

รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต 3

PERSONNEL MANAGEMENT MODEL ACCORDING TO SAPPURISADHAMMA
PRINCIPLES OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL ADMINISTRATORS,
GENERAL EDUCATION DIVISION 3

^[1]พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ) PhrapaladChairat Piyasilo (Ketsuwan)

^[2]เกษม แสงนนท์ Kasem Saengnont ^[3]สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo

^{[1] [2] [3]}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: phrapaladchairat@hotmail.com

Article Received: May 27, 2024, Revised: August 23, 2024, Accepted: August 25, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 จำนวน 196 รูป/คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มีเครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบการสนทนากลุ่ม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 อันดับที่ 1 คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ 2) การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 องค์ประกอบด้วยหลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหา การบูรณาการด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 และผลลัพธ์ที่คาดหวัง และ 3) การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ รูปแบบ, การบริหารงานบุคคล, หลักสัปปริสธรรม 7, ผู้บริหาร, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the needs of personnel management of administrators of Buddhist schools, general education department, Zone 3, 2) develop a personnel management model based on the 7 Sappurisadhamma principles, and 3) evaluate the personnel management model based on the 7 Sappurisadhamma principles. This research was a mixed-methods research. The quantitative research used a sample group of 196 administrators and teachers of Buddhist

schools, general education department, Zone 3. The qualitative research used the key informant interviews and focus group discussions with experts. The research instruments were questionnaires, interview forms, and focus group discussion manuals. Data were analyzed using basic statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research results found that 1) the needs of personnel management of administrators of Buddhist schools, general education department, Zone 3 ranked first as recruitment and appointment, followed by enhancing efficiency in civil service, discipline and maintenance of discipline, and retirement from civil service and manpower planning and position determination, respectively. 2) Development of personnel administration model according to the principles of the 7 Sappurisdhamma of the administrators of the Buddhist School, General Education Department, Zone 3, consisting of principles, concepts, objectives, content, integration with the principles of the 7 Sappurisdhamma and expected results, and 3) Evaluation of personnel administration model according to the principles of the 7 Sappurisdhamma of the administrators of the Buddhist School, General Education Department, Zone 3, found that it was appropriate, feasible and beneficial overall at a high level.

Keywords: Model, Personnel Management, Sappurisdhamma Principles, Administrators, Phrapariyattidhamma School

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 บัญญัติไว้ว่าให้มีการพัฒนามาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ ทุกรูปแบบ อย่างเท่าเทียม และเสมอภาค ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ซึ่งการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2560) โดยมีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมกับการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ด้วยยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ให้มีการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้วยการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พร้อมสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา อันเป็นการจัดการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ก้าวไปพร้อมกับการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เปี่ยมไปด้วยคุณภาพ เพียบพร้อมด้วยคุณวุฒิ มีใจบริสุทธิ์ด้วยคุณธรรมตลอดถึงการจัดการศึกษาได้มาตรฐานสากล

จากพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 11 คณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีหน้าที่และอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา 18 เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะ เงินค่าตอบแทน ค่าจ้างสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา การพ้นจากตำแหน่งการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การร้องทุกข์ การอุทธรณ์ และการลงโทษ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะ เงินค่าตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง (พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562, 2562) ซึ่งจะมุ่งเน้นให้การบริหารงานบุคคลได้มาตรฐานตามหลักของการบริหารสถานศึกษา

คุณธรรมและจริยธรรมจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหารที่ดี หากผู้บริหารขาดคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมจะทำให้ผู้บริหารนั้นขาดความชอบทำในการปฏิบัติหน้าที่ มองข้ามความหมายของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข การใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการก็ถือได้ว่าเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาได้ ซึ่งหลักธรรมมีให้ผู้บริหารได้เลือกใช้ตามความเหมาะสมในทุกอย่างไม่ว่าในเรื่องการบริหารงานบุคคลก็ตาม หมวดธรรมที่ประยุกต์ใช้เป็นรากฐานคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ สัปปริสธรรม 7 (อง.สศตก. (ไทย) 23/65/114) เป็นธรรมของสัตบุรุษคุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี มีข้อธรรม 7 ข้อ คือ 1) อัมมัญญตา ความรู้จักธรรม รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล 3) อตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา ความรู้จักกาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม 6) ปริสสัญญตา รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้กิจที่ว่าจะประพฤติดต่อกับชุมชนนั้นๆ 7) ปุคคลัญญตา ความรู้จักบุคคล ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลและการตัดสินใจ (วรภาส ประสมสุขและนิพนธ์ กินาวงศ์, 2550) การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารงานในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะสามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและคนในสังคม อีกทั้ง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถจูงใจให้ผู้บังคับบัญชายินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ จนเกิดความสามัคคี รักใคร่ ประองตอง (วริยา ชินวรรณ, 2546) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นหลัก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงต้องมีความรู้ มีวินัย มีคุณธรรม มีความเข้าใจ สามารถครองตนเป็นแบบอย่างที่ดีครองคนด้วยน้ำใจไมตรี และครองงานด้วยทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยบนบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีความสุข

สภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพบว่ามีปัญหา ด้านบุคลากร กล่าวคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุระ พิเภก (2558) นี้พบว่าการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 3 ยังมีประเด็นที่ควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การธำรงรักษา บุคลากร ควรจัดให้มีการคัดเลือกบุคลากรภายนอกและภายในให้เข้ามารับตำแหน่งงานที่ว่างลงให้เหมาะสมควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม ควรเข้าใจความในเป็นอยู่ของบุคลากรในสภาพอันเป็นปัจจุบัน

จากความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยโดยดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Mixed Methods Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารบทความ ตำรา งานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1.2 การวิจัยเชิงปริมาณ แจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยได้มาจากประชากร คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 จำนวน 400 คน โดยกำหนดสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการเปิดตารางของ Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้กลุ่มตัวอย่าง 196 รูป/คน ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม จากนั้นตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ทดลองใช้แบบสอบถามกับกับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่เหมาะสมที่สุดแล้วจึงนำไปใช้จริงกับกลุ่มประชากรจริง การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNIModified) (สุวิมล ว่องวานิช, 2542) โดยภาพรวม รายขั้นตอน/รายด้าน และรายข้อหรือรายกิจกรรม ตามลำดับ ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับปรุงการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหารค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ได้ดังนี้ (Modified Priority Needs Index: PNIModified) = (I-D)/D

1.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 15 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ: การวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปผลการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ยกร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยนำผลจากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เครื่องมือที่ใช้คือแบบศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2 ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ / นักวิชาการ / ผู้อำนวยการโรงเรียน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจงกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก 2) เครื่องมือที่ใช้คือ คู่มือที่ได้จากการรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ฉบับร่างที่ 1) 3) การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 3) การจัดบันทึกรายละเอียดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และข้อเสนอแนะ การบันทึกเสียงโดยใช้อุปกรณ์ การบันทึกภาพเคลื่อนไหวและภาพนิ่ง 4) การถอดเทป วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ฉบับร่างที่ 2)

ระยะที่ 3 เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้แก่ ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบศึกษาเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 สรุปผลการวิจัยดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นและดัชนี PNImodified ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความแตกต่าง	
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	PNI modified	ลำดับ PNI modified
1. การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	3.17	0.90	ปานกลาง	4.01	0.70	มาก	0.265	5
2. การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	2.95	0.83	ปานกลาง	4.00	0.76	มาก	0.285	1

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	3.05	0.87	ปานกลาง	4.01	0.80	มาก	0.275	2
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.07	0.87	ปานกลาง	4.18	0.73	มาก	0.274	3
5. การออกจากราชการ	3.11	0.85	ปานกลาง	4.12	0.45	มาก	0.270	4
ภาพรวม	3.07	0.86	ปานกลาง	4.06	0.69	มาก	0.274	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือด้านการออกจากราชการและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยรองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี PNImodified ในที่นี้ คือ 0.27 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นได้ดังนี้

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้แก่ 1) คือมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร 2) มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่มหรือลดตามความเหมาะสม

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้แก่ 1) จัดให้บุคลากรได้มีการเข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพในการพัฒนาการทำงานของบุคลากร 2) มีกระบวนการเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานบุคลากร

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้แก่ 1) ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและนักเรียน 2) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ

ด้านการออกจากราชการ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้แก่ 1) ออกเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมาย 2) ออกตามความประสงค์ของบุคลากรเอง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ได้แก่ 1) สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน 2) มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับตำแหน่งอย่างชัดเจน

2. รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 ได้แก่

2.1 หลักการ แนวคิด ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) ในการสร้างร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุ

แต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

2.2 วัตถุประสงค์ เพื่อนำไปใช้กับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

2.3 เนื้อหา บริหารงานบุคคล คือ กระบวนการเกี่ยวกับการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ของผู้บริหาร ดำเนินการวางแผน การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์การ สามารถพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และธำรงรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน บำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความพอใจในการอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์การให้สำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 หลักการบริหารงานบุคคลควรจะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเน้นหลักคุณธรรม สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ให้ความเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคล มีความยืดหยุ่น มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร จัดสวัสดิการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนด้วยความยุติธรรมเสมอภาคกัน

2.5 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล จะต้องคำนึงถึงความต้องการทางสังคมตลอดจนถึงความคาดหวังทางด้านการบริหารโดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นหลักและต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วย เพื่อการพัฒนาหรือการให้ขวัญกำลังใจเป็นเครื่องกระตุ้นการทำงานให้สำเร็จส่งผลให้การปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2.6 บุคลากรด้วยหลักสัปปริสธรรม 7

1) ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุบริหารเป็นผู้รู้และเข้าใจหลักการ หลักเกณฑ์ ฐานะ ฐานะหน้าที่ และรู้หลักการทำให้เกิดผล ผู้บริหารควรสนับสนุนครูในการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อเป็นผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาของตน ให้ความสนับสนุนทางด้านการสอนและการเรียนรู้โดยเต็มที่ โดยให้คำแนะนำและฝึกแบ็คที่สามารถช่วยให้ครูพัฒนาตนเองและให้ความสำเร็จในการสอน ผู้บริหารควรให้คำแนะนำโดยครูผู้เชี่ยวชาญและการสร้างโครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครู สนับสนุนการนำเทคโนโลยีเข้าสู่การสอนและการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเทคโนโลยีสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้

2) อตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล ผู้บริหารรู้จักจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์หรือโทษของการกระทำ ผู้บริหารควรร่วมกับครูในการกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจนและบทบาทที่ต้องปฏิบัติในการสอนและการเรียนรู้ ร่วมกับครูให้ความรู้และทราบการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างแผนการดำเนินงานที่ระบุกิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการ ให้ความสนับสนุนและปรึกษากับครูในระหว่างการทำงาน เพื่อช่วยในการติดตามและวัดผลตามเป้าหมาย สนับสนุนครูในการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ควรสนับสนุนกิจกรรมที่ให้ครูมีโอกาสแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กัน โดยการสร้างการประชุมหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้

ร่วมกับครูในการรับรู้ประโยชน์จากการปฏิบัติงานของครูช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงระบบการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยการพัฒนาแผนการเรียนรู้และการสนับสนุนครูในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม

3) อัตตัญญูตา ผู้บริหารรู้จักความรับผิดชอบของตน รู้จักวางตน การประพฤติตน การปรับปรุงตน รู้เท่าทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและรู้จักพัฒนาตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจ แสดงความยินดีและยอมรับความสำเร็จและความพยายามของครูอย่างสม่ำเสมอ ให้คำชมและขอบคุณครูในการทำงานอย่างดีสร้างโอกาสให้ครูเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับความสำเร็จและความท้าทายในการสอน ให้การสนับสนุนทางวิชาการให้ทรัพยากรและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอและทันสมัย สนับสนุนครูในการพัฒนาทักษะการสอนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างโอกาสสำหรับครูในการเข้าร่วมการอบรมและการพัฒนาทางวิชาการ ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเชิดชูความแตกต่าง สนับสนุนความหลากหลายในห้องเรียนและในทีมครู สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงออกและสนับสนุนความคิดริเริ่มของครู สร้างการสื่อสารที่ดีระหว่างครูและผู้บริหาร ให้การสนับสนุนทางจิตวิทยาและอารมณ์

