

การบริหารงานบุคคลตามหลักทุติยปาปนิกสูตรของผู้บริหาร  
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น  
**The Personnel Administration in Accordance with the Dutiyapapanika  
Sutta of Phrapariyattidhamma Schools, General Education  
in Khon Kaen Province**

พระอธิการอุทัย อุตตมปญโญ (ศรีชา)  
สุรศักดิ์ จันทลา และ พระฮอนด้า วาทสโท  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น  
**Phraathikan Uthai Uttamapanyo (Sricha),  
Surasak Janthra and Phra Honda Vadasuddo**  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand  
Corresponding Author, E-mail: kapko1990@gmail.com

\*\*\*\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทุติยปาปนิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทุติยปาปนิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้อำนวยการและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 172 รูป/คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 รูป/คน สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทุติยปาปนิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทุติยปาปนิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรกำหนดคุณลักษณะที่ตรงกับงาน คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดใน การปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคคลมีการ

\* วันรับบทความ: 4 มีนาคม 2565; วันแก้ไขบทความ: 4 เมษายน 2565; วันตอบรับบทความ: 5 เมษายน 2565

พัฒนาตนเอง จัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม  
กับความสามารถและความถนัดของบุคลากร 4) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ควรมีการพิจารณาความดี  
ความชอบโดยปราศจากอคติ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนสถานศึกษามีวิธีการประเมินคุณภาพบุคลากร

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล; หลักทศุติยาปณิกสูตร; โรงเรียนพระปริยัติธรรม

## Abstracts

The objectives of this research were: 1) to study the personnel administration according to the principles of the Dutiyapapanika Sutta of Phrapariyattidhamma Schools, General Education in Khon Kaen Province; 2) to propose the guidelines to promote the personnel administration according to the principles of the Dutiyapapanika Sutta of Phrapariyattidhamma Schools. This study was carried out by means of the mixed research methodology. The samples included 172 of administrators and teachers in the studied schools. 6 of those were selected as the key informants. The statistics used in data analysis were: Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation.

The research results were as follows:

1) The school administrators and teachers had their opinions on personnel administration according to the Dutiyapapanika Sutta of Phrapariyattidhamma Schools, General Education in Khon Kaen Province in 5 aspects. The overall and each studied aspect were rated at a high level, sorted in descending order, namely, performance appraisal, followed by manpower planning, appointment, personnel maintenance, recruitment and personnel development respectively.

2) The guidelines to promote the personnel administration according to the principles of the Dutiyapapanika Sutta of Phrapariyattidhamma Schools: (1) personnel recruitment: the attributes that match the job should be defined to select the best personnel in operations to achieve success; (2) personnel development: personnel should be encouraged to develop themselves and provided welfare in various fields; (3) manpower planning: manpower should be planned to suit the abilities and aptitudes of personnel; (4) personnel maintenance: the merit should be considered without bias; (5) performance appraisal: educational institutions should prepare a manual for clearly evaluating performance and have methods for evaluating personnel quality.

**Keywords:** Personneladministration; The Dutiyapapanika Sutta; Phrapariyattidhamma Schools

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามความในมาตรา 39 ที่ได้กำหนดให้กระทรวง ศึกษาธิการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้มีการกระจายอำนาจไปยัง สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ทั้งทางด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงาน วิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ ด้านการบริหารงานทั่วไปทั้งนี้เพื่อเป็นการมอบ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่เป็นอำนาจตามกฎหมายกำหนด ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของสถานศึกษา 4 งาน ได้แก่การบริหาร งานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหาร งานงบประมาณ และการบริหารงาน ทั่วไป ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาคือการพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่งคนดีและมีความสุข สอดคล้องกับ หลักการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติ ระเบียบ บริหารราชการ (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : ออนไลน์). กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ที่ได้ กำหนดให้ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมี ฐานะเป็นนิติบุคคล อันเป็นผลให้ภารกิจ บทบาทและหน้าที่ รวมทั้ง ความรับผิดชอบของ สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล มีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ดังนั้น ผู้อำนวยการ โรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องดำเนินการบริหารจัดการ สถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ และมาตรฐานการศึกษาที่ กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว อันจะนำไปสู่การบรรลุผลตามการปฏิรูป การบริหารและการจัด การศึกษา ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ สามารถนำไป ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือ ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จ

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาหรือการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็น กระบวนการในการบริหารจัดการที่สำคัญที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ ภายใต้อ ุปสรรคและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยกระบวนการ 3 บริหารจัดการดังกล่าว เริ่มตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือกการบรรจุการพัฒนาการให้รางวัล และ การธำรงรักษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่สถานศึกษากำหนด

