวสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมผ่านกิจกรรมส่งเสริมต่าง ๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกสมาธิและสติในการทำงาน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงพุทธ และการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธเป็นการพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวม ที่ผสาน ความเก่งงาน กับ “ความดีของจิตใจ” เข้าด้วยกัน ทำให้องค์กรเกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคลากร นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความสามัคคี และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธ ของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ในส่วนของการอภิปรายผลการวิจัยนี้ มุ่งอธิบายและตีความผลการศึกษาโดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎีและบริบทที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นถึงสาระสำคัญของปัญหาและแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์จึงมุ่งเน้นการอธิบายบทบาทของหลักพุทธธรรมในฐานะเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทั้ง ประสิทธิภาพของงานและ คุณภาพของบุคลากร ควบคู่กัน อันนำไปสู่การยกระดับองค์กร โดยมีรายละเอียดในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ภาพปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากผลการศึกษา **พบว่า** ปัญหาการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นปัญหาเชิงระบบที่เชื่อมโยงกันหลายทาง ทั้งด้านกายภาพ ด้านระบบงานและด้านปัจเจกบุคคล กล่าวคือ ในด้านกายภาพ บุคลากรประสบปัญหาระยะทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน รวมถึงนโยบายสวัสดิการด้านการเดินทางที่เปลี่ยนแปลงไปและภาวะเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ขณะที่ด้านระบบงานพบปัญหาความไม่เสถียรของเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาระงานที่มีปริมาณมากเกินไปและการบริหารจัดการงานที่ยังขาดประสิทธิภาพส่วนในระดับปัจเจก พบว่าบุคลากรบางส่วนยังมีความสับสนในบทบาทหน้าที่ ขาดทักษะการคิดเชิงระบบและการใช้โยนิโสมนสิการในการวิเคราะห์งาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อเนื่องไปสู่ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ความเครียดทางจิตใจและประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง

เพราะบริบทของบัณฑิตวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านวิชาการระดับสูง ซึ่งต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ การประสานงานหลายฝ่ายและการใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลจำนวนมาก เมื่อระบบสนับสนุนยังไม่สมบูรณ์ ประกอบกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะการคิดและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงยังไม่ทั่วถึง จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่าง “ภาระงานที่ซับซ้อน” กับ “ศักยภาพในการจัดการงาน” นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบันยังเป็นแรงกดดันภายนอกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ชนะเอก เชี้ยวบางยางและคณะ**[2] ที่พบว่า การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือช่วยกัน ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่ทีมนั้น ทีมต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนสมาชิกภายในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการแบ่งบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกัน ปัญหาภาระงาน เทคโนโลยีและความเครียดในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรการศึกษาและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขควบคู่กับการพัฒนาด้านจิตใจและทัศนคติในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานไม่สามารถมุ่งเน้นเพียงการปรับปรุงโครงสร้างหรือระบบงานเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งทางกาย ใจและปัญญา อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืนต่อไป

2. หลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้วิเคราห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับทั้งประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคลากร โดยเฉพาะการบูรณาการหลัก อิทธิบาท 4และ พรหมวิหาร 4 ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้ง แรงขับเคลื่อนภายในและ “หลักยึดเหนี่ยวด้านความสัมพันธ์” ในองค์กร ชี้ให้เห็นว่า หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพการทำงาน โดยฉันทะช่วยให้บุคลากรเกิดความรักและความภาคภูมิใจในงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเต็มใจและมีความสุข ขณะที่วิริยะช่วยเสริมสร้างความเพียรพยายาม ความอดทนและความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้สามารถเผชิญกับอุปสรรคและภาระงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพในส่วนของจิตตะ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรมีความเอาใจใส่และมี

[2] ชนะเอก เชี้ยวบางยางและคณะ, ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย**, ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม -สิงหาคม 2566, หน้า 840.

สมาธิในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความละเอียดรอบคอบ ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มคุณภาพของผลงาน ขณะที่วิมังสาเป็นกระบวนการใช้ปัญญาในการพินิจพิเคราะห์ ตรวจสอบและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้ทันสมัยและเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้และหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กร โดยเมตตาและกรุณาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความปรารถนาดีต่อกัน มีน้ำใจและพร้อมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและลดความขัดแย้งในการทำงานส่วนมุทิตาช่วยสร้างพลังบวกในองค์กร โดยการยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมกัน ขณะที่อุเบกขาช่วยให้บุคลากรสามารถวางใจเป็นกลางปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานที่โปร่งใสและน่าเชื่อถือ เพราะบริบทของบัณฑิตวิทยาลัยเป็นองค์กรทางพระพุทธศาสนา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมควบคู่กัน การนำหลักพุทธธรรมมาใช้จึงไม่ใช่เพียงแนวทางเชิงจริยธรรม แต่เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการงานและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปลัดวิฐชญฐานนท์ อคฺคปญฺโญ (รักษาชาติ)** [3] ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา” และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระมหาสุรชัย ชยาภิวฑฺฒโน**[4] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามแนวพุทธปรัชญา กรณีศึกษาพระอัครสาวก” ที่กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ซึ่งเน้นการบูรณาการ “ความรู้คู่คุณธรรม” และสอดคล้องกับงานของนักวิชาการที่เห็นว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนต้องอาศัยทั้งแรงจูงใจภายใน ความเพียร ความเอาใจใส่และการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา ควบคู่กับการมีคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคมองค์กรนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า การนำหลักธรรม เช่น อิทธิบาท 4และพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

3. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมุ่งเน้นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมีหลัก **อิทธิบาท 4** เป็น

---

[3] พระครูปลัดวิฐชญฐานนท์ อคฺคปญฺโญ (รักษาชาติ), “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา”, **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2564), หน้า 461-462.

[4] พระมหาสุรชัย ชยาภิวฑฺฒโน, “การบริหารงานบุคคลตามแนวพุทธปรัชญา: กรณีศึกษาพระอัครสาวก”, **วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์**, ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2562), หน้า 70-71