4) มัตตัญญูตา ความเป็นผู้จักประมาณ ผู้บริหารรู้จักความพอดีในการทำงาน ความพอเพียงในการดำเนินชีวิต การใช้จ่ายงบประมาณราชการ ชีตความสามารถของทรัพยากรบุคคล การลงโทษและการมอบขวัญและกำลังใจแบ่งปันความสุขแก่ผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควรกำหนดเป้าหมายและคาดหวังสร้างเป้าหมายและคาดหวังที่ชัดเจนเพื่อให้ครูทราบว่าจะต้องประสานงานในทิศทางใด ช่วยให้ครูเข้าใจว่างานของพวกเขามีความสำคัญและเป็นส่วนสำคัญของการให้บริการทางการศึกษา ควรให้การสนับสนุนและการแสดงความยินดี สนับสนุนครูในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับงาน

5) กาลัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักกาล ผู้บริหารรู้จักการกำหนดเวลา รับผิดชอบต่อเวลา จัดลำดับความสำคัญของงาน และรู้จักสร้างโอกาสให้สถานศึกษาตามความเหมาะสม ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันในโรงเรียน เช่น ประสิทธิภาพการสอนของครู ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของนักเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ เป็นต้น ระบุวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู เช่น เพิ่มประสิทธิภาพในการสอน การพัฒนาทักษะการสอน การเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างครู เป็นต้น รวบรวมข้อมูลจากครู คณะกรรมการทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองเพื่อให้ความรู้สึกในความคิดเห็นและความต้องการที่สำคัญ

6) ปริสัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม ผู้บริหารรู้จักวิธีการดำเนินการต่อชุมชน การประพฤติต่อชุมชนและแนวทางพัฒนาร่วมกับชุมชนอย่างสร้างสรรค์ สร้างพื้นที่สำหรับการติดต่อและประสานงาน จัดสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมหรือกิจกรรมในโรงเรียน สร้างพื้นที่สำหรับการสนับสนุนและการประสานงาน เช่น การสร้างเว็บไซต์หรือช่องทางการสื่อสารออนไลน์ สร้างโครงการและกิจกรรมร่วมกัน สร้างโครงการและกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนและชุมชน

7) บุคคลปรปรัญญูตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจจิตของแต่ละบุคคล หรือมีความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลเพื่อประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกับบุคคล การวางตัวและการใช้บุคคลส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความต้องการ และการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม มีการประเมินความสามารถ องค์การสามารถใช้การประเมินความสามารถเพื่อประเมินทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การใช้วิธีการประเมินความสามารถเช่นการสัมภาษณ์ การประเมินประสิทธิภาพ

การทำงาน และการทดสอบทักษะสามารถช่วยในการเข้าใจความสามารถของบุคคลโดยการให้คำแนะนำและช่วยในการพัฒนาทักษะและความรู้ส่วนบุคคล

2.7 ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ 1) ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ภายในองค์กร 2) ทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรจากผู้สมัครที่มีจำนวนมากว่าภายในองค์กร 3) ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) องค์กรจะได้รับแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆ เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ 5) เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 6) องค์กรเกิดความสงบสุข เป็นบรรทัดฐานที่ดีในสังคม 7) ทำให้บุคลากรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร 8) ทำให้เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ สามารถนำไปเป็นรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพในองค์กรได้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็น โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ซึ่งพิจารณาตามค่าดัชนี PNImodified ในที่นี้ คือ 0.27 พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 ต้องเร่งในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับตำแหน่งการปฏิบัติงานเพื่อรองรับให้สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในการจัดการศึกษาให้แก่พระภิกษุ สามเณร สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีปัญหาสำคัญคือ ขาดงบประมาณในการอบรม สัมมนา พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการนิเทศ และกำกับติดตามงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรอัตรากำลังไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และมีข้อเสนอแนะสำคัญ คือ สถานศึกษาควรได้รับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศ และกำกับติดตามงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูได้เอง และมีความสอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาไกรวรรณ ปุณฺณพันธ์ (2552) ได้

