

การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

**The Personnel Administration in Accordance with the Four Gharavasa
Dhammas of the Administrators of Phrapariyattidhamma Schools
General Education in Khon Kaen Province**

พระมหาอภิสิทธิ์ อภิภุทธเมธี (ไทยธานี),

พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส และ ประจิตร มหาหิง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Phramahaaphisit aphiphatharametee (thaithanee),

Phrakhrupalad Boonchuay Jotivamso and Prachitr Mahahing

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

Corresponding Author, E-mail: apisits1995@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม และ 2) เสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 รูป/คน ด้วยแบบสอบถามและ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเก็บข้อมูล จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 8 รูป/คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ด้วยแบบสัมภาษณ์ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยพรรณนาวิธี

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านจาคะ คือ เสียสละ ความสุขส่วนตนเพื่อส่วนรวม

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว พบว่า 1) ด้านสัจจะ คือ จริใจ ซื่อตรง โปร่งใส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสรรหาบุคลากร 2) ด้านทมะ คือ การปรับตัว แก้ไขข้อบกพร่อง ควบคุมจิตใจ การเชิญผู้ปกครองผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาและการบริหารงาน

บุคคล 3) ด้านขันติ คือ อดทน พากเพียรพัฒนา อย่าหวั่นไหว ต้องใช้เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าการใช้อารมณ์ แต่ผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังเหตุผลในข้อเสนองานของแต่ละบุคคล 4) ด้านจาคะ คือ ความเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อส่วนรวม คอยควบคุม กำกับ ติดตามให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ขรรวาสธรรม 4; ผู้บริหาร

Abstracts

The objectives of this research paper were: 1) to study the status of the personnel administration in accordance with the Four Gharavasa Dhammas of the administrators and 2) to present the guideline to promote the personnel administration in accordance with the Four Gharavasa Dhammas of the administrators of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department in Khon Kaen Province. This study was carried out by means of mixed method research. For the quantitative research, the samples included 188 informants, selected by sampling. The tool used in this research was the questionnaire. The statistics used in the data analysis were: Frequency, Mean, Percentage and Standard Deviation. For the qualitative research, the target group included 8 cases selected by the purposive sampling. The tool used in this stage was the interview form. The obtained data were descriptively analyzed.

The research results were as follows:

1. The level of the practice of the personnel administration in accordance with the Four Gharavasa Dhammas of the administrators of Phrapariyattidhamma Schools, General Education, in Khon Kaen Province was moderate. Considering the studied aspects indicates that all aspects showed the moderate level of practice. The highest score was seen in that of Caga (Generosity) which is the sacrifice of personal happiness for the public.

2. The guidelines to promote the personnel administration in accordance with the Four Gharavasa Dhammas of the administrators of Phrapariyattidhamma Schools, General Education, in Khon Kaen Province are proposed as follows: 1) terms of Sacca, that is, sincerity, honesty, transparency, the personnel management must be honest, sincere, transparent in the performance of one's duties, especially in recruiting and selecting personnel. 2) terms of Dama, which is to fix flaws, to control the mind, in the personnel management, parents or experts are invited to take part in the education without using personal emotions. 3) terms of Khanti, which is perseverance, development and stability, personnel management requires more reasons for judgment rather than using emotion to judge one's subordinates, strengthening the organization. The administrators must be open-minded to listen to the reasons for each proposal. 4) terms of Caga, which is the sacrifice of personal happiness for the public, the administrators should devote time to control, supervise and monitor personnel to perform their duties to the best of their ability, willingness and full time.