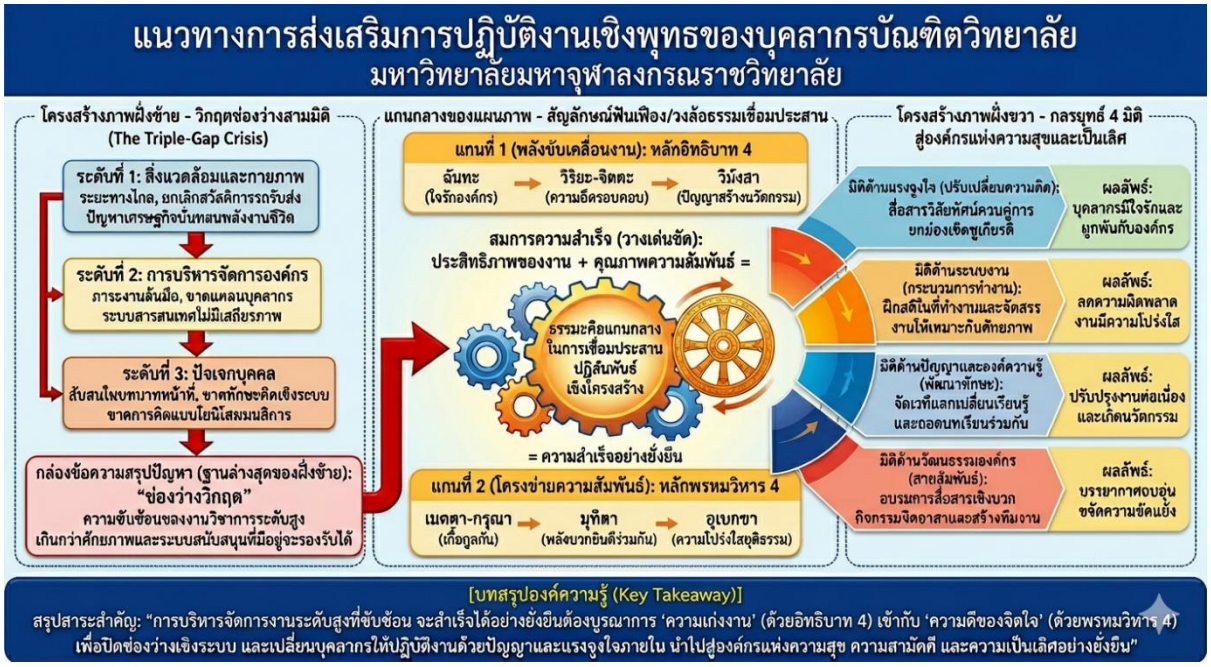
กลไกขับเคลื่อนภายในและ **พรหมวิหาร 4** เป็นกรอบในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กร ควบคู่กับการประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมควรเริ่มจากการสร้าง “แรงจูงใจภายใน” ของบุคลากร โดยปลูกฝัง **ฉันทะ** ให้เกิดความรักและความภาคภูมิใจในงาน ผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์องค์กร การยกย่องเชิดชูผลงานและการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนทัศนคติจากการทำงานตามหน้าที่ไปสู่การทำงานด้วยความมุ่งมั่นและความสมัครใจในด้านการเสริมสร้างความเพียร **วิริยะ** ควรมีการพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การกำหนดเป้าหมายงานที่ท้าทายและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ขณะเดียวกัน การพัฒนา **จิตตะ** ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมาธิและความรับผิดชอบ เช่น การฝึกสติในที่ทำงาน การจัดระบบงานให้ชัดเจนและการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรสำหรับ **วิมังสา** ควรส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรม เช่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การถอดบทเรียน (Lesson Learned) และการศึกษาดูงานในองค์กรต้นแบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องในมิติของความสัมพันธ์ในองค์กร การส่งเสริมหลัก **พรหมวิหาร 4** ควรดำเนินการผ่านกิจกรรมที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก โดยการปลูกฝัง **เมตตาและกรุณา** ผ่านการอบรมการสื่อสารเชิงบวก การบริการด้วยใจและกิจกรรมจิตอาสา ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเอื้ออาทรต่อกันการเสริมสร้าง **มุทิตา** ควรดำเนินการผ่านการยกย่องความสำเร็จของบุคลากร การจัดกิจกรรมทีมเวิร์คและการสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมกันในองค์กร เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างพลังบวกในการทำงานร่วมกัน ขณะที่การปลูกฝัง **อุเบกขา** ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างความยุติธรรมและความโปร่งใส เช่น การกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจน การอบรมด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลมีความโปร่งใส เพราะลักษณะงานของบัณฑิตวิทยาลัยมีความซับซ้อนและต้องอาศัยทั้งความรู้ทางวิชาการและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาเพียงด้านทักษะวิชาชีพจึงไม่เพียงพอ จำเป็นต้องพัฒนาทั้งด้านจิตใจและกระบวนการคิดควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**วิชญาภา เมธีวรฉัตร**[5] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์” ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวม จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการบริหารจัดการสมัยใหม่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความสุขในการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งซึ่งแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย ควรเป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้ง แรงจูงใจภายในและทักษะการทำงานตลอดความความสัมพันธ์ในองค์กร ผ่านการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 และ พรหมวิหาร 4 ควบคู่กับการใช้เครื่องมือ

[5] วิชญาภา เมธีวรฉัตร, “พุทธวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์”, **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**, ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2563), หน้า 446-447.

การพัฒนาสมัยใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความสามัคคีและความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” นำไปสู่แผนภาพกรอบแนวคิดสังเคราะห์องค์ความรู้ (Conceptual Framework for Knowledge Synthesis) เพื่อประมวลองค์ความรู้ไว้ดังนี้



อธิบายองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธ ของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ที่ได้เปลี่ยนมุมมองดั้งเดิมในการบริหารงาน โดยชี้ให้เห็นว่าความล้มเหลวหรือความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับระบบบริหารจัดการหรือตัวบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงโดดเดี่ยว หากแต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ทับซ้อนกัน ในบริบทนี้ “ธรรมะ” จึงมิใช่เพียงหลักจริยธรรมเชิงนามธรรม แต่ทำหน้าที่เป็นแกนกลางสำคัญในการเชื่อมประสานระบบและจิตใจเข้าด้วยกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

