

พุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Buddhist Methods for Personnel Management of Secondary Schools

under the Office of the Basic Education Commission

¹วฤชกฤต บริสุทธิ์, ²จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, ³นาเดช บุญเชิดชู

และ ⁴ดวงใจ ชนะสิทธิ์

¹Waritchakrit Boarisut, ²Jittirat Saengloetuthai, ³Napadech Booncherdchoo

and ⁴Duangjai Chanasid

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

¹Educational Administration, Nakhon Pathom Rajabhat University.

^{2,3,4}คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

^{2,3,4}Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University.

¹Corresponding Author's Email: guitarhero993@gmail.com

Received: January 21, 2024; **Revised:** April 19, 2024; **Accepted:** April 22, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบพุทธวิธีการบริหารบุคคล 2) พัฒนารูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคล และ 3) ประเมินรูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักวิชาการจำนวน 9 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และการยืนยันองค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลาง จำนวน 520 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2) การพัฒนารูปแบบ โดยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 มาพัฒนารูปแบบ และ 3) การประเมินรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา บริหารสถานศึกษาพุทธวิธีการบริหารบุคคล และพระพุทธศาสนา จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนการนำรูปแบบไปปฏิบัติในโรงเรียน จำนวน 1 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประชุมสะท้อนผลการปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบพุทธวิธีการบริหารบุคคล ประกอบด้วย (1) การสรรหาให้ตรงตามคุณสมบัติ (2) การดำรงรักษาไว้พัฒนางาน (3) การพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน และ (4) การสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่า 2) รูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคล ประกอบด้วย (1) ส่วนนำ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย (2) ส่วนสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบพุทธวิธีการบริหารบุคคล และ (3) ส่วนการนำไปปฏิบัติ ได้แก่ ขั้นตอน กิจกรรม เครื่องมือการบริหาร 3) ผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติให้รูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ และผลการนำรูปแบบด้านการพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตนไปปฏิบัติในโรงเรียน พบว่า (1) โรงเรียนมีการวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ตามระดับสมรรถนะ (2) กำหนดวิธีการพัฒนานุเคราะห์ด้วยหลักโยนิโสมนสิการ (3) จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในตนโดยยึดหลักไตรสิกขาด้านการรักษาวินัย ด้านคุณธรรม และด้านความรู้จริงในศาสตร์ที่จำเป็นของวิชาชีพครู และ (4) พัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงาน

คำสำคัญ: พุทธวิธีการบริหาร; การบริหารบุคคล; โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the factors of Buddhist methods for personnel management; 2) develop the Buddhist method model for personnel management; and 3) evaluate the Buddhist method model for personnel management. This research applied mixed methods. The study was divided into 3 phases as follows: 1) factor analysis, the key informants consisted of 9 school directors and academics. Data were collected using an interviewing and analyzed through content analysis and factor confirmation. The sample responding to the questionnaire included 520 directors of secondary schools under the Office of the Basic Education Commission in the Central Region. Data were collected using questioning. Data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis. 2) the results from Phase 1 were used to develop a model. Finally, 3) the developed model was evaluated through a connoisseur seminar. The informants included 9 experts in educational administration, school administration, Buddhist methods for personnel management, and Buddhism. Data were analyzed using content analysis. In addition, the developed model was implemented in one school. The informants consisted of the school director, the deputy director, and a teacher from the personnel management unit, totaling 3 participants. Data were collected through a reflection meeting and analyzed using content analysis.

The research results showed that: 1) The factors of Buddhist methods for personnel management consisted of (1.1) recruitment to meet requirement; (1.2) retention of work development; (1.3) competency-based development of individuals; and 1.4) valuable work success. 2) The Buddhist method model for personnel management comprised: (1) introduction, consisting of principles, objectives, and goals; (2) importance characteristics, including factors of Buddhist methods for personnel management; and (3) implementation, consisting of procedures, activities, and administrative tools. 3) The experts had a consensus that the Buddhist method model for personnel management was accurate, appropriate, feasible, and beneficial. The implementation results of the model in the aspect of competency-based development of individuals showed that the school: (1) planned the personnel development according to competency level; (2) determined methods for developing personnel with Yonisomanasikara principles; (3) organized training for competency development based on the threefold principles in the aspects of maintaining discipline, morality, and practical knowledge necessary for teaching profession; and (4) developed and encouraged personnel to have work expertise.