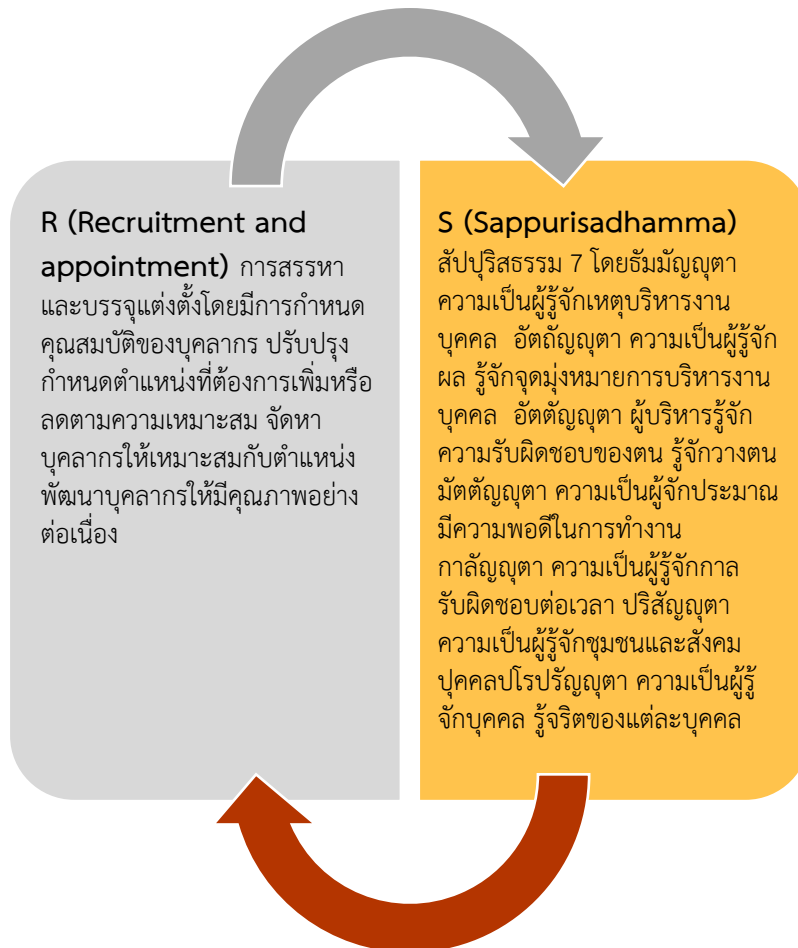
ศึกษาเรื่องผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การวางแผนยุทธศาสตร์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) การบริหารองค์กร รูปแบบผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบซึ่งมีความเป็นไปได้ถูกต้องเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 ประกอบด้วยหลักการ แนวคิด ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปใช้กับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 โดยการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการเกี่ยวกับการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ของผู้บริหารดำเนินการวางแผน การสรรหาคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์การ สามารถพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และธำรงรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน บำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความพอใจในการอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์การให้สำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาประยุกต์ใช้กับหลักสัปปริยธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่ทำให้เป็นคนที่มีคุณธรรมเป็นคุณสมบัติของคนดีแท้เพื่อให้เกิด จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาขุนทอง อคควโร (สนนัพา) (2559) ที่ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาภายในสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 12 เป็นแบบ Matrix ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยผู้บริหาร ครูใหญ่ ผู้สอน และนักเรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด โดยมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบภารกิจของการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป เงื่อนไขความสำเร็จ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ เกิดความสามัคคี ลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศ สร้างความเป็นหนึ่ง

3. การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในองค์กรได้ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของพระมหาสุพจน์ สุเมโธ (พานทอง) (2558) ที่ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารการศึกษาตามพุทธวิธีบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2 สามารถพัฒนาได้ด้วยการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารศึกษา 4 ด้าน 1) นำหลักไตรสิกขามาพัฒนาการบริหารงานด้านวิชาการ 2) นำหลักสุจริต 3 มาพัฒนาการบริหารงานด้านงบประมาณ 3) นำหลักพรหมวิหาร 4 มาพัฒนาการบริหารงานด้านบุคคล และ 4) นำหลักสัปปริยธรรม 7 มาพัฒนาการบริหารงานทั่วไป และเพื่อให้การบริหารงานการศึกษาเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ต้องมีการบูรณาการ การบริหารทั้ง 4 ด้าน ด้วยหลัก ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ ตลอดจนการนำหลักอริยธรรมา 4 เข้ามาเป็นหลักในการส่งเสริมให้การพัฒนาการบริหารการศึกษาตามพุทธวิธีบริหารการศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2 ให้ประสบผลสำเร็จ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 โดยผู้วิจัยสรุปได้เป็นองค์ความรู้ ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “RS”

