

การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตรของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์
**The Personnel Administration Based on the Dutiyapapanika Sutta of
Phrapariyattidhamma Schools, General Education in Kalasin Province**

พระมหาธงชัย วิลาสินี (วิลาวรรณ),
สุนทร สายคำ และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส
**Phramaha Thongchai Wilasinee (Wilawan),
Sunthon Saikham and PhrakhruPalad Boonchuay Chotivungso**
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand
Corresponding Author, E mail : 6405205108@mcu.ac.th.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 162 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.675 และแบบสัมภาษณ์ สลิดิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่สำคัญ มีดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองในด้านต่าง ๆ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร ด้านการ

* วันที่รับบทความ : 21 มีนาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 29 มีนาคม 2566; วันตอบรับบทความ :30 มีนาคม 2566

Received: March 21, 2023; Revised: March 29, 2023; Accepted: March 30, 2023

อำนวยการศึกษาศึกษากร ควรมีการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากอคติ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักพุทธยปาปณิกสูตร; โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstracts

The objectives of this research were: 1) to study personnel administration according to the Dutiyapāṇika Sutta of educational institution administrators of Phrapariyattidhamma schools, General Education Division, Kalasin Province; 2) to propose development guidelines for personnel administration according to the Dutiyapāṇika Sutta of educational institution administrators of Phrapariyattidhamma schools, General Education Division, Kalasin Province. This study was carried out by means of mixed-method research. The sample group was 162 administrators and teachers of Phrapariyattidhamma schools, General Education Division, Kalasin Province. The research tools were a questionnaire with a reliability value of 0.675 and an interview. Statistics used in data analysis were: Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation.

The research results were as follows:

1) The personnel administration according to the Dutiyapāṇika Sutta of educational institution administrators of Phrapariyattidhamma schools, General Education Division, Kalasin Province, in overall and aspect perspectives, was statistically rated at a high level of practice. The most practiced aspect was performance appraisal, followed by workforce planning, personnel appointment, personnel maintenance, and recruitment. The least mean can be seen in the aspect of personnel development.

2) The development guidelines for personnel administration according to the Dutiyapāṇika Sutta of educational institution administrators of Phrapariyattidhamma schools, General Education Division, Kalasin Province were that in terms of recruitment, personnel should be recruited with the ability to match the position. In personnel development, personnel should be encouraged to develop their potential in various fields. In terms of manpower planning, manpower should be planned to suit the potential of personnel. Regarding personnel maintenance, personnel performance outcomes should be considered without prejudice. In terms of performance appraisal, educational institutions should prepare manuals and methods for explicitly evaluating performance.

Keywords: Personnel Administration; Dutiyapapanika Sutta; Phrapariyattidhamma school

บทนำ

การบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง
ภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหาร
จัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการ
พัฒนา มีความรู้ความสามารถมีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ (กรม วิชาการ, 2545 : 15)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา ในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีหน้าที่จัดการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง รวมทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้วย โรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมคู่กันไป เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ภิกษุสามเณรเป็นศาสนทายาทที่ดีมีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม น้อมนำหลักธรรมและพระวินัยไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ชีวิต เกิดปัญหาสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และช่วยเผยแผ่ ปกป้องพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง และส่งเสริมสันติสุขให้แก่สังคมไทยและสังคมโลกสืบไป (กองพุทธศาสนศึกษา, 2557 : 254)

ปัญหาด้านบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่าเกิดปัญหา บุคลากรขาดคุณภาพ ปัญหาการลาออกของครูผู้สอน ทำให้การเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวิชาบังคับ หรือวิชาหลัก ปัญหาครูที่สอนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และนอกจากนั้น ยังพบว่าปัญหาเกิดจากครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา มีสถานภาพที่ไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการ พิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร (กมล รอดคล้าย, 2532 : 23)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่มีความเกี่ยวข้องโดยเป็นบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จึงสนใจในการทำวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลของการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตร ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสม (Mixed Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นหลัก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วยผู้บริหาร 10 รูป และครูผู้สอนทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ จำนวน 270 รูป/คน รวมประชากรทั้งหมด 280 รูป/คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2565 ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน

1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ครังนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ ใช้แบบสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือ ทั้งสองประเภท ดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่ใช้วัดระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับตามแบบ Likert Five Rating Scale

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ มีลักษณะเป็นปลายเปิด

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ (Interviews) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) ชนิดปลายเปิด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 4) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

(1) ขอนหนังสือจากสำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล

(2) ส่งหนังสือถึงผู้ซึ่งขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์

(3) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่ออำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการบริหารจัดการ โดยใช้ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยต่อไป