Keywords: Buddhist Method for Management; Personnel management; Secondary School

บทนำ

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ สามารถบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ บุคคลจัดเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการบริหารบุคคลจึงมีความสำคัญทั้งในด้านการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ การพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การรักษาบุคคลเพื่อการพัฒนา การจัดสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งการให้พันทจางานอย่างมีคุณค่า ซึ่งการบริหารบุคคลจำเป็นต้องมีระบบและวิธีการบริหารที่ดี มีการออกแบบวิธีการบริหารบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (School of Distance Education Bharathiar University, Coimbatore, 2008) โรงเรียนจัดเป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษา ประกอบด้วยบุคคลที่ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของตำแหน่งงาน จำเป็นต้องมีการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุที่โรงเรียนมีทั้งเป็นองค์กรภาครัฐ และเอกชน ซึ่งมีแนวทางหลักในการบริหารบุคคลก็ตามแต่จำเป็นต้องพัฒนาวิธีการที่เหมาะสมกับบริบท และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งในยุคปัจจุบันการบริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ดังที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ได้กล่าวถึงปัญหาในการบริหารระดับองค์กรไว้ว่า ระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีความบกพร่อง และขาดประสิทธิภาพรวมถึงการกระทำผิดทุจริตและขาดจริยธรรม ซึ่งปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องให้ความสนใจในการบริหารบุคคลตามหลักธรรมของศาสนา ด้วยประเทศไทยเป็นประเทศที่มีประวัติศาสตร์อย่างยาวนาน สิ่งที่ประชาชนไทยยึดถือปฏิบัติคือคุณธรรมและศีลธรรมของศาสนา ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ทั้งนี้หลักธรรมของพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหลักปฏิบัติและได้แฝงหลักการบริหารไว้ด้วย สามารถนำมาเป็นหลักในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ได้ ดังตัวอย่างการศึกษาของพระมหากิจการ โชติปัญโญ (2558) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและการบริหารบุคคล พบว่า หากผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อาจช่วยให้เกิดการบริหารบุคคลอย่างยุติธรรม ทั้งนี้การนำหลักพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารมีมาตั้งแต่สมัยโบราณในยุคประวัติศาสตร์ของประเทศไทย เช่น พระมหาธรรมราชาที่ 1 (พญาลิไท) ได้มีการนำพระพุทธศาสนามาบริหารบ้านเมือง ดังที่พระมหาสุขสันต์ สุขวฑฒโน (2558) ได้ศึกษาหลักศีลาจาริกสมัยสุโขทัย และค้นพบว่า หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า “ธรรมราชา” ได้ถูกนำมาใช้ในการปกครอง กล่าวคือ ผู้ปกครองบ้านเมืองในสมัยสุโขทัยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นหลักในการบริหารประเทศ หลักธรรมเหล่านั้นเกี่ยวเนื่องกับหลักการครองใจคนให้เคารพและศรัทธาต่อผู้ปกครอง โดยชินชัย แก้วเรือน (2558) ได้สรุปว่า การครองใจคนนั้นต้องอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบูรณาการครองใจคน หากผู้บริหารมีจิตใจที่สงบ มีสติและสัมปชัญญะ และอดทนต่อสิ่งชั่วร้าย ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความเกรงอกเกรงใจ และปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมานั้น

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรทางการศึกษา ภาครัฐ โดยมีการกจในการบริหารบุคคลที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ ดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยก

ย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) จึงเป็นเหตุผลในการศึกษาเพื่อนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิธีการบริหารบุคคล และนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนในสภาวะการณ์ปัจจุบันได้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนางาน การพัฒนาตนเองของบุคคลทำให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินรูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็นระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบพุทธวิธีการบริหารบุคคล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล พุทธวิธีการบริหารบุคคล โดยดำเนินการสังเคราะห์เอกสารและสรุปประเด็นสำคัญในการกำหนดองค์ประกอบของพุทธวิธีการบริหารบุคคลเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และการสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคล

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน พระสงฆ์ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์หรือมีตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารองค์กรของพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป และนักวิชาการด้านบริหารการศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคคล จำนวน 3 คน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 6 ภูมิภาค กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม จากนั้นผู้วิจัยได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ตามวิธีการของฟูลพงส์ สุขสว่าง (2556) ได้จำนวนกลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 520 แห่ง และได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน โรงเรียนละ 1 คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้าง มีค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.60-1.00 และ 2) แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูล

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารบุคคล และ พุทธวิธีการบริหารบุคคล จากนั้นทำการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากนั้นทำ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและบันทึกข้อมูล จากนั้นจึงวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระที่เกี่ยวกับองค์ประกอบ ของพุทธวิธีการบริหารบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นความเรียง การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามตามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ใช้การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 0.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก และค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด และการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความสอดคล้อง และความกลมกลืนของรูปแบบที่เกิดกับ ตัวแปรแฝงและข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคล

ผู้วิจัยดำเนินการร่างรูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการศึกษาของระยะที่ 1 โดยร่างรูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เป้าหมายของรูปแบบ ส่วนที่ 2 ส่วนลักษณะสำคัญ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของพุทธวิธีการบริหารบุคคล 2) ขอบเขตของพุทธวิธีการบริหาร บุคคล 3) การนำรูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลไปปฏิบัติ โดยกำหนดกระบวนการตามรูปแบบ PAT Model (P: Process (วิธีการ), A: Activity (กิจกรรม), T: Tool (เครื่องมือ)) และส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ ได้แก่ 1) เงื่อนไขของรูปแบบ และ 2) ผลที่เกิดขึ้นหลังใช้รูปแบบ

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวทางการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและการนำรูปแบบไปปฏิบัติในโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม ผู้วิจัยดำเนินการจัดสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ จากนั้นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้สมบูรณ์ และนำรูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารโรงเรียน ด้านพุทธวิธีการบริหารบุคคล และด้านพระพุทธศาสนา ส่วนการนำรูปแบบไปปฏิบัติในโรงเรียน จำนวน 1 แห่ง โดยได้เลือกโรงเรียนแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด และการประชุมสะท้อนผลการปฏิบัติจากผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และกำหนดประเด็นการสัมมนา แบบประเมินความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของรูปแบบ พุทธวิธีการบริหารบุคคล ส่วนการประชุมสะท้อนผลการนำรูปแบบไปปฏิบัติในโรงเรียน ใช้แบบบันทึก การประชุมสะท้อนผลการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ และประเมินรูปแบบ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุง แก้ไขรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ ส่วนการนำรูปแบบไปปฏิบัติในโรงเรียนจำนวน 1 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประชุมสะท้อนผลการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นความเรียง การประเมินรูปแบบโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนผลการนำรูปแบบไปปฏิบัติในโรงเรียน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของพุทธวิธีในการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสรรหาให้ตรงตามคุณสมบัติ 2) การดำรงรักษาไว้พัฒนางาน 3) การพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน และ 4) การสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่า ทั้งนี้จากการรวบรวมข้อมูล ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่า การพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน การดำรงรักษาไว้พัฒนางาน และการสรรหาให้ตรงกับคุณสมบัติ และเมื่อนำมาวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับโมเดลเชิงทฤษฎี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับองค์ประกอบพุทธวิธีการบริหารบุคคล พุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (n = 520)

ลำดับที่	องค์ประกอบพุทธวิธีการบริหารบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การสรรหาให้ตรงตามคุณสมบัติ	4.29	0.42	มาก
2	การดำรงรักษาไว้พัฒนางาน	4.34	0.42	มาก
3	การพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน	4.34	0.41	มาก
4	การสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่า	4.39	0.41	มาก
	ภาพรวม	4.34	0.37	มาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง และความกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับที่	ค่า	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการพิจารณา
1	χ^2 / df	$0.00 < \chi^2 / df \leq 3$	1.87	ผ่าน
2	GFI	$0.90 \leq GFI \leq 1.00$	0.96	ผ่าน
3	RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.04	ผ่าน
4	CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	0.99	ผ่าน
5	NFI	$0.90 \leq NFI \leq 1.00$	0.99	ผ่าน
6	TLI (NNFI)	$0.90 \leq TLI \leq 1.00$	0.99	ผ่าน
7	Standardized RMR	< 0.08	0.03	ผ่าน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากการนำองค์ประกอบได้จากการศึกษาตาม วัตถุประสงค์ที่ 1 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของรูปแบบ 2) ส่วนลักษณะสำคัญ ประกอบด้วย องค์ประกอบของพุทธวิธีการบริหารบุคคล 4 ด้าน (1) การสรรหาให้ตรงตามคุณสมบัติ (2) การดำรงรักษาไว้พัฒนางาน (3) การพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน และ (4) การสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่า 3) ส่วนการนำไปใช้ ประกอบด้วย เงื่อนไขของรูปแบบและผลที่เกิดขึ้นใช้รูปแบบ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับฉันทามติว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการนำรูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลไปปฏิบัติ

ในโรงเรียนตามองค์ประกอบด้านการพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน พบว่า 1) โรงเรียนได้มีการวางแผนการพัฒนามุคละการตามระดับสมรรถนะ 2) การกำหนดวิธีการพัฒนามุคละการด้วยหลักโยนิโสมนสิการ ยึดมั่นในขันติโสรัจจะโดยมอบหมายงานให้ใช้ทักษะการคิด การต่อยอดงานที่ปฏิบัติ การแก้ปัญหาของโรงเรียน 3) การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในตนโดยยึดหลักของไตรสิกขาในด้านการรักษาวินัย ด้านคุณธรรม และด้านความรู้จริงในศาสตร์ที่จำเป็นของวิชาชีพครู และ 4) การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานมีความเป็นเอตทัคคะในด้านการสอน ด้านการพัฒนานักเรียน และด้านสนับสนุนการเรียนการสอน

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การสรรหาให้ตรงตามคุณสมบัติ 2) การธำรงรักษาไว้พัฒนางาน 3) การพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน และ 4) การสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่า ทั้งนี้ผลการประเมินได้รับฉันทามติว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่า 2) การพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน 3) การธำรงรักษาไว้พัฒนางาน และ 4) การสรรหาให้ตรงกับคุณสมบัติ ทั้งนี้เพราะการบริหารบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจำเป็นต้องประกอบด้วย 4 ด้าน เพราะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องมีการสรรหาบุคลากรให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมทั้งตามข้อกำหนดของทางราชการ และการปฏิบัติงานทางการศึกษา มีการธำรงรักษาบุคลากรไว้พัฒนางานตามความรับผิดชอบ และตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่า และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวรากฤต เกื่อนช้าง (2557) ที่ได้สังเคราะห์รูปแบบการบริหารบุคคลเชิงพุทธ ผลการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนามุคละการ และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 4 ด้านหลัก จากการสรรหา ธำรงรักษา พัฒนา และการพ้นจากงาน และมีความสอดคล้องกับการวิจัยของพระมหากิจการ โชติปัญญา (2558) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นพุทธวิธีการบริหารบุคคล พบว่า การสรรหาบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งสอดคล้องกับการวางแผนบุคลากร การธำรงรักษาไว้พัฒนางานสอดคล้องกับการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและการบำรุงรักษาบุคลากร ส่วนการพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตนจะสอดคล้องกับการพัฒนามุคละการ และการสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่าสอดคล้องกับการให้บุคลากรนั้นพ้นจากงาน รวมทั้งผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของเอกลักษณ์ เพ็งพรหม (2565) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์ที่มีการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารบุคคลทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การสรรหาให้ตรงตามคุณสมบัติ มีความสอดคล้องกับการได้มาซึ่งบุคลากร การธำรงรักษาในการพัฒนางานมีความสอดคล้องกับการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตนมีความสอดคล้องกับการพัฒนามุคละการ และการสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่ามีความสอดคล้องกับการให้บุคลากรนั้น

พ้นจากงานโดยลักษณะของการเกษียณอายุราชการ เป็นแบบอย่างของการครองตนในราชการให้สำเร็จ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการบริหารบุคคลตามหลักพุทธวิธีสามารถมาประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคคลได้อย่างเหมาะสม