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “RS” มีอธิบายได้ดังนี้

R หมายถึง Recruitment and appointment ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่มหรือลดตามความเหมาะสม จัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กำหนดตำแหน่งบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน กำหนดความต้องการด้านบุคลากร กำหนดค่าตอบแทนบุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

S หมายถึง Sappurisdhamma บุรณาการด้วยหลักสัปปริสธรรม 7

1. อัมมัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุบริหารเป็นผู้รู้และเข้าใจหลักการ หลักเกณฑ์ ฐาน ฐานที่ และรู้หลักการทำให้เกิดผล ผู้บริหารควรสนับสนุนครูในการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อเป็นผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาของตน ให้ความสนับสนุนทางด้านการสอนและการเรียนรู้โดยเต็มที่ โดย

ให้คำแนะนำและฝึกแก้ที่สามารช่วยใหัครุพัฒนาตนเองและให้ความสำเร็จในการสอน ผู้บริหารควรให้คำแนะนำโดยครุผู้เชี่ยวชาญและการสร้างโครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครุ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีเข้าสูการสอนและการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเทคโนโลยีสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้

2. อัตถัณญาตา ความเป็นผู้รู้จักผล ผู้บริหารรู้จักจุดมุ่งหมาย รู้ประโยชน์หรือโทษของการกระทำ ผู้บริหารควรร่วมกับครุในการกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจนและบทบาทที่ต้องปฏิบัติในการสอนและการเรียนรู้ ร่วมกับครุให้ความรู้และทราบการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างแผนการดำเนินงานที่ระบุกิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการ ให้ความสนับสนุนและปรึกษากับครุในระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในการติดตามและวัดผลตามเป้าหมาย สนับสนุนครุในการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครุ ควรสนับสนุนกิจกรรมที่ใหัครุมีโอกาสแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กัน โดยการสร้างการประชุมหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ ร่วมกับครุในการรับรู้ประโยชน์จากการปฏิบัติงานของครุช่วยใหัผู้บริหารสามารถปรับปรุงระบบการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยการพัฒนาแผนการเรียนรู้และการสนับสนุนครุในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม

3. อัตถัณญาตา ผู้บริหารรู้จักความรับผิดชอบของตน รู้จักวางแผน การประพฤติตน การปรับปรุงตน รู้เท่าทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและรู้จักพัฒนาตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจ แสดงความยินดีและยอมรับความสำเร็จและความพยายามของครุอย่างสม่ำเสมอ ใหัคำชมและขอบคุณครุในการทำงานอย่างดีสร้างโอกาสใหัครุเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับความสำเร็จและความท้าทายในการสอน ใหัการสนับสนุนทางวิชาการ ใหัทรัพยากรและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอและทันสมัย สนับสนุนครุในการพัฒนาทักษะการสอนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างโอกาสสำหรับครุในการเข้าร่วมการอบรมและการพัฒนาทางวิชาการ ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเชิดชูความแตกต่าง สนับสนุนความหลากหลายในห้องเรียนและในทีมครุ สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงออกและสนับสนุนความคิดริเริ่มของครุ สร้างการสื่อสารที่ดีระหว่างครุและผู้บริหาร ใหัการสนับสนุนทางจิตวิทยาและอารมณ์

4. มัตถัณญาตา ความเป็นผู้จักประมาณ ผู้บริหารรู้จักความพอดีในการทำงาน ความพอเพียงในการดำเนินชีวิต การใช้จ่ายงบประมาณราชการ ชีตความสามารถของทรัพยากรบุคคล การลงโทษและการมอบขวัญและกำลังใจแบ่งปันความสุขแก่ผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควรกำหนดเป้าหมายและคาดหวังสร้างเป้าหมายและคาดหวังที่ชัดเจนเพื่อใหัครุทราบว่ต้องประสานงานในทิศทางใด ช่วยใหัครุเข้าใจว่างานของพวกเขามีความสำคัญและเป็นส่วนสำคัญของการให้บริการทางการศึกษา ควรใหัการสนับสนุนและการแสดงความยินดี สนับสนุนครุในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับงาน

5. กาลัณญาตา ความเป็นผู้รู้จักกาล ผู้บริหารรู้จักการกำหนดเวลา รับผิดชอบต่อเวลา จัดลำดับความสำคัญของงาน และรู้จักสร้างโอกาสให้สถานศึกษาตามความเหมาะสม ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันในโรงเรียน เช่น ประสิทธิภาพการสอนของครุ ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของนักเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ เป็นต้น ระบุวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครุ เช่น เพิ่มประสิทธิภาพในการสอน การพัฒนาทักษะการสอน การเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างครุ เป็นต้น รวบรวมข้อมูลจากครุ คณะกรรมการทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองเพื่อใหัความรู้สึกในความคิดเห็นและความต้องการที่สำคัญ

6. ปรีสัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม ผู้บริหารรู้จักวิธีการดำเนินการต่อชุมชน การประพจน์ต่อชุมชนและแนวทางพัฒนาร่วมกับชุมชนอย่างสร้างสรรค์ สร้างพื้นที่สำหรับการติดต่อและประสานงาน จัดสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมหรือกิจกรรมในโรงเรียน สร้างพื้นที่สำหรับการสนับสนุนและการประสานงาน เช่น การสร้างเว็บไซต์หรือช่องทางการสื่อสารออนไลน์ สร้างโครงการและกิจกรรมร่วมกัน สร้างโครงการและกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนและชุมชน

7. บุคคลปรีสัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจจิตของแต่ละบุคคล หรือมีความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลเพื่อประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกับบุคคล การวางตัวและการใช้บุคคล ส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความต้องการ และการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม มีการประเมินความสามารถ องค์กรสามารถใช้การประเมินความสามารถเพื่อประเมินทักษะ, ความรู้, และประสบการณ์ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การใช้วิธีการประเมินความสามารถเช่นการสัมภาษณ์, การประเมินประสิทธิภาพการทำงาน, และการทดสอบทักษะสามารถช่วยในการเข้าใจความสามารถของบุคคลโดยการให้คำแนะนำและช่วยในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร โดยส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดหวัง 1) ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ภายในองค์กร 2) ทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรจากผู้สมัครที่มีจำนวนมากว่าภายในองค์กร 3) ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) องค์กรจะได้รับแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆ เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ 5) เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 6) องค์กรเกิดความสงบสุข เป็นบรรทัดฐานที่ดีในสังคม 7) ทำให้บุคลากรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร 8) ทำให้เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นที่มากที่สุดได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาควรมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในการสอบคัดเลือกปรับปรุงกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่มหรือลดตามความเหมาะสม จัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
 - 1.2 จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นที่มากที่สุดได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาควรพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กำหนดตำแหน่งบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน กำหนดความต้องการด้านบุคลากร กำหนดค่าตอบแทนบุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ
 - 1.3 ควรส่งเสริมให้พระสงฆ์สร้างความเคารพความเชื่อของแต่ละบุคคลในสังคม มีศรัทธาในการพัฒนาตนในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขส่งเสริมให้พระสงฆ์สามารถปรับประยุกต์องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร

2.2 ควรศึกษากระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3 จากการสำรวจความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- ชูเกียรติ ไชยทวีวัฒน์กุล. (2565). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills). แหล่งที่มา <http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=435> สืบค้นเมื่อ 29 พ.ค. 2565.
- นพมาศ ปลัดทอง. (2562). การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในระบบการศึกษาทางไกล โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคนั่งร้านเสริมเรียนรู้. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤพันธ์ สมเจริญ. (2565). นวัตกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางสังคม ตามหลักอารยธรรมวิถีสี่ครูบาในจังหวัดลำพูน. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2545). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พระพิพิพัชโรดม (อานวย อินทวณฺโณ). (2565). การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดเพชรบุรี. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ. (2552). ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาขุนทอง อคควโร (สนนํพา). (2559). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาภายในสำนักเรียนพระปริยัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 12. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุพจน์ สุเมโธ (พานทอง). (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษาตามพุทธวิธีบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก หน้า 11. (16 เม.ย. 2562).
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มัทนา หาญสุริย์. (2563). การศึกษาบนโลกดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 8(31). 9-21.

- รุ่ง แก้วแดง. (2543). ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21: สหราชอาณาจักร. รายงานสรุป
การสัมมนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิ สดศรี-สุชาติ
วงศ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิติคณะครู
ศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานวิจัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Keeves, Peter J. (1988). **Model and Model Building: Educational Research Methodology
and Measurement : An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.