

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย
**Personnel Administration Approach base on 7th Aparihaniyadharmma
Principle of Administrators at Pariyattidhamma schools,
Nong Khai Province**

พระมหาต้นธวัจน์ ธมฺมธีโร,
บุญส่ง สิ้นธูนอก และ สมเดช นามเกต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาหนองคาย
**PhramahaThantawat Dhammateero,
Boonsong Sinthunok and Somdet Namket**
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nong khai Campas, Thailand
Corresponding Author, E-mail: jack_nitikorn_wichuma2517@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาหลักอปริหานิยธรรม 7 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 25 รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า หลักอปริหานิยธรรม 7 ที่ปรากฏในพระพุทธศาสนาเถรวาทได้อธิบายหลักอปริหานิยธรรมไว้ในพระสูตรเป็นจำนวนมาก ในงานวิจัยนี้ จะกล่าวถึงหลักอปริหานิยธรรม 7 โดยนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มี 7 ประการ ได้แก่ 1) หมั่นประชุมกันเนื่องนิิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม 3) ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม 4) มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา 5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี 6) ให้ความเคารพต่อสถานที่ 7) ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน
สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มี 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาบุคลากร 3) การบำรุงรักษาบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

* วันที่รับบทความ: 15 พฤษภาคม 2564; วันแก้ไขบทความ 7 มิถุนายน 2564; วันตอบรับบทความ: 11 มิถุนายน 2564

Received: May 15, 2021; Revised: June 7, 2021; Accepted: June 11, 2021

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มี 8 ด้าน คือ 1) การกำหนดตารางการประชุม 2) กฎเกณฑ์ที่ปฏิบัติในการเข้าประชุม 3) การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ 4) การปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา 5) การเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมในการบริหาร 6) การส่งเสริมรักษาวินัยธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น 7) การดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน 8) การพัฒนาการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรม 7

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงานบุคคล; หลักอปริหานิยธรรม 7; ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstracts

The purposes of this research were; 1) to study the principle of the Seven Aparihāṇiyadhamma 2) to study the problem situation of the personnel administration of the administrator in Pariyattidhamma School under the Office of the General Education in Nong Khai Province and 3) to propose the guideline for the personnel administration in accordance with the Seven Aparihāṇiyadhamma of the administrators of Pariyattidham school under the Office of the General Education of Nong Khai Province. This research was the qualitative research. The instruments for research were the depth-interview formats consisting of administrators and teachers for 25 subjects and to propose the results of research by using the descriptive analysis with inductive method.

The results of research were found that the principle of the Seven Aparihāṇiyadhamma as appeared in Theravada Buddhism explained the principle of Aparihāṇiyadhamma in Suta. In this research, it will say about the principle of the Seven Aparihāṇiyadhamma that is the foundation of the Conditions of Welfare by applying it for the personnel administration of the Pariyattidhamma school in the General Education Section of Nongkhai Province consisting of the 7 items, that is, 1) to hold regular and frequent meetings 2) to meet together in harmony and disperse in harmony and do the business and duties of the Order in harmony 3) to introduce no revolutionary ordinance, break up no established ordinance but train oneself in accordance with the prescribed training rules 4) to honor and respect the leaders in the level of the elders 5) to honor and protect women and let the women participate and administrate the organization as equal with men 5) to honor and worship the monuments and the objects of worship and not to condemn the places because in every place, there still have the important things and the objects of worship and 7) to take care and pay attention to the visitors and to welcome with warmly heart and to listen to the advice from those people who come to visit.

The problem condition of the personnel administration of the administrators of Pariyattidhamma school under the Office of the General Education of Nong Khai Province consists of 6 aspects, that is, 1) the aspect of manpower planning, the recompensing force is used in the case of the resignation of personnel or in the case of sickness at once 2) to select personnel in the narrow circle because their education to select personnel is less 3) In the aspect of maintenance and protection, personnel who have experience and worked for a long time resign from their work and to be lack of personnel who have ability 4) in the aspect of developing personnel, some organizations have the problems because they do not organize the academic seminar in order to create the qualification of personnel 5) in the aspect of evaluation

of work, some administrators use their own knowledge in evaluation. It may cause the unsatisfaction for personnel. 6) In the aspect of regulation and observance of regulation, individuals should observe the rule seriously. If they violate the rules they will be punished in accordance with the offense.

The way how to administer the personnel in accordance with the principle of Seven Aparihāṇiyadhamma of the administrators of Pariyattidhamma school under the Office of the General Education of Nongkhai Province consists of 8 aspects, that is, to determine the time tables for the meeting in each fiscal year 2) the regulation or the rule for practice in entering the meeting is the harmony meeting 3) to provide the rule, order and various regulations in the school should be attached to the right way with Dhamma 4) to practice the duties in accordance with the chiefs' order in associating with the law 5) to give the occasion for the women to participate in the administration by using the equal part with men 6) The project or the guideline in enhancement and to preserve the good tradition and culture in the location 7) to take care of the visitors who come to visit the school with warm heart 8) to develop the administrative work in compliance with the principle of Seven Aparihāṇiyadhamma by training, field study and seminar and to evaluate the result of work with honesty by giving the fringe benefit and assistance to the personnel.