2. การพัฒนารูปแบบจากองค์ประกอบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยได้พัฒนารูปแบบที่ได้จากการนำองค์ประกอบจากผลการวิจัย ที่ 1 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ เป้าหมายของรูปแบบ 2) ส่วนลักษณะสำคัญ ประกอบด้วย องค์ประกอบของพุทธวิธีบริหารบุคคล (องค์ประกอบของพุทธวิธีการบริหารบุคคล ขอบเขตของพุทธวิธีการบริหารบุคคลและการขับเคลื่อนพุทธวิธี ด้วยกระบวนการนำไปปฏิบัติ) 3) ส่วนการนำไปใช้ ประกอบด้วย เงื่อนไขของรูปแบบและผลที่เกิดหลังใช้ รูปแบบ สอดคล้องกับการวิจัยของทวีศักดิ์ สมนอก (2562) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 รายละเอียดของรูปแบบ ส่วนที่ 2 รายละเอียดของการพัฒนา และส่วนที่ 3 เครื่องมือประเมิน ทั้งนี้เป็นเพราะว่ารูปแบบทางการบริหารงาน บุคคลของทุกองค์กรรวมทั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งมีภารกิจ เป้าหมาย สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนา จำเป็นต้องมีรูปแบบในการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญทั้งในด้านของความสำเร็จจำเป็นของการพัฒนา รูปแบบ ลักษณะสำคัญของรูปแบบซึ่งอาจเป็นกระบวนการ วิธีการ และกิจกรรมสำคัญของรูปแบบ จากนั้นคือ การนำรูปแบบไปปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ กิจกรรม และเครื่องมือการดำเนินงาน