1. ถอดรหัสระบบปัญหา วิกฤตช่องว่างสามมิติ

การศึกษาวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในบัณฑิตวิทยาลัย มีลักษณะเป็นลูกโซ่เชิงระบบที่เชื่อมโยงถึงกันใน 3 มิติหลัก คือ

1) มิติด้านสิ่งแวดล้อมและกายภาพ ที่บุคลากรต้องเผชิญกับระยะทางที่ห่างไกล ปัญหาเศรษฐกิจและการยกเลิกสวัสดิการรถรับส่ง ซึ่งกลายเป็นปัจจัยบั่นทอนพลังงานชีวิตจนนำมาซึ่งความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อเนื่อง

2) มิติด้านการบริหารจัดการองค์กร ที่ปรากฏภาวะงานล้นมือเนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ ซ้ำร้ายระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ยังขาดเสถียรภาพ เมื่อโครงสร้างระดับบนมีข้อจำกัด

3) มิติด้านปัจเจกบุคคล ทำให้บุคลากรบางส่วนเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ ขาดทักษะการคิดเชิงระบบ และขาดการพินิจพิเคราะห์ด้วยโยนิโสมนสิการ

ปรากฏการณ์ทับซ้อนทั้งหมดนี้ได้ก่อให้เกิด “ช่องว่างวิกฤต” สำคัญ นั่นคือ ความซับซ้อนของงานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาที่สูงเกินกว่าศักยภาพและระบบสนับสนุนที่มีอยู่จะรองรับได้ จนกระทบต่อขวัญกำลังใจ ความรับผิดชอบ และคุณภาพงานในที่สุด

2. นวัตกรรมเชิงกรอบแนวคิด สมการความสุขและความสำเร็จเชิงพุทธ

องค์ความรู้ใหม่เสนอให้ใช้หลักพุทธธรรมเป็นในการบริหารจัดการ โดยตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่า “ประสิทธิภาพของงาน (Task) และคุณภาพความสัมพันธ์ (Relationship) ต้องดำเนินไปควบคู่กัน จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน” โดยมีกลไกธรรมะทำหน้าที่เป็นระบบขับเคลื่อนสองแกน ดังนี้

1) หลักอิทธิบาท 4 (พลังขับเคลื่อนงาน) ทำหน้าที่สร้างแรงขับเคลื่อนและศักยภาพจากภายในบุคคล โดยใช้ ฉันทะ เปลี่ยนการทำงานตามหน้าที่ให้เป็นความรักและภาคภูมิใจในองค์กร ใช้ วิริยะและจิตตะสร้างความมุ่งมั่น อดทน และใส่ใจรายละเอียดเพื่อลดความผิดพลาดในงานวิชาการ และใช้ วิมังสา เป็นพลังปัญญาในการคิดวิเคราะห์และประเมินผลเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

2) หลักพรหมวิหาร 4 (โครงข่ายความสัมพันธ์) ทำหน้าที่ปรับบรรยากาศและสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน โดยอาศัย เมตตาและกรุณา ในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันแบบกัลยาณมิตร ใช้ มุทิตา สร้างพลังบวกเพื่อชื่นชมความสำเร็จและลดความขัดแย้งภายในทีม และใช้ อุเบกขา เป็นฐานรากในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และมีธรรมาภิบาล

3. แนวปฏิบัติเชิงรูปธรรม กลยุทธ์ 4 มิติสู่องค์กรแห่งความสุขและเป็นเลิศ

การแปรเปลี่ยนหลักธรรมอันเป็นนามธรรมให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง สามารถขับเคลื่อนผ่านกลยุทธ์ 4 มิติ ที่บูรณาการเครื่องมือสมัยใหม่เข้ากับวิถีพุทธ ประกอบด้วย

1. มิติด้านแรงจูงใจ (ปรับเปลี่ยนความคิด) มุ่งเน้นการสื่อสารวิสัยทัศน์องค์กรควบคู่กับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างฉันทะ ส่งผลให้บุคลากรปรับทัศนคติ เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