Keywords: The Personnel Administration; Seven Aparihāṇiyadhamma; Administrator In

บทนำ

ศาสนามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการควบคุมความประพฤติของมนุษย์ให้เป็นไปตามทำนองคลองธรรมของสังคมบทบัญญัติของศาสนาย่อมก่อให้เกิดความเป็นระเบียบขึ้นในสังคม สังคมไทยปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงจากสังคมแบบเดิมมาก โดยได้รับความเจริญสมัยใหม่ของปฎิรูปประเทศตามแบบอย่างอารยประเทศในตะวันตก เปลี่ยนแปลงระบบบริหารราชการแผ่นดิน ระบบการศึกษาและกิจกรรมอื่น ๆ ของบ้านเมืองเพื่อความอยู่รอดของประเทศ ความเจริญในสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงเข้าสู่ความเจริญสมัยใหม่ไม่ได้เป็นกระบวนการสืบเนื่องที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง คือ ได้รับความเจริญโดยส่วยผลผลิตของความเจริญสมัยใหม่ที่สังคมของตนไม่ได้สร้างขึ้น จากช่วงรอยต่อแห่งความเปลี่ยนแปลงนั้น มีผลทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ในช่วงระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ความเจริญแบบสมัยใหม่นั้น สังคมไม่ได้ปรับตัวโดยพร้อมเพรียงกันไม่ประสานกัน และไม่ได้ทำโดยความรู้ร่วมกันก่อให้เกิดปัญหาที่จะนำความเสื่อมเข้าสู่สังคมได้ (พระราชวรณฺี, 2527 : 27)

การนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของสังคม ถือเป็นสิ่งสำคัญในสังคมไทยปัจจุบัน ในสังคมทุก ๆ สังคมย่อมมีบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ร่วมกัน สังคมไทยก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีบุคลากรทางพระพุทธศาสนา หมายถึง ผู้ที่มีความรอบรู้ รอบคอบ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบในการทำงาน มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มองผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ดี มีความยุติธรรม มีหัวใจพระพรหม รู้รักสามัคคี มีความเสียสละ ไม่มีมานะทิฎฐิ

ปราศจากอคติ ซึ่งคุณธรรมต่างๆ เหล่านี้จะต้องมีอยู่ในตัวของบุคลากรที่จะทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานด้วยการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์หรือพระเดชและพระคุณในการบริหารงานอย่างเหมาะสมกลมกลืน สามารถส่งผลกระทบที่จะทำให้กลไกในระบบการบริหารงานองค์กรนั้นๆ ดำเนินไปสู่จุดหมายหรือเป้าหมายและเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการ รวมถึงการเริ่มการวางแผน การบริการ กำกับการ การบุคคลและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามแผนงานหรือโครงการที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ ผู้บริหารในสังคมไทยจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษานั้นภาพลักษณ์ของผู้บริหารต้องเปี่ยมด้วยคุณธรรมหลายประการจึงเอื้อต่อการบริหารงาน และการบริหารงานที่ประกอบด้วยคุณธรรม จึงทำให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดี

ประเด็นซึ่งเป็นปัญหาว่า ผู้บริหารจะนำหลักการบริหารไปประยุกต์ใช้กับหลักธรรมใด ผู้วิจัยได้มองเห็นหลักธรรมอยู่หลายประการ ที่ผู้บริหารจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอปริทานิยธรรม หลักธรรม 7 ประการของชาววัชชี พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ในสารันทพสูตรแก่เจ้าลิจฉวีทั้งหลายแห่งแคว้นวัชชีซึ่งปกครองกันแบบสามัคคีธรรมและวัสสการสูตรทรงตรัสแก่ วัสสการพราหมณ์อำมาตย์ ผู้ใหญ่ในมคธรัฐ ดังมีรายละเอียดที่กล่าวถึงธรรม 7 ประการ ในสารันทพสูตร ว่าด้วยการแสดงอปริทานิยธรรมที่สารันทพเจดีย์ มีใจความว่า “...สมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคประทับอยู่ ณ สารันทพเจดีย์ เขตกรุงเวสาลี ครั้งนั้น เจ้าลิจฉวีหลายองค์ได้พากันเข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคถึงที่ประทับถวายอภิวาทแล้วประทับนั่ง ณ ที่สมควร พระผู้มีพระภาคได้ตรัสกับเจ้าลิจฉวีเหล่านั้น ดังนี้ว่า “เจ้าลิจฉวีทั้งหลาย เราจักแสดงอปริทานิยธรรม 7 ประการแก่ท่านทั้งหลาย ท่านทั้งหลายจงฟัง จงใส่ใจให้ดี เราจักกล่าว” เจ้าลิจฉวีเหล่านั้นทูลรับสนองพระดำรัสแล้ว พระผู้มีพระภาคจึงได้ตรัสเรื่องนี้ว่า “เจ้าลิจฉวีทั้งหลาย อปริทานิยธรรม 7 ประการอะไรบ้าง คือ 1. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญ อย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ ประชุมกันมากครั้ง 2. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พวกเจ้าวัชชีพึงทำ 3. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นในวัชชีธรรมที่วางไว้เดิม 4. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังสักการะเคารพ นับถือ บูชาเจ้าวัชชีผู้มีพระชนมายุมากของชาววัชชี และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่า เป็นสิ่งควรรับฟัง 5. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังไม่ดูคร่ำครึในใจกุลสตรีหรือกุลกุมาริให้อยู่ร่วมด้วย 6. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังสักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจดีย์ในแคว้นวัชชีของชาววัชชีทั้งในเมืองและนอกเมือง และไม่ละเลยการบูชาอันชอบธรรมที่เคยให้ เคยกระทำต่อเจดีย์เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป 7. พวกเจ้าวัชชี

พึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังจัดการรักษา คุ่มครอง ป้องกัน พระอรหันต์ทั้งหลายโดยชอบธรรมด้วยตั้งใจว่า ‘ทำอย่างไร พระอรหันต์ที่ยังไม่มา พึงมาสู่แว่นแคว้นของเรา และท่านที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุก’ พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังมีอธิปไตยทั้ง 7 ประการนี้อยู่ และใส่ใจอธิปไตยทั้ง 7 ประการนี้อยู่” (อง.สตตก. 23/21/31-32)