Keyword: Personnel Management; Fourfold Gharavasadhamma; Administrators

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) โครงสร้างเศรษฐกิจไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันปรับตัวช้าเนื่องจากการยกระดับห่วงโซ่มูลค่าการผลิตเกษตร อุตสาหกรรมและบริการสู่การใช้องค์ความรู้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมยังดำเนินการได้น้อย ทำให้ฐานการผลิตเกษตร อุตสาหกรรม และบริการมีผลิตภาพการผลิตต่าง ๆ ประกอบกับประเทศไทยยังประสบปัญหาคุณภาพในเกือบทุกด้าน ที่สำคัญได้แก่ คุณภาพคนคุณภาพการศึกษา คุณภาพบริการสาธารณะและบริการสาธารณสุข สังคมไทย ยังมีความเหลื่อมล้ำสูงก่อให้เกิดความแตกแยกการจัดทำแผน ขับเคลื่อน และการติดตามประเมินผล เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งจากภาครัฐ เอกชน ประชาชน และภาคการศึกษา ในทุกพื้นที่ของประเทศ เป็นกลไกประชารัฐที่รวมพลัง ให้สามารถกำหนดเป้าหมายแนวทางการพัฒนารวมทั้งแผนงานโครงการสำคัญที่ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างสอดคล้องกับภูมิสังคมและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปี (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2559: 2)

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องปรับตัวไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่งคือหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป” (คณะทำงานและคณะอนุกรรมการ, 2557: 1)

การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ แต่ปัจจุบันสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีเป็นโรงเรียนที่เปิดการเรียนการสอนพระภิกษุสงฆ์สามเณร เปิดทำการเรียนการสอนวิชาสามัญและวิชาพระปริยัติธรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีการประยุกต์วิชาพระพุทธศาสนาและวิชาสามัญเข้าด้วยกัน วิชาที่เปิดสอนมี 9 หมวด คือ ธรรมวินัย บาลี ภาษาไทย ศาสนปฏิบัติ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ และสุขศึกษา โดยใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อพระภิกษุสงฆ์สามเณรเรียนจบแล้วมีศักดิ์และสิทธิ์เท่าเทียม กับโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ของกระทรวงศึกษาธิการทุกประการ และถ้าพระภิกษุสงฆ์สามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้วก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐหรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ความก้าวหน้าให้แก่ตนเองและสังคมสืบต่อไปได้ (กิตติ ธีรสนันต์, 2544: 4)

ภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็คือ การบริหารงานบุคคล เพราะภารกิจหลักของผู้บริหาร คือ การประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายซึ่งบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพราะสถานศึกษามีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ คน งาน และเงิน นั้นหมายความว่า การบริหารงานคน อย่างไรก็ตามจะได้ถึงความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่น ๆ โดยเฉพาะงานคนเป็นผู้นำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึงประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย สถานศึกษาจึงนับว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งสถานศึกษาเป็นสถาบันที่นโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ จนเกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหาร ฉะนั้น ผู้บริหารต้องมีหลักธรรมหรือนำหลักธรรมข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติจึงจะสามารถแก้ปัญหาที่ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นบุคคลในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีผู้บริหารที่ดีคอยกำกับดูแล (พระเมธีธรรมาภรณ์, 2534 : 183)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ต้องการ ทราบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research Method) เป็นการผสมผสานระหว่างวิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) กับวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

1. ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งบรรพชิตและ
คฤหัสถ์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น
จำนวน 26 โรงเรียน ทั้งหมด 374 รูป/คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 รูป/คน โดยกำหนดตาม
ตาราง Krejcie, R.V., & Morgan. (1970 : 5) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก (Stratified
Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ
(Checklist) เกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4
ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 4 ด้าน ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ คือ มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อย
ที่สุด ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ทำหนังสือถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความ
ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือใน
การตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 200 ฉบับ และได้รับกลับคืน จำนวน 190 ฉบับ ครบสำหรับกลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ 188 คน ในการวิเคราะห์ผล

3) ผู้วิจัยเดินทางตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไป
วิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ
(Checklist) เกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่
(Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทั้งโดยรวม และรายด้านแล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนเกี่ยวกับอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดกลุ่มข้อมูล ตามประเด็นรายด้านของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 8 รูป/คน แยกเป็นผู้บริหาร 4 รูป และครูผู้สอนจำนวน 4 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) โดยให้ตอบแบบเสรีจำนวน 4 ข้อ 4 ด้าน จากแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยทำการขอความร่วมมือจากหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น เพื่อขอความร่วมมือผู้ให้สัมภาษณ์
- 2) ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตนำเสนอต่อผู้ให้สัมภาษณ์
- 3) นัดหมายการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

