

การพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง BUDDHIST INTEGRATED ORGANIZATION DEVELOPMENT OF OFFICE OF THE ELECTION COMMISSION OF THAILAND

อภิรต ศิรินาวิน^{1*}, จิตติเชษฐ์ นุชนาฏ²

Apirat Sirinavin^{1*}, Titichet Nuchanart²

¹สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

¹Digital Government Development Agency (Public Organization)

²สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

²Office of The Election Commission of Thailand

*Corresponding Author E-mail: apirat443@gmail.com

Received February 17, 2026; Revised April 19, 2026; Accepted April 28, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพและบริบทการพัฒนาองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 2. วิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และ 3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์เอกสารควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 20 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 5 รูปหรือคน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพและบริบทการพัฒนาองค์กรดำเนินภายใต้บทบาทองค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญที่ต้องรักษาความสุจริต เที่ยงธรรม และความเชื่อมั่นของประชาชน ท่ามกลางความซับซ้อนของกฎหมายและข้อจำกัดด้านเวลา บริบทการพัฒนาสังเคราะห์ได้ 4 ด้าน คือ ด้านคน โครงสร้างระบบงาน การจัดการปัญหา และเทคโนโลยี โดยมีระบบสารสนเทศเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผล 2. ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการมีหลักอิทธิบาท 4 เป็นแกนกลางในการเชื่อมโยงแรงจูงใจภายในบุคลากรเข้ากับระบบงาน ได้แก่ ฉันทะเสริมสร้างแรงบันดาลใจ วิริยะและจิตตะสะท้อนความเพียรและความรับผิดชอบ ส่วนวิมังสาเป็นการทบทวนปรับปรุงงานบนฐานข้อมูล เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาและรักษาความน่าเชื่อถือขององค์กร และ 3. แนวทางการพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเน้นการขับเคลื่อนด้วยค่านิยมหลักด้านความโปร่งใส ประสิทธิภาพ การสื่อสาร และเทคโนโลยี เพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เมื่อบูรณาการร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 จะส่งผลให้เกิดเอกภาพทั้งในระดับโครงสร้าง ระบบงาน และพฤติกรรมบุคลากร นำไปสู่การดำเนินการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนภายใต้ระบอบประชาธิปไตย

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กร, การบูรณาการองค์กรเชิงพุทธ, สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the conditions and context of organizational development of the Office of the Election Commission of Thailand, 2. To analyze the factors of Buddhist integrated organizational development, and 3. To propose

guidelines for Buddhist-integrated organizational development within the Election Commission of Thailand, conducted by the qualitative research, collected data from documentary analysis in conjunction with in-depth interviewing 20 key informants, purposefully selected, supplemented by a focus group discussion with 5 participants. Data were analyzed using descriptive content interpretation.

The findings revealed that: 1. Organizational development was conducted within the context of an independent constitutional organization mandated to ensure integrity, fairness, and public trust. Amidst legal complexities and time constraints, the development context could be synthesized into four dimensions: human resources; organizational structure and work systems; problem-solving; and technology. Information systems served as the primary mechanism for driving operations, data management, and evaluation. 2. Factors for Buddhist-integrated development center on Iddhipada IV, which linked the intrinsic motivation of personnel with organizational systems. Chanda, aspiration, fostered inspiration. Viriya, effort, and Citta, intentionality, reflected perseverance and responsibility. Vimamsa, investigation, facilitated data-driven review and improvement. This integration ensured continuous development and sustained organizational credibility. 3. Guidelines for Buddhist integrated development emphasized core values of transparency, efficiency, communication, and technology to streamline procedures and enhance operational agility. When integrated with Iddhipada IV, organizational development became unified across structural, systemic, and behavioral levels, enabling the organization to fulfill its mission transparently, effectively, and sustainably within a democratic system.