จะเห็นได้ว่า เจ้าลิจฉวีที่ได้รับการธรรมก็จะสามารถรักษาบ้านเมืองให้ร่มเย็นเป็นสุขอยู่ตราบนานนาน เช่นเดียวกับการบริหารงานหรือการบริหารองค์กรให้คงอยู่ได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้อยู่ตามแนวทางของหลักธรรมก็สามารถทำได้เช่นเดียวกับการรักษาบ้านเมืองของเจ้าลิจฉวี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก อภิธานธรรม 7 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย” ซึ่งได้มองเห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่จะได้รับในการวิจัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการสร้างขวัญ และกำลังใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาศึกษาและแก้ไขปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ไปเป็นแนวทางให้การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักอภิธานธรรม 7
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอภิธานธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย

ระเบียบวิธีวิจัย

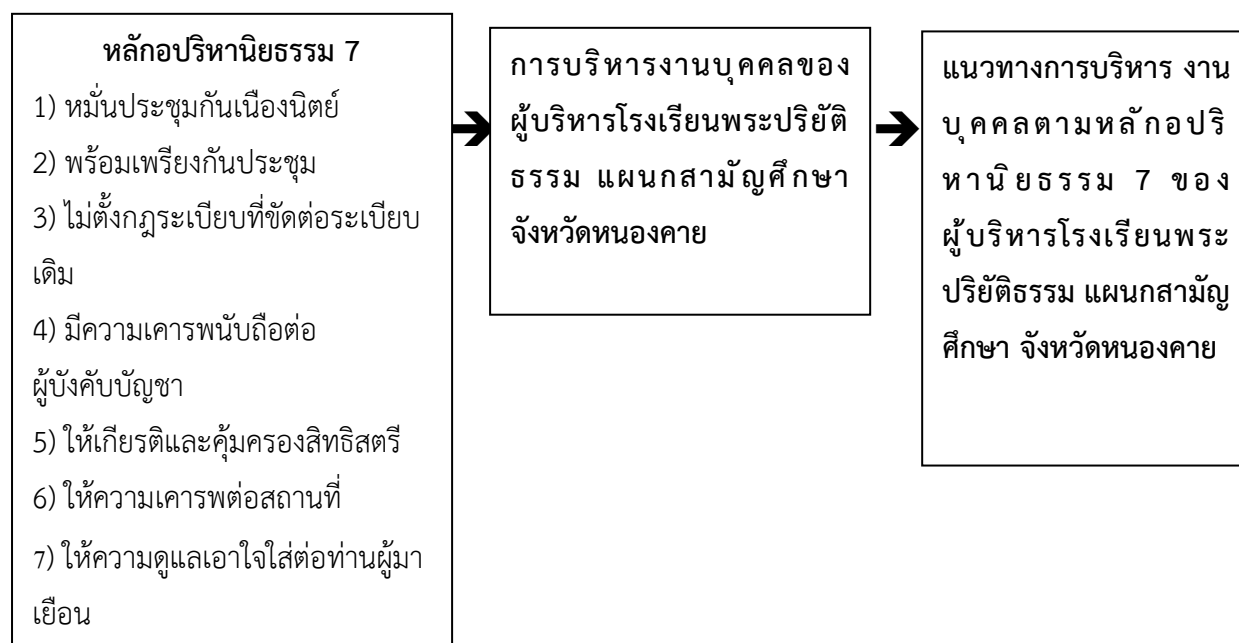
1. รูปแบบการวิจัย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ได้กำหนดวิธีวิจัยไว้ ดังนี้ 1) การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary Study) ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลในเชิงเอกสาร โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) จากหนังสือ ตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มเป้าหมาย โดยการกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย

2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการบริหารนิยธรรม 7 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย และ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย

3. **ขอบเขตด้านพื้นที่** ผู้วิจัยใช้ขอบเขตพื้นที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย

4. **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 25 รูป/คน ได้แก่ 1) ผู้บริหาร และ 2) ครูผู้สอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. หลักการบริหารนิยธรรม 7

หลักการบริหารนิยธรรม ที่ปรากฏในพระพุทธานุญาตว่า มีการอธิบายหลักการบริหารนิยธรรมไว้ในพระสูตรเป็นจำนวนมาก เช่น อปรินิพพานสูตร อปรินิพพานสูตรที่ 1 อปรินิพพานสูตรที่ 2 ปฐมอปรินิพพานสูตร มหาปรินิพพานสูตร สารันทสูตร ปฐมสัตตกสูตร เป็นต้น ซึ่งในงานวิจัยนี้ จะกล่าวถึงหลักการบริหารนิยธรรม 7 หลักธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญ โดยนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า

1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ เป็นการประชุมแลกเปลี่ยนความคิด การพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือกัน แก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ อย่างน้อยควรจะมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน อีกทั้งบุคลากรจะได้รับทราบนโยบาย คำชี้แจง คำสั่งหรือแนวปฏิบัติของผู้บริหาร การพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ในการประชุมจะยุติหรือชี้ขาดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์กร (พระศรีวิจิตรโมลี และ พระครูสุจิตชัยวัฒน์, 16 มี.ค. 2564)

2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม (การประชุม – เลิกประชุม) การลงมติเห็นชอบร่วมกัน การประชุมเป็นการปรึกษาหารือกัน ตามระเบียบวาระการประชุม ในการนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ของผู้บริหารและบุคลากรขององค์กร หากมีปัญหาจะได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาคัดข้อหรืออุปสรรคในที่ประชุม ให้ความเห็นและลงมติในที่ประชุม จะต้องเข้าประชุมให้ตรงเวลา และอยู่ร่วมประชุมจนครบกำหนดเวลาเลิกประชุม (พระครูสุตวาปีพิทักษ์ และ พระมหานวิน ฐานวโร, 16 มี.ค. 2564)

3) ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม กฎระเบียบขององค์กรตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติแนวทางอันเดียวกันของหน่วยงาน ให้มีความเป็นระเบียบ มีความเป็นธรรม และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งกฎระเบียบของทางโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ได้ยึดหลักการของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีกฎระเบียบปัจจุบันที่ไม่ขัดต่อระเบียบเดิม บุคลากรต้องยึดถือปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการโดยเคร่งครัด เว้นแต่ทางราชการจะมีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นคุณต่อผู้ปฏิบัติ (ปรีชาดวงศรี, 16 มี.ค. 2564)

4) มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา บุคลากรภายในองค์กร ต้องให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพราะเป็นการแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะ และความนอบน้อมของแต่ละบุคคล ซึ่งการให้ความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา เปรียบเสมือนให้ความเคารพภิกษุที่เป็นประธานสงฆ์และรับฟังถ้อยคำของท่านอันเป็นหลักสำคัญในการปกครองสงฆ์ ทั้งนี้ การมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชาให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ต้องเป็นการเชื่อฟังและปฏิบัติตามในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย (พระครูอนุกุลวรรกิจ, 16 มี.ค. 2564)

5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี ควรแต่งตั้งตำแหน่งของสตรีให้เหมาะสมกับงาน มอบหมายตำแหน่งหน้าที่การงานตามความสามารถ สตรีควรมีสติเท่าเทียมชายในทุกด้าน การให้ความเคารพต่อสตรีเพศมีความสำคัญมาก ควรให้เกียรติ ไม่ข่มเหง ไม่ล่วงเกินทางกาย วาจา ไม่ล่วงเกินภรรยาผู้อื่น การให้สิทธิและความคุ้มครองสตรีตามกฎหมายและระเบียบขององค์กร (พิมพ์พรรณ มาลาอบ, 16 มี.ค. 2564)

6) ให้ความเคารพต่อสถานที่ บุคลากรในองค์กร จักต้องให้ความเคารพ นับถือ ให้เกียรติสถานที่ การแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม การแสดงออกอย่างสุภาพชน เป็นจิตใต้สำนึกของปวงชนที่จะต้องปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ราชการ โรงเรียน วัด และอารามหลวง การประพฤติปฏิบัติตามจารีตของสถานที่นั้น ๆ ไม่หลบลู่

ดูหมิ่นสถานที่ หรือแสดงออกโดยไม่มีมารยาท ถือได้ว่าเป็นมารยาททางสังคม ย่อมทำให้เกิดความศรัทธาต่อผู้พบเห็น (นุสรา คินาพิทย์, 16 มี.ค. 2564)

7) ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน หากมีผู้มาเยี่ยมเยียนองค์กร ผู้บริหารและบุคลากร จะให้การต้อนรับและดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ด้วยความจริงใจ ซึ่งเป็นมารยาทที่พึงปฏิบัติที่ต้องประพฤติปฏิบัติ เพราะผู้มาเยือนถือว่าเป็นบุคคลสำคัญ การต้อนรับอย่างสุภาพชน เป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือต่อผู้มาเยือน (เอกรัฐ สุนทรชัย, 16 มี.ค. 2564)

2. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย

1) การวางแผนอัตรากำลัง องค์กรบางแห่งการจัดการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรในสถานศึกษา ยึดตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก ซึ่งเป็นนโยบายของผู้บริหารในการวางแผนอัตรากำลัง บุคลากรให้เหมาะสมกับงานและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บางองค์กรมีปัญหาในการวางแผน อัตรากำลังอยู่ ๒ ประเด็น คือ การใช้คนไม่ตรงกับงาน ได้ใช้บุคลากรให้ทำงานทดแทนกัน บางคนอาจจะได้ ทำงาน ไม่ตรงกับวุฒิที่จบการศึกษา และการใช้อัตรากำลังบุคลากรทำงานทดแทนกัน ในกรณีที่มีการลาออก หรือมีการเจ็บป่วยกะทันหัน ซึ่งอาจเป็นปัญหาสำหรับการทำงานของบุคลากรบางท่านที่ไม่ชำนาญงานในงาน ที่ทำ (พระมหาเกริกเกียรติ นิรุติเมธี, 16 มี.ค. 2564)

2) การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณสมบัติทางการ ศึกษา ประกาศรับสมัครหาบุคลากรให้ตรงตามคุณสมบัติที่องค์กรต้องการ โดยการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ ซึ่งอาจมีปัญหาที่วุฒิทางการศึกษาที่ต้องการมีผู้สำเร็จน้อย ทำให้การสรรหาบุคลากรอยู่ในวงจำกัด ผู้บริหาร โรงเรียนบางแห่งก็คาดหวังว่า บุคลากรที่สรรหามานั้น จะสามารถทำหน้าที่รับผิดชอบงานได้หลายสถานะ (พระมหาประสพชัย มหาปรกโม, 16 มี.ค. 2564)

3) การบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายบำรุงรักษาบุคลากรให้ทำงานอย่างยาวนาน ให้ทุกคนอยู่ด้วยความเต็มใจ มีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย แต่บางครั้งบุคลากรที่ทำงานมา นานที่มีประสบการณ์มาก ก็ลาออกไปเมื่อสอบบรรจุได้ตำแหน่งงานที่ดีกว่าปัจจุบัน ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความสามารถไป แม้ว่าผู้บริหารจะมีการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรอยู่เป็นประจำ แต่ก็ลาออกต้องมีการสรร หาบุคลากรอยู่เสมอ (วชิรญา ศรีบุญเรือง, 16 มี.ค. 2564)

4) การพัฒนาบุคลากร องค์กรและโรงเรียนควรจัดการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมสัมมนาด้านวิชาการให้ครูผู้สอนและบุคลากร เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ เป็นประจำ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพ (ศิริกัลยา งามอาจ, 16 มี.ค. 2564)

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นแนวทางอันเดียวกันและมีแบบแผนตาม