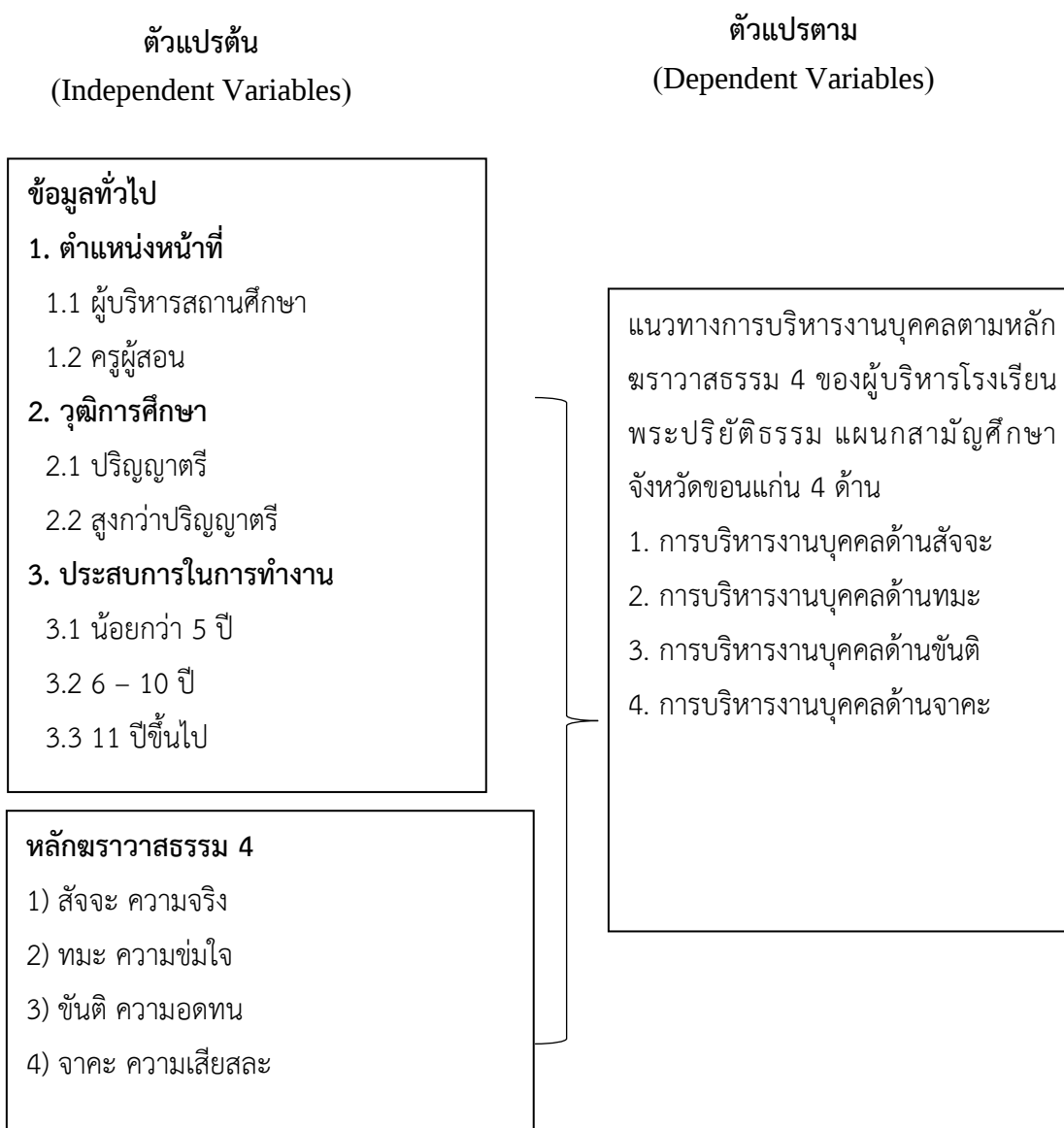
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยการสัมภาษณ์ ด้วยพรรณนาวิธี (Descriptive Method) ตามหลักอุปนัยวิธี (inductive method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการได้ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการจึงได้สรุปผลการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกภาพรวมและรายชื่อ โดยภาพรวมในแต่ละด้านเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ที่เด่นชัดที่สุด 3 อันดับแรก คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage) ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 188 รูป/คน ส่วนใหญ่ด้านตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 153 รูป/คน ผู้บริหาร จำนวน 35 รูป/คน ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 102 รูป/คน ปริญญาตรี จำนวน 86 รูป/คน ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6-11 ปีขึ้นไป จำนวน 73 รูป/คน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 66 รูป/คน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 49 รูป/คน