Keywords: Organizational Development, Buddhist Organizational Integration, Office of the Election Commission of Thailand

บทนำ

การพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) เป็นกรอบแนวคิดเชิงระบบที่มีรากฐานจากพฤติกรรมศาสตร์ มุ่งปรับโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมขององค์การอย่างมีแบบแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและความสามารถในการปรับตัว แนวคิดนี้ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล กลุ่มและระบบงาน โดยเน้นการปรับฐานความคิด ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และกลไกการบริหารให้สอดคล้องกับบริบท (จุมพล หนิมพานิช, 2556) การพัฒนาองค์กรต้องอาศัยการกำกับเชิงนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง ควบคู่กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและความถูกต้องในการปฏิบัติงาน เป็นฐานของเสถียรภาพและความยั่งยืนขององค์กร (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2539)

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบาทในการจัดการเลือกตั้ง การสืบสวนสอบสวน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน บนหลักความสุจริต เที่ยงธรรม และความเป็นกลาง การเลือกตั้งจึงไม่ใช่เพียงกลไกทางกฎหมาย แต่เป็นกระบวนการสะท้อนเจตจำนงของประชาชนซึ่งเป็นฐานอำนาจรัฐในระบบประชาธิปไตย โดยเฉพาะในบริบทการกระจายอำนาจและการขยายตัวของสื่อดิจิทัลที่เพิ่มความซับซ้อนของภารกิจองค์กร และยกระดับความคาดหวังของสาธารณชนต่อความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ อย่างไรก็ตาม องค์กรยังเผชิญ

ข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารภายในที่ขาดเอกภาพ การบริหารข้อมูลที่ไม่เชื่อมโยง การขาดบุคลากรเฉพาะทาง และการถ่ายโอนองค์ความรู้ที่ยังไม่เป็นระบบ รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและการประเมินผล ซึ่งลดทอนศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลและการตัดสินใจเชิงนโยบาย (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566)

การบริหารจัดการแนวพุทธเป็นกรอบที่บูรณาการหลักธรรมกับกระบวนการบริหารร่วมสมัย โดยมุ่งพัฒนาทั้งประสิทธิภาพของระบบงานและคุณภาพเชิงจริยธรรมของบุคลากร (พระมหาธีรพันธ์ ธีรภักดิ์ และอัญชลี จตุรานน, 2555) หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา สามารถใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการทำงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ครอบคลุมแรงจูงใจ ความเพียร ความใส่ใจ และการไตร่ตรองเชิงเหตุผล อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมทางการเมืองและการตัดสินใจเลือกตั้งอย่างมีวิจารณญาณ (วีรชัยยุทธ กลชัย, 2566)

จากบริบทและข้อจำกัดดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาองค์กรที่สามารถเชื่อมโยงโครงสร้าง ระบบงาน เทคโนโลยี และพฤติกรรมบุคลากรเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ภายใต้กรอบแนวคิดที่สานทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรม อย่างไรก็ตาม แม้มีการศึกษาการพัฒนาองค์กรภาครัฐในหลายด้าน แต่ยังขาดกรอบอธิบายเชิงระบบที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 สามารถเชื่อมโยงกับองค์ประกอบการพัฒนาองค์กรในระดับโครงสร้าง ระบบงาน เทคโนโลยี และพฤติกรรมบุคลากรได้อย่างไรในบริบทขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ช่องว่างเชิงองค์ความรู้นี้ทำให้การประยุกต์ใช้หลักธรรมในเชิงนโยบายและการปฏิบัติยังไม่เป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและบริบทการพัฒนาองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและการประยุกต์หลักพุทธธรรม และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 20 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1. กลุ่มผู้บริหารระดับสูง จำนวน 4 คน 2. กลุ่มผู้บริหารระดับกลางหรือหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 6 คน 3. เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 คน 4. นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน และ 5. นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป

2.2 การสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 5 รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวข้องโดยตรง โดยเป็นคนละกลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ เพื่อใช้ยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลัก คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด ครอบคลุมประเด็นสภาพและบริบทขององค์กร การพัฒนาองค์กร หลักจริยภาพ 4 และการพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แบบสัมภาษณ์ทุกข้อมีค่า 1.00 ทุกข้อ แสดงว่า เครื่องมือมีคุณภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงหน่วยงานและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอเข้าร่วมการสัมภาษณ์
- 4.2 ประสานงานและนัดหมายวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- 4.3 ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกตามประเด็นที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน
- 4.4 ขอความยินยอมในการจัดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพประกอบการสัมภาษณ์
- 4.5 ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปสาระสำคัญ ติความ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

- 5.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอผลในลักษณะพรรณนา
- 5.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจัดรหัส (Coding) และจัดหมวดหมู่ข้อมูล พร้อมสรุปประเด็นสำคัญ
- 5.3 สังเคราะห์ข้อค้นพบจากข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดประเด็นสำหรับการสนทนากลุ่ม
- 5.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยเปรียบเทียบและตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล
- 5.5 สรุปผลการวิเคราะห์โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักจริยภาพ 4 เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อยืนยันความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อมูล