กำหนดเวลา และระยะเวลาที่จะทำการประเมิน ผู้บังคับบัญชาระดับใดที่จะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน ตลอดจนเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการประเมิน แต่ก็มีปัญหาในประเด็น ผู้บังคับบัญชาบางคนอาจใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดความไม่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ (สัมฤทธิ์ เจนสำโรง, 16 มี.ค. 2564)

6) ด้านวินัยและการรักษาวินัย วินัยเป็นข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กรให้อยู่ร่วมกัน ได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย บุคลากรควรมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และควรศึกษาเรื่อง วินัยให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ หากบุคลากรปฏิบัติผิดกฎระเบียบ ผู้บริหารจะตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนการกระทำผิดของบุคลากรก่อนที่จะลงโทษด้านวินัย จึงจะพิจารณาโทษตามลำดับขั้นความผิด โทษทางวินัยมี 5 สถาน วินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน และวินัยร้ายแรง ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก เป็นต้น (อุทัย โสภภาพิมพ์, 16 มีนาคม 2564)

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอุปทานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย

1) การกำหนดตารางการประชุม ในแต่ละปีงบประมาณ ในการประชุมโรงเรียนจะมีระเบียบวาระการประชุม จัดประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อหาแนวทางที่จะปฏิบัติร่วมกัน หรือบางทีก็มีประชุมประจำปี บางครั้งมีเรื่องเร่งด่วนผู้บริหารก็เรียกประชุมเพิ่มเติม ส่วนมากบุคลากรก็จะให้ความร่วมมือในการเข้าประชุมด้วยความพร้อมเพรียงกัน มีเป็นส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือ (นิดา โกศิลา, 16 มี.ค. 2564)

2) กฎเกณฑ์หรือหลักปฏิบัติในการเข้าประชุม ในการประชุมแต่ละครั้ง โดยส่วนมากโรงเรียนจะมีระเบียบวาระการประชุม มีการลงชื่อผู้เข้าประชุม ซึ่งจะมีเลขานุการเป็นผู้จัดรายงานการประชุม สรุปรายงานการประชุม และนำเสนอผลการประชุม เพื่อขอมติในที่ประชุมรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ผ่านมาในการประชุมครั้งต่อไป หากฝ่ายใดมีปัญหาในการทำงานก็สามารถนำเสนอในวาระการประชุมได้ ซึ่งโรงเรียนจะให้ในแต่ละส่วนแต่ละฝ่าย นำเสนอผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไข และลงมติในที่ประชุม (คำผั่น ทศพงศ์, 16 มี.ค. 2564)

3) การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆ ภายในโรงเรียน การออกกฎระเบียบของโรงเรียนต้องยึดตามกฎระเบียบของโรงเรียนพระปริยัติธรรม และคำนึงถึงสภาวะแวดล้อมในสถานที่ และองค์กรนั้น ๆ ควรยึดหลักความยุติธรรม โดยให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ในการจัดการเรียนการสอน ได้ยึดตามระเบียบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ว่าด้วยพนักงานศาสนการด้านการศึกษา พ.ศ. 2555 (พระครูสุกิจสุนทร, 16 มี.ค. 2564)

4) การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาของบุคลากร ในส่วนผู้บริหารกล่าวว่า ส่วนมากบุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร เคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติ

ผู้บังคับบัญชา เป็นส่วนน้อยที่จะไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนบุคลากรได้ทำงานที่เหมาะสม อบรม สัมมนา ศึกษาค้นคว้าวิจัย ซึ่งจะมีผลต่อบุคลากรเองตลอดจนองค์กรด้วย (ประภาส วงศ์ประชุม, 16 มี.ค. 2564)

5) การเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมและบริหารภายในโรงเรียน ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมและบริหารภายในองค์กร โดยมีบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสมตามความสามารถให้กับสตรี โดยมีสัดส่วนเท่าเทียมชาย และให้เป็นธรรมกับทุกฝ่าย และได้รับความคุ้มครองโดยชอบตามกฎหมาย การให้เกียรติต่อสตรี ไม่ทำร้าย ดูหมิ่นสตรี ไม่นินทาว่าร้าย หรือพูดถึงสตรีในทางไม่ดี ไม่ประพฤติตนในทางชั่วช้า ไม่กดขี่ทางเพศ ซึ่งจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียต่อโรงเรียน (พระครูคุณสารโสภณ, 16 มี.ค. 2564)

6) โครงการหรือแนวทางในการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น การปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความรัก ความเคารพต่อโรงเรียน โรงเรียนมีโครงการให้นักเรียนและบุคลากร สวดมนต์ ไหว้พระ ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานทุกวันพระ ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนก็ได้ให้ความร่วมมือด้วยดี โรงเรียนได้จัดโครงการโดยยึดชุมชนเป็นหลัก และให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียนด้วย เช่น โครงการกิจกรรมสัมพันธ์ Big Cleaning Day ให้บุคลากรช่วยกันทำความสะอาด และรักษาความสะอาดโรงเรียน (นิภาพร แก้วมหาดไทย, 16 มี.ค. 2564)

7) การดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือนโรงเรียน โรงเรียนได้ให้การต้อนรับ ดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือนเป็นอย่างดี ให้การแนะนำ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน ควรจัดสถานที่ต้อนรับให้เหมาะสม มีมนุษย์สัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้มาเยือน การเอาใจใส่ในการเอ่ยชื่อ ตำแหน่งของบุคคลสำคัญ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการให้ถูกต้อง จะสร้างความประทับใจแก่ผู้มาเยือน ส่วนการต้อนรับผู้มาเยือนที่มีได้นัดหมายไว้ล่วงหน้า ควรแสดงความเป็นมิตรเสมอ การปฏิเสธในการให้เข้าพบผู้บริหาร ควรให้การปฏิเสธอย่างสุภาพ ขออนุญาตบันทึกรายชื่อและหมายเลขโทรศัพท์ เพื่อติดต่อกลับ และในการสนทนาควรสนทนาในเรื่องทั่ว ๆ ไป (เพ็ญประภา บุญแดง, 16 มี.ค. 2564)

8) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ในการอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การประเมินผลงานที่ยุติธรรม มีสวัสดิการ และบริการด้านการสงเคราะห์แก่บุคลากร (พรพรรณ สุขเสน, 16 มี.ค. 2564)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. **หลักอปริหานิยธรรม 7** ที่ปรากฏในพระพุทธศาสนาเถรวาทพบว่า มีการอธิบายหลักอปริหานิยธรรมไว้ในพระสูตรเป็นจำนวนมาก ซึ่งในงานวิจัยนี้ จะกล่าวถึงหลักอปริหานิยธรรม 7 หลักธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญ โดยนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย 1. หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ เป็นการประชุม การปรึกษาหารือ การพูดคุยการประสานงานกันอยู่เป็นประจำ 2. พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม เป็นการพร้อมเพรียงกันประชุมและพร้อมเพรียงกันเลิกประชุม (การประชุม – เลิกประชุม) ทำกิจกรรมที่ควรทำโดยพร้อมเพรียงกัน การลงมติเห็นชอบร่วมกัน ผู้เข้าร่วมประชุมจะต้องเข้าให้ตรงเวลา อยู่ร่วมประชุมจนครบกำหนดเวลา 3. ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม เป็นการไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม มีการกำหนดกฎระเบียบไว้อย่างชัดเจนให้ทุกคนปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารหรือผู้ที่มีอำนาจจะต้องไม่ทำการยกเลิก หรือตั้งบัญญัติอื่นให้ขัดต่อของเดิม โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องและชอบธรรม 4. มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร ความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา 5. ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี หมายถึง การเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมและบริหารภายในองค์กร ในสัดส่วนที่ทัดเทียมกับผู้ชาย ให้ความเคารพต่อเพศสตรี โดยเฉพาะการให้เกียรติต่อเพศสตรี โดยการไม่ทำร้าย ไม่ประพฤตินในทางชั่วสาว ไม่กดขี่ทางเพศ 6. ให้ความเคารพต่อสถานที่ ทุกคนจะต้องให้ความเคารพ ไม่หลบหลู่ ดุหมั่น ทุกสถานที่ที่มีสิ่งที่สำคัญและเป็นที่เคารพบูชาของคนในองค์กร 7. ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน เป็นการให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือนนั้น จะต้องให้ความเคารพอย่างจริงใจ พร้อมทั้งเชื่อฟังคำแนะนำจากท่านผู้รู้เหล่านั้นที่ได้มาเยือนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ พระวิไลสอน อาจารย์สิริ (2551 : 48) ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรม (อปริหานิยธรรม) ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิถิพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเคารพนับถือบรรดา กุลสตรี กุลกุมารี ให้อยู่ดีโดยไม่ถูกข่มเหงขึ้นใจอยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคายพบว่า มี 6 ด้าน คือ 1) **การวางแผนอัตรากำลัง** องค์กร ยึดตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก ซึ่งเป็นนโยบายของผู้บริหารในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร แต่บางครั้งผู้บริหารก็ใช้อัตรากำลังบุคลากรทำงานทดแทนกัน ในกรณีที่มีบุคลากรลาออก หรือมีการเจ็บป่วยกะทันหัน ซึ่งอาจเป็นปัญหาสำหรับการทำงานของบุคลากรบางท่านที่ไม่ชำนาญงานในงานที่ทำ 2) **การสรรหาบุคลากร** เป็นกระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ประกาศรับสมัครหาบุคลากรให้ตรงตามคุณสมบัติที่องค์กรต้องการ โดยการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ ซึ่งอาจมีปัญหาวุฒิทางการศึกษาที่องค์กรต้องการมีผู้สำเร็จการศึกษาน้อย ทำให้การสรรหาบุคลากรอยู่ในวงจำกัด 3) **การบำรุงรักษาบุคลากร** ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายบำรุงรักษาบุคลากรให้ทำงานอย่างยาวนาน ให้ทุกคนอยู่ด้วยความเต็มใจ มีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย แต่บางครั้งบุคลากรที่ทำงานมานานที่มีประสบการณ์มากก็ลาออกไปเมื่อสอบบรรจุได้ตำแหน่งงานที่ดีกว่าปัจจุบัน ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความสามารถไป ผู้บริหารอาจต้องใช้เทคนิคทางการบริหาร 4) **การพัฒนาบุคลากร** องค์กรและโรงเรียนควรจัดการฝึกอบรม

ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จะดำเนินการโดยองค์กรหรือโดยบุคลากรเอง ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการปรับตัว ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และวิสัยทัศน์เชิงบวกให้กับบุคลากรทุกระดับในองค์กร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะต้องมีหลักเกณฑ์ และขั้นตอนที่เป็นระบบ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ในการพิจารณาเพื่อเสนอการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนของบุคลากร ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการทำงาน แต่ก็มีปัญหาในประเด็นผู้บังคับบัญชาบางคนอาจใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานและผลงานด้านวิชาการ ซึ่งอาจเกิดความไม่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 6) ด้านวินัยและการรักษาวินัย วินัยเป็นการควบคุมความประพฤติของบุคคลให้เป็นไปตามแบบแผนขององค์กร หากบุคลากรปฏิบัตินอกกฎระเบียบ จรรยาบรรณ ก็จะลงโทษตามฐานความผิด โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ วินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ 1. ภาคทัณฑ์ 2. ตัดเงินเดือน 3. ลดขั้นเงินเดือน และวินัยร้ายแรง ได้แก่ 4. ปลดออกและ 5. ไล่ออก จะใช้ลงโทษในกรณีที่เป็นความผิดวินัยร้ายแรงเท่านั้น ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการรักษาระเบียบวินัย ควรหมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกัน และขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ซึ่งสอดคล้องกับ พระธนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและครู พบว่า ควรมีการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างมีความยุติธรรม