1) ด้านสัจจะ คือ จริ่งใจ ซื่อตรง โปร่งใส ได้แก่ มีความยุติธรรม ยึดมั่นหลักกฎ ระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด ไม่เอินเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีประสบการณ์การบริหารบุคคลในองค์กร ครูผู้สอนและการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างมีระเบียบ เป็นระบบ ตามแบบแผน มีความจริงใจในการวางแผนนโยบายบริหาร โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนก้าวหน้าและมีพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

2) ด้านทมะ คือ ปรับข้อบกพร่อง แก้ไขอารมณ์ควบคุมจิตใจ ได้แก่ พยายามแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ครูผู้สอน และผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ชุมใจไม่ให้พึงพอใจในผลประโยชน์อันมิชอบ มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย และพึงพอใจในสิ่งที่มีอยู่ บริหารงานบุคคล และแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยใช้สติปัญญาอย่างรอบคอบถี่ถ้วน

3) ด้านขันติ คือ อดทน พากเพียรพัฒนา อย่างวันไหน ได้แก่ มีนโยบายและส่งเสริมให้มีครูผู้สอน ได้มีพัฒนาการคุณวุฒิทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ พยายามใส่ใจประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความเข้มแข็ง หนักแน่น ไม่หวั่นไหว ไม่อ่อนแอ ทำงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถแม้เจ็บไข้ป่วยเล็ก ๆ น้อย ๆ

4) ด้านจาคะ คือ เสียสละ ความสุขส่วนตนเพื่อส่วนรวม ได้แก่ ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเต็มศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างขวัญกำลังใจเสริมแรงจูงใจครูผู้สอน ให้นำประสบการณ์ด้านการสอนมาพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง พยายามสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ทักษะ ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน

3. ผลการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

1) ด้านสัจจะ พบว่า การบริหารงานบุคลากรนั้นจะต้องเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความโปร่งใส ในการปฏิบัติต่อหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสรรหา คัดเลือกบุคลากร การจัดอัตรากำลังบุคลากร ในการเข้ามาปฏิบัติการทำงานหรือการรักษาสภาพการทำงานจะต้องมีขบวนการที่เป็นขั้นตอน มีความยุติธรรมโปร่งใส ไร้ซึ่งอคติและคัดเลือกจากความสามารถจริง ไม่มีการวางเส้นสาย หรือการลำเอียงแต่อย่างใด ในการคัดเลือกต้องมีใจเป็นกลางยุติธรรม คัดเลือกตามความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

2) ด้านทมะ พบว่า ควรมีการเชิญผู้ปกครองชุมชนท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อเปิดโลกทัศน์ในมุมมองของแต่ละด้านการบริหาร ประสพการณ์ แลกเปลี่ยนความเห็น ข้อเสนอแนะ ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ได้ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวเข้ามามีบทบาทในการบริหารงาน ควรมีอารมณ์ที่สงบเยือกเย็นต่อสิ่งที่มากระทบทางอารมณ์และจิตใจ เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่าง เป็นผู้หน้าที่ ครองคน ครองงาน ได้อย่างสมบูรณ์