ผลการวิจัย

1. สภาพและบริบทการพัฒนาองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งด้านการจัดเก็บและบริหารข้อมูล การสื่อสารข่าวสาร และกระบวนการจัดการเลือกตั้ง เพื่อลดภาระงานเอกสาร เพิ่มความเป็นระบบในการค้นหาและเรียกใช้ข้อมูล รวมถึงสนับสนุนการติดตามและประเมินผล อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องมีแนวทางการใช้งานที่ชัดเจน การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กัน โดยภาพรวม การพัฒนาองค์กรมีลักษณะเชื่อมโยงกัน โดยสามารถจำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านคน เน้นการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความรับผิดชอบของบุคลากร 2. ด้านโครงสร้างและระบบงาน มุ่งกำหนดบทบาทและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับกรอบกฎหมาย

3. ด้านงานและปัญหา เน้นการแก้ไขปัญหาเชิงระบบและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และ 4. ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการจัดการข้อมูล การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2. วิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเชิงพุทธบูรณาการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยหลักอิทธิบาท 4 ทำหน้าที่เป็นกลไกเสริมสร้างแรงจูงใจ ความเพียร ความใส่ใจ และการใช้ปัญญาในการทบทวนและปรับปรุงการทำงาน ทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และผู้ปฏิบัติ การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับระบบงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล และกลไกประเมินผล เช่น ITA ช่วยให้การพัฒนางานองค์กรมีความโปร่งใสและสอดคล้องกับภารกิจด้านความสุจริตของกระบวนการเลือกตั้ง โดยมีความสอดคล้องดังนี้ 1. ฉันทะ เป็นแรงจูงใจภายในที่ส่งเสริมความผูกพันต่อภารกิจขององค์กร 2. วิริยะ สะท้อนความเพียรและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน 3. จิตตะ แสดงถึงความใส่ใจ ความรับผิดชอบ และความรอบคอบในการทำงาน และ 4. วิมังสา เป็นกลไกในการทบทวน วิเคราะห์ และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

3. แนวทางการพัฒนางานองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า แนวทางการพัฒนางานองค์กรควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนภารกิจที่ต้องการความถูกต้อง รวดเร็ว และรอบคอบ โดยระบบดิจิทัลช่วยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพิ่มความคล่องตัว และทำให้การจัดเก็บ คำนวณ และติดตามข้อมูลเป็นไปอย่างตรวจสอบได้ ส่งผลให้การบริหารจัดการมีความโปร่งใสและน่าเชื่อถือมากขึ้น พร้อมทั้งบูรณาการมิติด้านความโปร่งใส ประสิทธิภาพ การสื่อสาร และเทคโนโลยีภายใต้คุณค่าทางพุทธธรรม เพื่อเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ อันนำไปสู่การพัฒนางานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืนในฐานะองค์กรอิสระตามระบอบประชาธิปไตย

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนางานองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งดำเนินภายใต้สถานะขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีภารกิจเฉพาะและมีความซับซ้อนสูง การดำเนินงานจึงต้องพึ่งพาการจัดการในลักษณะเชื่อมโยงกันทั้งด้านโครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร และเทคโนโลยี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ จากข้อค้นพบดังกล่าวเห็นได้ชัดว่า การพัฒนางานองค์กรไม่อาจแยกส่วนใดส่วนหนึ่งออกจากกันแต่ต้องดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการนำองค์กร การวางแผน การจัดการความรู้ และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งล้วนมีผลต่อทิศทางและคุณภาพของการตัดสินใจในองค์กร สอดคล้องกับบุญญา จิตต์สะอาด และคณะ (2566) ที่อธิบายว่า องค์การสมรรถนะสูงต้องมียุทธศาสตร์ประกอบครบในหลายด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับพินิจ บำรุง (2567) ที่เสนอแนวคิดองค์กรอัจฉริยะ ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน กระบวนการและเทคโนโลยีไปพร้อมกัน รวมถึง วิทยา ยอดรักษ์ และคณะ (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนางานองค์กรต้องอาศัยทั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ภาวะผู้นำ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ให้ความสำคัญกับบทบาทของระบบข้อมูลและเทคโนโลยีมากเป็นพิเศษ โดยพบว่าการดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลและการสื่อสารเป็นกลไกหลัก ซึ่งต่างจากงานศึกษาบางส่วนที่ยังเน้นโครงสร้างหรือกระบวนการเป็นหลัก ประเด็นนี้สะท้อนว่าการพัฒนางานองค์กรในบริบทขององค์กรอิสระต้องปรับให้สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบได้มากขึ้น

2. ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า หลักอิทธิบาท 4 มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนางานองค์กร โดยเฉพาะในฐานะที่เป็นแรงขับเคลื่อนภายในของบุคลากร ทั้งในด้านความตั้งใจ ความเพียร ความใส่ใจ และการใช้ปัญญาในการทำงาน ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงอยู่เสมอ ในบริบทนี้ หลักอิทธิบาท 4 ไม่ได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงนามธรรม

แต่ทำหน้าที่เชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคลากรเข้ากับผลลัพธ์ของงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อบุคลากรมีฉันทะและวิริยะ ก็จะทำให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน ขณะที่จิตตะและวิมังสาช่วยให้การทำงานมีความรอบคอบและสามารถพัฒนาได้ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับชีสา กันยาวิริยะ และสิรินทร์ กันยาวิริยะ (2567) ที่เห็นว่าการนำหลักพุทธธรรมมาช่วยเสริมทั้งแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของความยั่งยืนขององค์กร และสอดคล้องกับสมชัย นันทาภิรัตน์ และคณะ (2565) ที่พบว่า หลักอริยบท 4 มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารจัดการในระดับสูง อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับพระอุทัย จารูมโธ (แก่นจำปา) และคณะ (2566) ที่ชี้ว่า การบริหารงานตามหลักอริยบท 4 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ให้ภาพชัดเจนขึ้นในประเด็นการเชื่อมหลักอริยบท 4 เข้ากับระบบการทำงานและกลไกการบริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการใช้ร่วมกับกระบวนการติดตามและพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เห็นบทบาทของหลักธรรมในระดับ “ระบบงาน” มากกว่าระดับ “พฤติกรรมส่วนบุคคล” เพียงอย่างเดียว สะท้อนว่าการพัฒนาองค์กรภาครัฐในปัจจุบันจำเป็นต้องบูรณาการหลักคุณธรรมเข้ากับระบบบริหาร เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและความยั่งยืน

3. แนวทางการพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ตั้งอยู่บนค่านิยมหลักขององค์กร ได้แก่ ความเปิดกว้างและความโปร่งใส ประสิทธิภาพสูง การสื่อสารดีและเทคโนโลยีก้าวหน้า โดยค่านิยมดังกล่าวทำหน้าที่กำกับทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบกฎหมาย มีความเป็นระบบ และตรวจสอบได้ เมื่อบูรณาการร่วมกับหลักอริยบท 4 ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงกระบวนการ ส่งผลให้การพัฒนาองค์กรเชื่อมโยงทั้งมิติด้านโครงสร้าง ระบบงาน และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร อย่างเป็นเอกภาพ สอดคล้องกับสันทยา ประภาวิรัตน์ และสุธิญา จันทร์เจ้าฉาย (2562) ที่เสนอว่า การพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการควรดำเนินควบคู่กันทั้งการพัฒนาบุคลากร การพัฒนางาน และการสร้างคุณค่าต่อสังคม เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับธเดช ศรีสวัสดิ์ และคณะ (2566) ที่พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการขององค์กรภาครัฐช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือขององค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับมนัสชนก เมืองเงิน และคณะ (2564) ที่ชี้ว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะการใช้หลักอริยบท 4 เป็นกลไกในการเสริมสร้างแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพสูง

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้เน้นให้เห็นบทบาทของเทคโนโลยีในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะการลดขั้นตอนการทำงาน การเพิ่มความคล่องตัว และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ซึ่งแตกต่างจากงานศึกษาบางส่วนที่ยังเน้นค่านิยมองค์กรเป็นหลัก สะท้อนว่าการพัฒนาองค์กรในบริบทขององค์กรอิสระจำเป็นต้องบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการดำเนินงานเพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและความสามารถในการตรวจสอบ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้เกิดจากการสังเคราะห์ผลการศึกษาสภาพและบริบทการพัฒนาองค์กร ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการ และแนวทางการพัฒนาองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยบูรณาการหลักอริยบท 4 เข้ากับกระบวนการพัฒนาองค์กรใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคน ด้านโครงสร้างและระบบงาน ด้านงานและปัญหา และด้านเทคโนโลยี เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากภาพที่ 1 แสดงการพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในลักษณะของระบบบูรณาการเชิงโครงสร้างและกระบวนการ โดยกำหนดให้การพัฒนาองค์กรเชิงพุทธบูรณาการ เป็นแกนกลางของโมเดล มีหลักอิทธิบาท 4 ทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเชิงกระบวนการในรูปแบบของวงจร การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีองค์ประกอบการพัฒนาองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคน ด้านโครงสร้างและระบบงาน ด้านงานและปัญหา และด้านเทคโนโลยี ทำหน้าที่เป็นพื้นที่ปฏิบัติการที่เชื่อมโยงและเกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ หลักอิทธิบาท 4 ทำหน้าที่เชื่อมโยงแรงจูงใจ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเชิงระบบเข้าสู่ การดำเนินงานขององค์กร โดยฉันทะเป็นฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิริยะและจิตตะสะท้อน ความเพียร ความต่อเนื่อง และความรับผิดชอบในการดำเนินการกิจ ส่วนวิมังสาทำหน้าที่ทบทวน วิเคราะห์ และปรับปรุงการดำเนินงานบนฐานข้อมูลและผลการประเมินอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบการพัฒนาองค์กรทั้ง 4 ด้านจึงทำหน้าที่รองรับและแปรผลกลไกดังกล่าวสู่การปฏิบัติจริง ในระดับองค์กร โดยเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและไม่แยกส่วน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ และนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือขององค์กร

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรกำหนดนโยบายการพัฒนางองค์กรเชิงพุทธบูรณาการให้เป็นกรอบเดียวกันทั้งองค์กร
2. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรกำหนดนโยบายด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้จากการปฏิบัติงาน
3. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรเสริมสร้างนโยบายด้านความโปร่งใสและการสื่อสารภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานควรนำหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานประจำอย่างเป็นรูปธรรม
2. หน่วยงานควรจัดให้กิจกรรมหรือโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงระหว่างหน่วยงาน
3. หน่วยงานควรใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยและอุปสรรคในการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการพัฒนางองค์กรอิสระในเชิงปฏิบัติ
2. ควรศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กรที่มีภารกิจเฉพาะและข้อจำกัดด้านกฎหมาย
3. ควรศึกษาการพัฒนางองค์กรเชิงพุทธบูรณาการในองค์กรอิสระหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นในลักษณะเชิงเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง

- จุมพล นิมิตพานิช. (2556). การบริหารและการพัฒนางองค์กร. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชีสา กันยาวิริยะ และสิรินทร์ กันยาวิริยะ. (2567). การพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม. วารสารสถาบันพอดิ, 1(7), 17-26.
- ธเดช ศรีสวัสดิ์ และคณะ. (2566). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 6(1), 45-55.
- นุชนาฏ จิตต์สะอาด และคณะ. (2566). การพัฒนางองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง. วารสารดุชนิทัศน์ทางสังคมศาสตร์, 13(3), 728-739.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2539). ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระมหาธีรพันธ์ อธิกิตติ และอัญชลี จตุรานน. (2555). พุทธศาสนากับการบริหารความหมายของคำว่า การบริหาร. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอุทัย จารูมโน (แก่นจำปา) และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 13(1), 42-51.
- พินิจ บำรุง. (2567). แนวทางการพัฒนาศาลยุติธรรมสู่องค์กรอัจฉริยะ. วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2(2), 463-474.

- มนัสชนก เมืองเงิน และคณะ. (2564). รูปแบบการพัฒนารองคํกรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 8(2), 131-145.
- วิทยา ยอดรักษ์ และคณะ. (2567). การพัฒนาเพื่การบริหารจัดการองค์รสู่ความเป็นเลิศขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 9(3), 96-109.
- วีรชัยยุทธ กลชัย. (2566). การเลือกตั้งท้องถิ่นกับหลักธรรมอิทธิบาท 4. Journal of Organizational Management Excellence, 1(4), 1-12.
- สมชัย นันทาภิรัตน์ และคณะ. (2565). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 5(2), 21-35.
- สันทยา ประภารัตน์ และสุธิญา จันทรเจ้าฉาย. (2562). การพัฒนารองคํกรเชิงพุทธบูรณาการตามหลักอริยทรัพย์ 7 ประการ. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 15(1), 129-142.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2566). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับปรับปรุง). สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/2nRIM>.