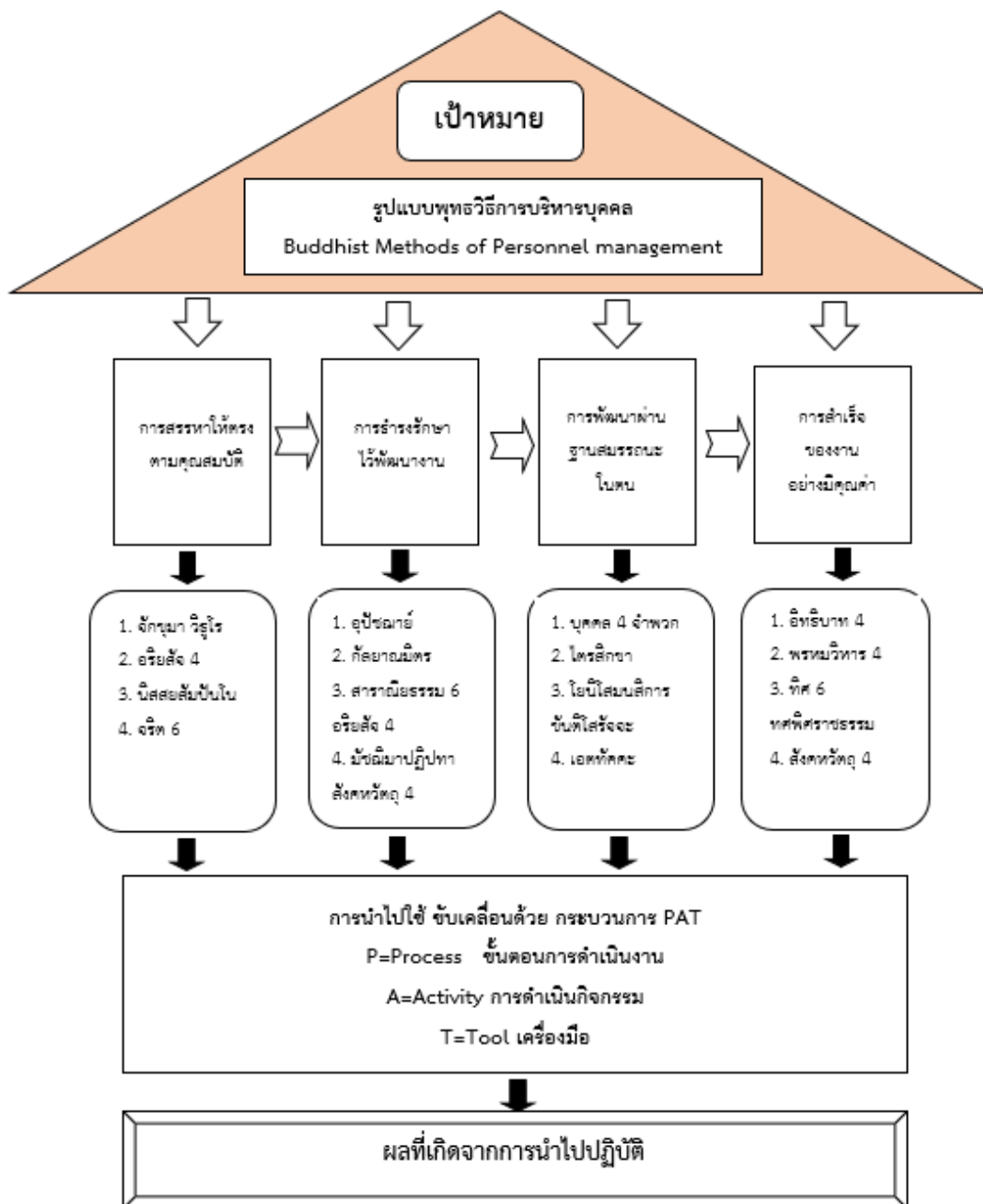
3. รูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ได้รับฉันทามติว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการนำรูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลไปปฏิบัติในโรงเรียนตามองค์ประกอบด้านการ พัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน พบว่า 1) โรงเรียนได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามระดับสมรรถนะ 2) การกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักโยนิโสมนสิการ ยึดมั่นในขันติโสรจจะโดยมอบหมายงานให้ใช้ ทักษะการคิด การต่อยอดงานที่ปฏิบัติ การแก้ปัญหาของโรงเรียน 3) การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ในตนโดยยึดหลักของไตรสิกขาในด้านการรักษาวินัย ด้านคุณธรรม และด้านความรู้จริงในศาสตร์ที่จำเป็นของ วิชาชีพครู และ 4) การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานมีความเป็นเอตทัคคะในการสอน ด้านการพัฒนานักเรียน และด้านสนับสนุนการเรียนการสอน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของพระมหาธฤติ รุ่งชัยวิฑูร (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเชิงพุทธ โดยนำหลักพุทธวิธีการ บริหารบุคคลมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารบุคคลต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีคุณค่าซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษา มีบุคลากรที่ ปฏิบัติงานทั้งในด้านการบริหาร การเรียนการสอน และงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีความ ต้องการสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานจึงจำเป็นต้องมีการ วางแผนการพัฒนาบุคลากรตามระดับสมรรถนะ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรตาม เหตุผลและความจำเป็นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จซึ่งทำให้บุคลากรพ้นจากงานอย่าง มีคุณค่า เกิดความสำเร็จในตน อันเป็นการบรรลุเป้าหมายทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบองค์ความรู้ใหม่ในการนำหลักของพระพุทธศาสนาเป็นวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

1. การสรรหาให้ตรงตามคุณสมบัติ ประกอบด้วย
 - 1.1 การวางแผนบุคลากรตามคุณสมบัติของงานยึดหลักจักขุมาและวิรูโ
 - 1.2 การดำเนินการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้วยวิธีตามอริยสัจ 4
 - 1.3 การคัดเลือกด้วยลักษณะนิสัยด้วย นิสสัยสัมปโน เว้นจากอคติ 4
 - 1.4 การจำแนกบุคลากรทำงานตามคุณลักษณะนิสัยด้วยจริต 6
2. การธำรงรักษาไว้พัฒนางาน ประกอบด้วย
 - 2.1 การดูแลบุคลากรแบบพี่เลี้ยงตามหลักอุปัชฌาย์ดูแลศิษย์
 - 2.2 การให้คำแนะนำบุคลากรใหม่ และประเมินแบบกัลยาณมิตร ไม่มีอคติ และความลำเอียง
 - 2.3 การสร้างความสามัคคีในโรงเรียนตามแบบสาราณียธรรม 6 ให้งานสำเร็จด้วยอิทธิบาท 4
 - 2.4 การดูแลบุคลากรใหม่ต้องยึดในหลักของมัชฌิมาปฏิปทาและการวางตนตามหลักสังคหวัตถุ 4
3. การพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน ประกอบด้วย
 - 3.1 วางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาบุคคลตามระดับสมรรถนะซึ่งสอดคล้องกับการแบ่งบุคคลออกเป็น 4 จำพวก (ผู้เข้าใจได้ฉับพลัน ผู้อาจรู้ธรรมต่อเมื่อท่านอธิบายความแห่งหัวข้อนั้น ผู้ที่พอจะแนะนำได้ และผู้ที่สอนได้เพียงตัวบทคือพยัญชนะ)
 - 3.2 การฝึกอบรมตามหลักของไตรสิกขา
 - 3.3 พัฒนาบุคคลตามหลักโยนิโสมนสิการ ยึดมั่นในขันติโสรัจจะ
 - 3.4 การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงาน มีความเป็นเอตทัคคะ
4. การสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่า ประกอบด้วย
 - 4.1 ประเมินผลสำเร็จของงานตามหลักอิทธิบาท 4
 - 4.2 ตัดสินผลงานอย่างเป็นธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4
 - 4.3 ให้รางวัลโดยเว้นจากอคติ 4 ความสัมพันธ์ตามหลักทศ 6 และหลักทศพิศราชธรรม
 - 4.4 การปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณค่า ได้รับการยกย่องสรรเสริญมีความเป็นเอตทัคคะตามหลักสังคหวัตถุ 4

รูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพที่ 1 : รูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุป

รูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบที่นำหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาผสมผสานกับหลักการบริหารบุคคลสมัยใหม่ขององค์การ โดยเป็นพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักการปฏิบัติของวิชาชีพ การปฏิบัติราชการ และหลักการพัฒนาสมรรถนะเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการบริหารบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนา ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนโดยการสรรหาให้ตรงตามคุณสมบัติ การดำรงรักษาไว้พัฒนางาน การพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน และการสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่า เมื่อนำรูปแบบไปปฏิบัติต้องมีการกำหนดกระบวนการ กิจกรรม และเครื่องมือในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 การนำรูปแบบพุทธวิธีการบริหารบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องศึกษารายละเอียด และคำชี้แจงของรูปแบบรวมทั้งทำความเข้าใจกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

1.2 การนำรูปแบบไปปฏิบัติ โรงเรียนต้องพิจารณาองค์ประกอบ ได้แก่ การสรรหาให้ตรงตามคุณสมบัติ การดำรงรักษาไว้พัฒนางาน การพัฒนาผ่านฐานสมรรถนะในตน และการสำเร็จของงานอย่างมีคุณค่าตามบริบทของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรผ่านฐานสมรรถนะในตนเพื่อนำไปพัฒนาการบริหารบุคคลในโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของการใช้พุทธวิธีในการบริหารบุคคลในโรงเรียน

บรรณานุกรม

ชินชัย แก้วเรือน. (2558). การบูรณาการการครองใจคนตามแนวทางพระพุทธศาสนา. *พินเนศวร์สาร*.

11(2), 154-168.

ทวีศักดิ์ สมนอก. (2562). *การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พระมหากิจการ โชติปัญญา. (2558). การบริหารบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา. *วารสาร*

บัณฑิตศาสตร์. 13(2), 45-48.

- พระมหาธุดิ รุ่งชัยวิฑูร. (2558). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเชิงพุทธ. *สยามวิชาการ*. 15(25), 80-93.
- พระมหาสุขสันต์ สุขวทุมน. (2558). การศึกษาพระพุทธศาสนาในจารึกสมัยสุโขทัย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. 6(2), 62-76.
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วราภฤต เกื่อนช้าง. (2557). *รูปแบบการบริหารบุคคลเชิงพุทธของวิทยาลัยสงฆ์ในกลุ่มภาคเหนือ*. นครสวรรค์: วิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ: พรimedia โปร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบบุคคล*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เอกลักษณ์ เพ็ญพรหม. (2565). รูปแบบการบริหารบุคคลตามหลักธรรมในพุทธศาสนาของมหาวิทยาลัยสงฆ์. *วารสารพุทธมคัศศูนย์จริยธรรมศึกษาสำนักเรียนวัดอาวสุวิกลิตาราม*. 7(1), 193-202.
- School of Distance Education Bharathiar University, Coimbatore. (2008). *Personnel Management Concepts*. New Delhi: Excell Books Private.