3) ด้านขันติ พบว่า ควรมีความอดกลั้น ความไม่โลภ ความไม่โกรธ และไม่หลง ต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่มากระทบ จากการบริหารงานทั้งในโรงเรียน และชุมชนใกล้เคียง ต้องมีความยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม ต้องมีความอดทนที่เป็นเลิศ ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ตกใจกลัว มีสติตั้งมั่น และหาทางแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด แล้วดำเนินการต่อไป มีความอดทนอดกลั้นต่อเหตุการณ์ อารมณ์บุคคล สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่มั่นคงแน่วแน่ไม่ลำเอียง และที่สำคัญคือต้องยึดมั่นในหลักของคุณธรรม เป็นคนดี คนเก่ง และตั้งมั่นในความถูกต้องยุติธรรม

4) ด้านจาคะ พบว่า ผู้บริหารต้องเป็นเสียสละเวลาคอยควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ เต็มเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเต็มศักยภาพและต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่ได้ต่อครูและบุคลากร เพื่อการเรียนรู้งานรับประสบการณ์เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติสืบต่อไป เป็นการสร้างมิติให้กับบุคลากรรวมทั้ง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกภาคส่วนเพื่อความก้าวหน้าทางการศึกษา มีความทันสมัยและ เป็นเลิศทางวิชาการสมานสัมพันธ์ด้วยการทำงานกันเป็นทีม ยกย่องบุคคลในองค์กร โดยให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ สวัสดิการต่าง ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ด้านสัจจะ คือ จริงใจ ซื่อตรง โปร่งใส พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติต่อด้านสัจจะ คือ จริงใจ ซื่อตรง โปร่งใส อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แต่ที่เด่นชัดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความยุติธรรม ยึดมั่นหลักกฎ ระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด ไม่เอินเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีประสบการณ์การบริหารบุคคลในองค์กร ครูผู้สอนและการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างมีระเบียบ เป็นระบบ ตามแบบแผน มีความจริงใจในการวางแผนนโยบายบริหารโดยมุ่งหวังให้โรงเรียนก้าวหน้าและมีพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมหมาย รัตตัญญู), 2552 : 70) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างในกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล 4” ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 4 ด้านสัจจะ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ต่อกัน ความจริงใจ พูดจริงทำจริง ความเชื่อถือ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

2) ด้านทมะ คือ ปรับข้อบกพร่อง แก้ไขอารมณ์ ควบคุมจิตใจได้ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติต่อด้านทมะ คือ ปรับข้อบกพร่อง แก้ไขอารมณ์ ควบคุมจิตใจ ได้อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แต่ที่เด่นชัดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ พยายามแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ครูผู้สอน และผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ชำนาญไม่ให้เกิดความผิดพลาดในผลประโยชน์อันมิชอบ มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย และพึงพอใจในสิ่งที่มีอยู่ บริหารงานบุคคล และแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยใช้สติปัญญาอย่างรอบคอบถี่ถ้วน และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระครูสังฆรักษ์ธวัช สุนติกโร (เดชชัย), 2555 : 68) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานและหลักธรรมาภิบาล 4 เรียกว่า หลักธรรมาภิบาล 4 ซึ่งสามารถนำมาบูรณาการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ข้อ ได้แก่ ทมะ คือ การรู้จักบังคับ ควบคุมอารมณ์ การข่มใจ การปรับตัวการอยู่ร่วมกันในสังคมหรืออยู่กับคนที่เราทำงานด้วยอย่างมีความสุข

3) ด้านขันติ คือ อดทน พากเพียรพัฒนา อย่างหนักแน่น พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติต่อด้านขันติ คือ อดทน พากเพียรพัฒนา อย่างหนักแน่น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แต่ที่เด่นชัดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ นโยบายและส่งเสริมให้มีครูผู้สอน ได้มีพัฒนาการคุณวุฒิทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ พยายามใส่ใจประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความเข้มแข็ง หนักแน่น ไม่หวั่นไหว ไม่อ่อนแอ ทำงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถแม้เจ็บไข้ป่วยเล็กน้อย ๆ และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระเสด็จ ปภัสสร (วงศ์พันธุ์เสือ), 2554 : 87) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1 พบว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล 4 ประการ คือ 1) วัตถุประสงค์ด้านสังคมเพื่อสร้างความรับผิดชอบด้านคุณธรรมและสังคม 2) วัตถุประสงค์ด้านองค์การการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 3) วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตอบสนองความต้องการขององค์การได้อย่างเหมาะสม 4) วัตถุประสงค์ด้านบุคคลเพื่อช่วยให้บุคลากรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลในระยะยาว ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคลากรทุกคน

4) ด้านจาคะ คือ เสียสละ ความสุขส่วนตนเพื่อส่วนรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติต่อด้าน จาคะ คือ เสียสละ ความสุขส่วนตน เพื่อส่วนรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อแต่ที่เด่นชัดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แต่ที่เด่นชัดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเต็มศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างขวัญกำลังใจเสริมแรงจูงใจครูผู้สอน ให้นำประสบการณ์ด้านการสอนมาพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง พยายามสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ทักษะ ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พันตำรวจโท ณรงค์ ธรรม บัวทอง, 2552 : 90) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตำรวจนครบาลตามหลักธรรมาธรรม 4 กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง เขตป้อมปราบศัตรูพ่ายกรุงเทพมหานคร ด้านจาคะ ตรงกับหลักคุณธรรมของตำรวจ คือ การรู้จักละวางความชั่วความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง ตรงกับอุดมคติของตำรวจในข้อความว่า “กรุณาปราณีต่อประชาชน ” และ “มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน ” ตรงกับแนวทางการปฏิบัติของสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง คือ จัดระดมกำลังกวาดล้างจับกุมออกตรวจพื้นที่นอกเหนือจากเวลางานในปกติการจัดให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัว ร่วมทำบุญตักบาตรแก่พระสงฆ์เนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1) ด้านสัจจะ คือ จริงใจ ซื่อตรง โปร่งใส

ผู้บริหารต้องมีการบริหารงานบุคคลนั้นจะต้องเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความโปร่งใส ในการปฏิบัติต่อหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสรรหา คัดเลือกบุคลากร การจัดอัตราค่าจ้างบุคลากร ในการเข้ามาปฏิบัติการทำงานหรือการรักษาสภาพการทำงานนั้น จะต้องมีความซื่อสัตย์เป็นขั้นตอน มีความยุติธรรมโปร่งใส ไร้ซึ่งอคติและคัดเลือกจากความสามารถจริง ๆ ในการคัดเลือกต้องมีใจเป็นกลาง ยุติธรรม คัดเลือกตามความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานต้องสรรหาบุคคล ผู้มี

ความรู้ความสามารถทางด้านนั้น ๆ เพื่อให้ตรงกับงานที่ถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสามารถวางแผนในการพัฒนาตนเอง บุคลากร ครูและนักเรียนอยู่เสมอ

2) ด้านทักษะ คือ ปรับข้อบกพร่อง แก้ไขอารมณ์ ควบคุมจิตใจ

ผู้บริหารต้องมีการเชิญผู้ปกครองชุมชนท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วม ในการศึกษา เพื่อเปิดโลกทัศน์ในมุมมองของแต่ละด้านการบริหาร ประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความเห็น ข้อเสนอแนะ ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ อย่าใช้อารมณ์ส่วนตัวเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานบุคคล ต้องมีอารมณ์ที่สงบเยือกเย็นต่อสิ่งที่มากระทบทางอารมณ์ความอดทนต่ออารมณ์ต่อบุคคลต่อทัศนคติของแต่ละบุคคล เพราะแต่ละคนย่อมมีความคิดที่ไม่ตรงกันอย่างแน่นอน นักบริหารที่ดีควรมีความข่มใจ ไม่พึงพอใจในผลประโยชน์อันมิชอบ ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจสั่งการแต่ควรพิจารณาอย่างรอบคอบและรอบด้าน

