แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 4

Guidelines for personnel management according to Saraniyadhamma 6 of Phra Pariyatidhamma School Administrators in Phetchabun Province under Office of the Phra Pariyatidhamma Educational Area, Department of General Education Area 4

พระมหาพัฒนา วฑฺฒนญาโณ[1] พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ[2] พระราชวชิรเมธี[3] และปฏิธรรม สำเนียง[4]
Phramaha Pattana Wattanayano, Phrakrusrisudhammanivit, Phra Ratwachiramethi and Patitham Samniang

Received: September 02, 2021
Revised: October 06, 2021
Accepted: October 22, 2021

DOI: 10.14456/jra.2022.31

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการซุ่มแบบง่าย จำนวน 132 รูป/คน ได้แก่ ผู้บริหาร 12 รูป/คน บุคลากรทางการศึกษา 120 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัด

[1] สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 4; The General Education Department of Phrapriyattidhamma Buddhist School Group IV

[2-4] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, E-mail: pattana0830617535@gmail.com, Tel 083-0617535

เพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 5 ด้าน โดยใช้หลักเมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม และเมตตามโนกรรม มาประยุกต์ใช้ในด้านการสรรหาบุคลากร ใช้หลักสีลสามัญญตามาประยุกต์ใช้ในด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักสีลสามัญญตา และสาธารณโภคี มาประยุกต์ใช้ในด้านการพัฒนาบุคลากร ใช้หลักเมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม และสาธารณโภคี มาประยุกต์ใช้ในด้านการธำรงรักษาบุคลากร ใช้หลักทิฏฐิสามัญญตา และสีลสามัญญตามาประยุกต์ใช้ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลากร

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงานบุคคล, การบริหารงานบุคคล 5 ด้าน, หลักสาราณียธรรม 6

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the condition of personnel management of the Phrapariyatidhamma School administrators, Department of General Education in Phetchabun Province; and 2) to study the guidelines for personnel management according to Saraniyadhamma 6 of the Phrapariyatidham School administrators,General Education Department in Phetchabun Province. This was a mixed methods research. For quantitative research, data were collected from questionnaires by surveying samples from simple random sampling of 132 persons, namely 12 administrators, 120 education personnel. The instrument used in the research was an estimation scale. The total confidence value was .89. The data were analyzed using descriptive statistics with frequency, percentage, standard deviation. For qualitative research, semi-structured in-depth interviews were used with 9 key informants. Data analysis was done by descriptive method. The results of the research showed that 1) the condition of personnel management of the Phrapariyatidhamma School administrators, General Education Department, in Phetchabun Province, overall, the average was at a high level; and 2) the guidelines for personnel management according to Saraniyadhamma 6 of the Phra pariyatidhamma School administrators, General Education Department in Phetchabun Province consisted of 5 aspects, namely using Mettakayakamma, Mettavacikamma and Mettamanokamma to be applied in the recruiting; using Silasamanyata to be applied in the personnel arrangements to perform duties; using Silasamanyata and Sadharanabhogi to be applied in the personnel development; using Mettavacikamma, Mettamanokamma and Sadharanabhogi to be applied in the

personnel maintenance; and using Ditthisamanyata and Silasamanyato to be applied in the evaluation of the personnel performance.

Keywords: Guidelines for Personnel Management, 5 Aspects of Personnel Management, Saraniyadhamma 6

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาของคณะสงฆ์มีอยู่ 3 แผนก ได้แก่ แผนกธรรม แผนกบาลีและแผนกสามัญศึกษา แผนกธรรมและแผนกบาลีนั้นเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะวิชาพระพุทธศาสนา ส่วนแผนกสามัญศึกษานั้นเป็นการจัดการศึกษาที่ผสมผสานกันทั้งหลักสูตรแผนกธรรมแผนกบาลี และหลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน แต่กระนั้นหลักสูตรแผนกธรรม แผนกบาลีไม่เข้มข้นมากนัก แต่ก็ยังมีเนื้อหามากกว่าวิชาทางพระพุทธศาสนาในโรงเรียนดังนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจึงเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับเยาวชนยุคปัจจุบันเพราะสามารถบูรณาการนำเอาการศึกษาสงฆ์ทั้งสามแผนกมาหลอมเป็นหนึ่งเดียวซึ่งเป็นการศึกษาแผนกเดียวที่ทุกคนย่อมรับว่าเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ.2562 เนื่องจากในปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนซึ่งเป็นพระภิกษุสามเณรและได้ดำเนินการมานาน อันเป็นการจัดการศึกษาอีกแผนกหนึ่งของคณะสงฆ์ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาเรียนรู้วิชาพระปริยัติธรรมควบคู่วิชาการสามัญศึกษา มีขอบเขตในการให้การศึกษาอย่างจำกัดและยังไม่มีระเบียบการบริหารการจัดการศึกษาชัดเจนและเหมาะสมโดยเฉพาะพระราชบัญญัติโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาทำให้ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นศาสนทายาทในพระพุทธศาสนา (พระอธิการทองอิน ติกฺขวีโร, 2559)

สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานั้น ในประเทศไทยแบ่งการปกครองออกเป็น 14 กลุ่ม แต่กลุ่มประสบปัญหาหลายประการด้วยกันไม่เว้นแม้กระทั่งโรงเรียนพระปริยัติธรรมของกลุ่ม 4 ที่มีจังหวัดเพชรบูรณ์รวมอยู่ด้วย ก็ประสบปัญหาคล้ายกันกล่าวคือโรงเรียนมีงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงานตามหลักสูตร ผู้บริหารยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา ขาดการวางแผน ไม่มีการวินิจฉัยการสั่งการ และการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน ครูสอนพระปริยัติธรรมยังขาดทักษะในการสอน การผลิตและการใช้สื่อไม่มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนด้านการบริหารงานธุรการ การจัดเก็บข้อมูลและการเงินนั้น ระบบจัดการยังล่าช้า ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นอย่างมาก ปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้สาเหตุมาจากการขาดแคลนบุคลากรเพื่อดำเนินการจัดการศึกษา ในปัจจุบันสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ทั้ง 4 แห่ง ประสบปัญหา

หลายประการ เช่น ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษาไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ และไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูและมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรเข้าออกบ่อย จึงทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวข้างต้นนับว่าเป็นปัญหาที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องหาทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (พระสุธีวชิราภรณ์, 2564) ดังนั้นด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเพชรบูรณ์ รวมไปจนถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหา ในการสรรหาการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากรและการประเมินผลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเพื่อสร้าขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร อันเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .89 จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย ผู้ปฏิบัติงานสอนและผู้สนับสนุนการศึกษา จำนวน 132 รูป/คน จากประชากรทั้งสิ้น จำนวน 226 รูป/คน โดยการใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการเทียบสัดส่วน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการบริหารงานบุคคลที่น้อยที่สุดของแต่ละด้านจำนวนด้านละ 2 ข้อ แล้วนำข้อมูลด้านดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยนำหลักสาราณียธรรม 6 มาบูรณการเพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน โดยใช้แบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง และนำผลการให้สัมภาษณ์มาวิเคราะห์/สังเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านธำรงรักษาบุคลากร และด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร มีตั้งปรารถนาดีทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ ช่วยแจ้งข่าวสารการประกาศรับสมัคร หรือการสรรหาบุคลากรอย่างเที่ยงตรงไม่ปิดบังไว้เฉพาะภายในองค์การ คิดในสิ่งที่จะทำให้การสรรหาบุคลากรนั้นเป็นไปในทางที่ดี ไม่มีอคติ ย่อมทำให้ได้บุคลากรที่เหมาะกับงาน ทำให้งานที่ออกที่ตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดเอาไว้

2.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ มีคุณธรรมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีความเที่ยงธรรมเสมอกันทุกส่วนไม่ลำเอียง มีจริยธรรม ดูความสามารถ หรือความถนัดเหมาะสมของบุคลากรว่าเหมาะสมกับงานชนิดไหน สมกับคำที่ว่า “put the light man in the right job” การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานถึงจะมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการพิจารณาการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ส่งเสริมด้านงบประมาณและสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับฝึกอบรม และควรสนับสนุนให้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย

2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ใช้คำพูดที่สร้างขวัญและกำลังใจให้เกียรติให้กำลังใจ ให้ความเสมอภาคผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องรู้จักการช่วยเหลือคนอื่น ต้องมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราไม่ทำอะไรตามใจตนเอง ให้ความสำคัญของคณะครูอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ฟังคำพูดของครูอย่างเดียวควรคิดวิเคราะห์ก่อนควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้ความรัก เมตตาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่