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มีแนวทางการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) การกำหนดตารางการประชุมในแต่ละปีงบประมาณ การให้ความร่วมมือของบุคลากร ในการประชุมโรงเรียนจะมีระเบียบวาระการประชุม จัดประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อหาแนวทางที่จะปฏิบัติร่วมกัน หรือบางทีก็มีประชุมประจำปี และบุคลากรควรให้ความร่วมมือในการเข้าประชุมทุกครั้ง เพื่อจะได้ทราบแนวทางการบริหารโรงเรียนและสภาพปัญหาในการบริหารโรงเรียน บางครั้งมีเรื่องเร่งด่วนผู้บริหารก็เรียกประชุมเพิ่มเติม ส่วนมากบุคลากรก็จะให้ความร่วมมือในการเข้าประชุมด้วยความพร้อมเพรียงกัน 2) กฎเกณฑ์หรือหลักปฏิบัติ ในการเข้าประชุม ตอนเริ่มประชุม ตอนเลิกประชุม ตอนทำกิจกรรม และขั้นตอนการตรวจเช็คความพร้อมเพรียงกันในการประชุมแต่ละครั้ง โดยส่วนมากโรงเรียนจะมีระเบียบวาระการประชุม มีการลงชื่อผู้เข้าประชุม ซึ่งจะมีเลขานุการเป็นผู้จดรายงานการประชุม ผู้ที่ไม่มาประชุม สรุปรายงานการประชุม และนำเสนอผลการประชุม เพื่อขอมติในที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมาในการประชุมครั้งต่อไป 3) การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ต่างๆ ภายในโรงเรียน ได้ยึดตามกฎระเบียบของโรงเรียนปริยัติธรรม และคำนึงถึงสภาวะแวดล้อมในสถานที่ และองค์กรนั้น ๆ ยึดหลักความยุติธรรม โดยให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย กรณีผู้ได้บังคับบัญชาและเป็นครูผู้สอน ก็ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบข้าราชการโดยเคร่งครัด ในการจัดการเรียนการสอน ได้ยึดตามระเบียบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

4) การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ส่วนมากบุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร ความเคารพ เชื่อฟัง ให้เกียรติผู้บังคับบัญชา และให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นส่วนน้อยที่จะไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

5) การเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมและบริหารภายในโรงเรียน ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมและบริหารภายในองค์กร มอบหมายงานที่เหมาะสมตามความสามารถให้กับสตรี โดยมีสัดส่วนเท่าเทียมชาย และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สตรีบริหารภายในองค์กร โดยให้บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งระดับสูงบ้าง การให้เกียรติต่อสตรี ไม่ทำร้าย ดูหมิ่นสตรี ไม่นินทาว่าร้าย ไม่กดขี่ทางเพศ

6) โครงการหรือแนวทางในการส่งเสริมและรักษาวรรณธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น โรงเรียนได้มีโครงการให้นักเรียนและบุคลากร สวดมนต์ ไหว้พระ ปฏิบัติวัตรปฏิบัติธรรมฐานทุกวันพระ ในการจัดโครงการได้ยึดชุมชนเป็นหลัก และให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียนด้วย เช่น โครงการกิจกรรมสัมพันธ์ Big Cleaning Day ให้บุคลากรช่วยกันทำความสะอาด และรักษาความสะอาดโรงเรียน เพื่อความสามัคคีและปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความรัก ความเคารพในโรงเรียนของตนเอง

7) การดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน โรงเรียนได้ให้การต้อนรับดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือนเป็นอย่างดี ให้การแนะนำ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดสถานที่ต้อนรับให้เหมาะสม และเปิดโอกาสให้ผู้มาเยือนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีมนุษยสัมพันธ์ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้มาเยือน การเอาใจใส่ในการเอื้อยื้อ ตำแหน่งของบุคคลสำคัญ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการให้ถูกต้อง จะสร้างความประทับใจแก่ผู้มาเยือน

8) การพัฒนาการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ โดยการศึกษาให้บุคลากรอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การประเมินผลงานที่ยุติธรรม มีสวัสดิการ และบริการด้านการสงเคราะห์ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำหลักอปริหานิยธรรม 7 ประการ ไปปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาอัครา ญาณกวี (เหลื่อมรัมย์) (2551 : 24-50) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การปกครองตามหลักอปริหานิยธรรมที่มีในพระพุทธศาสนาเถรวาท” ผลการวิจัยพบว่า การปกครองตามหลักอปริหานิยธรรมที่มีในพระพุทธศาสนาเถรวาท การปกครองเป็นการใช้อำนาจที่มีผลบังคับใช้ทางการเมืองหรือเหนือการกระทำหรือกิจกรรมของหน่วยงานการเมืองและพลเมือง ซึ่งจุดประสงค์ของการปกครองนั้นเพื่อควบคุม ดูแล ปกป้อง ให้คนในรัฐอยู่อย่างปกติสุข และรัฐ ประเทศมีความมั่นคง ปลอดภัยจากการรุกรานจากภายนอกทุก ๆ ด้าน สำหรับหลักอปริหานิยธรรมในพระพุทธศาสนา เป็นหลักธรรมที่เป็นไปในทางเจริญฝ่ายเดียว ไม่มีทางเสื่อม