3) ด้านขันติ คือ อดทน พากเพียรพัฒนา อย่างวันไหน

ผู้บริหารต้องมีความอดกลั้น ความไม่โลภ ความไม่โกรธ และไม่หลง ต่อสิ่งที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่มากระทบ จากการบริหารงานทั้งในโรงเรียน และชุมชนใกล้เคียง ต้องมีความยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม ต้องมีความอดทนที่เป็นเลิศ ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ตกใจกลัว มีสติตั้งมั่น และหาทางแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด แล้วดำเนินการต่อไปมีความอดทนอดกลั้นต่อเหตุการณ์ อารมณ์ บุคคล สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่มั่นคงแน่วแน่ ใช้เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าการใช้อารมณ์ตัดสินใจได้บังคับบัญชาของตน สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร แต่ผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังและพิจารณาตามความเหมาะสมของเหตุผลในข้อเสนอของแต่ละบุคคล และผู้บริหารควรหมั่นใส่ใจพากเพียรพัฒนาบุคคลในองค์กร

4) ด้านจาคะ คือ เสียสละ ความสุขส่วนตนเพื่อส่วนรวม

ผู้บริหารต้องเป็นเสียสละเวลาคอยควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ เต็มเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเต็มศักยภาพ และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่ได้ต่อครูและบุคลากร เพื่อการเรียนรู้งานรับประสบการณ์เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติสืบต่อไป รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู บุคลากร ให้นำเอาประสบการณ์ด้านการสอน มาพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเคารพเชื่อถือสอนคนอื่นอย่างไร ตนก็ปฏิบัติได้ออย่างนั้น ยึดใจคนเป็นหลักสามารถครองคน ครองตน ครองงาน ที่ดีเยี่ยม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงจากผลการวิจัยและจากการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านสัจจะ คือ จริงใจ ซื่อตรง โปร่งใส ควรมีความยุติธรรม ยึดมั่นหลักกฎ ระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด ไม่เอินเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความจริงใจในการวางแผนนโยบายบริหารโดยมุ่งหวังให้โรงเรียนก้าวหน้าและมีพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

2) ด้านทมะ คือ ปรับข้อบกพร่อง แก้ไขอารมณ์ ควบคุมจิตใจ ไม่ควรใช้อารมณ์ในการตัดสินใจสั่งการแต่พิจารณาอย่างรอบคอบรอบด้านในการให้รางวัลคนทำดี และลงโทษคนทำผิด สามารถควบคุมอารมณ์ได้ แม้การบริหารโรงเรียนจะเกิดปัญหาและสถานการณ์ดีหรือร้ายเมื่อเกิดขึ้น

3) ด้านขันติ คือ อดทน พากเพียรพัฒนา อย่างวันไหน ควรหมั่นใส่ใจดูแลขวัญบำรุงกำลังใจในสวัสดิการครูและบุคคลของโรงเรียนไม่ให้เกิดความเดือดร้อน ขยันหมั่นเพียรในการวางแผนและปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4) ด้านจาคะ คือ เสียสละ ความสุขส่วนตนเพื่อส่วนรวม ควรเป็นต้นแบบการเป็นผู้ให้ด้วยการมีเมตตากรุณา ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่นอยู่เสมอ สร้างขวัญกำลังใจเสริมแรงจูงใจครูผู้สอนให้นำประสบการณ์ด้านการสอนมาพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

2) ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ธีรศานต์. (2544). *เทคนิคการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ม.ต้น และ ม.ปลาย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- คณะทำงานและคณะอนุกรรมการ. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2534). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระเส็ง ปภสสโร (วงศ์พันธุ์เสือ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระครูสังฆรักษ์อภิชาติ สุนติกโร (เดชชัย). (2555). *การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พันตำรวจโท ณรงค์ธรรม บัวทอง. (2552). *การพัฒนาตำรวจนครบาลตามหลักธรรมาภิบาล 4 : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- สมหมาย รัตตัญญู. (2552). *ศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างในกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล 4. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- Krejcie, R.V., & Morgan. D.W., (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.