เอนเอียงและไม่ควรดูหมิ่นหรือก้าวร้าว สร้างแรงผลักดันในการทำงานด้วยการให้รางวัล สิ่งของเกียรติบัตร

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเที่ยงธรรม และมีความยุติธรรมเป็นหลักประเมินผลการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ หรือการให้ความร่วมมือภายในองค์กรด้วยใจเป็นกลาง ผู้บริหารต้องไม่มีอคติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในองค์การ และประเมินผลอย่างเป็นธรรมไม่เข้าข้างใคร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำใจเป็นกลาง ไม่ปฏิบัติเอนเอียง ดูจากความเป็นผู้นำ การเอาใจใส่ต่อคนอื่น การวางเฉยโดยไม่นินทาผู้อื่น

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการสรรหาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหาร ให้ความสำคัญการกำหนดคุณสมบัติตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสรณ์สิริ กิจติยะพงศ์ (2560) พบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน ต้องให้ความสำคัญเพราะทุกวันนี้ในองค์กรมีปัญหาถูกกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก มักจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในองค์การผู้บริหารต้องมีวิธีการจูงใจที่ไม่ซ้ำแบบเดิม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความรู้มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การและต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลในองค์การได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถยิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ทั้งนี้เพราะ ถ้าผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าทำงานด้วยความลำเอียง อาจก่อให้เกิดบุคลากรที่ขาดความรู้ความสามรถในการทำงาน ทำให้องค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ถึงที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (2560) พบว่า การแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานโดยมีคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นต้องมีความยุติธรรม และการจัดครูเข้าสอนแทนกรณีครูลาหรือไปราชการ เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรงที่จะต้องดำเนินการเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ในตำแหน่งตามความสามรถและความถนัดแต่ละบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรม มีการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลงานของธงชัย สันติวงศ์ (2558) พบว่า การจัดบุคลากรเข้าทำงานเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้อง รับผิดชอบโดยเลือกเฟ้นตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีเท่านั้นจึงจะทำให้องค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective and Efficiency) และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้เกี่ยวกับการเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน

1.3 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ทั้งนี้เพราะถ้าผู้บริหารไม่มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร อาจทำให้บุคลากรขาดทักษะที่จำเป็นต่อองค์กร ไม่มีความรู้ที่เปิดกว้าง เหตุเพราะบุคลากรขาดประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของเสถียร เหลืองอร่าม (2556) พบว่า การพัฒนาบุคลากรมี 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาบุคลากร ต้องมีกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เช่น ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนสร้างทัศนะคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาบุคลากร ต้องมีกระบวนการฝึกอบรมเพิ่มเสริมสร้างเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ หรือความชำนาญ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของกิติ ตยัคคานนท์ (2556) พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะ วิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งเพิ่มความคล่องตัวของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีผลต่อการเลื่อน ตำแหน่งให้ดีขึ้นของผู้ผ่านการฝึกอบรม และมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตในที่สุด

1.4 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้านการธำรงรักษาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด มีระบบดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรเป็นอย่างดี เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อทัศนศึกษาดูงานในและต่างประเทศ การรักษาพยาบาล กองทุนกู้ยืมเงิน ฯ ถ้าผู้บริหารไม่มีระบบดูแลบุคลากรในองค์กรที่ดี อาจทำให้บุคลากรมองหาองค์กรที่ดีกว่า อันเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรเกิดความคิดที่จะลาออก หรือทำงานให้กับองค์กรโดยไม่ได้เต็มใจ แต่ทำไปเพราะหวังแค่ค่าตอบแทนอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระรัชชาพงษ์ ติกฺขวีโร (2560) พบว่า การธำรงรักษาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนมีการพัฒนาและแก้ไข มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการสร้างความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ได้รับความจริงใจและไว้ใจจากบุคลากร เกิดความสามัคคีและมีความสุขในองค์การ และสอดคล้องกับผลงานของพยอม วงศ์สารศรี (2556) พบว่า การธำรงรักษาบุคลากร คือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านร่างกาย และจิตใจ ที่อาจจะเกิดขึ้นใน การทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัย

1.5 สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารด้าน การประเมินผลการเข้าปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด คือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และติดตามผลของการดำเนินงานของบุคลากรภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ทั้งนี้เพราะ ถ้าผู้บริหารไม่กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ชัดเจน บุคลากรก็ไม่รู้งานที่ต้องทำ ทำให้องค์กรไม่เดินหน้าต่อ ทำให้หยุดอยู่กับที่ แต่ถ้ามีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย มีค่าตอบแทน หรือรางวัลที่ชัดเจน มีการวัดผลจากการทำงานที่ชัดเจนมากกว่าการมองดู ก็ทำให้บุคลากรมีแรงกระตุ้น ทำให้องค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยไม่ยาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของอลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2558)

พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกตุ จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างานโดยอยู่บนพื้นฐานของเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกันเช่นเดียวกับ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

2.1 แนวทางด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารมีการตั้งปรารถนาดีทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ ช่วยแจ้งข่าวสารการประกาศรับสมัคร หรือการสรรหาบุคลากรอย่างเที่ยงตรงไม่ปิดบังไว้เฉพาะภายในองค์การ คิดในสิ่งที่จะทำให้การสรรหาบุคลากรนั้นเป็นไปในทางที่ดี ไม่มีอคติ ย่อมทำให้ได้บุคลากรที่เหมาะกับงาน ทำให้งานที่ออกที่ตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิภาดา สารัมย์ (2562) พบว่า กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ กระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ และตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวทางด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารมีคุณธรรมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีความเที่ยงธรรมเสมอกันทุกส่วนไม่ลำเอียง มีจริยธรรม ดูความสามารถหรือความถนัดเหมาะสมของบุคลากรว่าเหมาะสมกับงานชนิดไหน สมกับคำที่ว่า “ put the light man in the right job” การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานถึงจะมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสีวรรณ์ ไชยกุล (2561) พบว่า การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นต้องมีการแจ้งภาระงานมาตราฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรมีความยุติธรรมกับทุกคน วางคนให้เหมาะกับภาระงานที่มอบหมาย มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง แก้ไขทันทีเมื่อพบปัญหา เมื่อเป็นเช่นนั้นองค์กรย่อมบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดเอาไว้

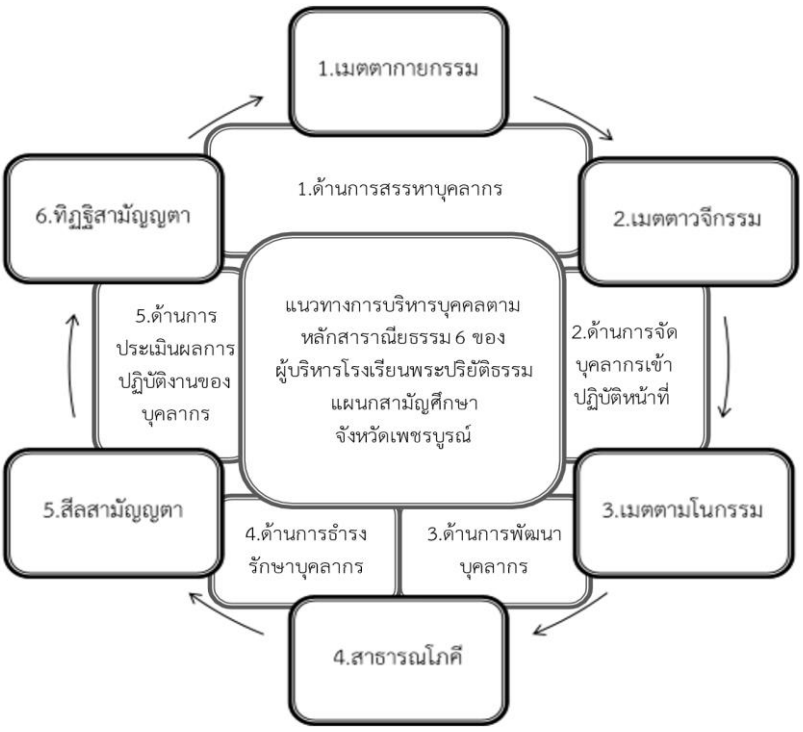
2.3 แนวทางด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีการพิจารณาการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ส่งเสริมด้านงบประมาณและสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับฝึกอบรม และควรสนับสนุนให้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกษรา เอี่ยมสอาด (2562) พบว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องมีกระบวนการ กิจกรรมหรือวิธีการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านต่าง ๆ ทัศนคติของบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้นตลอดจนแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรและปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 แนวทางด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารมีการใช้คำพูดที่สร้างขวัญและกำลังใจให้เกียรติให้กำลังใจ ให้ความเสมอภาคผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องรู้จักการช่วยเหลือคนอื่น ต้องมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราไม่ทำอะไรตามใจตนเอง ให้ความสำคัญของคณะครูอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ฟังคำพูดของครูอย่างเดียวควรคิดวิเคราะห์ก่อน สร้างแรงผลักดันในการทำงานด้วยการให้รางวัล สิ่งของ เกียรติบัตร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ (2561) พบว่า การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องพยายามหาวิธีการที่จะให้บุคคลอยู่กับองค์กรตลอดไปอยู่ด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร อาจทำได้หลายวิธี เช่นการจัดสวัสดิการ การให้ประโยชน์เกื้อกูล การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานและสร้างความเสมอภาค และความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.5 แนวทางด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บราหารมีความเที่ยงธรรม และมีความยุติธรรมเป็นหลักประเมินผลการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ หรือการให้ความร่วมมือภายในองค์กรด้วยใจเป็นกลาง ไม่มีอคติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในองค์การ และประเมินผลอย่างเป็นธรรมไม่เข้าข้างใคร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำใจเป็นกลางไม่ปฏิบัติเอนเอียง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561) พบว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางานบุคลากรให้เป็นไปตามขั้นตอน โดยการสำรวจประสิทธิภาพในการทำงานพฤติกรรม ทัศนคติ ความพึงพอใจของบุคลากร โดยมีการรายงานสรุปผลประเมินจากผลลัพธ์ที่ตามมาหลังจากการพัฒนาแล้วอย่างยุติธรรมและเสมอภาค