2. มิติด้านระบบงาน (กระบวนการทำงาน) เน้นการฝึกสติในที่ทำงาน (Mindfulness at Work) และการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ เพื่อสร้างวิริยะ จิตตะ และอุเบกขา ส่งผลให้ลดความผิดพลาดในการทำงาน ความเครียดลดลง และงานมีความโปร่งใสมากขึ้น

3. มิติด้านปัญญาและองค์ความรู้ (พัฒนาทักษะ) ส่งเสริมให้เกิดการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) และการถอดบทเรียนร่วมกัน (Lesson Learned) เพื่อสร้างวิมังสา นำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและเกิดนวัตกรรมในการทำงาน

4. มิติด้านวัฒนธรรมองค์กร (สายสัมพันธ์) มุ่งเน้นการอบรมการสื่อสารเชิงบวก จัดกิจกรรมจิตอาสา และกิจกรรมสร้างทีมงาน เพื่อสร้างเมตตา กรุณา และมุทิตา ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่นและขจัดความขัดแย้งภายในทีมอย่างยั่งยืน

บทสรุปองค์ความรู้

หัวใจสำคัญขององค์ความรู้ใหม่นี้ ชี้ชัดว่าการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยยุคใหม่ที่มีความซับซ้อนสูง ไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยการอัดฉีดงบประมาณหรือปรับเปลี่ยนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงภายนอกเท่านั้น แต่จำเป็นต้องเกิดจากการบูรณาการ ความเก่งงาน (ด้วยอิทธิบาท 4) เข้ากับความดีของจิตใจ (ด้วยพรหมวิหาร 4) เพื่อปิดช่องว่างเชิงระบบในทุกมิติ ยกระดับบุคลากรจากผู้ปฏิบัติตามคำสั่งให้กลายเป็นผู้ขับเคลื่อนงานด้วยปัญญาและแรงจูงใจภายใน อันจะนำพาองค์กรไปสู่ความสุข ความสามัคคี และความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนในอนาคต

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพที่มุ่งทำความเข้าใจทั้งสภาพปัญหา หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องและแนวทางพัฒนาการทำงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อสังเคราะห์เป็นข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรมีลักษณะเป็นปัญหาเชิงองค์รวมที่เชื่อมโยงกันหลายด้าน ทั้งระดับบุคคล องค์กร และปัจจัยภายนอก เช่น ข้อจำกัดด้านเวลาและการเดินทาง ภาระงานที่มาก ระบบงานและเทคโนโลยีที่ยังไม่เสถียร รวมถึงทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อีกทั้งปัจจัยด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพยังมีผลต่อขวัญกำลังใจ ทำให้เห็นว่าการแก้ปัญหาจำเป็นต้องพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งระบบงานและตัวบุคลากรในด้านหลักพุทธธรรม พบว่า หลักอิทธิบาท 4และพรหมวิหาร 4 มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการทำงาน โดยอิทธิบาท 4 ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความเพียร ความรับผิดชอบและการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนพรหมวิหาร 4 ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่น ความเมตตา การช่วยเหลือกัน ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นและความยุติธรรม ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสามัคคี และลดความขัดแย้งสำหรับแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงพุทธ เน้นการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การอบรม การฝึกสติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยมุ่งพัฒนาทั้ง “ความสามารถในการทำงาน”และ “คุณธรรมในจิตใจ” ควบคู่กัน

เอกสารอ้างอิง

ชนะเอก เชี้ยวบางยางและคณะ. ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย**. ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม –สิงหาคม 2566. หน้า 840.

แผนพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2565 – 2569.

พระครูปลัดวิฐชญฐานนท์ อคฺคปญฺโญ (รักษาชาติ). “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนา”. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์.** ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม–สิงหาคม 2564). หน้า 461–462.

พระมหาสุรชัย ชยาภิวฑฺฒโน. “การบริหารงานบุคคลตามแนวพุทธปรัชญา กรณีศึกษาพระอัครสาวก”. **วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์**. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มีนาคม 2562). หน้า 70–71.

วิชญาภา เมธีวรฉัตร. “พุทธวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จังหวัดนครสวรรค์”. **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม–เมษายน 2563). หน้า 446–447.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. **แนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา**. (กรุงเทพมหานคร สกอ., 2563). หน้า 78.