ตราบเท่าที่ยังคงปฏิบัติตามหลักธรรมนี้อยู่ พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่เจ้าลิจฉวีทั้งหลายซึ่งเป็นฝ่ายปกครองของแคว้นวัชชีที่ใช้หลักการปกครองแบบสามัคคีธรรม ทำให้แคว้นวัชชีมีความเจริญ รุ่งเรืองและมั่นคง และสอนแก่ภิกษุสงฆ์ เพื่อให้พระสงฆ์ปฏิบัติตนและอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข สามารถนำหลักธรรมคำสอน แนวทางปฏิบัติไปสู่สังคมมนุษย์ให้รอดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวงได้ การปกครองตามหลักอภิธานิยธรรม เป็นการนำหลักอภิธานิยธรรมไปใช้ในการบริหารการปกครอง เพื่อความมั่นคงของรัฐ ซึ่งหลักอภิธานิยธรรม เป็นธรรมสำหรับให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปกครอง โดยเฉพาะปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นการปกครองที่คนส่วนมากมีส่วนร่วมในการปกครอง และหลักอภิธานิยธรรมยังเป็นธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร นักปกครองทุกระดับ เพื่อนำพาองค์กร หรือรัฐประเทศไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มีความมั่นคงในรัฐ ไม่ประสบกับความเสื่อมเลทรอบที่ที่มีการปฏิบัติตามธรรมเหล่านี้

การบริหารงานบุคคลตามหลักอภิธานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง การใช้อัตรากำลังทดแทนกรณีบุคลากรลาออกหรือเจ็บป่วยกะทันหัน 2) การสรรหาบุคลากร อยู่ในวงจำกัด เพราะวุฒิทางการศึกษาในการสรรหามีน้อย 3) การบำรุงรักษาบุคลากร บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน ลาออก ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความสามารถ 4) การพัฒนาบุคลากร องค์กรบางแห่งมีปัญหาเพราะไม่ค่อยได้จัดสัมมนาทางวิชาการอบรมเพิ่มวิทยฐานะให้กับบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาบางคนใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลงาน อาจเกิดความไม่พอใจต่อบุคลากร 6) ด้านวินัยและการรักษา วินัย บุคลากรต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด หากกระทำผิดวินัยก็จะถูกลงโทษทางวินัยตามฐานความผิด ซึ่งมีแนวทางการบริหารงานบุคคล 8 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดตารางการประชุมในแต่ละปีงบประมาณ 2) กฎเกณฑ์หรือหลักปฏิบัติในการเข้าประชุม ความพร้อมเพรียงกันในการประชุม 3) การออกกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ภายในโรงเรียน ยึดความถูกต้องและเป็นธรรม 4) การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ขอบด้วยกฎหมาย 5) การเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยมีสัดส่วนเท่าเทียมชาย 6) โครงการหรือแนวทางในการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น 7) การดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือนโรงเรียนเป็นอย่างดี 8) การพัฒนาการบริหารงานตามหลักอภิธานิยธรรม 7 โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา การประเมินผลงานที่ยุติธรรม มีสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 โรงเรียนพระปริยัติธรรม ควรจัดตั้งศูนย์การปฏิบัติธรรมทุกโรงเรียน พร้อมทั้งมีอาจารย์สอนปฏิบัติธรรมที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นการเผยแพร่ธรรมเชิงลึกให้ทั่วถึงชุมชนและท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ได้มาปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง

1.2 โรงเรียนพระปริยัติธรรม ควรกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ให้ทุกส่วนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับภายในโรงเรียนร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นงานด้านการบริหาร และด้านอื่น ๆ เพื่อลงมติในที่ประชุม มีการจัดตั้งหัวหน้าฝ่ายปกครองขึ้นมาในแต่ละโรงเรียน เพื่อควบคุมดูแลพระภิกษุสามเณร บางรูปที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องพระธรรมวินัย และกฎระเบียบต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร ในด้านการนำอธิธานิยธรรม 7 ไปปรับใช้กับการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามลักษณะของงาน พัฒนาบุคลากร และกิจกรรมการเรียนการสอนให้ทันสมัยในยุคโลกาภิวัตน์ให้มากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่น เช่น สังคหวัตถุ 4 สาราณียธรรม 6 อคติ อิทธิบาท 4 เป็นต้น ประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลตามหลักอธิธานิยธรรม 7 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย

3.2 ควรศึกษาจากกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่า มีการใช้หลักอธิธานิยธรรม 7 ในการบริหารงาน มีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกัน จากการวิจัยครั้งนี้ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- พระมหาอัศรา ญาณกวี (เหลื่อมรัมย์). (2551). *ศึกษาวิเคราะห์การปกครองตามหลักอธิธานิยธรรมที่มีในพระพุทธศาสนาเถรวาท*. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระราชวรมนี. (2527). *สถาบันสงฆ์กับสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: รุ่งแสงการพิมพ์.
- พระวิไลสอน อาจารย์สิริ. (2551). *ศึกษาหลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิไลพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- พระศรีวิจิตรโมลี. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- พระครูคุณสารโสภณ. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- พระครูสุกิจสุนทร. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- พระครูสุจิตชัยวัฒน์. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- พระครูสุตวาปีพิทักษ์. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- พระครูอนุกุลวรรกิจ. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- พระมหาเกริกเกียรติ นิรุติเมธี. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- พระมหานวิน ฐานวโร. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- พระมหาประสพชัย มหาปรกโม. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- คำผัน ทศพงศ์. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- นิดา โกศิลา. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- นิภาพร แก้วมหาดไทย. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- นุสรา คินาพิทย์. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- ปรีชา ดวงศรี. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- ประภาส วงศ์ประชุม. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- เพ็ญประภา บุผาแดง. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- พิมพ์พรรณ มาลาอบ. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- พรพรรณ สุขเสน. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- วชิรญา ศรีบุญเรือง. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- ศิริกัลยา องอาจ. (16 มี.ค. 2564).
- สัมฤทธิ์ เจนสำโรง. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- เอกรัฐ สุนทรชัย. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).
- อุทัย โสภภาพิมพ์. (สัมภาษณ์ : 16 มี.ค. 2564).