รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*

PERSONNEL MANAGEMENT MODEL IN THE DIGITAL ERA BASED ON THE FOUR NOBLE TRUTHS FOR ADMINISTRATORS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

พระมหาดุริยะ กิตฺติสาโร (สังโยฆะ)

PhraMaha Duriya Kittisaro (Sangyogha)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author's Email: Wittamcu1990@hotmai.com

วันที่รับบทความ : 11 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 กรกฎาคม 2569

Received 11 May 2026; Revised 29 June 2026; Accepted 1 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรประเภทปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

Citation:

*พระมหาดุริยะ กิตฺติสาโร (สังโยฆะ). (2569). รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1635-1654.

PhraMaha Duriya Kittisaro (Sangyogha). (2026). Personnel Management Model In The Digital Era Based On The Four Noble Truths For Administrators Of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1635-1654.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ราชวิทยาลัย จำนวน 306 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNImodified และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมมีค่าดัชนี PNImodified เท่ากับ 0.183 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้อินเทอร์เน็ต และด้านศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคลตามลำดับ 2) ผลการพัฒนารูปแบบ พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน และการประเมินผล โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม และ 4) ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล, หลักอริยสัจ 4, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การบริหารเชิงพุทธ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

This research aimed to: 1) study the needs assessment of personnel administration in the digital era among administrators of Mahachulalongkorn rajavidyalaya University; 2) develop a personnel administration model in the digital era based on the Four Noble Truths for administrators of Mahachula longkornrajavidyalaya University; 3) implement the personnel administration model in the digital era based on the Four Noble Truths for administrators of Mahachulalongkornrajavidyalaya University; and 4) evaluate the personnel administration model in the digital era based on the Four Noble Truths for

administrators of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The research employed a multi-phase mixed methods approach consisting of quantitative and qualitative research. The quantitative research samples consisted of 306 administrators and professional and general administrative personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The research instruments included questionnaires, interview forms, focus group discussion forms, and evaluation forms. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, PNImodified index, and content analysis.

The results of the research revealed that: 1) the overall needs assessment index for personnel administration in the digital era had a PNImodified value of 0.183. The highest priority need was the use of Human Resource Software, followed by Internet-based human resource management, Intranet usage, and Human Resource Information Center, respectively; 2) the developed model consisted of four components: principles, objectives, operational processes, and evaluation. The model emphasized the integration of digital technology with the Four Noble Truths to enhance the efficiency of personnel administration within the university; 3) the implementation of the model showed that administrators and personnel were highly satisfied with the model and were able to apply it appropriately in personnel administration; and 4) the evaluation of the model by experts and related stakeholders indicated that the model possessed the highest levels of accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness. The model could effectively be applied to personnel administration at Mahachulalongkorn rajavidyalaya University.

Keywords: Personnel Administration in the Digital Era, Four Noble Truths, Human Resource Management, Buddhist Administration, Mahachulalongkornraja vidyalaya University

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังหลักในการดำเนินงาน การบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์กรในทุกด้าน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Dessler, 2020) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อคุณภาพขององค์กร และช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร (Armstrong, M., & Taylor, 2020) ซึ่งในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิต การทำงาน และการบริหารองค์กรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคใหม่ (Paitoon Sinlarat, 2017) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรจึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (Jira Hongladarom, 2018) โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร การสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการสื่อสารภายในองค์กร (Stone et al., 2015) ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงดิจิทัลช่วยให้การดำเนินงานด้านบุคลากรมีความสะดวก รวดเร็ว และมีความแม่นยำมาก และยังช่วยลดข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการข้อมูล (Suwimon Wongwanich, 2019) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลยังช่วยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูล (Vicharn Panich, 2018)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาทางพระพุทธศาสนาที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา โดยมีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตและพระภิกษุผู้ทรงคุณธรรมและมีความรู้ความสามารถ เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยจึงมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรทั่วไป เนื่องจากต้องบริหารจัดการบุคลากรทั้งที่เป็นพระภิกษุและคฤหัสถ์ภายใต้หลักพระพุทธศาสนาและหลักธรรมาภิบาลควบคู่กันไป (Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto), 2016) การบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและคุณค่าทางจริยธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ค้นคว้าวิจัย และบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายประการ ทั้งด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร การจัดการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล การสื่อสารภายในองค์กร และการพัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลจึงเป็นประเด็นสำคัญที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (Kriangsak Chareonwongsak, 2017)

จากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาที่สร้างพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ การพัฒนาทักษะบุคลากร และการสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Thira Rooncharoen, 2014) โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในหลายด้าน แต่ยังพบข้อจำกัดและปัญหาหลายประการ เช่น การขาดความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ความไม่เสถียรของระบบสารสนเทศ การขาดระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการขาดการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล พบว่า ด้านที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุด คือ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต การใช้อินเทอร์เน็ต และศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล สะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยยังมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

การบริหารงานบุคคลในบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ นอกจากจะต้องมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหารองค์กร เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งด้านประสิทธิภาพและคุณธรรม หลักอริยสัจ 4 อันประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เป็นหลักธรรมสำคัญที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การค้นหาสาเหตุของปัญหา การกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา และการวางแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ (Phra Rajavaramuni, 1997) หลักอริยสัจ 4เป็นกระบวนการแห่งปัญญาที่ช่วยให้มนุษย์เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตามเหตุและผล (Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto), 2016) หลักธรรมดังกล่าวจึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร และการสร้างระบบการทำงานที่ดี

การนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ เข้าใจสาเหตุของปัญหา และกำหนดแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม ทั้งในด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะบุคลากร การสร้างระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และการส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Somparn Phromta, 2005) นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ อันเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรทางพระพุทธศาสนา (Phra Dhammapitaka (P. A. Payutto), 2003) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลและการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารองค์กรอยู่จำนวนหนึ่ง แต่ยังไม่พบการศึกษาที่มุ่งพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับมหาวิทยาลัยสงฆ์โดยเฉพาะ ซึ่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีบริบทเฉพาะทั้งด้านโครงสร้างองค์กร บุคลากร และพันธกิจทางพระพุทธศาสนา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยสัจ 4 ทดลองใช้ และประเมินรูปแบบดังกล่าว เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Methods Research) โดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น พัฒนารูปแบบ ทดลองใช้ และประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเอกสาร แนวคิด และทฤษฎี คือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล แนวคิดการบริหารเชิงพุทธ หลักอริยสัจ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดใน

การวิจัยและเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม ดำเนินการศึกษาสภาพปัญหา สภาพปัจจุบัน และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา และบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในการบริหารองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

1) การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ ๔ ในการบริหารงานบุคคล

2) การประชุมสนทนากลุ่ม โดยจัดประชุมสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านพระพุทธศาสนา เพื่อร่วมกันพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3) การศึกษาและติดตามผลการทดลองใช้รูปแบบ ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ ๔ กับกลุ่มเป้าหมาย และติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อศึกษาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประสิทธิภาพของรูปแบบในการนำไปใช้จริงในบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม และแบบประเมินรูปแบบจากผู้บริหาร บุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี PNImodified เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ข้อมูล เพื่อสรุปเป็นองค์ความรู้และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการวิจัยและการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยนำเสนอในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ประกอบตาราง แผนภาพ และการอธิบายเชิงวิชาการ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันยังมีข้อจำกัดด้านระบบฐานข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการบุคลากร โดยเฉพาะระบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้การดำเนินงานด้านบุคลากรยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ยสภาพพึงประสงค์	PNImodified	ลำดับ
การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.42	4.18	0.222	1
การบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต	3.51	4.20	0.197	2
การใช้อินเทอร์เน็ต	3.60	4.25	0.181	3
ศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล	3.64	4.27	0.173	4
รวม	3.54	4.23	0.183	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมมีค่าดัชนี PNImodified เท่ากับ 0.183 แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยยังมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลในหลายด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการบริหารองค์กรในปัจจุบันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า PNImodified เท่ากับ 0.222 รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต มีค่า PNImodified เท่ากับ 0.197 ด้านการใช้อินเทอร์เน็ต มีค่า PNImodified เท่ากับ 0.181 และด้านศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล มีค่า PNImodified เท่ากับ 0.173 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความเป็นระบบในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลมากยิ่งขึ้น และผลการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านพระพุทธศาสนา พบว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลสำหรับมหาวิทยาลัยสงฆ์ ควรเป็นการบริหารที่ผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสมัยใหม่กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ

เห็นว่า หลักอริยสัจ 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การค้นหาสาเหตุของปัญหา การกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา และการวางแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการดำเนินงาน และ 4) การประเมินผล ภายใต้การบูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยกำหนดให้ทุกข์เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล สมุทัยเป็นการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา นิโรธเป็นการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา และมรรคเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้จริง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล และการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิยังให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการทดลองใช้การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลมากยิ่งขึ้น และสามารถนำแนวทางของรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากร การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่าน

ระบบดิจิทัล ส่งผลให้การดำเนินงานด้านบุคลากรมีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ผลการติดตามการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และให้ความร่วมมือในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมากขึ้น ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก เนื่องจากรูปแบบมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง และสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีกทั้งการนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ยังช่วยให้การบริหารงานมีความเป็นระบบมากขึ้น โดยเฉพาะการวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน ส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาองค์กร

4. วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า การประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้จริง ทั้งในด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ รูปแบบยังช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิยังเสนอแนะเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรสนับสนุนการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล จากการประเมินรูปแบบ

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ตลอดจนสามารถบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารองค์กรได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมมีค่าดัชนี PNImodified เท่ากับ 0.183 และด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้อินเทอร์เน็ต และด้านศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร และการสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและลดข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการข้อมูล สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ Dessler ที่มุ่งเน้นการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (Dessler, 2020) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Armstrong, M., & Taylor, 2020) ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยยังมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบสารสนเทศและการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับการบริหารงานในยุคดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบันมิได้มุ่งเน้นเฉพาะการปฏิบัติงานด้านเอกสารหรือการบริหารงานแบบดั้งเดิมเท่านั้น แต่จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานในทุกกระบวนการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jira Hongladarom ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของ

โลกยุคใหม่ (Jira Hongladarom, 2018) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล (Vicharn Panich, 2018)

2. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน และการประเมินผล โดยเป็นการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากหลักอริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การค้นหาสาเหตุของปัญหา การกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา และการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่มองว่า หลักอริยสัจ 4 เป็นกระบวนการแห่งปัญญาที่สามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นระบบ (Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto), 2016) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของสมภาร พรมทา ที่อธิบายว่า หลักพุทธธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Somparn Phromta, 2005) พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้จริง และช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นระบบยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคไทยแลนด์ 4.0 (Paitoon Sinlarat, 2017) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Thira Rooncharoen, 2014) และรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 ยังช่วยส่งเสริมการบริหารองค์กรตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทำให้การบริหารงานบุคคลมิได้มุ่งเน้นเพียงประสิทธิภาพในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาคนควบคู่กันไป ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการบริหารองค์กรทาง

พระพุทธศาสนา และสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในฐานะสถาบันอุดมศึกษาทางพระพุทธศาสนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไปได้

3. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้บริหารและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง และสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาทางพระพุทธศาสนาที่มีลักษณะเฉพาะด้านการบริหารองค์กรและการบริหารบุคลากร การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักอริยสัจ 4 จึงช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยนี้ให้เห็นว่า การนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล สามารถช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นปัญหา สาเหตุของปัญหา เป้าหมายของการพัฒนา และแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ ทำให้การบริหารงานบุคคลมีความชัดเจนและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากหลักอริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) มองว่า หลักอริยสัจ 4 เป็นกระบวนการแห่งปัญญาที่ช่วยให้มนุษย์สามารถวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตามเหตุและผล (Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto), 2016) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของสมภาร พรมทา ที่เสนอว่า หลักพุทธธรรมสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบและการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาองค์กร (Somparn Phromta, 2005) ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ช่วยให้การดำเนินงานด้านบุคลากรมีความสะดวก รวดเร็ว และสามารถตรวจสอบข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร การประเมินผล

การปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Stone et al. ที่ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร (Stone et al., 2015) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของจีระ หงส์ลดารมภ์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (Jira Hongladarom, 2018)

4. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 มีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคไทยแลนด์ 4.0 (Paitoon Sinlarat, 2017) และสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารการศึกษาเป็นระบบและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Thira Rooncharoen, 2014)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ “Ariyasacca 4 Digital Personnel Administration Model” หรือ “รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4” สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารองค์กร

รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 4 กระบวนการสำคัญ ได้แก่

1. ทุกข์ คือ การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เช่น ปัญหาด้านระบบฐานข้อมูลบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

2. สมุทัย คือ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา โดยพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น ความไม่พร้อมของระบบเทคโนโลยี การขาดการพัฒนาทักษะดิจิทัล และข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ

3. นิโรธ คือ การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีระบบข้อมูลที่ทันสมัย บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มรรค คือ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล และการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่นี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไข และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการบริหารองค์กรตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารองค์กร ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยยังมีความจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต การใช้อินเทอร์เน็ต และการพัฒนาศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านบุคลากรมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคดิจิทัลได้

การวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลสำหรับมหาวิทยาลัยสงฆ์ ควรเป็นการบริหารที่มุ่งเน้นทั้งด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการพัฒนา

คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรควบคู่กันไป การนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทขององค์กรทางพระพุทธศาสนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป **ในส่วนของข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย** 1) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยยังมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต การใช้อินเทอร์เน็ต และศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลให้มีความทันสมัยและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานได้ให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง และผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรนำรูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยเฉพาะการนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเพื่อให้การบริหารองค์กรมีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ตลอดจนควรส่งเสริมการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารองค์กร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคู่กันไป **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ 2.1 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมด้านอื่น ๆ เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 หรือหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารองค์กรในบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถาบันอุดมศึกษาทางพระพุทธศาสนา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรในยุคดิจิทัล 2.3 การวิจัยและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสำหรับมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยมุ่งเน้นการออกแบบระบบฐานข้อมูล

และเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรทางพระพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง

Gary Dessler. (2020). Human resource management. (16th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.

Jira Hongladarom. (2018). Human capital: Creating added value for organizations. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Kriangsak Chareonwongsak. (2017). Thailand 4.0 and human resource develop ment. Bangkok: Success Media.

Michael Armstrong., & Stephen Taylor. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice. (15th ed.). London: Kogan Page.

Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto). (2016). Buddhadhamma dictionary. Bangkok: Foundation for Peace Education.

P. A. Payutto. (2016). Buddhadhamma dictionary. Bangkok: Foundation for Peace Education.

Phra Rajavaramuni. (1997). Buddhist principles for administration. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.

Phra Dhammapitaka (P. A. Payutto). (2003). Buddhadhamma revised and expanded edition. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.

Paitoon Sinlarat.(2017). Thailand education 4.0 and national development. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Somparn Phromta. (2005). Buddhist philosophy. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Stone, Dianna L., Deadrick, Diana L., Lukaszewski, Kimberly M., & Johnson, Richard. (2015). "The i nfluence of technology on the future of human resource management". Human Resource Management Review, 25(2), 216–231.

Suwimon Wongwanich. (2019). Needs assessment research. Bangkok: Chulalong korn University Press.

Thira Rooncharoen. (2014). Professionalism in educational administration during educational reform. Bangkok: Khaofang Publishing.

Vicharn Panich. (2018). How learning happens. Bangkok: Siam Commercial Foundation.