

การบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น
PERSONNEL ADMINISTRATION BASED ON THE VII SAPPURISADHAMMAS IN
THE PRAPARIYATIDHAMMA SCHOOLS GENERAL EDUCATION
IN KHONKAEN PROVINCE*

พระจันทน์วเรนย์ อัครธมโม
พระสอนดำ วาทสโท, ดร., ดร.จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
Phra Jinwarain Akkhathammo
Phra Honda Vatasatto, Dr., Dr.Chulapunporn Thanaphaet
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus, Thailand
E-mail: jinwarainchuae1967@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยแบบผสม โดยการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 163 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านธัมมัญญาตา รองลงมาคือ ด้านอรรถัญญาตา และต่ำสุดคือ ด้านบุคคลัญญาตา
2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 คือ 1) ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนงานบุคคล 2) ควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส 3) ควรวางแผนกำลังคนอย่างชัดเจน 4) ควรมีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร 5) ควรมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากร 6) ควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จ 7) ควรมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากร

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; สี่ปฐพีธรรม 7; โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

* ได้รับบทความ: 29 มีนาคม 2564; แก้ไขบทความ: 3 มิถุนายน 2564; ตอปรับตีพิมพ์: 31 สิงหาคม 2564

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the personnel administration according to the Seven SappurisaDhammas (Qualities of a Good Man) in Phrapariyattidhamma School, Department of General Education, Khon Kaen Province; 2) and propose guidelines for the development of personnel administration according to the Seven Sappurisa Dhammas in Phrapariyattidhamma School, Department of General Education, Khon Kaen Province. This study was carried out by means of the mixed research methodologies: quantitative and qualitative research. The research tool was the questionnaire. The statistics used in data analysis were: Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation. The obtained data were interpreted by the content analysis.

The research results were as follows:

1. The personnel administration according to the Seven Sappurisa Dhammas in the overall and aspect studied was at a high level of practice. The most practical aspect was ‘Dhammaññuta (knowing the law)’, followed by Atthaññuta (knowing the meaning) and the least practical one was ‘Puggalaññuta (knowing the individual).

2. The guidelines for personnel management according to the Seven Sappurisa Dhammas are as follows: 1) educational institutions should allow personnel involved in the personnel planning; 2) personnel administration should be transparent; 3) there should be clear workforce planning; 4) human resource development budget should be allocated; 5) they should be fair in setting criteria for personnel recruitment; 6) successful personnel should be praised; 7) there should be impartial in personnel promotion.

Keywords: Personnel management; VII Sappurisadhammas; The Prapariyatidhamma Schools General Education

บทนำ

การจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (ราชกิจจานุเบกษา, 2563) การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ใน

ขณะเดียวกันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีหลักการของการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่พร้อมทั้ง ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) นอกจากนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (2563) ที่กล่าวว่า ความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ทุกด้านโดยการกำกับดูแลและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครูรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคคลใหม่และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่นๆ อาทิ เช่น การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการทั้ง 5 งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด โดยที่การบริหารเชิงพุทธและหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ภารกิจทุก ๆ ด้านบรรลุเป้าหมายด้วยความราบรื่น เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพแต่ถ้าบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ ขาดประสบการณ์ ขาดความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ก็ย่อมก่อให้เกิดปัญหา ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น สภาพการณ์ในปัจจุบัน ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ความสลับซับซ้อนในการปฏิบัติงานทั้งด้านบุคลากรและเครื่องมือต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เทคนิคและวิทยาการมีความก้าวหน้าทุกอย่างล้วนแต่เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคใหม่ ความล้ำสมัยจึงเกิดขึ้นได้กับผู้บริหารทุกคนที่ไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการในการปฏิบัติงาน หรือในทางกลับกันก็คือเทคนิค วิทยาการ หรือวิธีปฏิบัติงานบางอย่างที่ใช้อยู่ในนี้อาจจะหมดความจำเป็นไปแล้ว ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนขาดการติดตามและวิเคราะห์เหตุการณ์ทั้งสองแง่มุมนี้แล้ว ย่อมทำให้อยู่ในภาวะที่ไม่สามารถพัฒนาตนเอง หรือตามทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพราะความรู้ใหม่มักเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคล เพื่อนำเอาพุทธวิธีการบริหาร โดยยึดหลักธรรมมาธิปไตยเป็นสำคัญเพื่อใช้บริหารงานบุคคลด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องประพฤติธรรมและใช้หลักธรรมเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล โดยอาศัยหลักธรรมคุณสมบัตินี้ของคณิศ คือ สัปปริยธรรม 7 มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2555) ปัจจุบันการบริหารและการจัดการศึกษาส่วนมากมีปัญหาด้านการวางแผนบุคลากร (โรงเรียน

พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น, 2563) การบรรจุและสรรหาบุคลากรการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรยังไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าที่ควร ซึ่งเห็นได้ว่า ด้านการจัดสรรและบรรจุครูเข้าสอนก็คือ การบรรจุบุคลากร ในแต่ละหน่วยงาน แต่ละวิชาไม่เพียงพอกับความต้องการ ซึ่งความต้องการในการบรรจุครูมีมากแต่อัตราการบรรจุ ครูไม่เพียงพอ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีการ พัฒนาเข้าไม่สามารถจูงใจให้คนที่มีความสามารถสมัครเข้ารับราชการได้ ผู้บริหารต้องมีหลักคุณธรรม จริยธรรม มากน้อยเพียงใดซึ่งในหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคลนั้น อันประกอบด้วย หลักสัปปริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปกครอง และการดูแลคนเป็นธรรมที่ควรมีไว้เป็น เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติ ความสามัคคีก็จะเกิดขึ้น บุคลากรก็จะหันมาร่วมมือกันพัฒนา ด้านการเรียนการสอนโดยยึดหลักสัปปริสธรรม 7 ยึดประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก ยึดประโยชน์ของ นักเรียน และยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป ซึ่งการนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจะมีความสัมพันธ์และเกิดประโยชน์ มีคุณค่าต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบผสม คือเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนี้

1. ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 26 แห่ง รวม 233 รูป/คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 163 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 69.95 การกำหนดตามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สูตรการคำนวณตามตารางเครซี่และมอร์แกน (krejcie & Morgan 1970 อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น
4. ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) รองลงมาคือ ด้านอรรถัญญาตา (รู้จักผล) และต่ำสุดคือด้านบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

(1) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ จัดให้มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงกับความต้องการตามนโยบายโรงเรียนเป็นประจำ รองลงมาคือ จัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรที่จะใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบและถูกต้อง และต่ำสุดคือ มีการบริหารการวางแผนงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ

(2) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านอรรถัญญาตา (รู้จักผล) โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ชี้แจงรายละเอียดของงานที่มอบหมายให้บุคลากรเข้าปฏิบัติทราบอย่างทั่วถึง รองลงมาคือ กำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน ต่ำสุดคือ มีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

(3) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านอรรถัญญาตา (รู้จักตน) โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกันรองลงมาคือ มีการบริหารงานส่งเสริมบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม และต่ำสุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

(4) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ) โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ประเมินบุคลากรด้วยผลงานทางวิชาการ และการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง รองลงมาคือ ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและไม่มีลำเอียง และต่ำสุดคือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม

(5) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านกาลัญญาตา (รู้จักกาล) โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม รองลงมาคือ ให้ความสนใจชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร และต่ำสุดคือ ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง

(6) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านปริสัญญญาตา (รู้จักชุมชน) โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ บุคลากรสามารถประสานงานกับชุมชนในการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่เสมอ รองลงมาคือ แสดงออกถึงความรัก ความปรารถนาดีเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน และต่ำสุดคือ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

(7) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) โดยภาพรวม และรายข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ มีการจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อ บรรเทาความเดือดร้อนของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ บุคลากรมีการเสียสละ ความสุขส่วนตัวเพื่อติดตามงาน และให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และต่ำสุดคือ มีการช่วยเหลือบุคลากร อย่างเหมาะสมในกรณีที่เกิดเหตุพลภาพไม่ สามารถทำงานได้อีก

2. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้าน พบว่า

(1) แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านธัมมัญญา (รู้จัก เหตุ) ดังนี้ สถานศึกษาควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่เสมอ และผู้บริหารควร วางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษาอย่างชัดเจนรวมถึงผู้บริหารควรมีการบริหารงาน บุคลากรให้ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานวางแผนงานวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน

(2) แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการบริหารตาม หลักอัตถัญญา (รู้จักผล) ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็น บุคลากร อย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถทุกคน รวมถึง สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย

(3) แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการบริหารตาม หลักอัตตัญญา (รู้จักตน) ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากรให้เข้าอบรมศึกษาต่อเพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไปอย่างเป็นธรรม และผู้บริหารมีความยินดีในการให้ คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา รวมถึงสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาในการ บริหารงานบุคลากรอย่างสร้างสรรค์

(4) แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการบริหารตาม มัตตัญญา (รู้จักประมาณ) ดังนี้ สถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนา บุคลากร และผู้บริหารควรแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้าและมีความเป็น ธรรม รวมถึงสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนอยู่ตลอดเวลา

(5) แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการบริหารงาน บุคคลตามหลักกาลัญญา (รู้จักกาล) ดังนี้ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง รวมถึงสถานศึกษาควรให้บุคลากรให้ความช่วยเหลือชุมชนในโอกาสต่างๆ เช่น กิจกรรมตามประเพณีท้องถิ่น อยู่เสมอ

(6) แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการบริหารงาน บุคคลตามหลักปุริสัญญา (รู้จักชุมชน) ดังนี้ ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความโปร่งใส แสดง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน และสถานศึกษาควรมีการให้โอกาสบุคลากรผู้ที่มีผลงานต่ำ

กว่ามาตรฐานการประเมิน พัฒนาตนเองและเข้าร่วมงานต่อรวมถึงผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร
หน่วยงานอื่น

(7) แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการบริหารงาน
บุคคลตามหลักบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล) ดังนี้ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้งไม่ย่อท้อ
ต่ออุปสรรคและความยากลำบาก และผู้บริหารควรมีการช่วยเหลือบุคลากร อย่างเหมาะสมในกรณีที่เกิด
ทุพพลภาพไม่สามารถทำงานได้อีก รวมถึงผู้บริหารไม่ควรเบียดเบียนผู้ร่วมงานไม่ว่าทาง กาย วาจาหรือ
ปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการปฏิบัติสูงสุดใน ด้านธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) คือ จัดให้มีบุคลากรที่มี
คุณวุฒิการศึกษาตรงกับความต้องการตามนโยบายโรงเรียนเป็นประจำ จัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรที่จะใช้
ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบและถูกต้อง มีการบริหารการวางแผนงานบุคลากรด้วย
ความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ และปฏิบัติด้านอัตถัญญาตา (รู้จักผล) ระดับมากที่สุดรองลงมา โดย ชี้แจง
รายละเอียดของงานที่มอบหมายให้บุคลากรเข้าปฏิบัติทราบอย่างทั่วถึง กำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของ
บุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน มีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่กล่าวไว้ของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2540) ให้ความหมายของการรู้จัก
บุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอหยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ไคร่ยงหรือ
หย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดี ไม่มีคติอะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ยกย่องจะตำหนิ
หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรและยังสอดคล้องกับหลักธรรมของ พระธรรมปิฎก กล่าวไว้ว่า สัปปุริสธรรม 7
หมายถึง คุณธรรม 7 ประการ อันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำ ซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง 7 ประการนี้ เป็น
องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ที่จะทำให้ผู้นำสามารถจัดการ สามารถปฏิบัติภารกิจในภาระ
งานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ พระสาโรช อานนโท (2548)
บุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตบุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปุริส
ธรรมเป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุมีผลในการปฏิบัติตนเมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว
การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ วันทนา เมืองจันทร์ (2544) ให้ความ
หมายของการรู้จักชุมชน คือ การรู้จักถิ่น การปฏิบัติในถิ่นที่เป็นชุมชน ผู้บริหารควรจะต้องรู้ว่า ชุมชน
ที่ตั้งอยู่นั้นมีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ผู้บริหารควรต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์
ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์อย่างไร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจง หมายมั่น (2548) ได้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับสันโดษ เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหา

บุคลิกภาพธรรมาธิปไตย ผลการวิจัยพบว่า ความเกี่ยวพันของอุปลักษณะภายในของสัปปริสธรรมว่า การกระทำของสัตว์บุคคลคือ ผู้ที่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ ย่อมมีความสัมพันธ์กัน เพราะรู้จักเหตุผลแล้วก็จะรู้จักตน เมื่อรู้จักตนแล้ว ก็รู้จักกาลและรู้จักประมาณ เมื่อรู้จักประมาณก็จะรู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามวัฒนธรรมของชุมชนนั้น นอกจากนี้ยังเห็นว่าความจำเป็นและความเกี่ยวข้องของบุคคลในการพัฒนาบุคลิกภาพธรรมาธิปไตยของแต่ละคน ควรยึดหลักธรรม 2 ประการคือหลักสัปปริสธรรมและสันโดษ เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาจิตใจของตนให้เป็นคนดีและอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข

2. ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล) มีการปฏิบัติต่ำสุด ทั้งนี้เพราะว่า มีการจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ร่วมงาน บุคลากรมีการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อติดตามงาน และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และมีการช่วยเหลือบุคลากรอย่างเหมาะสมในกรณีที่เกิดเหตุพลภาพไม่สามารถทำงานได้อีก ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2540) การรู้จักบุคคลคือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอหยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ใครๆยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดี ไม่มีคิตอะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ยกย่องจะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2548) การรู้จักบุคคล คือการเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบ การรู้จักบุคคลแต่ละคนในแง่มุมต่างๆ เช่น อุปนิสัยใจคอ มีคุณธรรม มีความประพฤติส่วนตัวและหน้าที่การงาน และรู้จักที่จะเลือกคบหาบุคคลที่ควรคบ เป็นเหตุให้รู้จักบุคคลแต่ละบุคคลโดยละเอียดถี่ถ้วน ทำให้ได้คบหาแต่คนดี หรือทำให้เลือกใช้คนทำงานได้ถูกต้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ วันทนา เมืองจันทร์ (2544) การรู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้บริหารนั้นจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย โดยส่วนใหญ่จะทำงานในรูปคณะกรรมการผู้บริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าแต่ละบุคคลมีอหยาศัย ความสามารถและคุณธรรม จึงจะสามารถปฏิบัติต่อบุคคลอื่นสัมพันธ์เกี่ยวข้องจะให้เกิดประโยชน์ตามสมควรแห่งสถานภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการรณรงค์ให้มีการนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรือในองค์กร

2) ควรมีการจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนากาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7

3) ควรมีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนากาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

- 1) ควรมีการบริหารการวางแผนงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ
- 2) มีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
- 3) ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 4) ควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- 5) ควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่

เหมาะสม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น
- 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น
- 3) ศึกษาการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น
- 4) ศึกษาการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดเลย และจังหวัดหนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

- บรรจง หมายมั่น. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริยธรรมกับสันโดษ เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาบุคลิกภาพธรรมาธิปไตย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. (2555). *การวิจัยแบบผสม : ทางสายกลางของการวิจัย การออกแบบการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). *ภาษาธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เลี้ยงเชียง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). *หนังสือธรรมนุญชีวิต*. กรุงเทพฯ: พุทธจริยธรรม.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2563). สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2563. จาก <https://person.mwit.ac.th/01-Statutes/NationalEducation.pdf>.
- พระสามารถ อานนโท. (2548). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริยธรรม*. ปริญญาานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาพุทธศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2563). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2563. จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>

ราชกิจจานุเบกษา. (2563). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2563. จาก <https://www.ombudsman.go.th/10/documents/law/Constitution2550.pdf>.

วันทนา เมืองจันทร์. (2544). การปฏิรูปการศึกษา : คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา. *วิทยาจารย์*. 100(4), 21-25.