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพสามารถอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดังนี้

ด้านใน คือ การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ด้านนอก คือ สิ่งที่ผู้วิจัยได้ศึกษาตั้งเป้าประสงค์ไว้เป็นข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในการศึกษา“การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสรรหาบุคลากร 2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร 4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร 5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่บูรณาการหลักสาราณียธรรม และ 6. อันประกอบด้วย เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สีลสามัญญตา สาธารณโภคี และทิฏฐิสามัญญตา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข

2. ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการดูแล รักษาบุคคลากรในการทำงานอย่างเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำเนินชีวิต

3. ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อการสื่อสารที่ดีระหว่างบ้าน ชุมน โรงเรียนเพื่อสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีนโยบาย การจัดโครงการหรือกิจกรรม ที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร และทำให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันภายใต้ความขัดแย้งหรือความเห็นที่แตกต่างกัน โดยยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลักสำคัญ

2. ควรส่งเสริมสนับสนุน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีการปฏิบัติงานในแนวทางใหม่ ๆ บุคลากรมีความกล้าในการคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ และร่วมกันรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น ร่วมกันหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างเปิดใจกว้างและจริงใจ โดยไม่มุ่งการตำหนิติเตียนหรือการลงโทษผู้ปฏิบัติงาน

3. ควรพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในด้านเมตตาวจีกรรม (การสื่อสาร) ให้กับผู้บริหาร และบุคลากร ให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กิติ ตยัคคานนท์. (2556). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.

เกษรา เอี่ยมสะอาด. (2562). *การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา.* (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐิติพร สิมสวัสดิ์. (2561). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง.* (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธงชัย สันติวงศ์. (2558). *การบริหารงานบุคคล.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

พยอม วงศ์สารศรี. (2556). *การบริหารงานบุคคล.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล. (2560). *รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4.* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

พระรัชชาพงษ์ ติกฺขวีโร. (2560). *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

พระสุธีวชิราภรณ์. (2564, 5 มิถุนายน). *แนวทางการบริหารงานบุคคล และปัญหาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.* (พระมหาพัฒนา วฑฺฒนญาโณ, ผู้สัมภาษณ์).

พระอธิการทองอิน ติกฺขวีโร. (2559). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สรณ์สิริ กิจติยะพงศ์. (2560) *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2561) *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3.* (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ. (2561). *การศึกษาปญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เสถียร เหลืองอร่าม. (2556) *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2558). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).