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณี สงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา ในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีหน้าที่จัดการศึกษา แก่พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการ บริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง รวมทั้งโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาด้วย โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมคู่กันไป เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้พระภิกษุสามเณรเป็นศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม น้อมนำหลักธรรมและพระวินัยไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ชีวิต เกิดปัญหาสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และช่วยเผยแผ่ ปกป้องพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง และส่งเสริมสันติสุขให้แก่สังคมไทยและสังคมโลกสืบไป ด้วยเหตุนี้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงส่งเสริมให้วัดที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และขยายชั้นเรียนในระดับสูงขึ้น เพื่อสร้างประโยชน์แก่สังคม พระพุทธศาสนาและประเทศ (กองพุทธศาสนศึกษา, 2557 : 254)

จากสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ใช้การวิจัยวิธีการแบบผสม (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การออกแบบวิจัยเชิงปริมาณ
  - 1.1 ประชากร ผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 312 รูป/คน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 รูป/คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 37 รูป/คน และครูผู้สอน จำนวน 135 รูป/คน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling)
  - 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire)

1.4 เก็บข้อมูลโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่ออำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการบริหารจัดการในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) โดยใช้ Google Form และสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) ให้พร้อมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์วิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ

## 2. การออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 6 รูป/คน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 3 รูป/คน และครูผู้สอน 3 รูป/คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

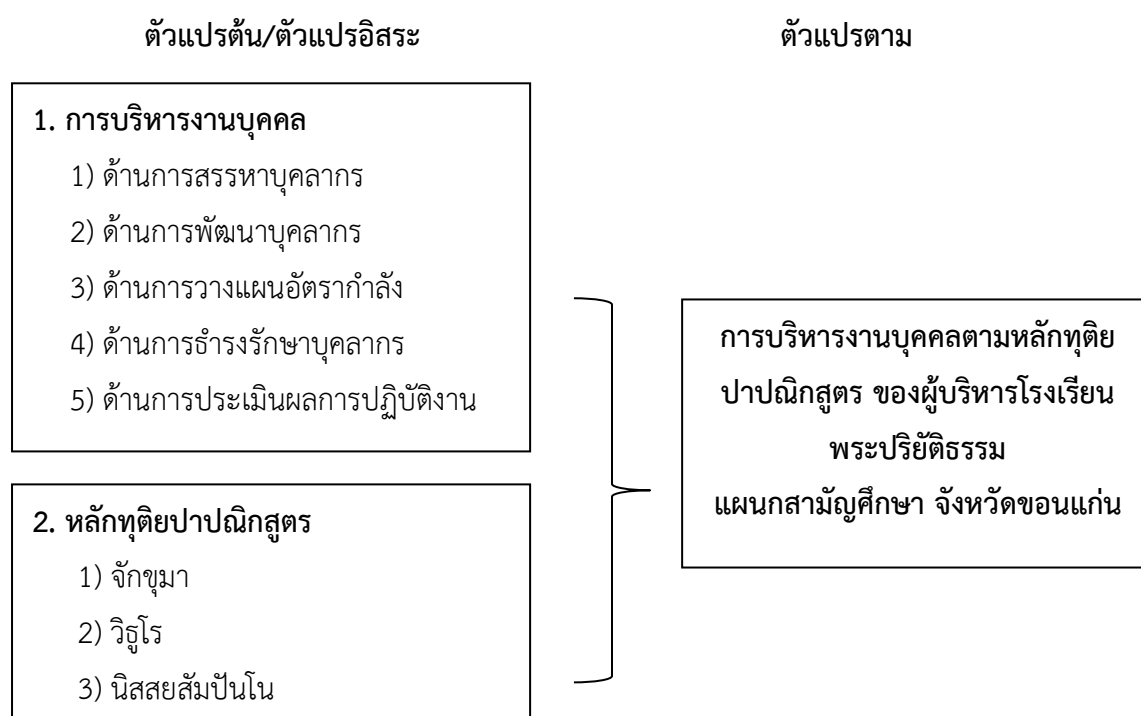
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง(Interview)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์จากผู้ตอบสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทศตูปาปณิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และด้านการสรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปิยวาจา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมควรเน้นในทุกส่วนในองค์กรนำเหตุและผลในด้านหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นระบบ เกิดความสุขในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ด้านการสรรหาบุคลากร กำหนดคุณลักษณะที่ตรงกับงาน คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ส่งเสริม สร้างสรรค์ เสียสละ โปร่งใสในการรับสมัครบุคลากรและตรวจสอบได้ ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้ เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ ตามความ เหมาะสม ด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากอคติ และส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความ ต้องการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สถานศึกษามีวิธีการประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างหลากหลาย เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร

## อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า

**ด้านการสรรหาบุคลากร** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร รวมถึงการมีเจตคติที่ดีและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถ มีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้อื่น มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยานิพนธ์ (พระอนุสรณ์ วชิรวิโส (เกาะน้ำใส) 2563 : 85) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย

พบว่า 1. ภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับที่หนึ่ง พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร อยู่ในระดับมากรองลงมาได้แก่ด้านการมอบอำนาจตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร อยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการระบบการทำงานตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีระดับปฏิบัติการต่ำสุด ด้านแบบอย่างการเป็นผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ด้านการพัฒนาบุคลากร** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผู้บริหารต้องมีเทคนิคและความถนัดในงานที่ทำมีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา มีความเชี่ยวชาญงาน และมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน จัดอบรมและถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องทันกับเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ ญฐนิช ศรีลาภา (2558 : 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

**ด้านการวางแผนอัตรากำลัง** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น บุคลากรควรมีการวางแผนใช้เวลาในการปฏิบัติงานทั้งงานส่วนตัว งานส่วนรวม และเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม สถานศึกษาจัดเก็บข้อมูลประวัติของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยไม่ใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ พระณัฐภูมิ สุขชาติ (คลังเงิน) (2563 : 61) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาแบ่งออกได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามหลักพรหมวิหาร 4 2. ด้านการสรรหาบุคลากร

ตามหลักพรหมวิหาร 4 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 5. ด้านการให้พ้นจากงาน ตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

**ด้านการธำรงรักษาบุคลากร** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผู้บริหารจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆแก่บุคลากรอย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสม วางใจเป็นกลาง ดูแลเอาใจใส่ตรวจเยี่ยมเมื่อบุคลากรเจ็บป่วยหรือสูญเสียคนในครอบครัว ผู้บริหารใช้หลักความยุติธรรมในการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม ยินดีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อพัฒนานโยบายการบริหารงานในโรงเรียน วางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติ ไม่เป็นผู้มีอคติ และความลำเอียงต่อผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560 : 41) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการลาทุกประเภท 5) ด้านวินัยการรักษาวินัยการลงโทษการอุทธรณ์และการออกจากราชการ 6) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 7) ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 8) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะเพื่อการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 9) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและขอรับใบอนุญาต ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

**ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น สถานศึกษา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร สถานศึกษาดำเนินการพัฒนามตามหลักสูตรและ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประเมินบุคลากรด้วยผลงานทางวิชาการและการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ พระครู



โพธิ์สังวรคุณ ฉัตรจรัส และเจ้าอธิการบุญช่วย โชติวิโส (2563 : 62) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “วิสัยทัศน์ผู้บริหาร การศึกษาตามหลักธรรมในพุทธปาปณิกสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร” ผลการวิจัยพบว่า 1. วิสัยทัศน์ที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมในพุทธปาปณิกสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมในพุทธ ปาปณิกสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า การปฏิบัติไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมในพุทธปาปณิกสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า 1) ด้านจักขุมา ควรจะมีการวางแผนในการดำเนินนโยบายตามความมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ด้านวิธูโรควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมที่จะเกิดขึ้นกับการบริการจัดการสถานศึกษามีการจัดการที่ดี จัดบุคลากรให้ตรงกับสายงานที่ถนัดตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 3) ด้านนิสสยสัมปโน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รู้จักและเข้าใจในศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี

2.แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธปาปณิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงนโยบาย

1) ควรมีการวิจัยแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเกี่ยวกับโรงเรียนเพื่อนำมาพัฒนาทางการศึกษาให้มีผลยิ่งขึ้น

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และงานที่นอกเหนือจากนี้

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1) สถานศึกษาควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครองเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการศึกษา

2) ผู้บริหารควรมีการดำเนินการให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และมีเหตุผลโดยวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง มีเหตุผลเป็นธรรมและมีความชัดเจน

3) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรปฏิบัติตามความเหมาะสม เน้นการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและเพื่อร่วมงานด้วยความอดทนจริงใจ และมีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม

4) สถานศึกษาควรมีการลงโทษผู้ที่กระทำความผิด ทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ อย่างจริงจังไม่มีข้อยกเว้น

### 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน เขต การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดอื่น ๆ

2. ผู้บริหารและครูควรศึกษาหลักธรรมทูตยาปณิกสูตร เพื่อนำไปบูรณาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน เขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดอื่น ๆ

3. ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน เขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดอื่น ๆ

### เอกสารอ้างอิง

กองพุทธศาสนศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานการอนุญาตจัดตั้งและ ขยายชั้นเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองพุทธศาสน ศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

ณัฐนิช ศรีลาคา. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พระครูโพธิสังวรคุณ ฉัตรจรัส และเจ้าอธิการบุญช่วย โชติวิโส. (2563). *วิสัยทัศน์ผู้บริหารการศึกษาตาม หลักธรรมในทูตยาปณิกสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระณัฐภูมิ สุขชาติ (คลังเงิน). (2563). *การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2564. แหล่งที่มา:  
<http://www.moe.go.th/main1/plan/p-r-b42-01.htm>.  
พระอนุสรณ์ วชิรวิโส. (เกะหน้าใส). (2563). *ภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระ  
ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ  
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.