(4) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 6 รูป/คน

(5) นำแบบตอบสัมภาษณ์ที่ได้มาจัดทำข้อมูลโดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์แต่ละชุดบูรณาการกับแบบสอบถามในส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสาร (Documentary) การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำเสนอเชิงพรรณนา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาโดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยค่าสถิติร้อยละ (Percentages) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้สำหรับอธิบาย

2) ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายข้อมูลระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีป้าปนิกสูตรสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีป้าปนิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้สรุปผล ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีป้าปนิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีป้าปนิกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีป้าปนิกสูตร รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามหลักทฤษฎีป้าปนิกสูตร ด้านการดำรงรักษาบุคลากรตามหลักทฤษฎีป้าปนิกสูตร และด้านการสรรหาคูคณาจารย์ตามหลักทฤษฎีป้าปนิกสูตร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทฤษฎีป้าปนิกสูตร เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้าน ปรากฏดังนี้

1. ด้านการสรรหาคูคณาจารย์ตามหลักทฤษฎีป้าปนิกสูตร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้อื่น และผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน

2.ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาดนิกสูตร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องมีเทคนิคและความถนัดในงานที่ทำมีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญงาน และมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารมีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้เข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่

3.ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามหลักทฤษฎีปาดนิกสูตร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจจดทน ต่อสภาพปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างมิตรภาพ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ และผู้บริหารมีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบพร้อมให้คำปรึกษาให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติและผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก

4.ด้านการดำรงรักษาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาดนิกสูตร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจจดทนต่อสภาพปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างมิตรภาพ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ และผู้บริหารมีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบพร้อมให้คำปรึกษาให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติและผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก

5.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีปาดนิกสูตร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร รองลงมาคือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ นำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารแจ้งผลการพิจารณาความดีความชอบต่อที่ประชุม ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์

1. ด้านการสรรหาบุคลากรกำลังตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ผู้บริหารควรกำหนดคุณลักษณะที่ตรงกับงาน คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ส่งเสริม สร้างสรรค์ เสียสละ โปร่งใสในการรับสมัครบุคลากรและตรวจสอบได้

2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ผู้บริหารควรเน้นในทุกส่วนในองค์กรนำเหตุและผลในด้านหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นระบบ เกิดความสุขในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนอัตรากำลัง ต้องพึงพาอาศัยกันตามหลักนิสสัยสัมปันโน คือความเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยกัลยาณมิตร ทำให้มีเมตตาต่อกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจหรือมีความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลนั้นๆ เพื่อช่วยใน การทำงานร่วมกับบุคคล ต้องมีการให้โอกาสและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ ตามความ เหมาะสม มีการประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อในสายงานของตัวเอง

4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากอคติ และส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความ ต้องการเพื่อให้ได้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมจัดให้มีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจ่ายค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงานหน้าที่รับผิดชอบ

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนสถานศึกษามีวิธีการประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างหลากหลาย เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้อื่น และผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สายยันท์ แดนกาไสย, พระครูชัยรัตนกร, ธีรภัทร ถิ่นแสนดี

(2565 : 38) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมจำแนกตาม เพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสบการณ์การทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ได้แนวทาง ดังนี้ 1) การแสดงออกถึงความรักความปรารถนาดี ให้ความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน และยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำ คือการพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจ โดยไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง 3) ความยินดี พลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ได้รับความสำเร็จ มีความสุข มีความเจริญก้าวหน้า ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นได้รับ ไม่มีความอิจฉาริษยากันในความสำเร็จของผู้อื่นด้วยการพูดแสดงความยินดี 4) เมื่อประสบกับอุปสรรคในการทำงานใดๆ ต้องให้ความช่วยเหลือให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ไม่ซ้ำเติมด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม ลงโทษโดยไร้เหตุผล

2. ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องมีเทคนิคและความถนัดในงานที่ทำมีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญงาน และมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารมีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้เข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาพัฒนา วฑฒนญาโณ, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ, พระราชวชิรเมธี, ปฎิธรรม สำเนียง (2565 : 18) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรส่งเสริมดังนี้ 2.1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรกำหนดนโยบายวางแผนร่วมกัน วางอัตรากำลังคนให้เหมาะกับงาน 2.2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ด้วยความยุติธรรม 2.3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน บันทึกการเปลี่ยนแปลง มีการจัดให้เข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน และสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 2.4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างโปร่งใส ชื่นชมและให้กำลังใจแก่บุคคลที่

ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2.5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลปฏิบัติงาน

3.ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจจดทน ต่อสภาพปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างมิตรภาพ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ และผู้บริหารมีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบพร้อมให้คำปรึกษาให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติและผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาจักรพันธ์ ฐานสมปโน (แก้วกำ), เกษม แสงนนท์, สมศักดิ์ บุญปุ (2565 : 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านดำรงรักษาบุคลากร และด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ด้านทาน มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและความก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านปิยวาจา ผู้บริหาร มีอัธยาศัยดี รู้จักใช้คำพูดในการบริหารงาน 3) ด้านอถจจริยา ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัย มีการช่วยเหลืองานฌาปนกิจสงเคราะห์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีน้ำใจ 4) ด้านสมานัตตตา ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างความเป็นภาวะผู้นำ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4.ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจจดทน ต่อสภาพปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างมิตรภาพ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน รวมทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ และผู้บริหารมีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบพร้อมให้คำปรึกษาให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติและผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ พระชนพร คุณสมปโน (อาคะนิช), สุนทร สายคำ, พระฮอนด้า วาทสโท (2565 : 27) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ

ศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน โดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมากและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถจริยา รองลงมาได้แก่ การบริหารงานบุคคลตามหลักสมานัตตา การบริหารงานบุคคลตามหลักทาน การบริหารงานบุคคลตามหลักปิยวาจา ตามลำดับ

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักทศุติยาปานิโกสูตร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร รองลงมาคือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ นำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารแจ้งผลการพิจารณาความดีความชอบต่อที่ประชุม ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ พระอริการอุทัย อุดมปณฺโญ (ศรีชา), สุรศักดิ์ จันทลา, พระฮอนด้า วาทสโท (2565 : 15) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักทศุติยาปานิโกสูตรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทศุติยาปานิโกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงจากผลการวิจัยและจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบายสำหรับสำนักงานเขตพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

1.1 สำนักงานเขตพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักทศุติยาปานิโกสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการสรรหาบุคลากร 2.ด้านการพัฒนาบุคลากร 3.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 4.ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และ 5.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพระปริยัติธรรมต่อไป

1.2 สำนักงานเขตพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรให้ความสำคัญในการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อเป็นการกำกับ ติดตามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักทุติยาปานิโกสูตร จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดคุณลักษณะที่ตรงกับงาน คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ส่งเสริม สร้างสรรค์ เสียสละ โปร่งใสในการรับสมัครบุคลากรและสามารถตรวจสอบได้

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทุติยาปานิโกสูตร จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้เข้าอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจหรือมีความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลนั้นๆ เพื่อช่วยใน การทำงานร่วมกับบุคคล ต้องมีการให้โอกาสและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ ตามความ เหมาะสม มีการประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อในสายงานของตัวเอง

2.3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามหลักทุติยาปานิโกสูตร จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติและผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก ผู้บริหารควรเน้นในทุกส่วนในองค์กรนำเหตุและผลในด้านหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นระบบ เกิดความสุขในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนอัตรากำลัง ต้องพึงพาอาศัยกันตามหลักนิสสัยสัมปันโน คือความเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยกัลยาณมิตร ทำให้มีเมตตาต่อกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักทุติยาปานิโกสูตร จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มั่นคง จริงใจที่จะทำงานแม้ในยามเกิดภาวะวิกฤติและผลกระทบจากเหตุการณ์ผันผวนของภายนอก ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากอคติ และส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความ ต้องการเพื่อให้ได้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมจัดให้มีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจ่ายค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงานหน้าที่รับผิดชอบ

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารแจ้งผลการพิจารณาความดีความชอบต่อที่ประชุมด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนสถานศึกษามีวิธีการประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างหลากหลาย เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยสร้างนวัตกรรมใหม่ หรือการแสวงหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการที่จะทำให้เกิดความรักความสามัคคี การมีสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และการลดความขัดแย้งในองค์กร
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างการบริหารโดยการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากร กับการบริหารโดยยึดผู้นำเป็นหลัก เพื่อให้ทราบข้อดี ข้อด้อยและข้อมูลสำหรับนำไปใช้ในการบริหารงานในองค์กร
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนระหว่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลจากองค์กร กับผู้บริหารที่ไม่ได้รับการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ทราบความแตกต่าง และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2545*.
- กมล รอดคล้าย (2532). *สภาพปัญหาการจัดการศึกษาคณะสงฆ์ไทย*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พระมหาพัฒนา วุฒนญาโณ, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ, พระราชวชิรเมธี, ปฎิธรรม สำเนียง. (2565). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาจักรพันธ์ ฐานสมปนโน (แก้วกำ), เกษม แสงนนท์, สมศักดิ์ บุญปู่. (2565). *แนวทางการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรมในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธนพร คุณสมปนโน (อาคะนิช), สุนทร สายคำ, พระฮอนด้า วาทสโท. (2565). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอธิการอุทัย อุตตมปณฺโญ (ศรีชา), สุรศักดิ์ จันทลา, พระฮอนด้า วาทสพโท. (2565). *การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีป้าปณิกสูตรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สายยันห์ แदनกาไสย, พระครูชัยรัตน์นกร, ธีรภัทร ถิ่นแสนดี. (2565). *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.